

Dotazník mapující systém hodnocení

Tento **krátký dotazník** Vám poskytne náhled na funkčnost/nefunkčnost vašeho **systému hodnocení zaměstnanců**. Předpokladem pro vyplnění je reálná existence nějakého systematického sledování výkonnosti zaměstnanců. Pokud žádný systém nemáte, rádi jej pro vás navrhne a pomůžeme implementovat do vaší společnosti.

Přečtěte si celé tvrzení a pokud jste se všemi jeho částmi v souhlasu, odpovězte ANO. Pokud souhlasíte jen s některou částí, odpovězte ČÁSTEČNĚ, a pokud s tvrzením nesouhlasíte, odpovězte NE.

Systém hodnocení zaměstnanců	ANO	ČÁSTEČNĚ	NE
Do systému hodnocení zaměstnanců jsou zapojeni zaměstnanci všech profesí .			
Hodnocení zaměstnanců je zaměřeno na měření výkonnosti a kvality práce , máme stanovená měřitelná kritéria a můžeme porovnávat výkonnost a kvalitu mezi jednotlivci.			
Součástí systému hodnocení je také rozvojový aspekt – plán rozvoje (vzdělávání) zaměstnance a stanovení priorit (nebo hlavních cílů) pro následné období.			
Náš systém hodnocení poskytuje informace o rozvojových a vzdělávacích potřebách jednotlivců i týmů. Na základě těchto potřeb sestavujeme plán vzdělávání na následující období .			
Náš systém hodnocení je flexibilním a variabilním nástrojem, vždy ho upravujeme a měníme dle konkrétních potřeb společnosti. Systém je také variabilní co do specifik jednotlivých profesí, lze odlišit různé priority a kompetence v rámci oddělení a profesí.			
Všichni hodnotitelé jsou seznámeni s metodikou hodnocení a v pravidelných intervalech realizujeme pro nové hodnotitele tréninky hodnotících pohovorů a semináře o metodice. K dispozici mají zaměstnanci také písemné (elektronické) materiály o metodice a realizaci hodnocení.			
Výsledky hodnocení komunikujeme zpět do firmy , zaměstnanci jsou seznámeni s výsledky hodnocení. Výsledky jsou také propojeny se systémem odměňování a mají vliv na některou složku mzdy (odměny).			
Metodika hodnocení, včetně termínů a postupu hodnocení, je dodržována. Po skončení hodnocení realizujeme seminář (workshop, setkání,..) s hodnotiteli a na základě zpětné vazby upravujeme a zkvalitňujeme systém hodnocení.			
Hodnocení zaměstnanců je klíčovým procesem pro jejich odborný i osobní rozvoj. Je aktivním nástrojem pro rozvoj společnosti, prostřednictvím stanovených společných cílů a priorit řídíme a zvyšujeme výkon zaměstnanců. Tento proces je podporován vedením společnosti .			
Řešíme administrativní a časovou náročnost vyhodnocování výsledků hodnocení zaměstnanců přechodem na elektronickou verzi (v rámci možností). Data archivujeme a pracujeme s nimi, sledujeme vývoj u jednotlivců i profesí, a to i v kontextu vývoje mzdových nákladů . Výstupy jsou důležitým ukazatelem pro vývoj celé společnosti.			

Nyní sečtěte body:

za každé **ANO** máte **2** body

za každé **ČÁSTEČNĚ** máte **1** bod

za každé **NE** máte **0** bodů

20 – 17 bodů

GRATULUJEME! Vaše společnost využívá tohoto nástroje jako STRATEGICKÉHO a efektivně dokážete řídit vaši společnost. Využíváte svých zdrojů, pracujete na rozvoji vašich zaměstnanců, a to vše dle potřeb a strategie společnosti. Vaši zaměstnanci dostávají kvalitní a kvalifikovanou zpětnou vazbu od svých nadřízených znají své priority a možnosti rozvoje.

Jako doporučení/inspiraci pro Vás máme oblast propojení systému hodnocení se systémem motivace a vyhodnocování efektivity těchto HR procesů.

16 – 13 bodů

Vaše společnost dokáže v některých oblastech efektivně využívat tohoto nástroje, avšak ne vždy jste důslední při propojování potřeb jednotlivců s potřebami a strategií celé společnosti. Pravděpodobně máte také rezervy v efektivitě tohoto systému, možná se vám úplně nedaří používat měřitelná kritéria u všech profesí a nepracujete s výsledky hodnocení. Zaměřte se na ty oblasti ve kterých byla Vaše odpověď ne, identifikujte slabá místa a možná rizika. Nutným předpokladem pro úspěšný změnový projekt je podpora vedení společnosti a pochopení, že systém hodnocení zaměstnanců je nezbytným nástrojem pro rozvoj společnosti. Pomůžeme Vám provést analýzu a vyhodnotit efektivitu vašeho systému a navrhneme změny v kontextu potřeb vaší organizace. Můžeme pro vás také zrealizovat motivační workshopy pro zaměstnance (hodnotitele) a jejich trénink.

12 – 9 bodů

Vaše společnost spíše „laškuje“ se systémem hodnocení. S nadsázkou lze říci, že jste se dostali do stádia „aby se vlk nažral a koza zůstala celá“. Váš systém hodnocení není příliš efektivní a je pravděpodobné, že nebyl vytvořen (změněn) v kontextu potřeb vaší společnosti. Možná ani neodpovídá vašim potřebám a je spíš bičem a administrativní zátěží pro všechny zúčastněné. Pravděpodobně je také zaměstnanci vnímán negativně. Příčin tohoto stavu může být celá řada, nejprve se zamyslete proč vlastně tento systém máte a jak ho používáte. Jakou má podporu u vedení, jak a proč vznikl? Jsme připraveni Vám ihned pomoci a provést podrobnou analýzu a rozkrýt příčiny současného stavu. Následně vám pomůžeme implementovat funkční a efektivní systém, tak aby jste ho využívali jako nástroje pro řízení a zvyšování výkonnosti a kvality práce vašich zaměstnanců.

8 a méně

Pokud skutečně stav u Vás ve společnosti vidíte takto, pak je Vaše pozice jako HR manažera nebo personalisty slabá a asi se Vám nedaří prosazovat kroky, které by vedly ke změně. Je také možné, že máte dnes spíše „černý“ den a nevěříte ve zlepšení současného stavu. A je také možné, že jste Vy osobně demotivovaný/á a unavený/á ze sisyfovské práce. Rozhodně se na nás s důvěrou obraťte, Vaše společnost se pravděpodobně dostala do bodu zlomu a nevyužívá dobře své zdroje a ni nástroje pro efektivní řízení společnosti.

At' jsou Vaše výsledky jakékoli, věřte, že [jsme tu pro Vás](#) a že se s Vámi rádi setkáme!

Dita Nacházelová, MBA

výkonná manažerka

ECS Personal Agency, s.r.o.

774 201 491

nachazelova@ecs-personalagency.cz