

Chyby hodnotitelů při hodnocení zaměstnanců:

- ⌚ **Přílišná shovívavost** – při hodnocení jsou hodnocení pracovníci výrazně koncentrováni na pozitivní konec hodnotící stupnice. Z důvodu optimističtější prezentace manažer nadhodnocuje výkony svých pracovníků.
- ⌚ **Přílišná přísnost** – opačný případ než případ výše.
- ⌚ **Tendence k průměru** – hodnocení pracovníků “jen” střední částí stupnice, a tím vyvarování se kladných či záporných hodnocení. Např. aby nedocházelo k vnitřním rozporům v rámci týmu, uděluje manažer školy všem pracovníkům stejné osobní ohodnocení, aniž by přihlížel k výkonu pracovníků.
- ⌚ **Tendence hodnotitele hodnotit pracovníky podle svých vlastních měřítek** – zde platí ono známé “podle sebe vidím tebe” (u hodnocených pracovníků hodnotím kladně ty přístupy, které sám preferuji). Např. manažer bude velice pečlivě vést pedagogickou dokumentaci školy a bude na základě toho lépe hodnotit ty pracovníky, kteří vždy a přesně zapisují do třídních knih, aniž by kladl takový důraz na samotný průběh činnosti pracovníka.
- ⌚ **Tendence nechat se ovlivnit při hodnocení svými osobními sympatiemi, antipatiemi a předsudky** - např. manažer může být při hodnocení učitele ovlivněn negativními předsudky, které má k příslušníkům určitých minorit, a tím učitelům snižovat hodnotu výkonu.
- ⌚ **Haló efekt** - hodnotitel se nechá při hodnocení unést některým pozitivním či negativním rysem hodnoceného (první dojem, vzhled) a pod tímto vlivem hodnotí i ostatní vlastnosti či složky pracovního výkonu pracovníka. Např. manažer negativně hodnotí sebevědomé vystupování pracovníka, což se pak promítá i do hodnocení výkonu pracovníka.
- ⌚ **Přihlížení k určitým jevům** – k sociálnímu postavení, sociální příslušnosti, k známostem a příbuzenství, politické či etnické příslušnosti, pohlaví. Např. manažer může lépe hodnotit ty své pracovníky, o kterých ví, že jsou nakloněni stejné politické straně jako on.
- ⌚ **Přílišné přihlížení k hlavnímu účelu hodnocení** – např. snaha nepoškozovat podřízené v případě, že hodnocení je nástrojem snižování počtu pracovníků.