

NOWA JAKOŚĆ W PROCESIE OCENY PRACOWNIKÓW

K2.KOMPETENCJE

RÓŻNE METODY OCENY

- Ocena przez cele
- Ocena przez kompetencje i postawy
- Dowlone dostosowanie procesu oceny
- Różne okresy oceny (kwartalna, roczna)
- Automatyczne wyliczanie oceny końcowej i premii pracownika

RÓŻNE MODELE OCENY

- Ocena pracownika
- Wzajemna ocena pracowników
- Ocena kierownika zespołu
- Ocena 360°

ZARZĄDZANIE OCENAMI I KOMPETENCJAMI

- Historia ocen pracownika
- Oceny moich pracowników
- Oceny wszystkich pracowników
- Analiza kompetencji i planowanie rozwoju

POWIADOMIENIA I RAPORTY

- Powiadomienia email
- Raporty
- Rozkłady i statystyki poziomów kompetencji

INNE FUNKCJONALNOŚCI I MOŻLIWOŚCI KONFIGURACYJNE

- Integracja z systemami HR
- Panel konfiguracyjny
- Wydruk arkuszy ocen i eksport danych
- Integracja z portalem korporacyjnym

K2.Kompetencje to aplikacja służąca do wielowymiarowej oceny pracowników organizacji. Dzięki różnym metodom oceny, w tym ocena przez cele czy kompetencje, oraz możliwości definiowania dowolnego modelu kompetencji, aplikacja w sposób kompleksowy wspiera proces oceny. Wzajemna ocena pracowników czy ocena 360° rozszerza model oceny, umożliwiając wielostronną ocenę pracowników.

K2.Kompetencje to aplikacja wspierająca proces oceny pracowników poprzez automatyzację obiegu informacji o wynikach oceny pracownika (oceniający – oceniani) oraz integrację w procesie wszystkich informacji niezbędnych do przeprowadzenia takiej oceny. Ocenie podlegać może stopień realizacji indywidualnych celów przypisanych pracownikowi przez oceniającego (np. zdobycie certyfikatu) lub lista kompetencji, przypisywanych wybranym grupom pracowników (np. handlowcy) lub całej organizacji, odzwierciedlająca model kompetencji organizacji (kompetencje strategiczne, merytoryczne, kierownicze).

Proces oceny może zostać dostosowany do unikalnych potrzeb organizacji poprzez włączenie lub wyłączenie konkretnych etapów oceny, takich jak samoocena pracownika. Różne modele oceny umożliwiają wielowymiarową analizę pracowników pod kątem potencjalnego rozwoju. Jednym z możliwych modeli oceny poza tradycyjną oceną przełożonego jest ocena wzajemna pracowników, polegająca na wzajemnym ocenianiu się przez pracowników zarówno pod kątem jakości współpracy, jak i pod kątem cech charakteru pracownika, jego umiejętności pracy w zespole.

Na potrzeby procesów kontrolnych opracowane zostały odpowiednie moduły raportowania, dzięki którym menedżerowie nadzorujący proces będą mogli śledzić postępy oceny i dotrzymywania przez pracowników ram czasowych przewidzianych na przeprowadzenie ocen. System K2.Kompetencje posiada możliwość skonfigurowania licznych powiadomień, informujących użytkowników o wybranych zdarzeniach takich jak: konieczności utworzenia nowej oceny czy zakończenie samooceny przez pracownika.

RÓŻNE METODY OCENY

Ocena przez cele

System K2.Kompetencje umożliwia przeprowadzenie oceny K2 pracowników na podstawie realizacji celów indywidualnych lub zbiorowych, postawionych pracownikom przez przełożonego i realizowanych w ustalonym okresie oceny. Cele mogą być opisane przez taki atrybuty jak waga, opis, data i kryteria realizacji. Pracownik wprowadza procent realizacji celów oraz ma możliwość dokonania samooceny, która następnie porównywana jest z oceną przełożonego. Na podstawie wyników oceny, system automatycznie wylicza ocenę końcową, uwzględniając wagi oraz procent realizacji poszczególnych celów.

Ocena przez kompetencje

System K2.Kompetencje wspiera proces oceny kompetencji i postaw pracowników organizacji. Aplikacja umożliwia definiowanie dowolnego modelu kompetencji, wraz z podziałem na różne grupy, np. strategiczne, wspólne dla wszystkich pracowników, merytoryczne, zależne od grupy kompetencji, czy kierownicze, przypisane do kierowników zespołów. Kompetencje mogą być także przydzielane do działów, grup kompetencji (np. handlowcy) lub do konkretnych pracowników. System umożliwia określenie poziomów kompetencji i definiowanie różnych kryteriów oceny w zależności od wybranego poziomu.

Dostosowanie procesu oceny

W procesie oceny pracownika aplikacja pozwala na automatyczne wyznaczenie oceniających, z

wykorzystaniem struktury organizacyjnej pobieranej z systemu kadrowego organizacji. System K2.Kompetencje pozwala dostosować proces oceny do specyfiki organizacji poprzez włączenie lub wyłączenie poszczególnych etapów oceny, takich jak samoocena pracownika, korekta oceny, czy dodatkowe zatwierdzanie przełożonego oceniającego. System umożliwia również przypisywanie dodatkowo ocenianych pracowników, których ocena nie wynika wprost ze struktury organizacyjnej firmy oraz wybór konsultantów oceny.

Różne okresy oceny

System K2.Kompetencje pozwala na przeprowadzenie oceny uwzględniającej dowolny okres przeznaczony na realizację celów czy ocenę kompetencji, np. aplikacja może wspierać procesy oceny kwartalnej, opartej na realizacji celów, oraz rocznej oceny kompetencji i postaw pracowników.

Automatyczne wyliczanie oceny i premii

Na podstawie wystawionych ocen dotyczących realizacji celów i kompetencji pracowników, aplikacja automatycznie wylicza ocenę końcową pracownika, według zdefiniowanych wcześniej kryteriów (np. wagi ocen). Dodatkowo, prezentowane są średnie z wszystkich ocen, różnica w stosunku do oceny z poprzedniego okresu czy też zbiorcze oceny dla całych zespołów czy działów organizacji. Istnieje również możliwość wyliczenia sugerowanej premii pracownika, zależnej od wyniku oceny, pozostałych składników premii i zastosowanych ograniczeń (np. maksymalna premia dla wybranego stanowiska).

RÓŻNE MODELE OCENY

Ocena pracownika przez przełożonego

Głównym modelem oceny wspieranym przez aplikację K2.Kompetencje jest ocena pracownika przez przełożonego. Wyznaczanie osoby oceniającej dla każdego pracownika następuje automatycznie na podstawie struktury zatrudniania. System uwzględnia także rotacje pracowników, czasowe zastępstwa i inne zdarzenia zmieniające tymczasowo lub permanentnie strukturę zatrudnienia. W standardowym modelu oceny w pierwszy kroku przełożony definiuje cele do realizacji oraz opcjonalnie dodaje/odejmuje kompetencje, które będą oceniane w procesie. W następnym etapie pracownik dokonuje samooceny realizacji celów i wybranych kompetencji, a następnie przełożony wykonuje własną ocenę realizacji celów i kompetencji, porównując ocenę z samooceną pracownika.

Dane oceny:

Ocena realizacji celów		Ocena postaw	
Ocena postaw:			
Nazwa	Postawa: POMAGAM KOLEGOM		Przykład zachowania
Pomagam kolegom	Definicja oceny 5	<ul style="list-style-type: none"> > Aktywnie uczestniczę w tworzeniu kultury organizacji opartej na koleżeńskości i współpracy > Promuję pozytywne zachowania związane z niesieniem pomocy innym > Zauważam i rozwiązuję konflikty > Tworzę pozytywną atmosferę w zespole i firmie 	-
Jestem proaktywny i otwarty	Definicja oceny 4	<ul style="list-style-type: none"> > Z własnej inicjatywy oferuję pomoc innym > Biorę odpowiedzialność za dobre wyniki pracy moich współpracowników > Mam czas dla innych nawet jeśli ich problemy nie dotyczą bezpośrednio mojej pracy 	-
Współpracuję w zespole	Definicja oceny 3	<ul style="list-style-type: none"> > Utrzymuję dobre stosunki ze współpracownikami > Traktuję współpracowników tak jak sam chciałbym być traktowany > Nie ignoruję tych którzy oczekują mojej reakcji 	-
Szanuję innych	Definicja oceny 2	<ul style="list-style-type: none"> > Nie w pełni spełniam wymagania określone w definicji oceny 3 	-
Dzielę się wiedzą			
Szanuję klienta			
Zachowuję się kulturalnie			
Pomagam nowym pracownikom			
Dbam o porządek i o środowisko naturalne			
Wykazuję inicjatywę, jestem innowacyjny			
Średnia:			

Wielowymiarowa ocena pracownika daje gwarancję kompletności procesu oceny

Ocena wzajemna pracowników

Jedną z możliwych metod oceny pracowników w systemie K2.Kompetencje jest wzajemna pracowników. Polega ona na wzajemnym ocenianiu się przez pracowników zarówno pod kątem jakości współpracy, jak i pod kątem cech charakteru pracownika, jego umiejętności pracy w zespole. Oceniani pracownicy mogą być wyznaczani w oparciu o współpracę projektową na podstawie danych pobieranych z Intranetu firmy.

Ocena 360°

System K2.Kompetencje wspiera również model oceniany pracowników metodą 360 stopni. Pracownik początkowo ocenia sam siebie, a następnie jego ocena porównywana jest z ocenami przełożonego, współpracowników i klientów, umożliwiając wielostronną ocenę pracownika.

Ocena kierownika zespołu

System K2.Kompetencje umożliwia przeprowadzenie oceny kierowników zespołów przez dyrektorów działów lub pionów organizacji, dzięki możliwości określenia dodatkowych kryteriów oceny, takich jak kompetencje kierownicze, umiejętność sprawnego zarządzania zasobami i projektami.

ZARZĄDZANIE OCENAMI I KOMPETENCJAMI

Ocen pracownika

System K2.Kompetencje umożliwia stały monitoring statusu bieżącej oceny, oferując również podgląd częściowych wyników oceny. Każdy pracownik ma możliwość wyszukiwania i przeglądania historii swoich ocen, wraz ze wszystkimi dodatkowymi informacjami takimi jak data oceny czy oceniający.

Ocena realizacji celów:

Wersja do druku

Nr	Kategoria	Cel strategiczny	Opis celu	Miernik celu	Przewidywana data realizacji	% realizacji
1	Globalny	Satysfakcja klientów	Satysfakcja klientów	Uzyskanie zadawalających wyników z ankiety badania satysfakcji klientów. Zakładana struktura ocen - co najmniej 30% ocen „przekracza oczekiwania” i co najwyżej 10% „poniżej oczekiwań”.	2009-12-31 00:00:00	-
2	Grupowy	Efektywność	Poprawa zarządzania zadaniami w ramach projektów	Przypisanie w drugiej połowie roku co najmniej 60% czasu pracy (przypisanego w TS do projektów klienckich) do zadań w TFS. Z uwagi na to, że realizacja tego celu nie zależy tylko z Was, zgłaszajcie i reagujcie aktywnie na brak możliwości realizacji celu (np. nie macie zadań w TFS, a robicie coś dla klienta).	2009-12-31 00:00:00	-
3	Indywidualny	Wysoka jakość	Zaliczenie celów kompetencyjnych	Zaliczenie celów kompetencyjnych w przynajmniej 70%.	2009-12-31 00:00:00	-
4	Indywidualny	Satysfakcja klientów	Automatyzacja testów w TBP: dopilnowanie wdrożenia, napisanie scenariuszy testowych, weryfikacja poprawności działania narzędzia, metoda utrzymania testów	Pokrycie testami automatycznymi systemu dla TBP i dopilnowania używania testów. Pokrycie 70%.	2009-12-31 00:00:00	-

Ocena pracownika:

Samoocena pracownika: 0

Ocena przełożonego:

Ocena przełożonego: 0

System K2.Kompetencje umożliwia stały monitoring statusu bieżącej oceny, oferując również podgląd częściowych wyników oceny

Oceny pracowników

W systemie K2.Kompetencje każdy przełożony ma możliwość stałego podglądu ocen i postępu procesu oceny swoich pracowników, wynikających ze struktury organizacyjnej firmy. Ma również dostęp do archiwalnych ocen, których procesowanie zostało już zakończone. Wybrane osoby, jak na przykład pracownicy działu HR, mają możliwość wglądu do ocen wszystkich pracowników w firmie. System K2.Kompetencje umożliwia im także zapoznanie się z pełną historią ocen wybranych pracowników.

Analiza kompetencji i planowanie rozwoju

System K2.Kompetencje wspiera analizę kompetencji pracowników i planowanie rozwoju całych zespołów. Zaawansowana wyszukiwarka pracowników według poziomów i rodzajów kompetencji umożliwia planowanie zespołów projektowych oraz badanie luk kompetencyjnych w organizacji. Tym samym, system wspomaga planowanie rozwoju pracowników, pozwalając wykryć ich mocne i słabe strony. System może proponować również sugerowane ścieżki rozwoju dla każdego pracownika.

POWIADOMIENIA I RAPORTY

Raporty

Na potrzeby procesów kontrolnych opracowane zostały moduły raportowania, dzięki którym menedżerowie nadzorujący proces mogą śledzić postępy oceny i dotrzymywania przez pracowników ram czasowych przewidzianych na przeprowadzenie ocen. W ramach tego modułu udostępnione są

zestawienia prezentujące statusy oceny wybranych pracowników czy działów, zestawienia ocen pracowników za wskazany okres z zastosowaniem wybranych miar (np. mediana) czy rozkłady poziomów kompetencji poszczególnych zespołów i działów. Zestawienia takie mogą być kluczowe dla podjęcia decyzji o ewentualnym awansie czy przyznaniu premii. Dodatkowo, możliwe jest wykonanie eksportu danych każdego raportu do wydruku, formatu PDF oraz Excel, umożliwiające dalszą analizę danych.

Powiadomienia email

System K2.Kompetencje posiada możliwość skonfigurowania licznych powiadomień, informujących użytkowników o wybranych zdarzeniach w procesie oceny. Mogą to być takie zdarzenia jak: wiadomość do przełożonego z przypomnieniem o konieczności utworzenia nowej oceny, informacja o zamknięciu samooceny przez pracownika czy też cykliczne powiadomienia o konieczności zamknięcia oceny lub wystawienia ocen cząstkowych.

Rozkłady i statystyki poziomów kompetencji

System K2.Kompetencje umożliwia wygenerowanie rozkładów i statystyk poziomów kompetencji w grupach i działach. Przykładowo może to być rozkład ocen pracowników wybranego działu wraz z możliwością porównania go z rozkładem wzorcowym. Inną informacją, jaka może być dostarczona jest szczegółowy raport o procencie zaliczenia celów z podziałem na cele indywidualne, grupowe, globalne.

INNE FUNKCJONALNOŚCI I MOŻLIWOŚCI KONFIGURACYJNE

Integracja z systemami HR

System K2.Kompetencje posiada możliwość zintegrowania z systemami HR firmy. Umożliwia to łatwe odwzorowanie struktury organizacyjnej firmy oraz uzyskanie pełniejszej informacji o pracownikach zatrudnionych w firmie. Dodatkowo, aplikacja oferuje możliwość eksportu wyliczonych premii do systemu kadrowego organizacji czy też danych o lukach kompetencyjnych do systemów klasy E-learning.

Panel konfiguracyjny

System K2.Kompetencje jest w dużym stopniu konfigurowalny. Umożliwia zarządzanie listą i rodzajami kompetencji, grupami i poziomami kompetencji oraz skalą i kryteriami ocen. Użytkownik może także modyfikować parametry dotyczące terminów powiadomień email oraz maksymalnej i minimalnej wartości premii. System udostępnia możliwość obsługi czasowych zastępstw i uwzględnienia ich w ocenie oraz anulowanie procesu oceny oraz zmianę ocenianego w czasie trwania procesu.

Wydruk arkuszy ocen i eksport danych

System K2.Kompetencje umożliwia łatwy wydruk arkuszy ocen wybranych pracowników lub całych grup. Umożliwia także eksport danych z ocenami do różnych popularnych formatów, jak arkusze kalkulacyjne Microsoft Excel, dokumenty PDF lub pliki CSV.

Integracja z portalem korporacyjnym

System K2.Kompetencje posiada możliwość zintegrowania z portalem korporacyjnym firmy. Dzięki integracji, użytkownicy końcowi systemu wykorzystują jednolity interfejs, znanym im z innych aplikacji udostępnianych poprzez portal, oraz mają jeden centralny dostęp do wszystkich aplikacji organizacji.

K2 Web Systems

K2 Web Systems to spółka wyspecjalizowana w dostarczaniu dedykowanych informatycznych rozwiązań dla biznesu. Należymy do Grupy K2 Internet S.A. Od 2004 roku jesteśmy partnerem wdrożeniowym Microsoft, a obecnie jesteśmy jedną z największych w Polsce firm tworzących oprogramowanie na zamówienie w oparciu o produkty i technologie tej firmy.

Zapraszamy na nasze strony

www.k2websystems.pl

 web.systems