



# Proces oceny kompetencji zawodowych na serwisie platforma360.pl

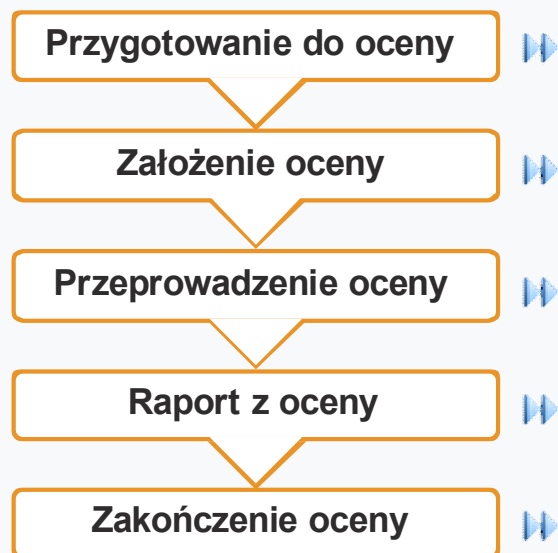
**Zapraszamy do zapoznania się z ważnymi informacjami, które pomogą  
Państwu uzyskać rzetelne i przydatne dla Waszej Firmy wyniki w  
procesie oceny.**





## Proces oceny kompetencji zawodowych

Proces oceny kompetencji zawodowych w serwisie platforma360.pl jest realizowany w pięciu głównych etapach:



Proces oceny może zostać dopasowany do specyfiki Firmy lub uzupełniony o dodatkowe działania realizowane po zakończeniu oceny:



**Kliknięcie na strzałkę otwiera stronę z *Ważnymi Informacjami* dla danego etapu.**

## Etap 1: Przygotowanie do oceny

### Ważne informacje:

- [Jak przygotować się do założenia oceny?](#)
- [Jaki jest cel oceny?](#)
- [Z których grup kompetencji korzystać?](#)
- [Które kompetencje przez kogo powinny być oceniane?](#)
- [Jakie są poziomy oceny kompetencji?](#)
- [Jak wybrać zestaw kompetencji do oceny?](#)
- [Jak ocenić kompetencje grupy pracowników?](#)
- [Jakie mogą być grupy osób oceniających?](#)
- [Jak wybrać osoby oceniające danego pracownika?](#)
- [Ile osób powinno oceniać jednego pracownika?](#)

*Koniec prezentacji*



*Powrót do  
procesu oceny*





## Jak przygotować się do założenia oceny?

Przed przystąpieniem do zakładania oceny należy ustalić:

**1. CO?**

Które kompetencje zawodowe rzeczywiście wpływają na efektywność osób zajmujących konkretne stanowiska w Firmie i pomagają osiągać jej sukces na rynku?

**2. KOGO?**

Jaką grupę pracowników wybrać do oceny?

**3. KTO?**

Które osoby z Firmy lub spoza niej rzetelnie ocenią wybranych pracowników?

**4. PO CO?**

W jakim celu Firma chce przeprowadzić ocenę i co ma być jej efektem?

*Tematy pomocy*



*Lista tematów*



*Powrót do procesu oceny*






## Jaki jest cel oceny?

Dzięki wynikom oceny Firma ma możliwość:

- Rozpoznania mocnych i słabych stron pracownika oraz zaplanowania kierunków jego rozwoju.
- Określenia, w jaki sposób można wykorzystać potencjał pracownika do rozwoju Firmy i innych osób.
- Podjęcia decyzji zarządczych wobec pracownika (np. o awansie, przemieszczeniu wewnętrznym, premiach czy niezbędnych szkoleniach...).

 **Rekomendujemy, by osobom włączonym w proces, osobiście przekazać prośbę o rzetelną i obiektywną ocenę.**

*Tematy pomocy*



*Lista tematów*



*Powrót do procesu oceny*





## Z których grup kompetencji skorzystać?

Kompetencje w serwisie platforma360.pl są podzielone na trzy główne grupy:

- **Kompetencje Menedżerskie**

Grupa ta zawiera 16 kompetencji związanych z efektywnym pełnieniem funkcji menedżera / kierownika. Znajdują się tu kompetencje dotyczące wyższego i niższego szczebla menedżerskiego.

*Mogą być oceniane u osób, zajmujących stanowiska kierownicze (kierownik, dyrektor, menedżer projektu, brygadzysta, ...).*

- **Kompetencje Zawodowe Uniwersalne**

W tej grupie znajduje się 30 kompetencji związanych z efektywną współpracą z ludźmi w Firmie i poza nią.

*Mogą być oceniane u wszystkich pracowników Firmy, niezależnie od zajmowanego stanowiska.*

- **Kompetencje Zawodowe Specjalistyczne**

Obecnie serwis platforma360.pl oferuje Państwu do wyboru 11 kompetencji związanych z procesem sprzedaży i obsługi Klienta

*Mogą być oceniane u specjalistów ds. sprzedaży i/lub obsługi klienta.*



**Ta grupa kompetencji będzie stale aktualizowana tak, aby objęła również inne ważne stanowiska w Firmie).**

Tematy pomocy



Lista tematów



Powrót do procesu oceny





## Które kompetencje przez kogo powinny być oceniane?

### ● **Kompetencje Menedżerskie**

Kompetencje menedżerskie (związane z procesem kierowania zespołem) mogą ocenić jedynie osoby z wewnątrz Firmy, ponieważ to one „widzą”, w jaki sposób menedżer pełni swoją funkcję. Dlatego rekomendujemy jako oceniających:

- ↳ Podwładnych
- ↳ Przełożonych
- ↳ Współpracowników wewnętrznych

### ● **Kompetencje Zawodowe Uniwersalne**

rekomendujemy jako oceniających:

- ↳ Wszystkie osoby bezpośrednio kontaktujące się z pracownikiem (osoby z Firmy i spoza niej)

### ● **Kompetencje Zawodowe Specjalistyczne**

rekomendujemy jako oceniających:

- ↳ osoby mogące bezpośrednio obserwować pracownika w trakcie pracy (w zależności od sytuacji: Klient zewnętrzny lub Klient wewnętrzny, pracujący obok współpracownik z zespołu lub obserwujący pracownika przełożony)

Tematy pomocy



Lista tematów



Powrót do procesu oceny



## Jakie są poziomy oceny kompetencji?

**!** W zależności od wyboru osób ocenianych kompetencje posiadają różne maksymalne poziomy rozwoju.

**Osoby z Firmy mogą ocenić kompetencje na pięciu poziomach rozwoju:**

Poziom 1	Poziom 2	Poziom 3	Poziom 4	Poziom 5
Pracownik uczy się swojej roli w Firmie..	Pracownik sprawnie radzi sobie z podstawowymi zadaniami na swoim stanowisku pracy.	Pracownik wykonuje samodzielnie wszystkie przydzielone mu zadania.	Pracownik wykonuje samodzielnie wszystkie przydzielone mu zadania. Dzieli się swoją wiedzą ze współpracownikami.	Pracownik wykonuje swoją pracę. Przekracza wymagania Firmy. Tworzy systemy usprawniające pracę.

**!** **Osoby spoza Firmy mogą ocenić kompetencje na pierwszych trzech poziomach rozwoju.** Wynika to z faktu, że osoby spoza Firmy rzadko mają możliwość zaobserwowania działań pracownika, które realizuje on doskonaląc działania swojej Firmy (rozwijając współpracowników lub tworząc nowe strategie działania).

Poziom 1	Poziom 2	Poziom 3	Poziom 4	Poziom 5
Pracownik uczy się swojej roli w Firmie..	Pracownik sprawnie radzi sobie z podstawowymi zadaniami na swoim stanowisku pracy.	Pracownik wykonuje samodzielnie wszystkie przydzielone mu zadania.	.	

**!** **Zwracamy jednocześnie uwagę, że nie wszystkie kompetencje mogą być oceniane przez osoby spoza Firmy.**

Tematy pomocy



Lista tematów



Powrót do procesu oceny



## Jak wybrać pakiet kompetencji do oceny?

Wybór kompetencji do oceny zależy od trzech podstawowych czynników:

- Specyfiki działania Firmy i reguł, według których powinni postępować pracownicy
- Stanowiska zajmowanego przez oceniane osoby
- Planów zawodowych Firmy wobec ocenianych pracowników.



**Badania wykazują, że kompetencji ocenianych u danego pracownika powinno być maksymalnie 15.** Dlatego przed założeniem oceny proponujemy przywołanie „w pamięci” osób, które chcemy ocenić i udzielenie odpowiedzi na następujące pytania:

1. Jakie kompetencje pracowników są rzeczywiście niezbędne mojej Firmie do jej rozwoju i osiągnięcia sukcesu na rynku?
2. Przestrzegania jakich głównych wartości oczekuję od pracowników mojej Firmy i które kompetencje są z tym bezpośrednio związane?
3. Które kompetencje decydują o sukcesie pracownika na stanowisku, jakie zajmuje?
4. Jakie mam plany rozwoju wobec ocenianego pracownika i jakie kompetencje są z tym powiązane?

Tematy pomocy




Lista tematów



Powrót do procesu oceny



## Jak ocenić kompetencje grupy pracowników?

 Chcemy ułatwić Państwu proces oceny. Gdy wybierze Państwo jeden zestaw kompetencji, to może posłużyć on do oceny całej grupy pracowników i nie będzie konieczne zakładanie oddzielnych ocen dla każdego pracownika.

Wyjątkiem są sytuacje, gdy:

- **Pracownicy zajmują różne stanowiska w Firmie – w związku z czym oczekuje się od nich różnych kompetencji.**  
Prosimy w takim przypadku o założenie dla nich oddzielnych ocen (np. dla pracownika działu IT, dla pracownika działu marketingu i dla pracownika działu obsługi Klienta).
- **Pracownicy należą do jednego działu / zespołu, łącznie z osobą zajmującą stanowisko kierownicze, jednak zakres ich działań jest różny.**  
Prosimy w takim przypadku o założenie oddzielnych ocen (np. dla kierownika działu sprzedaży, dla sprzedawców i dla asystentów sprzedawców).
- **Pracownicy zajmują podobne stanowiska w zakresie zadań, tylko na różnym poziomie hierarchii** (np. specjaliści i młodsi specjaliści z danej dziedziny)  
W takiej sytuacji można założyć dla nich jedną ocenę i zróżnicować oczekiwany poziom rozwoju kompetencji na etapie określania *optimum*.

Tematy pomocy



Lista tematów



Powrót do procesu oceny





## Jakie mogą być grupy osób oceniających?

Zgodnie z założeniami oceny w systemie 360 stopni platforma oferuje możliwość wybrania oceniających z dwóch podstawowych grup: osób z wewnątrz Firmy i spoza niej.

### OSOBY Z FIRMY:

- **Przełożony** – osoba, która jest w hierarchii Firmy bezpośrednim przełożonym ocenianego.
- **Podwładni** – jeśli oceniana osoba zajmuje stale lub przejściowo stanowisko kierownicze, np. jest menedżerem projektu
- **Współpracownicy wewnętrzni** – osoby z zespołu / działu bezpośrednio współpracujące z ocenianym pracownikiem.
- **Klienci wewnętrzni** – osoby z Firmy na rzecz których działa pracownik (np. Klientami wewnętrznymi działu szkoleń są wszyscy pracownicy Firmy, zaś Klientami wewnętrznymi magazynu wewnętrznego są np.. sprzedawcy).

### OSOBY SPOZA FIRMY:

- **Współpracownicy zewnętrzni** – osoby spoza Firmy bezpośrednio kontaktujące się z pracownikiem podczas wykonywania przez niego obowiązków (dostawcy, poddostawcy, partnerzy strategiczni).
- **Klienci zewnętrzni** – Klienci Firmy, którzy są bezpośrednimi odbiorcami jej usług / produktów (np. osoby, z którymi spotyka się handlowiec, żeby zaproponować skorzystanie z usług / produktów Firmy czy właściciele firm obsługiwanych przez księgową z biura rachunkowego).

Tematy pomocy



Lista tematów



Powrót do procesu oceny





## Jak wybrać osoby oceniające danego pracownika?

**!** Zgodnie z założeniami oceny metodą 360 stopni osoby oceniające kompetencje pracownika powinny zostać wybrane z jego rekomendacji po zaakceptowaniu przez przełożonego.

Dlatego proponujemy Państwu podczas przygotowania do oceny – kontakt z pracownikiem i wspólne z nim ustalenie, kto powinien go oceniać. Pracownik wie, z kim regularnie się spotyka podczas wykonywania zadań i kto może rzeczywiście ocenić jego kompetencje.

**!** Przypominamy, że osoby oceniające muszą bezpośrednio kontaktować się z ocenianym pracownikiem podczas wykonywanych przez niego obowiązków.

**!** Badania wykazują, że w przypadku oceny metodą 360 stopni niebezpieczeństwo zafałszowania wyników jest niewielkie.

Tematy pomocy



Lista tematów



Powrót do procesu oceny





## Ile osób powinno oceniać jednego pracownika?

- Dodatkowym elementem minimalizującym niebezpieczeństwo stronniczości jest liczba osób dedykowanych do oceny kompetencji pojedynczego pracownika. Generalna zasada brzmi:  
**Im więcej oceniających, tym lepiej, tym bardziej rzetelne są wyniki oceny. Liczba osób zaproszonych do oceniania nie ma wpływu na koszt oceny.**
- Przy wyborze oceniających wyłącznie z wewnątrz Firmy prosimy nie uzupełniać danych w zakładkach *Współpracownicy zewnętrzni* oraz *Klienci zewnętrzni*.



### **Rekomendujemy włączenie do procesu oceny oceniających spoza Firmy.**

Dotyczy to osób na stanowiskach mających bezpośredni kontakt z Klientami Firmy oraz Współpracownikami zewnętrznym (np. dostawcami itp.).

Tematy pomocy



Lista tematów



Powrót do procesu oceny





## Etap 2: Założenie oceny

### Ważne informacje:

- [Na co należy zwrócić uwagę podczas zakładania oceny?](#)
- [Jakie konto i formę oceny wybrać?](#)

*Koniec prezentacji*



*Powrót do  
procesu oceny*





## Na co należy zwrócić uwagę podczas zakładania oceny?

- W celu ochrony prywatności osób korzystających z serwisu platforma 360.pl, wprowadzone dane personalne osób ocenianych i oceniających (imię, nazwisko, adres e-mail) są usuwane z serwisu natychmiast po zakończeniu oceny.
- ⚠ **Rekomendujemy, by przed przejściem do kolejnego kroku upewnili się Państwo, że wszystkie kompetencje, które mają zostać ocenione zostały zaznaczone.** Cofnięcie się spowoduje utratę znaczników przy wybranych kompetencjach.
- ⚠ **Zwracamy uwagę na poprawne wpisywanie danych osób: ze szczególnym uwzględnieniem poprawności adresu e-mail. Jest to droga, którą serwis platforma360.pl kontaktuje się z osobami włączonymi w proces oceny.**

Tematy pomocy



Lista tematów




Powrót do procesu oceny





## Jakie konto i formę oceny wybrać?

- Nowi użytkownicy serwisu platforma360.pl mają możliwość wybrania jednego z dwóch rodzajów kont:
  - ✦ **Konto stałe** – dla osób, które będą chciały w przyszłości korzystać z platformy.
  - ✦ **Konto jednorazowe** – dla osób, które chcą skorzystać z platformy jeden raz i nie zależy im na posiadaniu stałego konta; w tym przypadku serwis po pobraniu Raportu automatycznie usunie założone konto jednorazowe z bazy.
- Podczas zakładania oceny zarówno nowi, jak i stali Użytkownicy mają możliwość wyboru formy oceny:
  - ✦ **Ocena stała** – informacje o danej ocenie oraz związane z nią dane są stale dostępne w *Panelu Użytkownika*.
  - ✦ **Ocena jednorazowa** – informacje o danej ocenie oraz związane z nią dane są usuwane z konta Użytkownika po pobraniu Raportu.

 **Panel użytkownika** to miejsce chronione w serwisie platforma360.pl, do którego dostęp ma jedynie **Zakładający ocenę**

Tematy pomocy



Lista tematów



Powrót do procesu oceny



## Etap 3: Przeprowadzenie oceny

### Ważne informacje:

- [Jak długo powinien trwać proces oceny?](#)
- [O czym należy wiedzieć określając optimum?](#)
- [Jak określić optimum dla stanowiska?](#)
- [Co zrobić jeśli oceniający nie dokończy oceny?](#)

Koniec prezentacji



Powrót do  
procesu oceny





## Jak długo powinien trwać proces oceny?

 **Rekomendujemy 2 tygodnie, jako nieprzekraczalny czas trwania procesu oceny.**

- Badania dotyczące oceny pracowniczej wykazały, że nadmierne rozciąganie procesu oceny odbija się niekorzystnie na jej wynikach.
- Gdyby wydarzyła się sytuacja losowa, która uniemożliwi zakończenie procesu oceny i pobranie *Raportu z Oceny* w ciągu 14 dni – prosimy o kontakt z serwisem platforma360.pl.

Tematy pomocy



Lista tematów



Powrót do  
procesu oceny



## O czym należy wiedzieć określając *optimum*?

### **Optimum** należy określić dla stanowiska a nie dla osoby

- **Optimum** – optymalny poziom rozwoju kompetencji zawodowych na danym stanowisku w Firmie – określa oczekiwania Firmy wobec osób zajmujących dane stanowisko.
- Dzięki temu w **Raporcie z oceny** Firma ma możliwość porównania wyników oceny z wymaganym przez nią poziomem kompetencji na stanowisku. Dlatego też **optimum** określane jest dla stanowisk, a nie dla ocenianych osób.

### **Optimum** to nie zawsze trzeci poziom rozwoju danej kompetencji.

- Nie dla każdego stanowiska poziomem optymalnym rozwoju kompetencji jest poziom 3. Określenie optimum dla danego stanowiska zależy od:
  - ✦ **Przyjętej przez Firmę strategii rynkowej i związanych z nią oczekiwań wobec pracowników** – czasem Firma wymaga, aby pracownicy „dobrze wykonywali to, co jest do wykonania”, czasem jednak oczekuje, żeby robili „coś więcej”, niż sprawne realizowanie obowiązków. W tym przypadku optimum dla stanowisk może być określone powyżej, lub poniżej poziomu trzeciego.
  - ✦ **Miejsca stanowiska w hierarchii organizacyjnej** – od niektórych stanowisk w Firmie (głównie specjalistycznych oraz kierowniczych) wymaga się myślenia bardziej strategicznego, niż bieżącego. W tych przypadkach optymalny poziom rozwoju kompetencji może przekraczać poziom 3.

Tematy pomocy



Lista tematów



Powrót do procesu oceny





## Jak określić *optimum* dla stanowiska?

Przy określaniu *optimum* dla danego stanowiska powinny zostać wzięte pod uwagę jednocześnie oba czynniki: strategia Firmy i miejsce stanowiska w hierarchii organizacyjnej.

 **W przypadku trudności przy określaniu *optimum* prosimy o kontakt:**

[biuro@platforma360.pl](mailto:biuro@platforma360.pl) , tel. +48 501 270 407

Tematy pomocy



Lista tematów




Powrót do  
procesu oceny






## Co zrobić jeśli oceniający nie dokończy oceny?

 **Link otrzymany przez oceniających w zaproszeniu do wykonania oceny jest jednorazowy – dzięki temu nikt niepowołany nie może go ponownie użyć.**

Z tego powodu jeśli osoba oceniająca przerwie wykonywanie oceny przed ocenieniem wszystkich wybranych kompetencji – nie może ponownie rozpocząć oceny wchodząc na link wysłany w zaproszeniu.

 **Jeśli dany oceniający przerwał ocenę w trakcie jej wykonywania – *Zakładający ocenę* może w *Panelu Użytkownika* wygenerować dla oceniającego nowe zaproszenie do oceny.**

- Informacje o postępie procesu oceny – w tym także o nie dokończeniu oceny przez danego oceniającego – można na bieżąco śledzić w *Panelu Użytkownika*.

Tematy pomocy



Lista tematów



Powrót do procesu oceny





## Etap 4: Raport z oceny

### Ważne informacje:

- [Jak posługiwać się Raportem z Oceny?](#)

*Koniec prezentacji*



*Powrót do  
procesu oceny*





## Jak posługiwać się *Raportem z Oceny*?

**! Raport jest ważnym źródłem informacji zarówno dla Firmy, jak i dla ocenianego pracownika.**

Rekomendujemy przesłanie *Raportu z Oceny* ocenianemu pracownikowi. Dzięki temu, pracownik będzie mógł zweryfikować własną opinię o poziomie rozwoju kompetencji zawodowych oraz przeanalizować możliwe kierunki zwiększenia efektywności swoich działań.

**! Jedną z reguł efektywnego i motywującego procesu oceny jest tajność jej szczegółowych wyników.**

**! Więcej informacji na temat *Raportu z Oceny* możecie Państwo uzyskać pod adresem [biuro@platforma360.pl](mailto:biuro@platforma360.pl) lub numerem telefonu: **+48 501 270 407****

Lista tematów



Powrót do  
procesu oceny





## Etap 5: Zakończenie oceny

### Ważne informacje:

- [Czy po zakończeniu oceny potrzebna jest rozmowa oceniająca?](#)

*Koniec prezentacji*




*Powrót do  
procesu oceny*





## Czy po zakończeniu oceny potrzebna jest *Rozmowa oceniająca*?

 Rekomendujemy Państwu przeprowadzenie *Rozmowy oceniającej* po zakończeniu procesu oceny.

 Więcej informacji na temat *Rozmowy oceniającej* możecie Państwo uzyskać pod adresem: [biuro@platforma360.pl](mailto:biuro@platforma360.pl) lub numerem telefonu: **+48 501 270 407**

*Lista tematów*



*Powrót do  
procesu oceny*





## Możliwe obszary współpracy z Platformą 360

### Ważne informacje:

- [Jak spersonalizować ocenę kompetencji zawodowych?](#)
- [W jakich obszarach można współpracować z Platformą 360 przy działaniach doskonalących?](#)
- [Jakie dodatkowe działania doradcze oferuje Platforma 360?](#)

*Koniec prezentacji*



*Powrót do  
procesu oceny*





## Jak spersonalizować ocenę kompetencji zawodowych?

- Proces personalizacji w serwisie platforma360.pl obejmuje stworzenie *Dedykowanej Platformy Firmowej*.
- W ramach *Dedykowanej Platformy Firmowej* oferujemy opracowanie:
  - Specyficznych kompetencji związanych z misją, wizją oraz wartościami firmowymi,
  - Pakietu kompetencyjnego dla kluczowych w Firmie grup stanowisk (np. IT, marketing, trenerzy umiejętności, logistyka itp.)
  - Kompetencyjnych kwestionariuszy badania potrzeb szkoleniowych z wybranych obszarów,
  - Badania ukierunkowanego na ocenę kompetencji związanego z jakością kontaktów zewnętrznych,
  - Zindywidualizowanego, bazującego na kompetencjach procesu rekrutacji

 **Wszystkie opracowane narzędzia oraz wyniki są objęte ochroną danych, podobnie jak wyniki ocen przeprowadzonych w serwisie platforma360.pl.**

Tematy pomocy



Lista tematów



Powrót do  
procesu oceny





## W jakich obszarach można współpracować z Platformą 360 przy działaniach doskonalących?

### ● Poziom indywidualny:

- ✦ Opracowywanie indywidualnych ścieżek karier dla pracowników,
- ✦ Tworzenie indywidualnych planów rozwojowych obejmujących samokształcenie oraz coaching,
- ✦ Rozwój umiejętności dydaktycznych osób dedykowanych do wsparcia rozwoju innych pracowników z Firmy.

### ● Poziom grupowy:

- ✦ Zaplanowanie i realizacja szkoleń wewnętrznych
- ✦ Zaplanowanie i realizacja cykli coachingowych dla wybranych grup pracowników.

[Przejdź do Butiku Szkoleniowego](#)

### ● Poziom firmowy:

- ✦ Wsparcie w planowaniu procesu zarządzania kompetencjami w Firmie

Tematy pomocy



Lista tematów



Powrót do procesu oceny





## Jakie dodatkowe działania doradcze oferuje Platforma 360?

### ● **Polityka personalna:**

- ✦ Tworzenia profili kompetencyjnych dla stanowisk.
- ✦ Opracowywanie dodatkowych elementów oceny, badających poziom realizacji zadań przypisanych do wybranych grup stanowisk tworzących razem z oceną kompetencji pełny Arkusz Oceny Pracownika.
- ✦ Badanie potrzeb rozwojowych Firmy i pracowników.

### ● **Współpraca wewnętrzna:**

- ✦ Opracowanie jakościowych standardów kontaktów wewnętrznych i zewnętrznych pracowników Firmy.
- ✦ Budowanie wartości Firmy i kultury organizacyjnej.
- ✦ Badanie satysfakcji pracowników.

### ● **Kontakty z otoczeniem Firmy:**

- ✦ Badanie opinii Klientów zewnętrznych i Współpracowników zewnętrznych o Firmie (*badanie satysfakcji*).
- ✦ Badanie opinii Klientów zewnętrznych i Współpracowników zewnętrznych na temat poziomu spełnienia przez Firmę kryteriów jakości obsługi.

Tematy pomocy



Lista tematów



Koniec prezentacji



Powrót do procesu oceny





**Dziękujemy za zapoznanie się z informacjami związanymi  
z procesem oceny w serwisie platforma360.pl**

**Zapraszamy na [stronę główną](#), gdzie – po zebraniu potrzebnych danych –  
będziecie mogli Państwo rozpocząć proces zakładania oceny.**

