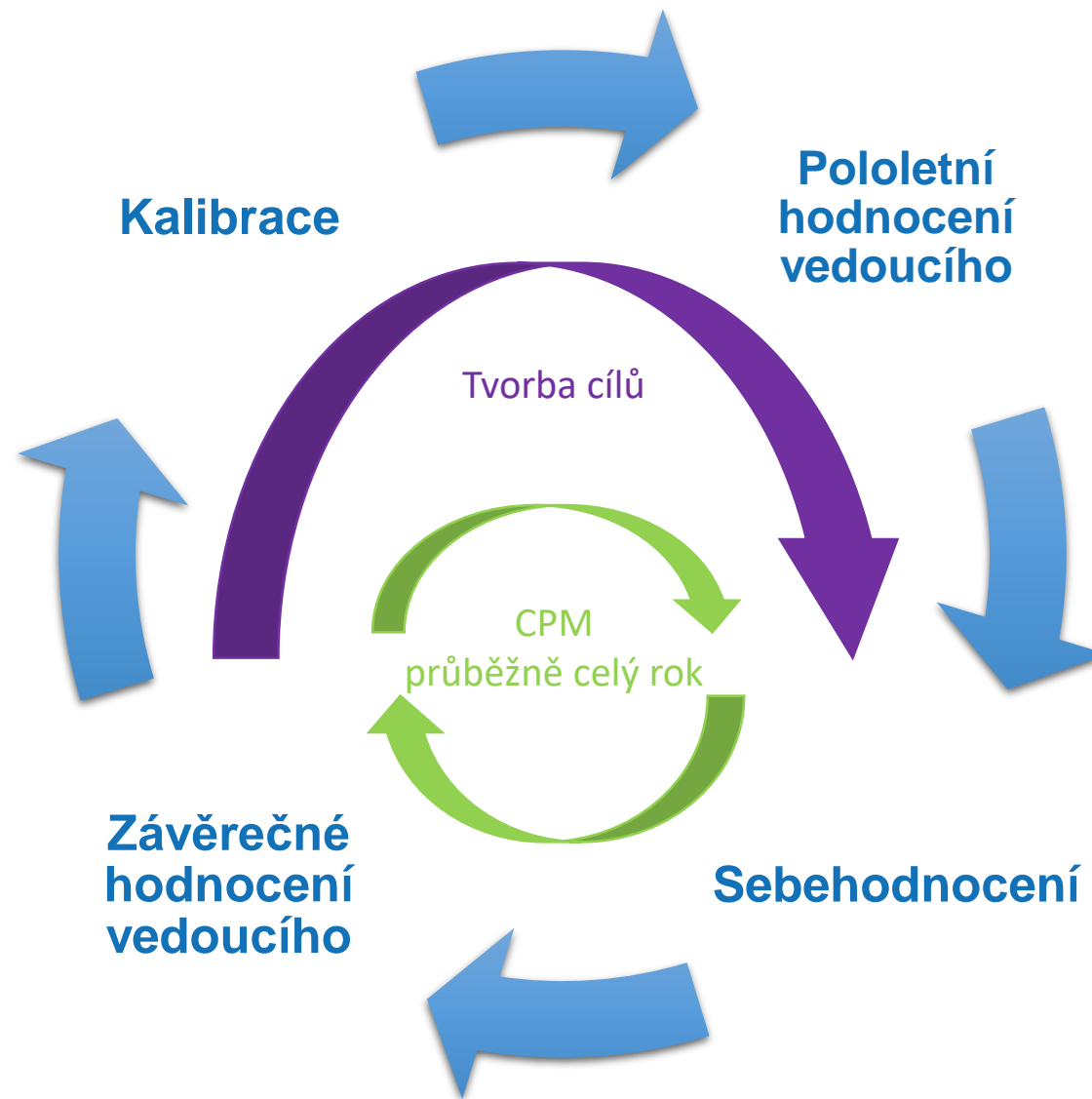




PRŮBĚH HODNOTÍCÍHO PROCESU



Průběh hodnotícího procesu

Fáze v hodnocení	Období	Vlastník kroku	Forma	Vytváření/editace cílů
1. Pololetní hodnocení vedoucího	1. 6. – 30. 6.	Vedoucí	System + 1:1 meeting	Ano/Ano
2. Sebehodnocení	15. 9. – 15. 10.	Zaměstnanec	System	Ne/Ano
3. Závěrečné hodnocení vedoucího (+ nastavení nových cílů)	15. 10. – 15. 11.	Vedoucí	System + 1:1 meeting	Ano (na další rok)/Ano
4. Potvrzení zaměstnance	do 15. 12.	Zaměstnanec	System	Ne/Ne
5. Kalibrace	1. 1. – 28. 2.	HRBP	Meeting HRBP a vedoucích	Ne/Ne
6. Potvrzení vedoucího	do 15. 3.	Vedoucí	System	Ne/Ne



HODNOCENÍ VÝKONU A HODNOTÍCÍ FORMULÁŘ

Hodnocení výkonu – Úvodní stránka

The screenshot shows the 'Hodnocení výkonu' (Performance Evaluation) system interface. At the top, there is a navigation bar with 'Hodnocení výkonu' and a search bar. Below this, there are two main sections: 'Moje formuláře' (My Forms) on the left and 'Příchozí' (Incoming) in the center. The 'Příchozí' section contains a filter grid with various dropdown menus for selection. Below the filters is a table of forms. A callout box points to the 'Hodnocení výkonu' menu item, another points to the filter grid, and a third points to a specific row in the table.

V rolovacím menu zvol sekci **Hodnocení výkonu**.

Zde můžeš rozkliknout každý z formulářů a dostat se k hodnocení.

Formuláře	Předmět	Aktuální krok	Datum přiřazení	Termín kroku	Počáteční datum formuláře	Koncové datum formul...	Termín formulá...
<input type="checkbox"/> Titul							
<input type="checkbox"/> 2023 Performance pro Ben Brook	Ben Brook	Pololetní hodnocení ...	23.01.2024	30.06.2023	22.01.2024	15.03.2024	15.03.2024

Příchozí – zde najdeš všechny aktivní formuláře, které máš zpracovat. Ostatní aktivní formuláře tvých lidí, které čekají na zpracování jinou osobou, jsou v **Odeslané**.

Tady vidíš jednotlivé formuláře tvých lidí, v jaké fázi hodnocení se nachází, do kdy je třeba je zpracovat a další informace.

Hodnotící formulář – Záhloví

Obrázek loga. Odkaz na domovskou stránku. Hodnocení výkonu

Hledat akce nebo osoby

Hodnocení Přehled týmu

Zpět na: Půchozí

2023 Performance pro Ben Brook

Ben Brook

Celkové skóre

Nekompletní položky

Schvalovací proces Úvod Informace o zaměstnanci 2023 Cíle 2023 Rozvojové cíle Klíčové kompetence Specifické kompetence Shrnutí

Schvalovací proces

Tady uvidíš pořadí tvých lidí v rámci týmu dle celkového hodnocení.

1 Termin do 30.06.2023
Pololetní hodnocení vedoucího

2 Sebehodnocení

3 Závěrečné hodnocení vedoucího

4 Potvrzení zaměstnance

5 Kalibrace

6 Potvrzení vedoucího

7 Dokončeno

Úvod

Performance management představuje a sjednocuje přístup k řízení, vedení a rozvoji našich zaměstnanců. Obsahuje aktivity jako nastavování cílů, jejich průběžné hodnocení a pravidelnou komunikaci, poskytování zpětné vazby a koučování pro zlepšení výkonu, implementaci rozvojových programů pro zaměstnance a ocenění dosažených úspěchů.

Vedoucí zaměstnanci používají performance management jako nástroj průběžného hodnocení a rozvoje jednotlivců a týmu tak, aby naplnili cíle jednotlivých oddělení i společnosti.

Informace o zaměstnanci

Příjmení Brook
Oddělení Warehouse & Logistics (10002977)
Manažer Anna Fialová

Kód profese Accounting Specialist (21000335)

Dlaždice upozorňující na nedokončené činnosti v rámci hodnocení.

Skrze tyto volby můžeš překlikávat mezi jednotlivými sekcemi hodnotícího formuláře.

Tady uvidíš pořadí tvých lidí v rámci týmu dle celkového hodnocení.

Průběh hodnotícího procesu dostupný v každém hodnotícím formuláři (přes symbol „i“ je možné získat více informací k danému kroku).



HODNOTÍCÍ FORMULÁŘ CÍLE

Hodnotící formulář – Cíle (výkonové)

2021 Cíle

Do roka dodávat 50 000 výrobků ročně



Možnost editovat / mazat cíle.

50 000 dodávaných výrobků na konci roku






* Hodnocení ?



Vyberte hodnocení...

Zadej hodnocení svým lidem k jednotlivým cílům na škále 1-5 (při najetí na každý z puntíků se zobrazí slovní popis známky, detailnější popis pak najdeš pod symbolem otazníku). V případě, že nelze cíl za dané období hodnotit, využij volbu „nelze hodnotit“.

Komentáře vedoucího

B *I* U |  |  |  |  Velikost 

Úspěchy

Cíl – detaily



Žádné úspěchy nejsou k dispozici.



Hvězdičkou označená pole jsou povinná.

Hodnotící formulář – Rozvojové cíle







2021 Rozvojové cíle + Vytvořit nový cíl

Rozvojové cíle by měly odrážet potřeby rozvoje zaměstnanců nezbytné pro naplňování výkonových cílů či vést k jejich dalšímu profesnímu růstu (převzetí nových agend, horizontální / vertikální růst atp.). Jsou důležité pro osobní a profesní rozvoj, který podporuje kvalitu plnění výkonových cílů v budoucnu.

Být dobrým prezentérem v anglickém jazyce  
12 zrealizovaných anglických prezentací za rok

* Hodnocení 
 Vyberte hodnocení...

Komentáře vedoucího

B *I* U |  |  |  |  |  | Velikost 

Nezapočato

Úspěchy Vzdělávací aktivity Cíl – detaily

Žádné úspěchy nejsou k dispozici.

Další sekci hodnotícího formuláře jsou **Rozvojové cíle** – podstata hodnocení této sekce je zcela stejná, jako předchozí sekce **Cíle** (výkonové).

Rozvojové cíle by měly odrážet potřeby rozvoje tvých lidí nezbytné pro naplňování výkonových cílů či vést k jejich dalšímu profesnímu růstu (převzetí nových agend, horizontální / vertikální růst atp.)



HODNOTÍCÍ FORMULÁŘ KOMPETENCE

Hodnotící formulář – kompetence

Klíčové kompetence

Flexibilita / Inovace

Je otevřený změnám a přizpůsobuje se jim. Přijímá nové nápady, procesy či systémy a přebírá s tím spojené nové zodpovědnosti. Zvládá stres a upravuje cíle tak, aby naplnil/a nové požadavky. Přichází s novými nápady, které přispívají k firemní kultuře, rozvoji byznysu, technologiím nebo napomáhají zjednodušení procesů. Podporuje pozitivní změny.

* Hodnocení ⓘ

○ ○ ○ ○ ○ ○ Vyberte hodnocení...

Hodnocení od ostatních

Nejsou dostupná žádná hodnocení od ostatních.

Flexibilita / Inovace Chování - Prohlášení

Zobrazit popisy jednání

Aktivně přichází s novými nápady a dovede navrhovat alternativní řešení.

Dokáže se včas přizpůsobit novým podmínkám.

Nenadálé změny řeší racionálně a v klidu.

Pod názvem každé z kompetencí je uvedena její charakteristika. Dále ještě následují i tři konkrétní příklady projevu chování dané kompetence v praxi. Hodnocení kompetencí je povinné jen v rámci závěrečného hodnocení.

Zodpovědnost / Integrita

Demonstruje zodpovědné, spolehlivé a věrohodné chování ve všech aspektech pracovní činnosti. Přijímá osobní zodpovědnost ve vztahu k práci, kolegům, zákazníkům, životnímu prostředí a svému okolí.

Chová se poctivě, férově a eticky. Dodržuje soulad slov a činů; má silné morální principy.

* Hodnocení ⓘ

○ ○ ○ ○ ○ ○ Vyberte hodnocení...

Hodnocení od ostatních

Nejsou dostupná žádná hodnocení od ostatních.

Všechny kompetence (klíčové i specifické pro nevedoucí a vedoucí) vychází z mise a vize společnosti.



HODNOTÍCÍ FORMULÁŘ ZÁVĚREČNÉ FÁZE HODNOCENÍ

Hodnotící formulář – Závěrečné hodnocení vedoucím I

Iniciativita

Identifying what needs to be done and doing it before asked or before the situation requires it.

Hodnocení

○ ○ ○ ○ ○ ○ Vyberte hodnocení...

Komentáře vedoucího

B I U | | | | | Velikost

Takto uvidíš hodnocení a komentáře od tvých lidí.

Hodnocení od ostatních



Hodnocení

● ● ● ● ○ 4.0 - Převyšuje požadavky

Shrnutí ke klíčovým kompetencím

Komentáře vedoucího

B I U | | | | | Velikost

Ukázkový komentář ke klíčovým kompetencím.

Komentáře zaměstnance
Jsem velmi kompetentní.

Hodnotící formulář – Závěrečné hodnocení vedoucím II

Shrnutí

Celkové hodnocení ?
●●○○ Naplňuje požadavky

Kalkulované hodnocení
3.0/5.0

Komentáře vedoucího

B I U | | | | | Velikost

Zde při závěrečném hodnocení uděluješ celkovou známku, kterou chceš zaměstnanci udělit.

Na konci hodnotícího formuláře uvidíš systémem vypočítané hodnocení na základě hodnocení jednotlivých cílů / kompetencí.

Do výpočtu závěrečné známky se započítává hodnocení jednotlivých cílů a kompetencí. **Pro výpočet celkové známky má sekce cíle váhu 70 % (50 % výkonové a 20 % rozvojové) a sekce kompetence 30 %**

Pokud není zadán rozvojový cíl, rozdělí se jeho 20 % váhy mezi ostatní tři sekce (které jsou mandatorní). Pak pro výpočet celkové známky má sekce výkonové cíle váhu 62,5 % a sekce kompetence má váhu 37,5 % (z toho 18,75 % pro klíčové kompetence a 18,75 % pro specifické).

Hodnotící formulář – Kalibrace a Pohled HRBP

2020 Cíle

Tato sekce slouží k hodnocení cílů.

Ukázkový cíl
Ukázkový cíl

Úspěchy Cíl – detaily

🏆 Povedená prezentace pro zákazníka - všichni mi tleskali ve stojel!
05.04.2020

Shrnutí k cílům

Shrnutí

Celkové hodnocení ?
●●●●○ Převyšuje požadavky

Kalkulované hodnocení
3.1/5.0

Nezapočato

HRBP v kroku Kalibrace na jednotlivých formulářích vidí název cíle, komentáře či úspěchy prolinkované z **Průběžného hodnocení**. Hodnocení jednotlivých položek nevidí.

Vedoucí budou přizváni na kalibrační schůzku svým HRBP. Cílem kalibrace je sladění pohledu manažerů na hodnocení, aby všichni vnímali jednotlivé známky stejně. Může docházet i ke změně známky..

HRBP vidí celkové hodnocení zaměstnance a **Kalkulované hodnocení** vypočtené systémem vyplývající z hodnocení jednotlivých položek.

Komentáře vedoucího
Ukázkový komentář k ukázkovému cíli.
Komentáře zaměstnance
Vedla jsem si dobře.

Hodnotící formulář – Potvrzení zaměstnancem / vedoucím

Potvrzení

Zaměstnanec: *Jana Včerejší – nebylo ještě potvrzeno*

Komentáře zaměstnance

B I U | | | | | | | | s |

Manažer: *Tomáš Marrý – nebylo ještě potvrzeno*

Storno Uložit a zavřít **Potvrď**

Spíše formálními kroky v průběhu hodnocení jsou Potvrzení zaměstnancem a vedoucím. Potvrzení probíhá přes **Potvrď**.

Potvrzení

Zaměstnanec: **Jana Včerejší** 05.04.2020

Manažer: *Tomáš Marrý – nebylo ještě potvrzeno*

Komentáře vedoucího

B I U | | | | | | | | Velikost |

Storno Uložit a zavřít **Potvrď**

Žádné změny již nejsou možné.