

Ocena (Wydajność)

Wydajność opisuje bieżące możliwości danej osoby w oparciu o istniejące umiejętności, cechy i zasoby. Podstawą oceny jest aktualnie obserwowalne zachowanie oraz faktycznie osiągnięte cele jakościowe i ilościowe w odniesieniu do przydzielonych zadań i odpowiedzialności.

Kategoria	Charakterystyczny	Opis dotkliwości	W systemie cechy danej kategorii oceniane są w 5-stopniowej skali. Poniższe poziomy skali są przykładowo przedstawione na poziomach oceny 1, 3 i 5. Informacje te można znaleźć w formularzach rozmów kwalifikacyjnych w polu informacyjnym i służą jako przewodnik dla pracowników/menedżerów.		
			Poziom skali 1 ☆☆☆☆	Poziom skali 3 ★★★☆☆	Poziom skali 5 ★★★★★
Wiedza specjalistyczna Posiadanie odpowiedniego poziomu wiedzy specjalistycznej umożliwia pracownikowi wykonywanie swojej pracy. Oczekiwany poziom zależy od osoby i poziomu stanowiska. Asystent będzie potrzebował podstawowej wiedzy w ramach obszaru działalności, natomiast pracownik laboratorium musi posiadać wyspecjalizowaną wiedzę oraz stosować odpowiednie metody.	Umiejętności i wiedza	Wykazuje umiejętności nabyte poprzez szkolenie, edukację lub praktykę, które są niezbędne do wykonywania pracy.	Przy wykonywaniu zadań potrzebne jest wiele wskazówek oraz wsparcia.	Wymagana dla stanowiska specjalistyczna wiedza jest wykazywana i stosowana w praktyce. Zadania są wykonywane bez wysiłku oraz dodatkowego wsparcia.	Wysoki poziom specjalistycznej wiedzy jest wykazywany poprzez natychmiastowe zrozumienie kwestii technicznych/funkcjonalnych oraz skuteczne podsumowywanie i stosowanie wniosków. Często pojawiają się prośby od innych o opinię jako eksperta w danej dziedzinie.
	Zrozumienie	Zdolność do szybkiego i dokładnego przyswajania nowych informacji, rozpoznawania wzorców oraz skutecznego stosowania wiedzy.	Aby w pełni przyswoić i zrozumieć informacje, konieczne są liczne wyjaśnienia, co wymaga więcej czasu na zapoznanie się z nowymi obszarami odpowiedzialności.	Ma pełne zrozumienie tematu, dlatego zapoznanie się z nowymi obszarami odpowiedzialności przebiega sprawnie.	Posiada ponadprzeciętną wiedzę, rozpoznaje wzorce i dalekosiężne powiązania oraz skutecznie je integruje.
	Dzielenie się wiedzą	Konsekwentnie przekazuje wiedzę oraz dzieli się doświadczeniem z innymi w sposób zorganizowany i właściwy.	Jest niewielka chęć dzielenia się wiedzą lub pomagania innym. Informacje są zachowywane dla siebie. Nie występuje dzielenie się wiedzą w zespole.	Wiedza i doświadczenie są przekazywane kolegom w sposób zorientowany na zespół.	Wiedza jest dzielona proaktywnie i systematycznie dokumentowana. Zdobyta wiedza jest wykorzystywana efektywnie i w sposób zrównoważony. Prowadzi szkolenia dla nowych kolegów i w znacznym stopniu przyczynia się do dzielenia się wiedzą na poziomie zespołu w celu dalszego rozwoju.

Kategoria	Charakterystyczny	Opis dotkliwości	W systemie cechy danej kategorii oceniane są w 5-stopniowej skali. Poniższe poziomy skali są przykładowo przedstawione na poziomach oceny 1, 3 i 5. Informacje te można znaleźć w formularzach rozmów kwalifikacyjnych w polu informacyjnym i służyć jako przewodnik dla pracowników/menedżerów.		
			Poziom skali 1 ★☆☆☆	Poziom skali 3 ★★★☆☆	Poziom skali 5 ★★★★★
Wynik pracy Wynik pracy jest określany przez zrealizowanie celów i założeń oraz przez to, że są one zaplanowane i wdrożone w odpowiedni sposób.	Zorientowanie na cel	Dział w sposób zdecydowany i konsekwentny. Z wyraźnym nastawieniem na osiągnięcie celów i realizację zadań.	Zaangażowanie w osiąganie celów i realizację zadań jest niewielkie. Cele są często pomijane, zadania nie są odpowiednio wykonywane, a koncentracja na nich jest tracona.	Wymagania dotyczące pracy są realizowane w sposób zorientowany na cele, a zadania są skutecznie wykonywane.	Wymagania dotyczące pracy są często przekraczane. Wykazywana jest ponadprzeciętna motywacja, wydajność i skuteczność.
	Zdolność adaptacji / Praca pod presją	Zdolność realizacji wyznaczonych zadań w założonych ramach czasowych pomimo niesprzyjających warunków.	Wyniki pracy są rzadko osiągnięte, a jakość wykonywanej pracy często się waha. Nie reaguje dobrze na niepowodzenia ani bardziej wymagające sytuacje.	Spójne wyniki pracy są dostarczane, niezależnie od warunków. Szybko odzyskuje równowagę po niepowodzeniach i dobrze reaguje na trudne sytuacje.	Nawet w obliczu trudnych zadań, praca o bardzo wysokiej jakości jest dostarczana w uzgodnionych ramach. Szybko odzyskuje siły po niepowodzeniach, w trudnych sytuacjach jest elastyczny i adaptuje się.
	Samodzielność	Zdolność do samodzielnego radzenia sobie z zadaniami w pracy.	Aby osiągnąć zamierzony cel, konieczne są częste informacje zwrotne i wsparcie przy wykonywaniu zadań, takich jak ustalanie priorytetów.	Zadania wykonywane są samodzielnie.	Wykazuje się bardzo niezależnym sposobem pracy. Dodatkowe zadania do wykonania są zawsze identyfikowane i podejmowane bez potrzeby proszenia o to.
Sposób pracy Sposób pracy to umiejętność szybkiego rozwiązywania zadań, ich poprawnej analizy i realizacji oraz brania odpowiedzialności za osiągnięte wyniki.	Zarządzanie sobą i czasem	Umiejętność efektywnej organizacji czasu pracy, wyznaczania priorytetów oraz przestrzegania ustalonych terminów.	Zadania zajmują zbyt dużo czasu. Terminy nie są dotrzymywane, a wyniki pracy często nie spełniają wymagań.	Zadania są wykonywane sprawnie i skutecznie, a priorytety są ustalane prawidłowo.	Wykazuje się bardzo wysokim stopniem samodyscypliny. Inni koledzy są wspierani w realizacji konkretnych działań w sposób ukierunkowany na zwiększenie ich efektywności.
	Rozwiązywanie problemów	Umiejętność identyfikowania, analizowania oraz skutecznego rozwiązywania trudności oraz wyzwań.	Potencjał kreatywności nie jest wykorzystywany, a problemy i przeszkody są akceptowane bez kwestionowania.	Problemy i przeszkody są rozpoznawane i wykazywane wraz z propozycją ich rozwiązania.	Nawet jeśli osobiście nie jest dotknięty problemem, istnieje silna motywacja do jego wyeliminowania wprowadzania nowych pomysłów, opracowywania innowacyjnych rozwiązań.
	Przejmowanie odpowiedzialności	Zdolność do podejmowania świadomych decyzji oraz przejmowania odpowiedzialności za podjęte działania.	Decyzje są często podejmowane pochopnie, bez rozważenia konsekwencji; odpowiedzialność za błędy lub złe decyzje jest przenoszona na innych.	Decyzje podejmowane są w sposób przemyślany i odpowiedzialny.	Wszystkie konsekwencje podejmowanych decyzji są brane pod uwagę. Ryzyko jest kalkulowane oraz odpowiednio artykułowane, a odpowiedzialność za błędy/niewłaściwe decyzje jest przyjmowana.

Kategoria	Charakterystyczny Opis dotkliwości	W systemie cechy danej kategorii oceniane są w 5-stopniowej skali. Poniższe poziomy skali są przykładowo przedstawione na poziomach oceny 1, 3 i 5. Informacje te można znaleźć w formularzach rozmów kwalifikacyjnych w polu informacyjnym i służyć jako przewodnik dla pracowników/menedżerów.			
		Poziom skali 1 ★★★★	Poziom skali 3 ★★★★★	Poziom skali 5 ★★★★★	
Współpraca Współpraca odnosi się do osobistego zachowania, pracy zespołowej i umiejętności komunikacyjnych wobec przełożonego, współpracowników, klientów wewnętrznych i zewnętrznych, dostawców i partnerów biznesowych. Istotne jest również zwrócenie uwagi na szanowanie opinii innych.	Zachowanie i komunikacja z innymi	Umiejętność efektywnego budowania relacji międzyludzkich z zachowaniem zasad profesjonalnej komunikacji.	Niedomówienia lub błędy wynikają z niejasnej komunikacji. Zachowanie jest impulsywne i/lub nieodpowiednie.	Inni ludzie spotykają się z przyjaznym i uprzejmym zachowaniem, a komunikacja jest jasna, precyzyjna i logiczna.	Interakcje z innymi na wszystkich poziomach organizacji są zawsze dostosowane do kontekstu i sytuacji. Komunikacja jest ukierunkowana, spójna i precyzyjna, a poziom szczegółowości oraz sposób przekazywania informacji są odpowiednio dopasowane do odbiorców, co sprzyja budowaniu efektywnych relacji.
	Zdolność radzenia sobie w konfliktowych sytuacjach	Zdolność do rozpoznawania, analizowania i konstruktywnego rozwiązywania konfliktów interpersonalnych.	Podczas pracy z innymi często dochodzi do konfliktów, a konstruktywne rozwiązywanie sytuacji kryzysowych jest trudne lub nie jest podejmowane.	Konflikty interpersonalne są łatwo i konstruktywnie rozwiązywane.	Pojawiające się konflikty są rozpoznawane, podejmowane są próby ich rozwiązania lub złagodzenia z wyprzedzeniem. Konflikty są rozwiązywane konstruktywnie, a po ich zakończeniu utrzymywana jest pozytywna atmosfera.
	Praca zespołowa	Zdolność do efektywnej współpracy w zespole, uwzględniającej różnorodne perspektywy i pomysły.	Brak wrażliwości na potrzeby i nastroje innych osób, co skutkuje trudnościami w budowaniu współpracy i prowadzi do braku efektywności zespołowej.	Współpraca przebiega skutecznie zarówno wewnątrz zespołów, jak i między różnymi lokalizacjami. Różnorodne perspektywy i pomysły są poszukiwane, uwzględniane i wykorzystywane w realizacji zadań.	Osoba wykazuje proaktywne podejście do budowania zespołu, promując współpracę i integrację. Wszyscy członkowie zespołu są wspierani, a różnorodne punkty widzenia są w pełni wykorzystywane. Praca zespołowa jest priorytetem i znacząco przyczynia się do osiągnięcia celów organizacji.
Przywództwo Przywództwo obejmuje umiejętność zarządzania pracownikami w sposób zorientowany na zasoby, efektywny i skuteczny, a także nadzorowanie działu i samego siebie.	Delegowanie zadań	Zdolność do przydzielania zadań i uprawnień decyzyjnych, angażowania i podnoszenia kwalifikacji innych oraz osiągania wyników.	Zadania są rzadko lub nieskutecznie delegowane, przez co członkowie zespołu często nie wiedzą, czego się od nich oczekuje, a zadania są w związku z tym wykonywane niewłaściwie.	Zadania są delegowane członkom zespołu w taki sposób, aby mogły być wykonane sprawnie i skutecznie. Istnieje pewność, że delegowane zadania zostaną pomyślnie ukończone.	Umiejętności delegowania zadań są doskonale demonstrowane poprzez rozdzielanie zadań członkom zespołu na podstawie ich mocnych stron i dostępnych zasobów, co w efekcie poprawia zarówno indywidualne, jak i zespołowe wyniki.
	Docenianie osiągnięć	Umiejętność wyrażania uznania dla zespołu, docenienia wartości i wyników członków zespołu.	Indywidualne informacje zwrotne są rzadko przekazywane członkom zespołu, a ich osiągnięcia są uznawane tylko w ograniczonym zakresie.	Konstruktywna i indywidualna informacja zwrotna jest regularnie przekazywana członkom zespołu, a ich wyniki są uznawane w celu utrzymania motywacji.	Członkowie zespołu są motywowani poprzez regularną, konstruktywną informację zwrotną, a ich indywidualne osiągnięcia są uznawane. Motywacja indywidualna jest wspierana poprzez dzielenie się sukcesami i ich świętowanie na różnych forach bez przypisywania sobie zasług.
	Rozwój innych	Zdolność do zapewnienia członkom zespołu możliwości rozwoju umiejętności, a także oferowanie odpowiedniego poziomu wsparcia wraz z udzielaniem niezbędnych wskazówek.	Zaangażowanie w rozwój członków zespołu jest niewielkie, a możliwości promowania ich umiejętności są często zaniedbywane.	Dalszy rozwój członków zespołu jest aktywnie wspierany.	Przejawiany jest wyjątkowo wysoki poziom zaangażowania w promowanie i rozwój członków zespołu. Aktywnie identyfikowane są możliwości rozwoju. Wspierane jest samodzielne uczenie się, a także oferowany jest mentoring.