**CAPITOLO 8**

**DOMANDE**

1. Quando si valuta il personale, i principali oggetti di valutazione sono:
2. la prestazione, le conoscenze, le competenze e il potenziale
3. la posizione, la prestazione e il potenziale
4. la posizione, le competenze, la prestazione e il potenziale
5. Nella valutazione della prestazione, ci si focalizza normalmente:
6. sul grado in cui sono stati raggiunti gli obiettivi assegnati all’individuo
7. sui risultati conseguiti dalla persona in un determinato arco temporale intesi sia in termini di obiettivi di prestazione raggiunti sia in termini di comportamenti organizzativi adottati
8. sull’adeguatezza dei comportamenti al ruolo ricoperto
9. In riferimento al multisource feedback, un potenziale limite/aspetto negativo dell’usare i colleghi come valutatori (valutazione dei pari) è che:
   1. non sempre riescono a osservare con continuità il valutato
   2. non conoscono compiti e responsabilità del valutato
   3. possono mettere in atto comportamenti collusivi con il valutato
10. Un obiettivo, per potersi definire rilevante, deve essere:
    1. chiaro e ben definito, anziché vago e confuso
    2. importante per gli scopi dell’organizzazione ovvero in linea con le sue finalità prevalenti
    3. coerente con le responsabilità, le deleghe della persona e le risorse che ha a disposizione
11. Il performance management rappresenta:
12. un sistema di gestione della prestazione con cui il management allinea gli obiettivi individuali alle strategie dell’organizzazione
13. un sistema di gestione della prestazione che ha un forte legame con altre pratiche HR quali lo sviluppo e il compensation
14. entrambe le precedenti
15. I metodi di valutazione della prestazione basati sugli attributi:
16. Si focalizzano su alcuni tratti o caratteristiche considerate rilevanti per il successo dell’organizzazione
17. Si focalizzano sui comportamenti che l’individuo deve adottare per svolgere efficacemente il proprio ruolo
18. Nessuna delle precedenti
19. L’approccio psicologico-individuale alla valutazione delle competenze:
20. Si basa sull’idea che sia possibile andare a rintracciare negli individui quelle competenze che fanno la differenza e che creano un nesso causale con performance eccellenti
21. partendo dall’analisi delle competenze organizzative consente di identificare le competenze chiave
22. Richiede una forte partecipazione del management per la sua costruzione
23. Uno dei potenziali svantaggi del metodo della distribuzione forzata è quello di scoraggiare l’orientamento al rischio e l’innovazione.
    1. Vero
    2. Falso
24. La valutazione del potenziale:
25. Ha la finalità di cogliere il valore della persona (anziché della posizione o dei risultati)
26. È fortemente ancorata ai comportamenti messi in atto dagli individui in passato
27. Viene svolta nella maggior parte dei casi dai capi
28. E' normale che la valutazione della prestazione sia estesa a tutta la popolazione aziendale:
29. vero
30. falso