

Ocena 360°

Przykład formularza

Rola osoby badanej:

Business Development Representative
obsługujący leady przychodzące (inbound)

Poziom w organizacji: 2



Nasz przykład skonstruowaliśmy w oparciu o założenie, że badane kompetencje są zdefiniowane w macyry kompetencji ułożonej według struktury poziomów w organizacji. Przyjmujemy, że organizacja ma zdefiniowanych 10 poziomów (od 1 do 10). Poziom stanowiska, na którym znajduje się badany w obecnym przykładzie to poziom 2. Wytłuszczone elementy kompetencji lub całe kompetencje to elementy, które pojawiają się na tym poziomie stanowiska, a nie pojawiały się na poziomie niższym. Przyjmujemy, że zestaw kompetencji różni się dla ścieżki domenowej i eksperckiej. Osoba badana w naszym przykładzie znajduje się na ścieżce eksperckiej. Przedstawiamy tu po jednej kompetencji ogólnofirmowej i jednej domenowej.

Wiemy, że są różne podejścia do konstrukcji pytań o kompetencje. Często firmy definiują kompetencje ogólnoorganizacyjne oraz domenowe. Ocena 360° odnosi się do poszczególnych pożądanych dla danej roli i poziomu zachowań obserwowalnych (czyli tzw. wskaźników behawioralnych kompetencji). Przyjmujemy, że każde zachowanie składające się na daną kompetencję powinno być ocenione na skali, jak też zilustrowane przykładem (kontekst, obserwacja, impakt, ewentualnie sugestie poprawy). Właśnie dlatego do każdego pytania dodajemy pole na komentarz – miejsce do zostawienia wartościowego feedbacku do danej kompetencji. Czasem ten feedback może być wspólny dla więcej niż jednego zachowania danej kompetencji i może być powielony. Przyjmujemy, że ocena na skali bez feedbacku nie jest oceną pełną, gdyż jest on integralną częścią oceny, niezbędną dla odpowiedniej interpretacji oraz dla późniejszego stworzenia Indywidualnego Planu Rozwoju przez osobę ocenianą i jej/jego lidera.

Osoba badana:

Wstęp

Ankieta, którą wypełniasz, jest elementem procesu oceny 360°. Jej celem jest zaplanowanie rozwoju pracownika w oparciu o samoocenę oraz rzetelną informację zwrotną od przełożonego i współpracowników.

Instrukcja:

Wypełnij ankietę w oparciu o zachowania ocenianej osoby i podanie konkretnych przykładów takich zachowań we wskazanych miejscach. Zachęcamy do udzielenia feedbacku do każdej z kompetencji lub do danego obszaru. W skonstruowaniu informacji zwrotnej pomoże Ci np. model [COIN](#) lub polska wersja [SPINKA](#).

W swojej ocenie uwzględnij . W razie potrzeby zapoznaj się z oczekiwanym dla danej roli i poziomu profilem kompetencyjnym i zakresem odpowiedzialności, który znajdziesz .

Korzystamy z następującej skali:

4. Jest wzorem do naśladowania i inspirowanie innych – opisuje osobę gotową do awansu, która jest/mogłaby być mentorem w danej dziedzinie; oceniana osoba zawsze zachowuje się w taki sposób i promuje to zachowanie.

3. W zdecydowanej większości przypadków tak – zachowuje się w określony w pytaniu sposób zdecydowanej większości przypadków i cały czas robi postęp.

2. Stara się i uczy – często się tak zachowuje i robi postęp.

1. Wymaga wsparcia/ma przestrzeń do znacznej poprawy – ma problem z zachowywaniem się w ten sposób, potrzebuje zachęty i/lub wsparcia.

Pamiętaj, że nie jest to skala, jaką pamiętasz ze szkoły, ma ona jak najlepiej przysłużyć się poznaniu obszarów do rozwoju. W przypadku, gdy nie znasz odpowiedzi na dane pytanie zaznacz opcję „Nie wiem/nie jestem w stanie ocenić”.

Informacje dodatkowe:

- Ankieta jest jawna – to element wspierania kultury otwartej, konstruktywnej informacji.
- Jeśli chcesz wypełnić ankietę anonimowo, uzasadnij swoją decyzję.
- Odpowiedzi na pytania zajmą Ci ok. minut.



Wypełnij formularz



Część 1 – Kluczowe kompetencje organizacyjne

Zastanów się, w jakim stopniu poniższe zachowania z grupy kluczowych kompetencji organizacyjnych pasują do osoby badanej. Zaznacz odpowiedzi na podanej skali.

Postawy i kompetencje

Ownership & Excellence

Doskonałość operacyjna

1. Wykonuje swoje zadania na czas i zgodnie z oczekiwaną jakością z niewielką pomocą współpracowników na tym samym poziomie, gdy to potrzebne.

- Jest wzorem do naśladowania i inspiruje innych
- W zdecydowanej większości przypadków tak
- Stara się i uczy
- Wymaga wsparcia/ma przestrzeń do znacznej poprawy
- Nie wiem/nie jestem w stanie ocenić

Uzasadnij swoją ocenę konkretnymi przykładami/ilustracjami sytuacji/kontekstu i zachowań ocenianej osoby:

2. Stale i dokładnie wykonuje rutynowe zadania i uważnie obserwuje swoją efektywność.

- Jest wzorem do naśladowania i inspiruje innych
- W zdecydowanej większości przypadków tak
- Stara się i uczy
- Wymaga wsparcia/ma przestrzeń do znacznej poprawy
- Nie wiem/nie jestem w stanie ocenić

Uzasadnij swoją ocenę konkretnymi przykładami/ilustracjami sytuacji/kontekstu i zachowań ocenianej osoby:

3. Jest uważny na potrzeby oraz prośby zewnętrznych i wewnętrznych klientów. Konsultuje z liderem podjęcie odpowiednich działań mających na celu spełnienie tych prośb.

- Jest wzorem do naśladowania i inspiruje innych
- W zdecydowanej większości przypadków tak
- Stara się i uczy
- Wymaga wsparcia/ma przestrzeń do znacznej poprawy
- Nie wiem/nie jestem w stanie ocenić

Uzasadnij swoją ocenę konkretnymi przykładami/ilustracjami sytuacji/kontekstu i zachowań ocenianej osoby:

Część 2 – Domenowe kompetencje kluczowe

Zastanów się, w jakim stopniu poniższe stwierdzenia pasują do osoby badanej. Zaznacz odpowiedzi na podanej skali.

Wiedza, umiejętności i opanowanie używanych narzędzi

Umiejętności sprzedażowe

1. W umiarkowanym stopniu radzi sobie z zastrzeżeniami potencjalnego klienta.

W umiarkowanym stopniu = bez problemu radzi sobie z najczęściej pojawiającymi się zastrzeżeniami, potrafi poradzić sobie też z niecodziennym zastrzeżeniem; potrafi umiejętnie odpowiedzieć na podstawowe pytania techniczne i o ofercie na tle konkurencji, korzysta z pomocy lidera w bardziej złożonych przypadkach.

- Jest wzorem do naśladowania i inspiruje innych
- W zdecydowanej większości przypadków tak
- Stara się i uczy
- Wymaga wsparcia/ma przestrzeń do znacznej poprawy
- Nie wiem/nie jestem w stanie ocenić

Uzasadnij swoją ocenę konkretnymi przykładami/ilustracjami sytuacji/kontekstu i zachowań ocenianej osoby:

2. Umiarkowana umiejętność prowadzenia wywiadu sprzedażowego (dotyczy pierwszej rozmowy z potencjalnym klientem).

Umiarkowana = wie, jak skutecznie poprowadzić rozmowę i zadać właściwe pytania rozpoznające potrzeby i potencjał sprzedażowy, uzyskuje wszystkie dane potrzebne przed spotkaniem demo w większości przypadków, korzysta z pomocy lidera w bardziej złożonych przypadkach.

- Jest wzorem do naśladowania i inspiruje innych
- W zdecydowanej większości przypadków tak
- Stara się i uczy
- Wymaga wsparcia/ma przestrzeń do znacznej poprawy
- Nie wiem/nie jestem w stanie ocenić

Uzasadnij swoją ocenę konkretnymi przykładami/ilustracjami sytuacji/kontekstu i zachowań ocenianej osoby:

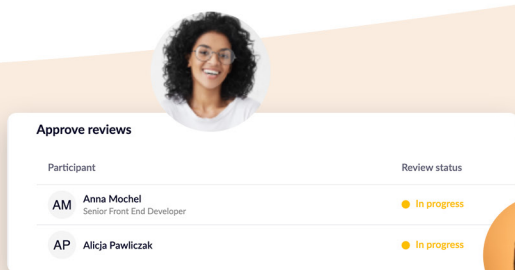
Część 3 – Pytanie otwarte

Podsumuj proszę w trzech zdaniach kluczowe mocne strony i obszary do rozwoju osoby ocenianej. W tym miejscu możesz też przedstawić dodatkowe uwagi ważne z perspektywy rozwoju i osiągnięć badanego.



Wzmocnij rozwój i motywację pracowników z oceną 360° w HCM Deck

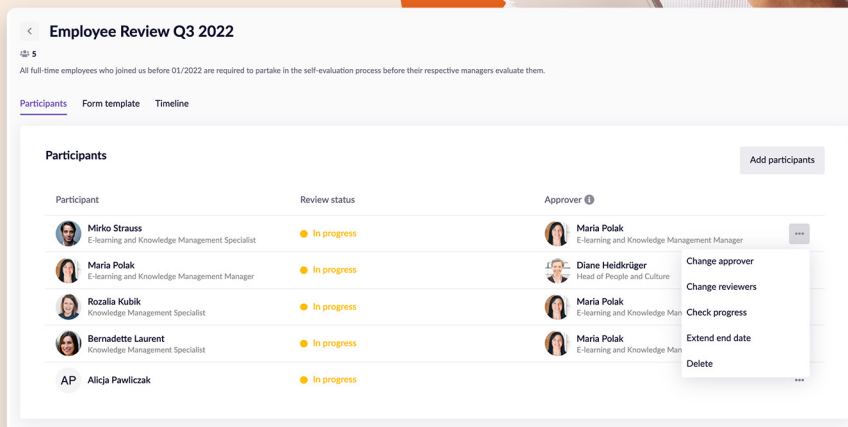
Skuteczne narzędzie wyznaczania
kierunku rozwoju

UMÓW DEMO



Approve reviews










Participant	Review status
 Anna Mochel Senior Front-End Developer	● In progress
 Alicja Pawliczak	● In progress



Employee Review Q3 2022

All full-time employees who joined us before 01/2022 are required to partake in the self-evaluation process before their respective managers evaluate them.

[Participants](#) [Form template](#) [Timeline](#)

Participant	Review status	Approver
 Mirko Strauss E-learning and Knowledge Management Specialist	● In progress	 Maria Polak E-learning and Knowledge Management Manager
 Maria Polak E-learning and Knowledge Management Manager	● In progress	 Diane Heidkrüger Head of People and Culture
 Rozalia Kubik Knowledge Management Specialist	● In progress	 Maria Polak E-learning and Knowledge Management Manager
 Bernadette Laurent Knowledge Management Specialist	● In progress	 Maria Polak E-learning and Knowledge Management Manager
 Alicja Pawliczak	● In progress	

- Change approver
- Change reviewers
- Check progress
- Extend end date
- Delete

