



**Perform
& Grow**
together



Perform & Grow

Moje sebehodnocení a příprava na hodnotící pohovor

Vážení zaměstnanci ,

Hodnotící pohovor Perform & Grow je pro vás cennou příležitostí promluvit si se svým nadřízeným o vaší práci a vašem rozvoji. Nabízí vám příležitost ohlédnout se za svými úspěchy za posledních 12 měsíců a společně si stanovit rozvojové cíle pro další rok. Tento dokument vám pomůže se připravit.

Co vás čeká při hodnotícím pohovoru?

Váš manažer si s vámi naplánuje schůzku, aby zhodnotil váš výkon za posledních 12 měsíců na základě 12 kritérií. Diskutujte společně o tom, jak můžete stavět na svých silných stránkách a ve kterých oblastech se můžete zlepšit. Využijte příležitosti prezentovat svůj názor, uveďte příklady a položte otázky.

Proč je příprava důležitá?

Dobrá příprava vám pomůže efektivně využít konverzaci. Pečlivě si přečtěte hodnotící kritéria a zamyslete se nad konkrétními situacemi v posledních 12 měsících, ve kterých jste prokázali své schopnosti. Zapište si své myšlenky a hodnocení. To vám pomůže rozvíjet společné porozumění s vaším manažerem.

Otázky, které si můžete položit, jsou například:

1. Jak často jsem dosáhl cílů, které jsem si stanovil? Čeho dalšího jsem dosáhl?
2. V jakých projektech nebo úkolech jsem dosáhl vynikajícího výkonu, možná dokonce více, než bylo požadováno?
3. Kde ještě vidím potenciál pro zlepšení a co by mi pomohlo tyto oblasti posílit? Co pro mě bylo těžké a na čem chci pracovat v příštích 12 měsících?

Sebehodnocení a hvězdičkové hodnocení

Ohodnoťte své chování a výkon na stupnici od 1 do 5 hvězdiček, přičemž 3 hvězdičky představují dobrý a spolehlivý výkon.

5 hvězdiček znamená trvale nadprůměrný výkon a 1 hvězdička znamená skutečnost, že stále existuje velký potenciál pro zlepšení.

Příklady vaší recenze

1. **Odbornost:** "Se všemi našimi systémy jsem velmi dobře obeznámen. Příčiny chyb obvykle rozpoznám velmi rychle a vím, co dělat, aniž bych se vždy musel okamžitě ptát. Proto se hodnotím 3 hvězdičkami."
2. **Schopnost vypořádat se s konflikty:** "V loňském roce došlo mezi mými kolegy k několika nedorozuměním. Snažil jsem se být prostředníkem. Podařilo se nám tak vyřešit některá nedorozumění. To pomohlo vnést do týmu klid. Udělal jsem zde více než většina mých kolegů. Proto se hodnotím 4 hvězdičkami."
3. **Spolupráce mezi týmy:** "Aktivně jsem zahajoval projekty napříč týmy a úspěšně jsem přispěl k úspěšné spolupráci s týmem XY. Proto se v této oblasti hodnotím 5 hvězdičkami."
4. **Orientace na cíl:** "Někdy je pro mě stále obtížné "udržet" se cílů a všiml jsem si, že můj manažer se musí častěji ptát, zda jsem pokračoval v práci na cíli XY. Hodnotím se zde 2 hvězdičkami a potřebuji další podporu."

Připravené příklady pomohou ilustrovat vaše vlastní hodnocení a vést konstruktivní rozhovor s vaším nadřízeným.

Rozvoj

Výkonnostní kritéria ukazují, kde se můžete dále rozvíjet.

Máte nějaké další nápady pro váš každodenní život? Jakých profesních cílů chcete dosáhnout?

I na to je prostor v rozhovoru a doporučujeme si předem promyslet, co byste chtěli se svým manažerem probrat.

Tip: Upřesněte tyto cíle a popište, co máte na mysli a jak by mohla podpora vypadat.

Příklad rozvojového cíle:

1. Chci zapracovat na své schopnosti prioritizovat, protože ve stresu mám rychle pocit, že nedokážu oddělit důležité od nedůležitého. Zde by mi pomohl online kurz o čase a sebeřízení.

Zpětná vazba pro manažera

Využijte konverzaci jako příležitost k poskytnutí zpětné vazby svému nadřízenému. To není vždy snadné a zároveň to podporuje otevřenou pracovní atmosféru. Pomáhá objasnit nedorozumění a společně dosáhnout zlepšení. Využijte této příležitosti a aktivně se podílejte na pozitivním rozvoji vašeho týmu.

Můžete si například položit následující otázky:

1. Čeho jsem si za posledních 12 měsíců všiml především?
2. Na co bych chtěl obecně upozornit?
3. Co mě překvapilo?
4. Co chci od svého manažera v příštím roce?

Níže naleznete výkonnostní **kritéria** a jejich popisy.

Odbornost

Odbornost je specializovaná znalost, která zaměstnanci umožňuje vykonávat jeho práci. Ta se může u jednotlivých osob značně lišit. Finanční asistent potřebuje specializované znalosti ve své oblasti práce, zatímco inženýr musí mít specializované znalosti a metody.

Kritérium	Hodnocení	Poznámky
Dovednosti a znalosti Prokazuje, že získal školeními, vzděláním nebo praxí dovednosti, které jsou pro danou práci nezbytné.	☆☆☆☆☆	
Porozumění Schopnost rychle a přesně uchopit nové informace, rozpoznat zákonitosti a efektivně aplikovat znalosti.	☆☆☆☆☆	
Sdílení znalostí Důsledně předává znalosti a zkušenosti ostatním vhodným a organizovaným způsobem.	☆☆☆☆☆	

☆ velký potenciál pro zlepšení; ☆☆☆ dobrý a spolehlivý; ☆☆☆☆☆ trvale nadprůměrné

Výsledek

Výsledek práce je definován splněním sladěných cílů a úkolů a jejich vhodným plánováním a realizací.

Kritérium	Hodnocení	Poznámky
Snaha dosažení výsledků Důsledně jedná rozhodně s jasným zaměřením na dosažení cílů a záměrů.	☆☆☆☆☆	
Pružnost Schopnost prokázat dohodnuté pracovní výsledky včas, a to i v náročných podmínkách.	☆☆☆☆☆	
Autonomie Schopnost samostatně zvládat pracovní úkoly.	☆☆☆☆☆	

☆ velký potenciál pro zlepšení; ☆☆☆ dobrý a spolehlivý; ☆☆☆☆☆ trvale nadprůměrné

Způsob práce

Způsob práce je schopnost rychle řešit úkoly, správně je analyzovat a dokončit a převzít odpovědnost za dosažené výsledky.

Kritérium	Hodnocení	Poznámky
Čas a sebeřízení Schopnost stanovit si a dodržovat priority a efektivně organizovat úkoly.	☆☆☆☆☆	
Řešení problémů Schopnost identifikovat, analyzovat a řešit výzvy a efektivně překonávat překážky.	☆☆☆☆☆	
Převzetí odpovědnosti Schopnost činit informovaná rozhodnutí a převzít odpovědnost za akce.	☆☆☆☆☆	

☆ velký potenciál pro zlepšení; ☆☆☆ dobrý a spolehlivý; ☆☆☆☆☆ trvale nadprůměrné

Spolupráce

Spolupráce se týká osobního chování, týmové práce a komunikačních dovedností vůči nadřízeným, kolegům, zákazníkům, dodavatelům a obchodním partnerům. Rozdílné zájmy jsou uznávány, názory ostatních jsou respektovány a je s nimi jednáno s důvěrou.

Kritérium	Hodnocení	Poznámky
Chování a komunikace vůči ostatním Schopnost budovat efektivní vztahy, vhodně a profesionálně komunikovat s ostatními.	☆☆☆☆☆	
Schopnost vypořádat se s konflikty Schopnost rozpoznat, analyzovat a konstruktivně řešit mezilidské konflikty.	☆☆☆☆☆	
Týmová spolupráce Schopnost efektivně pracovat v týmu s rozmanitostí perspektiv a nápadů, bez ohledu na tým a oddělení.	☆☆☆☆☆	

☆ velký potenciál pro zlepšení; ☆☆☆ dobrý a spolehlivý; ☆☆☆☆☆ trvale nadprůměrné

Rozvoj

Pro podporu osobního a profesního růstu má smysl stanovit si 1-3 realistické rozvojové cíle, kterých lze dosáhnout během příštích 12 měsíců. Trénink nebo praktická cvičení mohou pomoci dosáhnout cílů. Důležitá je zde jasnost cílů, motivace k jejich realizaci a pravidelné přezkoumávání pokroku.

Vývojový cíl - název	Popis/Opatření	Do kdy?
Rozvojový cíl 1		
Rozvojový cíl 2		
Rozvojový cíl 3		

Prostor pro poznámky
