

Introdurre ed implementare un sistema di valutazione 360°

FEEDBACK



La valutazione 360° è una modalità di valutazione delle competenze oggettiva e trasparente

Nella maggior parte delle organizzazioni, le persone vengono valutate formalmente una volta all'anno solo dal loro supervisore diretto. Tale processo risulta essere fortemente soggettivo e non del tutto efficace.

La valutazione 360° è una modalità di valutazione delle competenze in cui vengono coinvolti una pluralità di attori: il soggetto stesso (auto-valutazione), il capo, i colleghi, i collaboratori ed eventualmente altre persone interne ed esterne all'organizzazione che lavorano ed interagiscono direttamente con la persona valutata (es. fornitori, clienti).

Se gestita ed utilizzata in modo appropriato, questo tipo di valutazione consente di ottenere diversi benefici:

- ricevere una feedback più completo ed imparziale sul livello delle competenze delle persone grazie al coinvolgimento di più valutatori;
- dare trasparenza ed uniformità al processo di valutazione delle competenze;
- coinvolgere attivamente le persone nel sistema di valutazione in ottica di miglioramento continuo;
- utilizzare i risultati della valutazione per molteplici scopi: performance management, talent management, analisi dei bisogni per la definizione di percorsi di sviluppo (formazione e/o coaching).

L'introduzione ed implementazione in azienda di un sistema di valutazione 360° richiede un approccio sistematico al fine di massimizzarne l'efficacia.

In particolare è possibile individuare tre fasi principali di seguito descritte.

Contatti

Performance Technology Solutions S.r.l.

Via Valparaiso 10,

20144 Milano

Tel.: 0272094514

www.ptsonweb.com

info@ptsonweb.com

Introdurre ed implementare un sistema di valutazione 360°

L'approccio metodologico



Fase 1: Pianificazione

a) Definire gli obiettivi che si intendono raggiungere

Gli obiettivi che si intendono raggiungere attraverso l'introduzione della valutazione 360° devono essere definiti chiaramente al fine di ottenere il coinvolgimento di tutti durante il processo di implementazione.

È importante ricordare che la valutazione 360° è solo un possibile strumento di analisi e non una soluzione immediata a problemi di performance.

b) Coinvolgere il top management



È importante coinvolgere il top management al fine di dare credibilità all'iniziativa di introdurre la valutazione 360°.

Idealmente il top management dovrebbe partecipare attivamente sottoponendosi alla valutazione e dimostrandosi aperto ad accettare il feedback ricevuto in ottica di miglioramento continuo.

c) Scegliere lo strumento di valutazione

È preferibile scegliere un questionario in formato elettronico in modo da garantire non solo l'anonimato, ma anche una gestione efficiente e snella del processo di raccolta ed elaborazione dei dati.

Se si decide di progettare il questionario internamente, si devono rispettare alcune regole in modo da garantirne la validità (es. formulazione delle domande, scala di valutazione).



Se non si ha dimestichezza con la progettazione di questionari, si possono utilizzare strumenti presenti sul mercato già validati e testati. In tal caso è preferibile scegliere strumenti che prevedono anche la possibilità di "customizzare" le domande rispetto al modello di competenze e valori aziendali.

d) Identificare i soggetti coinvolti

È importante individuare attentamente i valutatori, scegliendo solo coloro che hanno un'interazione diretta con la persona valutata e che quindi possono dare un feedback significativo sui suoi comportamenti.

Per garantire l'efficacia della valutazione 360° è necessario seguire un approccio sistematico

Contatti

Performance Technology Solutions S.r.l.

Via Valparaiso 10,
20144 Milano

Tel.: 0272094514

www.ptsonweb.com

info@ptsonweb.com

Introdurre ed implementare un sistema di valutazione 360°

L'approccio metodologico (cont.)

Fase 2: Comunicazione e Somministrazione

La somministrazione dei questionari di valutazione 360° deve essere accompagnata da un piano di comunicazione efficace riguardante:

- obiettivi della valutazione 360°;
- processo che verrà implementato;
- linee guida per la compilazione dei questionari;
- modalità di elaborazione dei risultati e tutela dell'anonimato;
- persone che avranno accesso ai risultati (valutati, capi dei valutati, HR?);
- modalità di utilizzo dei risultati.



Fase 3: Analisi ed Utilizzo dei Risultati

Per ottimizzare il processo di raccolta ed analisi delle risposte è consigliabile utilizzare un sistema automatico in modo da non richiedere l'intervento manuale di persone dedicate.

In particolare è preferibile scegliere sistemi che consentono di ottenere come risultato finale sia report individuali da distribuire ai partecipanti sia report collettivi utilizzabili dalla funzione Risorse Umane.



I report individuali devono essere distribuiti e discussi organizzando incontri di follow-up con i rispettivi supervisor e/o con un facilitatore/coach (interno o esterno all'organizzazione) al fine di definire piani di sviluppo per utilizzare in modo più efficace i propri punti di forza e per intervenire sulle proprie aree di miglioramento.

I report collettivi, integrati con le informazioni contenute nei piani individuali, offrono un supporto alle decisioni in ambito sviluppo e alla redazione del piano formativo da parte della funzione Risorse Umane.

La valutazione 360° non deve essere implementata "una tantum", ma diventare una prassi aziendale in ottica di miglioramento continuo

Contatti

Performance Technology Solutions S.r.l.

Via Valparaiso 10,

20144 Milano

Tel.: 0272094514

www.ptsonweb.com

info@ptsonweb.com