**System ocen pracowniczych - zmiany są koniecznie i nieuniknione**

**Od dawna część firm stosuje proces oceny pracowników. Część z nich świadomie udoskonala lub rozpoczyna proces udoskonalenia w miarę zmian pojawiających się na rynku pracy. W firmach pracę rozpoczynają pracownicy, którzy przyzwyczajeni są do korzystania z portalów społecznościowych, na których szybko udzielają informacji zwrotnej w postaci komentarzy, lajków lub innych form wyrażenia własnej opinii. Ponadto, nowe pokolenie szuka sensu wykonywanej pracy i nowych możliwości uczenia się. Aby dogonić rzeczywistość należy udoskonalać proces oceny wprowadzając do naszych firm takie zmiany, które umożliwiają stały rozwój kompetencji. Kompetencje ważne dla nas dziś, mogą zdezaktualizować się za rok.**

W całym [procesie oceny pracowników](http://www.bonavigator.pl/system-ocen-pracowniczych-zmiany-sa-konieczne.html) ważna jest więc taktyka menedżerów, która polega na stałym udzielaniu informacji zwrotnej, nie tylko podczas tzw. "rozmów dywanikowych" ale również pochwał za prezentowanie postaw proaktywnych i prezentowane wartości. Rozmowy z pracownikami przyczyniają się również do budowania autorytetu menedżerów, o ile ich jakość przyczynia się do motywacji i stanowi źródło rozwoju prowadzonych zespołów.

**Główne czynniki zmian w procesie oceny to:**

1. Odchodzenie od **kaskadowania celów** na rzecz 3 lub 5 priorytetów zgodnych z polityką branży, wielkości organizacji, wizji i polityki.

2. Zmiany terminu [ocen pracowniczych](http://www.bonavigator.pl/system-ocen-pracowniczych-zmiany-sa-konieczne.html), które polega na skróceniu procesu ocen z pracownikami z rocznych i półrocznych na kwartalne lub miesięczne.

3. Zwiększenie wartości dodanej, jaką pracownik może wnieść do firmy w postaci nowego sposobu działania, lub odpowiedzi na pytania: "Co możemy zrobić lepiej?" lub "Co możemy zrobić inaczej?".

4. Zmiana perspektywy, która podkreśla rzeczywisty wkład w rozwój firmy i zaangażowanie pracownika, i jest ściśle powiązane z **systemem motywacyjnym** stosowanym w firmie.

5. Nowe podejście do zarządzania zespołami, przy wykorzystywaniu umiejętności coachingowych menedżera prowadzącego zespoły handlowe lub produkcyjne.

6. Zwiększenie szybkości i zwinności podejścia w procesie tworzenia produktów i rozwiązań w organizacji.

Każde pokolenie wnosi do organizacji pewne zmiany. Osobiście uważam, że jako menedżer średniego i wyższego szczebla, zasługiwałam na informacji zwrotną od Zarządów, z którymi współpracowałam.

Nowe pokolenie w sposób jawny i odważny domaga się tego. Z tej perspektywy uważam, że to zupełnie normalne podejście mając na względzie stały rozwój naszych kompetencji i umiejętności. To umiejętność uczenia się ma wpływ na sukces, który możemy osiągać w pracy, szczególnie w warunkach ciągłych zmian na rynku.

Odpowiadając na potrzeby rozwojowe nowych pokoleń wprowadzajmy jako menedżerowie wyższą jakość w naszej pracy stosując na co dzień informację zwrotną.

**Autor:**

**Aneta Ropek**

Trener praktyk sprzedaży w B&O NAVIGATOR Firma Szkoleniowa. Coach. Manager handlowy z kilkunastoletnim doświadczeniem zawodowym związanym ze sprzedażą. Ekspert w zakresie zarządzania zespołami, sprzedażą, coachingu kadry managerskiej i zespołów handlowych, technik sprzedaży i obsługi klientów