



# Newsletter

## Orientacja na feedback w organizacji

Zespoły HR są świadome roli informacji zwrotnej w rozwoju pracowników, kadry menedżerskiej i organizacji. Informacja zwrotna jest częścią procesu zarządzania wynikami pracy. Często zachęcamy pracowników do pozyskiwania feedbacku. Bywa, że stawiamy sobie ambitne cele – budowania kultury feedbackowej. Natomiast często nie działa to tak, jak byśmy chcieli. I wtedy organizujemy szkolenia z udzielania informacji zwrotnej. Hm...ile razy można szkolić z tego tematu? Może problem leży gdzie indziej.

Warto się zastanowić, czy jest to kwestia braku umiejętności udzielania informacji zwrotnej, czy raczej niskiego poziomu zorientowania na informację zwrotną pracowników (autorzy London & Smither).

## W czym może przejawiać zorientowanie pracowników na informację zwrotną?

1. Otwartości na informację zwrotną, czyli poczucia komfortu przyjmowania np. krytycznych uwag
2. Poszukiwania przez pracowników i kadrę menedżerską informacji zwrotnej w organizacji i poza nią
3. Wdrażanie w swojej pracy pozyskanych informacji i wprowadzanie zmian, tak aby zmienić zachowanie i poprawić wyniki

Co ciekawe, orientację na feedback można zbadać, co wydaje się istotne, zwłaszcza kiedy planujemy różnego rodzaju programy talentowe. To istotne, aby Ci, w których organizacja inwestuje czas i pieniądze, umieli pozyskiwać i wdrażać informacje zwrotne.

## Co u nas?

Zapraszamy do lektury naszego bloga, w którym znajdziecie artykuły profesora Williama J. Rothwella dotyczące zarządzania talentami. Warto także przeczytać o budowaniu zespołów trenerskich i wejściu w rolę menedżerską mojego autorstwa 😊 Marzena Zielińska z kolei podzieliła się refleksjami coacha biznesowego.

[Zobacz więcej](#) →

Zachęcam także do obejrzenia webinaru poświęconego planowaniu sukcesji i zarządzaniu karierą.

[Zobacz więcej](#) →

