

Systemy ocen okresowych

Metodologia projektowania systemów okresowej oceny pracy opiera się zwykle na określeniu roli tych kompetencji zawodowych, które mają dominujący wpływ na osiągnięcie celów strategicznych firmy, takich jak: realizacja założonych celów biznesowych, proaktywność pracowników, budowanie klimatu współpracy w zespołach, sprawna komunikacja pionowa i pozioma oraz zaangażowanie menedżerów liniowych w realizację planów.



System ocen okresowych pracowników powinien obejmować ocenę kompetencji kluczowych i specyficznych oraz realizację celów (zarządzanie przez cele, MBO). W klasycznej wersji system ocen okresowych obejmuje ocenę przełożonego oraz samoocenę. Może on zostać dodatkowo wzbogacony o oceny współpracowników i klientów wewnętrznych (a nawet klientów zewnętrznych), wtedy mówimy o ocenie 360°, co oznacza, że uwzględniamy w ocenie pracy wiele perspektyw lub źródeł oceny.



Ocena okresowa umożliwia określenie mocnych i słabych stron pracowników w zakresie kompetencji kluczowych i specyficznych dla pełnionych przez nich funkcji (z uwzględnieniem opisu stanowiska), zwiększenie wglądu w prezentowany styl pracy oraz możliwość skonfrontowania oceny uzyskanej z innego źródła, czy innych źródeł, z samooceną. Wnioski z oceny pracownika powinny być wykorzystywane przy planowaniu kariery zawodowej przez jego menedżera, a także częstą praktyką jest powiązanie systemu ocen z systemem premiowania.