

Slávka Hocká



Personal Rank 5

příspěvků 1 komentářů 0 hodnocení 0 přečteno 1% čas 00:04:02

Proč se hodnocení tak často mívá účinkem?

Je zajímavé, jak některé organizace dokáží hodnocení zkomplikovat a potlačit jeho původní smysl.

Každý manažer hodnotí své podřízené a dokonce i ostatní kolegy denně, ať už chce, nebo ne. Dobrý manažer to umí využít jako motivaci, špatný lidi jen demotivuje a obtěžuje. A oba přitom zákonitě ve spěchu a stresu běžných dní dělají drobné chybičky a přehmaty.

Pak je tu pravidelné hodnocení, které má základní cíl - zajistit spravedlivou, promyšlenou zpětnou vazbu a cílené nasměrování a hlavně MOTIVACI do další spolupráce. Má proběhnout u všech zaměstnanců stejně, v klidu a s rozmyslem, ideálně jako přátelský **DIALOG** vedený se **SPOLEČNÝM CÍLEM A VZÁJEMNOU ÚCTOU.**

Je to trochu jako zpověď. Člověk má odcházet s odhodláním a vírou, že dokáže být ještě lepším.

Pokud má být dialog upřímný, nesmí být omezováno přímou vazbou na prémie, povýšení nebo vyhazování lidí. Nesmí to být nesmyslně byrokratická administrativní procedura nebo přehlídka webových formulářů. Nemá smysl, aby došlo k urážení nepromyšleným tříděním a známkováním. Nemá smysl při hodnotit cíle, které už nejsou aktuální nebo se točit na detailních, podružných a neovlivnitelných ukazatelích. Stejně jako nemá smysl otáčet se na osobních vlastnostech lidí, které nemají s jejich výkonem moc společného.

A přesto se to tak často děje...