

Výkonnosť zamestnancov-úlohy

Firma	Meno	Funkcia
Úlohy		
Hodnotenie výkonnosti zamestnancov		
Motivačný rozhovor		
Kritéria hodnotenia		
Dotazníková metóda		
MbO-1		
MbO-2		
Sebahodnotenie-1		
Sebahodnotenie-2		

Motivačný rozhovor

Príspevok pracovníka k motivačnému rozhovoru

Meno, Priezvisko		Osobné číslo
Meno priameho nadriadeného		Dátum a čas spracovania

Vážená spolupracovníčka, vážený spolupracovník

týmto formulárom Vás pozývam na motivačný rozhovor.

Cieľom rozhovoru je snaha o dosiahnutie väčšej spokojnosti v práci, podpora rozvoja odborných schopností a spoločné definovanie cieľov pre nasledujúce hodnotiace obdobie.

Celkový význam a efekt tohto rozhovoru závisí podstatne od Vášho osobného príspevku. Pokladám za vhodné využiť túto príležitosť na vyjadrenie sa k témam súvisiacim s Vašou prácou, spokojnosťou, resp. nespokojnosťou v práci, resp. záťažou, ktorú táto činnosť predstavuje.

Pre uľahčenie Vašej prípravy na rozhovor dostávate tento formulár a tlačivo prehľadu o kvalifikácii a absolvovaných školeniach. V tlačive o kvalifikácii uveďte najvyššie dosiahnuté vzdelanie a potom pokračujte školeniami a kurzami. Na prerokovanie otázok súvisiacich s Vašimi súčasnými a budúcimi úlohami, prípadne problémami Vám budem aj pred konaním pohovoru k dispozícii.

Priložený formulár pracovníka zostane po vyplnení vo Vašom vlastníctve. Uvítam však možnosť zoznámenia sa s jeho obsahom niekoľko dní pred konaním rozhovoru a vytvorenia jeho kópie pre účel našich ďalších spoločných stretnutí.

1. Po dohovore s Vaším nadriadeným ste v predchádzajúcom období plnili určité ciele. Pokúste sa zhodnotiť plnenie týchto cieľov a vyjadriť k nim svoje poznámky.

2. Ako ste v súčasnosti spokojný/á s

A - spokojný/á

B - čiastočne spokojný/á

C - nespokojný/á

	A	B	C	Komentár
so svojou činnosťou a nárokmi ktoré sú na Vás kladené.				
mierou vzdelávania, ktoré dostávate v súvislosti s účinným vykonaním Vašej práce.				
uznaním, ktorého sa Vám za dobré výsledky dostáva				
rozsahom a dostupnosťou potrebných alebo želaných informácií.				
spoluprácou s Vašimi nadriadenými (otvorenosť, počet kontaktov a ich úžitok pre Vás).				
spoluprácou v rámci Vášho tímu.				
spoluprácou s inými tímami/oddeleniami.				
požiadavkami na Vašu pracovnú kapacitu (vysoké, nízke, prosím komentovať).				
možnosťou spolurozhodovania, resp. rozhodovania v rámci Vašej pracovnej oblasti.				

6. Aké sú Vaše predstavy, očakávania a želania v súvislosti s Vaším ďalším vývojom ?
7. Ktoré ciele by ste považoval/a za primerané pre nasledujúce obdobie? V spolupráci s Vaším nadriadeným ich v priebehu rozhovoru definitívne určíte.
8. Ktoré motivačné faktory sú pre Vás dôležité a môžu vhodne podporiť Vaše pracovné úsilie?

Podpis: _____

Dátum: _____

Kritéria hodnotenia

Kritéria hodnocení kategorie A

Hodnocení této kategorie má zásadní vliv na kvalitu řídicího procesu a vedení zaměstnanců společnosti. Podle výsledků hodnocení doporučí hodnotitel buď navýšení současné celkové výše smluvní mzdy, anebo její snížení (bez ohledu na dohodnutý mzdový nárůst). Navýšit, případně snížit, smluvní mzdu může podle mzdového předpisu na návrh hodnotitele pouze generální ředitel.

Oblast kritérií	Název kritéria
<i>Znalosti, schopnosti, dovednosti</i>	Schopnost a dovednost vést lidi.
	Organizační a řídicí schopnosti, schopnost řídit svěřený proces.
	Samostatnost v rozhodování v dané pravomoci.
	Schopnost koncepční a plánovité činnosti.
	Spolehlivost a svědomitost.
<i>Pracovní chování</i>	Odpovědnost v práci.
	Dosažení cílů zadaných úkolů (termíny, kvalita, kvantita).
	Pracovní iniciativa.
	Dodržování principu vnitřního a vnějšího zákazníka
<i>Osobní přístup</i>	Souhlas s cíli a jejich podpora, loajalita a schopnost a ochota komunikovat.

Pro tuto kategorii jsou nutnými podmínkami pro výkon funkce profesionální znalosti a dovednosti, dosažení předepsaného certifikátu, spolehlivost a svědomitost, stabilita a odolnost vůči pracovní zátěži, účast na snižování nákladů a optimalizaci procesů, výkonnost a pracovní nasazení.

Stanovení bodových limitů

Každé kritérium z oblasti 1 a 2 je hodnoceno v rozsahu 1 bod (nedostatečný) až 5 bodů (vynikající).

Celá oblast kritérií 3 je hodnocena buď 1 bodem (nedostatečný) nebo 2 body (dostatečný).

Dle dosaženého počtu bodů je zaměstnanec zařazen do jednoho z pěti stupňů:

5. stupeň: 43 až 47 bodů	<u>Vynikající, velmi odpovědný</u> -má nejlepší předpoklady k pověření odpovědnější prací s nejnáročnějšími úkoly
4. stupeň: 34 až 42 body	<u>Velmi dobrý</u> -spolehlivě plní úkoly dané jeho pracovním zařazením
3. stupeň: 24 až 33 body	<u>Dobrý</u> - plní úkoly dle pokynů nadřízeného
2. stupeň: 15 až 23 body	<u>Slabý</u> -musí výrazně přidat, v jiném případě hrozí přeřazení na méně odpovědnou práci
1. stupeň: 10 až 14 bodů	<u>Nedostatečný</u> -tento zaměstnanec by u společnosti neměl pracovat

Dotazníková metoda

HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCE ZA ROK
KATEGORIE A

<i>Jméno a příjmení zaměstnance:</i>	<i>Osobní číslo:</i>
<i>Datum hodnocení:</i>	<i>Středisko:</i>

Oblast kritérií	Název kritéria	Výsledek hodnocení					Poznámka
		1	2	3	4	5	
1	Schopnost a dovednost vést lidi	1	2	3	4	5	
	Organizační a řídicí schopnosti	1	2	3	4	5	
	Samostatnost v rozhodování v dané pravomoci	1	2	3	4	5	
	Schopnost koncepční a plánovité činnosti	1	2	3	4	5	
	Spolehlivost a svědomitost	1	2	3	4	5	
2	Odpovědnost v práci	1	2	3	4	5	
	Dosažení cílů zadaných úkolů (termíny, kvalita, kvantita)	1	2	3	4	5	
	Pracovní iniciativa	1	2	3	4	5	
	Dodržování principu vnitřního a vnějšího zákazníka	1	2	3	4	5	
3	Souhlas s cíli a jejich podpora, loajalita a schopnost a ochota komunikovat	1	2	3	4	5	
<i>Počet dosažených bodů celkem</i>							
<i>Výsledek hodnocení (dosažený stupeň hodnocení)</i>		1	2	3	4	5	

.....
podpis hodnoceného

.....
podpis hodnotitele

Mb0-1

	Termín zadania	Spôsob plnenia cieľa	Termín priebežnej kontroly plnenia cieľa	Výsledok priebežnej kontroly cieľa	Nápravné opatrenie	Termín záverečného hodnotenia plnenia cieľa	Výsledok hodnotenia plnenia cieľa
Ciele pracovné							
Ciele rozvojové							
Podpis zadavateľa:				Akceptácia cieľov zamestnancom podpis:			

Mb0-2

Cieľ : Popis					
Kritéria merania	Kvantita	Popis	Výsledok	Kvantita	Popis
	Kvalita			Kvalita	
	Náklady			Náklady	
	Čas			Čas	
Stanovené dňa :			Zhodnotenie dňa :		
Úlohy - spôsob a postup dosiahnutia cieľa					
Komentár k výsledkom, plneniu úloh a doporučenia k zmene a rozvoju				% splnenia cieľa x váha =	
Dňa :		Hodnotiteľ :			

Sebahodnotenie-1

Sebahodnotenie	Súčasný stav	Cieľový stav	Progres
Schopnosť komunikácie	8	9	1
Schopnosť vcítania sa	6	9	3
Trpezlivosť	7	9	2
Znalosť práce	4	7	3
Zaujatie pre prácu	8	8	0
Pozornosť, vnímavosť	4	8	4

Sebahodnotenie-2

Sebahodnotenie	Komentár
Vlastné silné a slabé stránky, najväčší úspech a neúspech.	
Ašpirácia za 1 rok, 3 roky.	
Čo potrebujem, aby som dosiahla svoje profesionálne ciele.	
Silné a slabé stránky firmy.	
Čo by som ako prvé zmenila u firmy.	
Čo by som zmenila v organizácii svojej práce, čo ju najviac brzdí.	
Čo ma u firmy drží a čo by sa muselo stať, aby som uvažovala o odchode z firmy.	
Iné, čo pokladá pracovník za dôležité.	
Hodnotenie pracovníka nadriadeným	
Pozitívne hodnotenie	
Rezervy	
Perspektíva	
Návrh riešení, opatrení, stanovenie cieľov a úloh	