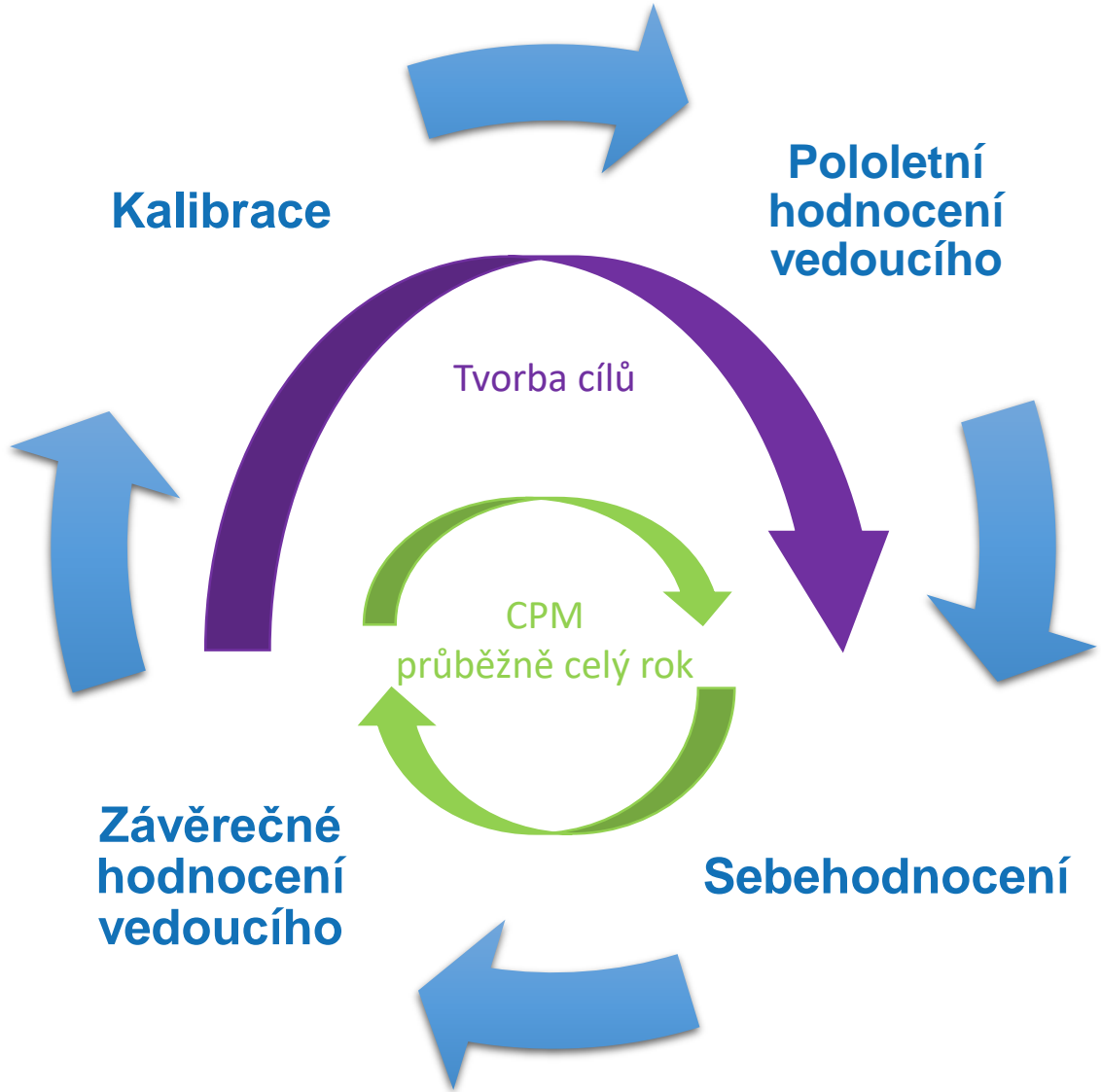




PRŮBĚH HODNOTÍCÍHO PROCESU



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



SEBEHODNOCENÍ HODNOTÍCÍ FORMULÁŘ

Hodnocení výkonu – Úvodní stránka

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

Zde můžeš rozkliknout formulář a dostat se k hodnocení.

Příchozí – zde najdeš aktivní formuláře, které čekají na tvé zpracování. Ve složce Odeslané pak najdeš formuláře, které čekají na zpracování někým jiným (například v kroku hodnocení vedoucím, kalibrace atp.)

Tady pak vidíš svůj formulář, v jaké fázi hodnocení se nachází, do kdy je třeba jej zpracovat a další informace.

Hodnotící formulář – Záhloví

Obrázek logo. Odkaz na domovskou stránku. Hodnocení výkonu. Hledat akce nebo osoby

Hodnocení Přehled týmu

Zpět na: Příchozí

2023 Performance pro Ben Brook

Ben Brook 7 Nekompletní položky

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

Schvalovací proces

Hodnocení Podpis Dokončeno

- 1 Posláno do kroku Sebehodnocení
- 2 **Sebehodnocení** Termín do 09.10.2023
- 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

Křestní jméno Ben
Kód profese Accounting Specialist (21000335)

0 Podpora

Skrýt

Méně

Dlaždice upozorňující na nedokončené činnosti v rámci hodnocení.

Skrze tyto volby můžeš překlíkávat mezi jednotlivými sekcemi hodnotícího formuláře nebo jím můžeš projíždět jen rolováním myši.

Možnost získat více informací k danému kroku hodnocení.

Průběh hodnotícího procesu dostupný v každém hodnotícím formuláři.

Zde můžeš vkládat přílohy.



HODNOTÍCÍ FORMULÁŘ CÍLE

Hodnotící formulář – Cíle (výkonové)

Možnost editovat (např, stav plnění).

Zde se ohodnot' u jednotlivých cílů na škále 1-5 či volbou Nelze hodnotit (při najetí na každý z puntíků se zobrazí slovní popis známky, detailnější popis pak najdeš pod symbolem otazníku). Hvězdička značí pole, které je třeba vyplnit.

Hodnocení od ostatních



Komentáře vedoucího
Příklad komentáře vedoucího

Nezapočato

Úspěchy Cíl – detaily

Zádné úspěchy nejsou k dispozici.

Tady uvidíš ty i tvůj vedoucí tvé úspěchy či aktivity zadané v CPM.

Prostor pro tvůj komentář – není nutné komentovat každý cíl jednotlivě, stačí shrnující komentář za celou tuto sekci. Shrnutí k dané sekci je také třeba vyplnit u všech následujících sekcí hodnotícího formuláře.

Hodnotící formulář – Rozvojové cíle

2021 Rozvojové cíle

Rozvojové cíle by měly odrážet potřeby rozvoje zaměstnanců nezbytné pro naplnění 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.

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

Být dobrým prezentérem v anglickém jazyce 

Příklad metriky

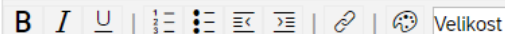
* Hodnocení 

 Vyberte hodnocení...

Hodnocení od ostatních

Nejsou dostupná žádná hodnocení od ostatních.

Komentáře zaměstnance



Hodnocení svého nadřízeného přímo neuvidíš, uvidíš však jeho komentáře a v rámci 1:1 schůzek od něj obdržíš i zpětnou vazbu, která bude pro tvou další práci a rozvoj hodnotnější než samotné číslo.

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



HODNOTÍCÍ FORMULÁŘ KOMPETENCE

Hodnoticí formulář – Klíčové kompetence

Klíčové kompetence

Flexibilita / Inovace

Je otevřený změnám a přizpůsobuje se jim. Přijímá nové nápady, procesy či systémy a přebírá s tím spjaté 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...

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.

Hodnocení od ostatních

Nejsou dostupná žádná hodnocení od ostatních.

Pod názvem každé z kompetencí je uvedena její charakteristika. Dále ještě následují i tři konkrétní příklady projevu chování dané kompetence v praxi. V rámci sebehodnocení se jednotlivé kompetence hodnotí na škále 1-5, obdobně jako cíle.

Zodpovědnost / Integrita

Demonstruje zodpovědné, spolehlivé a věrohodné chování ve všech aspektech.

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) vychází z mise a vize společnosti.

Hodnotící formulář – Specifické kompetence

Specifické kompetence

Zákaznický přístup

Je schopný ukázat pozitivní myšlení a chování, které demonstrují povědomí a ochotu reagovat na požadavky klientů/zákazníků za účelem naplnění jejich potřeb, požadavků a očekávání.

Zákaznický přístup Chování - Prohlášení

Zobrazit popisy jednání

Hodnocení od ostatních

Nejsou dostupná žádná hodnocení od ostatních.

Je v pravidelném kontaktu se svými zákazníky a adekvátně reaguje na jejich potřeby.

Projevuje upřímný zájem o svého zákazníka, chová se k němu s respektem a posiluje jeho důvěru.

Získává zpětnou vazbu svých zákazníků a i na jejím základě podporuje a rozvíjí zákaznický servis na úrovni týmu či celé společnosti.

* Hodnocení

○ ○ ○ ○ ○ ○ Vyberte hodnocení.

Tyto 2 kompetence se hodnotí u všech nevedoucích IL zaměstnanců (vedoucí mají své 4 kompetence). Způsob hodnocení je zcela stejný jako u klíčových kompetencí.

Týmovost

Je schopný pracovat v kooperativním duchu s druhými jako tým pro dosažení společného cíle. Propaguje společnou práci a propojuje spolupráci uvnitř oddělení i mezi nimi.

Týmovost Chování - Prohlášení

Zobrazit popisy jednání

Hodnocení od ostatních

Nejsou dostupná žádná hodnocení od ostatních.

Aktivně buduje vztahy se svými kolegy a podporuje jejich dlouhodobé trvání.

V rámci týmu je schopen efektivně spolupracovat a přispívá k naplnění týmových cílů.

Vytváří strategická partnerství uvnitř i napříč odděleními pro dosažení lepších pracovních výsledků.

* Hodnocení

○ ○ ○ ○ ○ ○ Vyberte hodnocení...

1/2



HODNOTÍCÍ FORMULÁŘ ZÁVĚREČNÉ FÁZE HODNOCENÍ

Hodnotící formulář – Závěrečné hodnocení vedoucím

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

* Hodnocení ⓘ
●●●●●● Vyberte hodnocení...

Komentáře vedoucího

Takto uvidí tvůj vedoucí tvé sebehodnocení a komentáře.

Hodnocení od ostatních
Hodnocení ⓘ
🐼 ●●●●○ 4,0 - Převyšuje požadavky

Shrnutí ke klíčovým kompetencím
Komentáře vedoucího

Komentáře zaměstnance
Jsem velmi kompetentní.

Ukázkový komentář ke klíčovým kompetencím.

Známka z hodnocení

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

Pokud není zadán rozvojový cíl, rozdělí se jeho 20 % váhy mezi ostatní sekce. Pak pro výpočet celkové známky má sekce výkonové cíle váhu 62,5 %, 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 stoje!
05.04.2020

Nezapočato

HRBP (HR Business partner) v kroku Kalibrace na jednotlivých formulářích vidí název cíle, komentáře či úspěchy prolinkované z **Průběžného hodnocení**. Hodnocení jednotlivých cílů či kompetencí nevidí, vidí však celkové hodnocení.

Shrnutí k cílům

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

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

Hodnotící formulář – Potvrzení zaměstnancem / vedoucím

Potvrzení

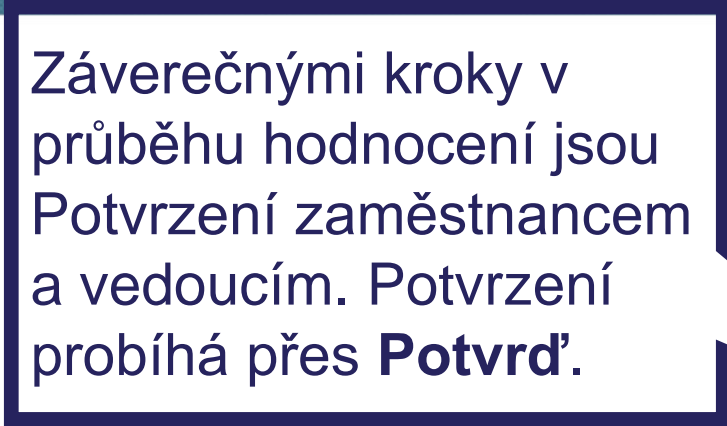
Zaměstnanec: *Jana Včerejší – nebylo ještě potvrzeno*

Komentáře zaměstnance

B I U | | s

Manažer: *Tomáš Marný – nebylo ještě potvrzeno*

Storno Uložit a zavřít **Potvrď**



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

Potvrzení

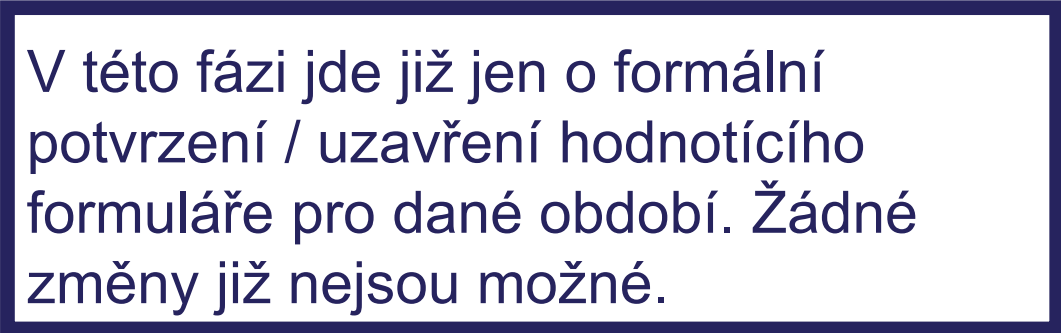
Zaměstnanec: **Jana Včerejší** 05.04.2020

Manažer: *Tomáš Marný – nebylo ještě potvrzeno*

Komentáře vedoucího

B I U | | Velikost

Storno Uložit a zavřít **Potvrď**



V této fázi jde již jen o formální potvrzení / uzavření hodnotícího formuláře pro dané období. Žádné změny již nejsou možné.