

CAPITOLO 5

VALUTARE PRESTAZIONE E POTENZIALE

Indice

5.1 • Fasi del processo	Pag. 52
5.2 • Il caso	Pag. 53
5.3 • Valutare i risultati	Pag. 53
5.4 • Responsabilità ed obiettivi	Pag. 54
5.5 • Il colloquio di valutazione.....	Pag. 54
5.6 • Stabilire le ricompense	Pag. 56
5.7 • Valutare l'adeguatezza risorse/posizioni	Pag. 57
5.8 • Il potenziale	Pag. 58
5.9 • Principi che devono ispirare il processo di valutazione.....	Pag. 59

Valutare è spesso ritenuta un'attività antipatica, generatrice d'ansia e da svolgere frettolosamente per potersene liberare, sia da chi deve dare un giudizio, sia da chi è giudicato. In realtà, su una valutazione delle prestazioni equa, trasparente e che valorizzi il merito, si fonda, per buona parte, la gestione e la motivazione delle risorse umane. Per poter giudicare ciò che i collaboratori fanno e come lo fanno, è necessario avere chiarito quali sono le responsabilità, aver fissato gli obiettivi e aver gestito il rapporto durante tutto lo svolgimento dell'attività lavorativa, percorrendo quindi il sentiero sin qui tracciato dalla guida.

5.1 • FASI DEL PROCESSO

Sulla capacità di valutare da parte del Capo, si decidono premi e sanzioni, politiche retributive e possibilità di carriera: la valutazione deve quindi essere un evento positivo, che rappresenti un'opportunità sia per il valutatore che per il valutato.

