



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin[©]

Witamy w aplikacji BinBin[©]

INSTRUKCJA – WPROWADZENIE Ogólna informacja o aplikacji BinBin [©]	strony: 1-9
Dostęp, logowanie, zasady korzystania	strona: 1
Zawartość aplikacji	strona: 1
Cel, założenia, charakter i zakres funkcjonowania aplikacji	strony: 1-2
Kolejność czynności do wykonania (przegląd)	strony: 3-4
Zasady przypisania wskaźników do kompetencji w modelu dostępnym w aplikacji BinBin [©] . .	strony: 5-7
Charakterystyka układu kompetencji w prezentowanym modelu	strony: 7-9

INSTRUKCJA – POSTĘPOWANIE Kolejne kroki w celu wykonania indywidualnej oceny z wykorzystaniem aplikacji BinBin [©]	strony: 10-34
--	----------------------

Ogólna informacja o aplikacji BinBin[©] (w książce opisywana pod techniczną nazwą arkusz 0-1/1)

Dostęp, logowanie, zasady korzystania

UWAGA!

W systemie może przebywać tylko jeden użytkownik, co oznacza, że zalogowanie się drugiego użytkownika z wykorzystaniem tego samego loginu i hasła powoduje zablokowanie działań użytkownika już będącego w systemie. Udostępnienie danych do logowania innej osobie niebędącej nabywcą książki pociąga za sobą ryzyko ograniczenia korzystania z systemu pierwotnemu właścicielowi loginu i hasła. Każdy kolejny bezprawny użytkownik blokuje poprzednich.

Zawartość aplikacji

Aplikacja zawiera następujące elementy:

- Instrukcję wprowadzającą w zasady oceny i opisującą kolejne kroki procedury.
- Bazę (175) zachowań stanowiących wskaźniki 37 kompetencji sklasyfikowanych w bazie aplikacji (w obecnej wersji bazy nie ma kategorii menedżerskich i specjalistycznych).
- Arkusz obserwacji służący do rejestracji zachowań, które występowały u pracownika w ocenianym okresie.
- Bazę potencjalnych przyczyn występowania negatywnych zachowań – tzw. bazę motywów (w wersji dostępnej z książką baza motywów obejmuje tylko część zachowań z bazy aplikacji).
- Bazę wskazówek dotyczących działań, jakie można podjąć w stosunku do różnych grup niepożądanych zachowań w zależności od ich domniemanych przyczyn.

Cel, założenia, charakter i zakres funkcjonowania aplikacji

Aplikacja jest przygotowana głównie w celu umożliwienia Czytelnikom wykonania oceny pracowników według proponowanego w książce podejścia do oceny kompetencji oraz z wykorzystaniem narzędzia zbudowanego na zupełnie innych zasadach niż powszechnie stosowane. Podejście omawiane w niniejszej pozycji jest zasadniczo



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin[®]

różne od dominującej praktyki w obszarze ZZL, dlatego możliwość skorzystania z gotowego rozwiązania ułatwi wypróbowanie i ocenę proponowanego postępowania. Jeśli użytkownicy oferowanego narzędzia uznają, że wnosi ono do oceny korzystne i pomocne elementy, będą mogli na podstawie tych doświadczeń oraz treści książki wykonać samodzielnie własne narzędzia oceny z wykorzystaniem zasad ModeluS[®], zamówić całkowicie indywidualny system oceny oparty na promowanym podejściu lub wykorzystać tylko pewne jego elementy, np. sposób operacjonalizacji kompetencji lub sposób interpretacji rocznych obserwacji.

Z uwagi na innowacyjny charakter narzędzia aplikacja jest formą jego promocji i propagowania. Stanowi więc rozwiązanie częściowe i jednostkowe, co oznacza, że arkusz BinBin[®] (w książce opisywany pod techniczną nazwą arkusz 0-1/1) nie jest rozwiązaniem systemowym, lecz służącym do wykonania pojedynczych ocen. Rozwiązanie dostępne wraz z książką nie daje możliwości wykonywania automatycznych analiz porównawczych, które są zaprezentowane w podrozdziale 3.4.3 książki. Te funkcje są możliwe, gdy narzędzie jest wsparte pełnym z informatyzowanym systemem oceny. Arkusz BinBin[®] zawiera jednak najważniejsze elementy, które prezentują proponowane podejście i wspomagają praktyczną pełną ocenę kompetencji pracownika. Można z jego wykorzystaniem przeprowadzić oceny wielu różnych osób i porównać je w sposób niezautomatyzowany na podstawie wydrukowanych analiz. Można też – co zresztą jest najważniejszą funkcją aplikacji – korzystając z bazy motywów i wskazówek dotyczących działań po ocenie, przygotować rozmowę oceniającą i rzetelnie przeanalizować indywidualną sytuację pracownika.

Zarówno ta książka, jak i udostępniona z nią aplikacja ma pomóc zrobić duży krok w kierunku urzeczywistniania wszelkich rozwiązań z zakresu rozwoju pracownika, których podstawą jest zrozumienie relacji dopasowania między pracownikiem a jego środowiskiem zawodowym, a co za tym idzie kontrola tego dynamicznego procesu. Główna zasada, która przyświeca proponowanemu podejściu do oceny kompetencyjnej pracownika, sprowadza się do hasła:

Oceniaj to, co **widzisz**, nie to, co nazywasz;
zrozum, co widziałeś, zanim wydasz sąd.



Zasadzie tej towarzyszy symbol aplikacji będący jednocześnie graficzną wariacją słowa SOOP i wizerunku binokli. Razem stanowią formę syntetycznego i ważnego przekazu. Nazwa arkusz BinBin[®] odnosi się przede wszystkim do narzędzia zawartego w aplikacji. Jest to jedno z narzędzi opisywanych w książce jako zerojedynkowe, czyli bazujące na ocenie *widzę zachowanie pozytywne (1) / widzę zachowanie negatywne (0)*. Z układu zaobserwowanych zachowań powstaje zerojedynkowy („binarny”) obraz, z którego odczytuje się informacje o kompetencjach. Reguła *przede wszystkim obserwować i widzieć* symbolizowana przez „soop’owe” binokle w połączeniu z zasadą prostej rejestracji zerojedynkowej w miejsce stosowania skal natężeń daje dwa człony „bin” zawarte w nazwie aplikacji. Z opisanych założeń aplikacji i leżącego u jej podstaw podejścia do oceny pracowników wynika bezpośrednio status arkusza BinBin[®], który jest traktowany jako arkusz obserwacji, a nie oceny. Ocenę wykonuje się dopiero po podsumowaniu wszystkich obserwacji i poddaniu ich analizie i interpretacji.



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin[®]

Kolejność czynności do wykonania (przegląd)

I.

SYSTEM Definiowanie roli użytkownika – to pierwszy z 4 kroków prowadzących do uzyskania wyników kompetencyjnej oceny pracownika, którą oferuje prezentowane narzędzie. W celu umożliwienia każdemu użytkownikowi nieograniczonego testowania i swobodnego poruszania się po aplikacji, w jej książkowej wersji nie ma konieczności definiowania roli użytkownika i związanych z tym ograniczeń. Dzięki temu każdy zalogowany użytkownik może wykonać każdy z kroków dostępnych w aplikacji.

Oceniaj to, co widzisz, nie to, co nazywasz.

SYSTEM
definiowanie roli użytkownika
I.

ARKUSZ
definiowanie arkusza

OCENA
wypełnianie arkusza

WYNIKI
analiza wyników

Aplikacja do okresowej oceny kompetencji u pracowników dostępna z książką

„Nowa generacja narzędzi do oceny pracowników w nowym ujęciu klasycznego modelu kompetencji”

ABC
a Wolters Kluwer business

Copyright © 2012 Kinga Paździk (metoda) | Frontbar CIB System (oprogramowanie)
Aplikacja przygotowana na zlecenie Wolters Kluwer Polska SA

II.

ARKUSZ Definiowanie arkusza – wybór wskaźników reprezentujących w jednym arkuszu interesujące użytkownika zachowania. Wybór pełnej grupy wskaźników automatycznie tworzy listę kompetencji.

Uwaga! zgodnie z prezentowanym podejściem początkowemu wyborowi podlegają wskaźniki, jako bezpośrednie wyznaczniki oczekiwań, natomiast kompetencje, jako kategorie pojęciowe, niepodlegające bezpośredniej obserwacji są do tego zbioru dopisywane automatycznie przez aplikację.

Oceniaj to, co widzisz, nie to, co nazywasz.

SYSTEM
definiowanie roli użytkownika

ARKUSZ
definiowanie arkusza
II.

OCENA
wypełnianie arkusza

WYNIKI
analiza wyników

Aplikacja do okresowej oceny kompetencji u pracowników dostępna z książką

„Nowa generacja narzędzi do oceny pracowników w nowym ujęciu klasycznego modelu kompetencji”

ABC
a Wolters Kluwer business

Copyright © 2012 Kinga Paździk (metoda) | Frontbar CIB System (oprogramowanie)
Aplikacja przygotowana na zlecenie Wolters Kluwer Polska SA



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin[®]

III.

OCENA Wypełnienie arkusza obserwacji i zamknięcie sesji oceny – zaznaczenie na podstawie wcześniej dokonanej obserwacji zachowań, które charakteryzują typowy dla ocenianego styl funkcjonowania. Zachowania są zestawiane w pary, z czego jedno ma znaczenie pozytywne, drugie negatywne. Dodatkowo jest możliwość zaznaczenia opcji 'NIE POTRAFIĘ stwierdzić' (brak obserwacji). Zaznaczenie wszystkich punktów w arkuszu zamyka sesję oceny. Można od razu przejść do przeglądania wyników lub pozostawić wypełniony arkusz w bazie aplikacji.

Oceniaj to, co widzisz,
nie to, co nazywasz.

SYSTEM
definiowanie roli
użytkownika

ARKUSZ
definiowanie arkusza

OCENA
wypełnianie arkusza
III.

WYNIKI
analiza wyników

Aplikacja do okresowej oceny kompetencji
u pracowników dostępna z książką

„Nowa generacja narzędzi do oceny pracowników w nowym
ujęciu klasycznego modelu kompetencji”

ABC
a Wolters Kluwer business

Copyright © 2012 Kinga Paszki (metoda) | Frontier CIB Systems (oprogramowanie)
Aplikacja przygotowana na zlecenie Wolters Kluwer Polska SA

IV.

WYNIKI Analiza wyników – interpretacja wyników arkusza z możliwością skorzystania z bazy możliwych przyczyn zachowań niepożądanych oraz wskazówek dotyczących działań rozwojowych. Po automatycznym podsumowaniu wyników można je przeglądać i analizować. Proces ten wspomaga różna konfiguracja zachowań pozytywnych i negatywnych, podsumowania zachowań negatywnych oraz dołączona do nich baza potencjalnych przyczyn oraz sposobów reagowania w zależności od przyczyny.

Oceniaj to, co widzisz,
nie to, co nazywasz.

SYSTEM
definiowanie roli
użytkownika

ARKUSZ
definiowanie arkusza

OCENA
wypełnianie arkusza

WYNIKI
analiza wyników
IV.

Aplikacja do okresowej oceny kompetencji
u pracowników dostępna z książką

„Nowa generacja narzędzi do oceny pracowników w nowym
ujęciu klasycznego modelu kompetencji”

ABC
a Wolters Kluwer business

Copyright © 2012 Kinga Paszki (metoda) | Frontier CIB Systems (oprogramowanie)
Aplikacja przygotowana na zlecenie Wolters Kluwer Polska SA



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA
Jak korzystać z aplikacji BinBin[©]

Zasady przypisania wskaźników do kompetencji w modelu dostępnym w aplikacji BinBin[©]

Prezentowany w aplikacji model zawiera zarówno kompetencje, jak i ich wskaźniki. Jednak na etapie dokonywania wyboru występujących/obserwowanych u ocenianego zachowań (czyli w arkuszu) widoczne są tylko wskaźniki bez odniesienia ich do kompetencji. Cały proces przygotowywania się do oceny z wykorzystaniem aplikacji rozpoczyna się zatem również od wyboru zachowań, które mają być włączone do oceny, a nie – jak to klasycznie się odbywa – od wyboru kompetencji. Wszystkie wskaźniki są rzecz jasna powiązane z poszczególnymi kompetencjami, tworząc w narzędziu pełny model, jednakże jest on widoczny dopiero po wypełnieniu arkusza obserwacji. Rozdzielenie wskaźników od kompetencji na wstępnym etapie ma dwa zasadnicze zadania. Pierwsze – uwolnić oceniającego od schematu potocznego lub osobistego rozumienia kompetencji, koncentrując go tylko na znaczeniu zachowań. Drugie – umożliwić precyzyjne opisanie profilu wymagań w stosunku do ocenianego bez ryzyka powielania wskaźników, sztucznego eliminowania niektórych z nich lub narażania się na sprzeczność stawianych wymagań, **co zdarza się gdy zachowania są definiowane na rzecz określenia kompetencji, a nie oczekiwań w stosunku do ocenianego**. Rozłączenie wskaźników od kompetencji podczas definiowania przedmiotu oceny jest szczególnie wskazane, gdy korzysta się z gotowego zbioru zachowań, w którym tworzą one obszerny i spójny obraz jednostki. W aplikacji zbiór wskaźników jest siłą rzeczy ograniczony i narzucony, lecz w indywidualnych rozwiązaniach można go dowolnie powiększać w celu umożliwienia jak najprecyzyjniejszego określenia wymagań.

W modelu widzianym z perspektywy wskaźników w naturalny sposób opisuje się profil oczekiwań od razu kategoriami jednoznaczными, konkretnymi i bezpośrednimi, a nie kompetencjami, które same w sobie nie mają znaczenia, dopóki ich się nie dookreśli wskaźnikami. Opisując zatem oczekiwania wobec ocenianych pracowników, stosując najpierw kompetencje, a potem definiujące je zachowania, wykonuje się niejako jeden etap zbędnie. Ponadto taka kolejność kroków bardzo ogranicza swobodę korzystania ze zbioru dostępnych zachowań, **ponieważ kompetencji w modelu nie da się opisać w sposób kompletny, zachowując całkowitą rozłączność wskaźników!** Jest tak dlatego, że kompetencje jako kategorie opisujące postawy ludzi są bardzo rozległe i podobnie jak cechy osobowości są ze sobą ściśle powiązane. W konsekwencji wiele z nich wzajemnie się dodefiniowuje i w naturalny sposób posiada części wspólne. Taka specyfika powoduje trudności w ustaleniu sztywnych granic między grupami wskaźników opisujących jednocześnie wiele kompetencji. Oznacza to, że zaczynając opis modelu od kategorii kompetencji, a potem przechodząc do wskaźników behawioralnych, prędzej czy później dochodzi się do etapu, gdy trzeba albo powielić zachowania w celu pełnego opisanie kompetencji, albo z niektórych zachowań sztucznie zrezygnować. Powielanie wskaźników wprowadza precyzję w rozumieniu kompetencji, ale powoduje zamieszanie na etapie oceny, natomiast pozostawienie wskaźników rozłącznych (niedopuszczanie do powielania) zachowuje porządek podczas oceny, ale wprowadza z kolei braki w opisie poszczególnych kompetencji. Oderwanie zachowań jako wskaźników od kategorii kompetencji podczas przygotowywania się do obserwacji i oceny oraz samej oceny sprawia, że model staje się w pełni elastyczny i można go precyzyjnie dopasować do każdego profilu wymagań bez odwoływania się do umownych granic związanych z nazewnictwem kompetencji.

W praktyce oznacza to np., że kompetencja ASERTYWNOŚĆ zawierająca w sobie dwie komponenty – pewność siebie oraz szacunek dla praw i odczuć innych ludzi – może być w modelu wydzielona, nazwana i opisana wskaźnikami dla tych dwóch składowych lub nie istnieć w modelu pod odrębną nazwą, lecz jako grupa wskaźników podzielonych między inne dwie kompetencje – nazwane umownie PEWNOŚĆ SIEBIE oraz UTRZYMYWANIE DOBRYCH RELACJI Z OTOCZENIEM. W kolejnym modelu ASERTYWNOŚĆ może przybrać obraz zachowań łączących nieco inaczej zdefiniowane kompetencje – np. PEWNOŚĆ SIEBIE, EMPATIEJ oraz ETYKĘ i PRAWOŚĆ. Kombinacji może być wiele, ale dotyczą tylko perspektywy kompetencji. Na poziomie wskaźników granice między tymi wymiarami znikają, bowiem jedynym nośnikiem informacji o człowieku są jego zachowania. Z nich można odwzorować kompletny i precyzyjny model jego funkcjonowania i zdefiniować



obszary niekorzystne, wymagające uwagi. Zasadę tę obrazuje tabela 5.1. Z układu 7 zachowań zdefiniowanych jako wskaźniki pozytywne dwóch opisywanych kompetencji wynika pewna konkretna postawa – według przyjętej terminologii – asertywna, czyli zakładająca zarówno stanowczość, jaki poszanowanie praw i odczuć innych. Z układu 7 zachowań zdefiniowanych jako wskaźniki negatywne wynikają natomiast dwie charakterystyki postawy przeciwnej, nieasertywnej. Inaczej mówiąc, dwa oblicza braku asertywności – pierwsze to brak stanowczości, uległość, drugie to wrogość i agresja, czyli brak poszanowania potrzeb i praw innych. Gdy opisujemy człowieka tylko za pomocą zachowań (niebieskie pola w tabeli), to w odniesieniu do tych dwóch kompetencji może być on scharakteryzowany w następujący sposób:

- przez 7 zachowań pozytywnych w ramach obydwu kompetencji jako osoba pewna siebie i odznaczająca się szacunkiem w stosunku do innych (asertywna)
- przez 3 zachowania pozytywne w ramach kompetencji PRAWOŚĆ oraz 4 zachowania negatywne w ramach kompetencji STANOWCZOŚĆ jako osoba uległa, niepewna (nieasertywna)
- przez 4 zachowania pozytywne w ramach kompetencji STANOWCZOŚĆ oraz 3 zachowania negatywne w ramach kompetencji PRAWOŚĆ jako osoba agresywna (nieasertywna)
- oraz przez pewną kombinację różnych wskaźników z przyjęciem zasady, że wskaźniki występujące w parze jako pozytywne i negatywne w ramach jednej kompetencji wzajemnie się wykluczają.

Opisując człowieka tylko za pomocą powyższych zachowań, jego obraz, w zakresie omawianych kategorii, można naszkicować w sposób pełny, spójny oraz zrozumiały. Jednakże gdy na tę samą tabelę spojrzeć się z perspektywy kompetencji, widać, że brakuje w niej tak ważnej dla charakterystyki ludzi ASERTYWNOŚCI. W rzeczywistości jej nie brakuje, brakuje jedynie jej nazwy. Włączenie jej do zbioru jako odrębnej kompetencji, spowodowałoby jednak konieczność przypisania do niej wskaźników, które obecnie są rozłożone pomiędzy PEWNOŚĆ SIEBIE i PRAWOŚĆ. To z kolei sprawiłoby, że na nowo zdefiniowane kompetencje stałyby się niepełne lub zawierałyby powielające się wskaźniki. Operowanie samymi zachowaniami jest natomiast proste, naturalne i daje możliwość uwzględnienia pojedynczych elementów charakterystyki, co w ocenie ma wielkie znaczenie.

Tęgo rodzaju podział na wyraźne, acz odmienne postawy jest trudny do uzyskania, gdy chce się to zrobić przez pryzmat kompetencji jako nazwanych i zdefiniowanych kategorii. Precyzyjne opisy funkcjonowania ludzi można uzyskać tylko korzystając z jednoznacznych i rozłącznych względem siebie zachowań. Szczególne znaczenie ma to w rocznej ocenie, podczas której proces obserwacji jest ciągły i wykonywany w dynamicznych warunkach codziennej pracy. W takim kontekście do obserwacji pracowników nazwy kompetencji są zupełnie zbędne. Pomagają one jedynie w komunikowaniu wniosków z obserwacji i późniejszej oceny. Służą porozumiewaniu się. Są rodzajem schematów, skrótów niosących skompresowane informacje na temat oceny i w tej funkcji powinny być wykorzystywane. Zgodnie jednak z zasadami komunikacji każda symboliczna kategoria znaczeniowa, by to znaczenie mieć, musi je najpierw otrzymać. Jest zatem funkcjonalna tylko wówczas, gdy wszyscy, którzy się nią posługują, znają jej znaczenie i je akceptują. W tym celu, z natury wieloznacznym kompetencjom nadaje się specyficzne organizacyjne znaczenie za pomocą zachowań, które je reprezentują.

Pojawia się więc pytanie, po co zatem w ogóle odwoływać się do nazw kompetencji i posługiwać nimi, zamiast sprowadzić model do zbioru pożądanych zachowań? Odpowiedź jest prosta – to tylko kwestia przyzwyczajenia i wygody porozumiewania się. Można je porzucić i oceniać to, na czym wszystkim najbardziej zależy, i to, co bezpośrednio podlega potem korygowaniu, czyli obserwowalne i znacznie bardziej jednoznaczne zachowania. Aplikacja BinBin[®] ma być przykładem na to, że każdy oceniający potrafi swobodnie poruszać się po modelu opisanym tylko zachowaniami, a ponadto jest mu w takim środowisku znacznie łatwiej i precyzyjniej przeprowadzić proces oceny oparty najpierw na obserwacji i rejestracji zachowań, potem na ich analizowaniu i wyciąganiu wniosków. Kompetencje w formie kategorii grupujących zachowania w proponowanej aplikacji mają przede wszystkim znaczenie porządkujące i informacyjne. Jednocześnie „zakotwiczą” nowe podejście do oceny kompetencji w klasycznym schemacie ich rozumienia, co ukazuje użytkownikom, że to, co się w proponowanym ujęciu zmieniło, to – z godnie z tytułem książki – głównie perspektywa, nie treść zasadnicza.



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin[®]

Tabela 5.1. Zasada ciągłości zachowań w oderwaniu od nazw kompetencji

Kompetencje	Wskaźniki pozytywne	Wskaźniki negatywne
stanowczość/ pewność siebie	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ma przekonanie o słuszności wypowiedzianych przez siebie opinii i podejmowanych działań. 2. Odważne i pewne wypowiada swe zdanie i argumentuje swe działania. 3. Broni swego zdania, podejmuje argumentację na rzecz podtrzymania swej opinii czy działania. 4. Zdecydowane i pewne dochodzi swych praw i dba o realizację swych potrzeb. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Brakuje mu przekonania o słuszności wypowiedzianych opinii i podejmowanych działań. 2. Niepewnie wypowiada swe zdanie, waha się, nie argumentuje swych działań. 3. Nie podejmuje obrony swego zdania i nie działa na rzecz podtrzymania swej opinii czy działania (szybko ulega, wycofuje się w skutek opinii innych). 4. Nie komunikuje swych potrzeb, nie dochodzi swych praw.
prawość/etyczna postawa	<ol style="list-style-type: none"> 5. Nie nadużywa władzy/pozycji. 6. Nie stosuje wrogich i agresywnych form oddziaływania np. szantażu, zastraszania, wyśmiewania, ataków słownych czy zagrażających gestów. 7. W codziennych relacjach z innymi ludźmi rozumie oraz szanuje ich prawa i odczucia (nie obraża, nie robi przykrości). 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Nadużywa władzy/pozycji. 6. Stosuje wrogie i agresywne zachowania takie jak szantaż i/lub zastraszanie. 7. W codziennych relacjach z innymi ludźmi nie rozumie i/lub nie szanuje ich praw oraz odczuć (np. obraża i/lub robi przykrości).
	<p>postawa A (asertywna) zachowania 1-7</p>	<p>2 postawy przeciwne do A (nieasertywne)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ zachowania 1-4: niepewność/uległość ▪ zachowania 5-7: wrogość/agresja

Skomponowanie modelu kompetencji z priorytetem dla spójności i kompletności wskaźników, a nie pierwszeństwem dla kompetencji i ich nazw to zabieg ułatwiający podczas oceny zidentyfikowanie zachowań wymagających korekty czy wsparcia BEZ WZGLĘDU na to, do jakiej kompetencji zostały one przypisane. Dodatkowo czynność tę ułatwia skupienie uwagi użytkownika podczas wypełniania arkusza tylko na rejestracji obserwowanych zachowań. W takim rozwiązaniu ważne staje się stwierdzenie, że oceniany np. nie jest skuteczny w *nakłanianiu innych pracowników do określonych działań* i dlatego tak się dzieje, a nie to, czy przypiszemy tę niepożądaną obserwację do negatywnych wskaźników kompetencji PRZEKONYWANIE, MOTYWOWANIE, PRZYWÓDZTWO czy do wyżej omówionej PEWNOŚCI SIEBIE. Zgodnie z zasadą *Oceniaj to, co widzisz, nie to, co nazywasz; zrozum, co widziałeś, zanim wydasz sąd.*



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA
Jak korzystać z aplikacji BinBin[®]

Charakterystyka układu kompetencji w prezentowanym modelu

Zgodnie z powyżej opisanymi zasadami przygotowywania się do oceny i jej przeprowadzania za pomocą aplikacji BinBin[®], model kompetencji jest dostępny dopiero po wypełnieniu arkusza. Pojawia się wraz z podsumowaniem jego wyników, czyli zestawieniem zaobserwowanych zachowań pożądanych, niepożądanych i tych, które nie były obserwowane. Na tym etapie pracy z aplikacją użytkownik widzi pełną listę kompetencji, które zostały zaktywizowane w bazie aplikacji za sprawą wyboru należących do nich wskaźników. Jest to model dwupoziomowy, czyli zawiera tylko kompetencje i ich wskaźniki. Przyporządkowanie zachowań do poszczególnych kompetencji pozostaje umowne, jednak w proponowanym modelu jest ono podyktowane klasycznymi modelami psychologicznymi, co z jednej strony zapewnia szeroko akceptowany standard, z drugiej znajomość tych kategorii przez powszechne ich używanie. Kolejność kompetencji w modelu dostępnym w aplikacji jest bardzo istotna. Widać ją w podsumowaniu wypełnionego arkusza, w którym zachowania niepożądane są ustawione właśnie w kolejności nadanej kompetencjom w modelu. Jako pierwsze występują kompetencje zawierające wskaźniki mające zasadnicze znaczenie dla całokształtu funkcjonowania człowieka w rozumieniu klasycznej i ogólnie uznanej wiedzy psychologicznej. Zaobserwowane w tych kompetencjach zachowania niepożądane (negatywne wskaźniki) zawsze mają swe konsekwencje w innych aspektach funkcjonowania człowieka i są jednocześnie przyczynami problemów obserwowanych w innych kategoriach. Najwygodniej więc umieścić je na początku listy podsumowującej ocenę i od nich rozpocząć tworzenie ogólnego obrazu ocenianego. Do tej grupy kompetencji należą przede wszystkim.:

- *podejmowanie decyzji*
- *rozwiązywanie problemów i*
- *porozumiewanie się.*

Dwa pierwsze procesy były szeroko omawiane w książce jako te, które biorą udział w każdym ludzkim działaniu i od których zależy skuteczność oraz szybkość tych działań. Niezależnie od tego, czy *podejmowanie decyzji* i *rozwiązywanie problemów* przebiegają w kontekście zespołowym, czy w szerszym środowisku zawodowym, zawsze pierwotnie są to procesy indywidualne, przeprowadzane przez każdego z nas w specyficzny sposób, z wykorzystaniem całej wiedzy osobistej. Wszystko, co mówimy, proponujemy, rozważamy czy kwestionujemy wcześniej jest mniej lub bardziej szczegółowo przemyślane. Oznacza to, że pewne informacje ze sobą zestawiamy, porównujemy, oceniamy, wyciągamy wnioski, przewidujemy na ich podstawie konsekwencje – to w dużym uproszczeniu jest myślenie (rozumowanie). Leży u podstaw wszystkiego, co wypowiadamy i co robimy, poprzedza każdą decyzję i rozwiązanie każdego problemu. Wszystkie te procesy, choć kluczowe dla ludzkiego postępowania, są czynnościami umysłowymi, czyli wewnętrznymi, co oznacza, że przebiegają w dużym stopniu bez ujawniania się obserwatorom – są nieobserwowalne, dopóki człowiek nie postanowi zareagować. Dopiero konkretna reakcja (zachowanie) umożliwia zaobserwowanie efektów tych procesów. Zaobserwowane zachowania nie dają jednak podstaw do oceny, dopóki nie doda się do nich ich przyczyn i celu, czyli kontekstu. Jest to szczególnie ważne dla oceny postępowania ludzi, ponieważ do wielu przyczyn obserwowanych zachowań można dojść tylko na podstawie rozmowy na temat przebiegu tych procesów, pytając człowieka o jego założenia, motyw, planowane efekty – czyli o to wszystko, co było przedmiotem myślenia na rzecz podjęcia pewnych decyzji i rozwiązania pewnych problemów, a nie było możliwe do obserwacji. I tu pojawia się trzeci kluczowy element funkcjonowania ludzi – porozumiewanie się, czyli proces przekazywania i odbierania informacji.

Sprawne *porozumiewanie się* jest kluczem do pełnego wyjaśnienia naszego działania, przedstawienia jego uzasadnienia, obrony słuszności swej postawy, w końcu przekonania innych do własnych pomysłów. Bez sprawnego porozumiewania się nie jesteśmy w stanie zrobić użytku ani z pracy wykonanej na rzecz podejmowania decyzji, ani z rozwiązanych problemów. W celu zastosowania efektów podjętych decyzji i rozwiązanych problemów musimy umieć je najpierw zaprezentować, opisać, wyjaśnić i uzasadnić, a potem



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin[©]

zamienić w działania. Zanim pojawi się konkretne działanie, które bezpośrednio podlega obserwacji i ocenie, oceniane są prezentowane formy porozumiewania się. Każdy akt komunikacji także jest zachowaniem podlegającym obserwacji i ocenie. O pełni funkcjonowania człowieka świadczą więc 3 razem ujęte grupy wskaźników: to, co i jak komunikujemy, to, co i jak wykonujemy oraz to, jakie mamy z tego efekty.

Dlatego w modelu zastosowanym w aplikacji powyżej opisane trzy procesy poznawcze, mające jednocześnie charakterystykę kompetencji, zajmują zdecydowanie priorytetowe miejsce. To one wyjaśniają przeważającą część charakterystyki człowieka.

Kluczem otwierającym model kompetencji jest natomiast kategoria, której wskaźniki w znacznej mierze odnoszą się do wyników pracy, są obiektywnie mierzalne i łatwo obserwowalne. Stanowią swoisty pomost między aspektem kompetencji a aspektem wyników pracy. Ich ocena bezpośrednio i jednoznacznie dostarcza informacji na temat poziomu działania jednostki w środowisku pracy. W świetle tych wskaźników pozostałe wydają się ten opis jedynie uzupełniać i uszczegóławiać. Kompetencja ta w aplikacji przyjęła umowną nazwę *dobra organizacja pracy własnej* i jest reprezentowana przez następujące wskaźniki (tu podane są w rozwiniętych nazwach bezosobowych – w aplikacji przyjmują postać jednoznacznych wskaźników pozytywnych i negatywnych wprost odnoszących się do opisu sposobu zachowania się):

- stosunek do terminów wykonywania zadań (terminowość)
- stosunek do terminów umówionych spotkań (punktualność)
- stopień rzetelności, skrupulatności wykonywanych zadań (rzetelność, skrupulatność wykonywanych zadań – kompletność, dbanie o szczegóły)
- stopień poprawności wykonywanych zadań (poprawność wykonywanych zadań – zgodność z normami /oczekiwaniem)
- zakres osobistego udziału w realizacji powierzonych zadań (osobiste wykonywanie zadań, niewyręczanie się innymi)
- stopień niezależności w wykonywaniu powierzonych zadań (samowystarczalność w wykonywaniu zadań, niekorzystanie z nadmiernej pomocy)
- stopień samodyscypliny, automotywacji (samodyscyplina, obowiązkowość – brak potrzeby nadmiernej kontroli)
- zakres kontroli nad powierzonymi zasobami (kontrola nad powierzonymi zasobami – „praktyczny” porządek, orientacja w powierzonych zasobach)

Podsumowanie obserwacji zaznaczonych w arkuszu, rozpoczęte od zestawienia danych na temat wyżej wymienionych wskaźników z, choćby najbardziej ogólną oceną wyników pracy, już daje dość precyzyjny obraz ocenianej osoby. Gdy doda się do tego obrazu dane na temat funkcjonowania ocenianego w zakresie podejmowania decyzji, rozwiązywania problemów i porozumiewania się, to obraz staje się nie tylko bardzo wyraźny, ale dodatkowo dostarcza informacje będące podstawą do wyciągania wniosków. Z tego powodu wskaźniki należące do tych czterech kompetencji są w aplikacji obligatoryjne. Oznacza to, że stanowią stałą treść arkusza obserwacyjnego. Jeśli natomiast do tego obrazu doda się ocenę w pozostałych kompetencjach, powstaje kompletny profil ocenianej osoby. Jest to oczywiście nadal tylko odczyt obserwacji, czyli tego, co oceniający obserwuje u ocenianego, jest on jednak precyzyjny, spójny i gotowy do poddania kolejnemu etapowi całościowej oceny, czyli interpretacji.



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin[®]

INSTRUKCJA – POSTĘPOWANIE

Kolejne kroki w celu wykonania indywidualnej oceny z wykorzystaniem aplikacji BinBin[®]

KROK 1

SYSTEM definiowanie roli użytkownika

W celu umożliwienia każdemu użytkownikowi nieograniczonego testowania i swobodnego poruszania się po aplikacji, w jej książkowej wersji nie ma konieczności definiowania roli użytkownika i związanych z tym ograniczeń. Dzięki temu każdy zalogowany użytkownik może wykonać każdy z kroków dostępnych w aplikacji. Praca z aplikacją zaczyna się zatem od kroku 2, czyli definiowania arkusza obserwacji.

KROK 2

ARKUSZ definiowanie arkusza

model kompetencji na tym etapie jest niewidoczny

Definiowanie arkusza lub różnych wersji arkusza obserwacji może być krokiem wykonywanym tylko raz (po zapisaniu arkuszy w bazie pod różnymi nazwami można potem tylko je pobierać) lub można to robić wielokrotnie. Funkcja definiowania arkusza ocen nie jest bowiem zablokowana i można ją uruchomić za każdym razem, gdy użytkownik chce to zrobić.

W celu przystąpienia do definiowania arkusza, należy wejść w pole **'ARKUSZ definiowanie arkusza'**.

Oceniaj to, co widzisz,
nie to, co nazywasz.

SYSTEM
definiowanie roli
użytkownika

ARKUSZ
definiowanie arkusza

OCENA
wypełnianie arkusza

WYNIKI
analiza wyników

aplikacja
BinBin[®]

INSTRUKCJA
„Jak korzystać z aplikacji BinBin“

SOOP

Aplikacja do okresowej oceny kompetencji
u pracowników dostępna z książką

„Nowa generacja narzędzi do oceny pracowników w nowym
ujęciu klasycznego modelu kompetencji”

ABC
a Wolters Kluwer business



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin[®]

Ukaże się kolejne okno dedykowane tylko funkcji 'ARKUSZ definiowanie arkusza', w którym jest polecenie 'dodaj nowy arkusz' – należy w to polecenie kliknąć.

Stwórz arkusz pod kątem swoich potrzeb
Możesz zdefiniować kilka różnych arkuszy oceny.
Aby rozpocząć definiowanie nowego arkusza, kliknij na link 'dodaj nowy arkusz'. Zdefiniowane arkusze pojawiają się na liście poniżej.

ARKUSZ
definiowanie arkusza

dodaj nowy arkusz

aplikacja BinBin[®]
INSTRUKCJA
Jak korzystać z aplikacji BinBin

SOOP
Księga Przewodnik
Nowa generacja narzędzi do oceny pracowników w nowym ujęciu klasycznego modelu kompetencji

„Nowa generacja narzędzi do oceny pracowników w nowym ujęciu klasycznego modelu kompetencji”

ABC
a Wolters Kluwer business

Copyright © 2012 Kinga Padzik (metoda) | Frontlar C/IB Systems (oprogramowanie)
Aplikacja przygotowana na zlecenie Wolters Kluwer Polska SA

UWAGA!

Definiowanie arkusza dotyczy doboru wskaźników (zachowań), które będą oceniane na konkretnym stanowisku pracy. Ta czynność dotyczy stanowiska pracy, zatem dobranymi w tym kroku wskaźnikami będzie oceniany każdy pracownik zajmujący dane stanowisko pracy. Inaczej mówiąc, 'ARKUSZ definiowanie arkusza' dotyczy tworzenia kompetencyjnego profilu stanowiska pracy. Po zapisaniu tak zdefiniowanego arkusza, będzie on dostępny w bazie aplikacji pod nazwą nadaną mu przez użytkownika. W ramach tego arkusza można potem oceniać poszczególne osoby, wpisując dane identyfikacyjne pracownika w pobrany z bazy arkusz. Liczba arkuszy, które można utworzyć w aplikacji, jest ograniczona do 7. Ograniczenie to ma zapobiec pojawieniu się błędu polegającego na zbytnim różnicowaniu kompetencyjnych opisów stanowisk pracy. W książce zagadnienie to jest opisane m.in. w podrozdziale 3.3.10 (s. 189). Biorąc pod uwagę to, że w aplikacji nie zostały uwzględnione kompetencje kierownicze i specjalistyczne, użytkownikowi pozostają do dyspozycji kompetencje uniwersalne, teoretycznie w większości wskazane na każdym stanowisku. Możliwość utworzenia 7 różnych profili zawierających różne układy wskaźników z grupy 37 kompetencji o uniwersalnym charakterze całkowicie wystarcza do elastycznego i efektywnego wykorzystania aplikacji.



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin[®]

Gdy użytkownik zdefiniuje 7 różnych arkuszy, każdy z nich nazwie i zapisze w bazie, wówczas w oknie 'ARKUSZ definiowanie arkusza' pojawią się nazwy poszczególnych zapisanych arkuszy oraz zniknie polecenie 'dodaj nowy arkusz'.

Stwórz arkusz pod kątem swoich potrzeb
Możesz zdefiniować kilka różnych arkuszy oceny.
Aby rozpocząć definiowanie nowego arkusza, kliknij na link 'dodaj nowy arkusz'. Zdefiniowane arkusze pojawiają się na liście poniżej.

ARKUSZ
definiowanie arkusza

Arkusze zdefiniowane tutaj w przygotowaniu:

- arkusz 1
- arkusz 2
- arkusz 3
- arkusz 4
- arkusz 5
- arkusz 6
- arkusz 7

Copyright © 2012 Kinga Padzik (metoda) | Frontier CIB Systems (oprogramowanie)
Aplikacja przygotowana na zlecenie Wolters Kluwer Polska SA

W celu zyskania możliwości zdefiniowania kolejnego arkusza (8. i następnych), należy usunąć któryś z już zapisanych. By to zrobić, należy wejść w arkusz, który ma być usunięty i kliknąć w jego nazwę. Ukaże się okno z jego zawartością – najpierw lista wskaźników, potem dwa polecenia: 'USUŃ' oraz 'WYJDŹ'. Naciśnięcie 'USUŃ' spowoduje usunięcie/zdefiniowanego arkusza. W jego miejsce można definiować kolejny.

Stopień kontroli grupy odbiorców przekazu pisemnego
Zakres informowania o niezrozumieniu odbieranego przekazu pisemnego
Zakres weryfikacji celu, statusu i wagi odbieranego przekazu pisemnego
Zakres sprawdzanie źródła odbieranego przekazu pisemnego
Stopień uwzględniania własnych możliwości w podejmowanych działaniach
Zakres przestrzegania własnych uprawnień w podejmowanych działaniach
Stopień ponoszenia konsekwencji własnych działań
Zakres działań względem poczynionych błędów
Stosunek do popełnionych błędów
Stopień świadomości i zakres rozumienia celu własnych działań
Stopień przewidywania konsekwencji własnych działań
Zakres rozumienia i stopień przemyślenia podjętych działań
Zakres weryfikacji wiarygodności wykorzystywanych informacji
Poziom konfliktowości
Poziom dokuczliwości

USUŃ **WYJDŹ**

Copyright © 2012 Kinga Padzik (metoda) | Frontier CIB Systems (oprogramowanie)
Aplikacja przygotowana na zlecenie Wolters Kluwer Polska SA



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin®

Po kliknięciu w polecenie 'dodaj nowy arkusz' w polu 'ARKUSZ definiowanie arkusza' pojawi się okno z polami 'Nazwa arkusza', 'Opis arkusza (opcjonalny)', 'Ukierunkowanie arkusza'. W dwa pierwsze pola należy wpisać dane arkusza, tak by łatwo można było go zidentyfikować w bazie zapisanych arkuszy.

Oceniaj to, co **widzisz**, nie to, co nazywasz.

ARKUSZ

Rozpocznij definiowanie nowego arkusza – od jego nazwy i zakładanych właściwości

Nazwa arkusza	
Opis arkusza (opcjonalny)	
Ukierunkowanie arkusza (określenie pożądanych nastawień dla profilu ocenianych stanowisk)	
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 30%;"> <input type="radio"/> nastawienie na wynik końcowy <input type="radio"/> nastawienie na proces, działanie </div> <div style="width: 30%;"> <input type="radio"/> nastawienie na współpracę <input type="radio"/> nastawienie na rywalizację </div> <div style="width: 30%;"> <input type="radio"/> nastawienie na działanie zespołowe <input type="radio"/> nastawienie na działanie indywidualne </div> </div>	
<div style="display: flex; justify-content: center; gap: 20px;"> <div style="background-color: #0070C0; color: white; padding: 10px 20px; border: 1px solid #0070C0;">ANULUJ</div> <div style="background-color: #0070C0; color: white; padding: 10px 20px; border: 1px solid #0070C0;">AKCEPTUJ</div> </div>	

Copyright © 2012 Kinga Padzik (metoda) | Frontier C/B Systems (oprogramowanie)
Aplikacja przygotowana na zlecenie Wolters Kluwer Polska SA

Natomiast w ramach pola 'ukierunkowanie arkusza' należy wybrać jedną z dwóch orientacji ukazanych w trzech parach. Są to kolejno:

- nastawienie na wynik końcowy vs. nastawienie na działanie/proces
- nastawienie na współpracę vs. nastawienie na rywalizację
- nastawienie na działanie zespołowe vs. nastawienie na działanie indywidualne

Wybierając jedno z dwóch nastawień użytkownik decyduje o doborze wskaźników przypisanych tylko do jednej interesującej go kompetencji. Zestawione w parach nastawienia mają charakter wykluczający się, więc nie można oczekiwać, że oceniana osoba będzie wykazywała obydwa nastawienia jednocześnie. Ponadto do każdego z nastawień są zdefiniowane zachowania pozytywne i negatywne. W celu uniknięcia pomyłek i/lub nieporozumień podczas zaznaczania w arkuszu obserwacji na temat ocenianej osoby, już w pierwszym etapie należy wskazać, które postawy we wskazanych nastawieniach są dla ocenianego profilu pożądane. Użytkownik nie może zaznaczyć jednocześnie dwóch nastawień znajdujących się w jednej parze, ale także nie może nie zaznaczyć żadnego. Po zaznaczeniu trzech nastawień należy kliknąć polecenie 'AKCEPTUJ'.

Wybór polecenia 'ANULUJ' spowoduje usunięcie kroku i powrót do strony 'ARKUSZ definiowanie arkusza' zawierającej pole 'dodaj nowy arkusz'.



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin[®]

Po wybraniu polecenia 'AKCEPTUJ' ukaże się poniżej lista wskaźników. W pierwszym wierszu znajduje się element nienależący do oceny kompetencji, lecz do oceny wyników pracy. Jest to 'Realizacja założonego planu, stopień osiągnięcia wyznaczonych celów'. Składa się z dwóch opcji oceny, z których jedna odnosi się do zadawalającego, a druga do niezadawalającego stopnia realizacji zadań zawodowych. Jest to więc wskaźnik miary wtórnej, który wymaga odwołania się nie do obserwacji, lecz do innego narzędzia oceny – w tym przypadku oceny wyników pracy. Element ten jest obligatoryjny, więc nie można go usunąć z arkusza. Uwzględnienie go jest bowiem bardzo wskazane z uwagi na rolę, jaką w interpretacji wyników oceny kompetencji odgrywa ocena wyników pracy. Jest o tym wielokrotnie mowa w książce, której część stanowi niniejsza aplikacja. Z uwagi na istotność tego elementu został on umieszczony jako pierwszy. Kolejne wskaźniki należą już do modelu kompetencji i są podzielone na dwie grupy. Pierwsza grupa umieszczona od początku na szarym tle stanowi wskaźniki obligatoryjne. Są one automatycznie włączane do każdego arkusza, co oznacza, że nie można ich usunąć na etapie definiowania arkusza.

Na końcu wiersza każdego obligatoryjnego wskaźnika umieszczona jest dodatkowo niebieska gwiazdka, która również oznacza automatyczne uwzględnienie danego wskaźnika w arkuszu oceny. Uzasadnienie obowiązkowego uwzględnienia niektórych wskaźników do arkusza opisane jest w I części INSTRUKCJI w punkcie zatytułowanym *Charakterystyka układu kompetencji w prezentowanym modelu* (s. 7).

USUŃ

WYJDŹ

ZMIEŃ

Definiowanie arkusza

Wybierz zachowania, które mają stać się przedmiotem oceny w arkuszu (pozycje zakwalifikowane do arkusza są wypełniane kolorem; początkowe pozycje, zaznaczone gwiazdką, stanowią dla tworzonych arkuszy wskaźniki obligatoryjne, pozostałe zachowania na liście są do opcjonalnego wykorzystania w ramach definiowanych arkuszy). Po zdefiniowaniu arkusza, użyj guzika ZAKOŃCZ, dostępnego u dołu tej strony.

Wybierz wszystkie możliwe

<input checked="" type="checkbox"/> Realizacja założonego planu, stopień osiągnięcia wyznaczonych celów	*
<input checked="" type="checkbox"/> Stosunek do terminów wykonywania zadań	*
<input checked="" type="checkbox"/> Stosunek do terminów umówionych spotkań	*
<input checked="" type="checkbox"/> Stopień rzetelności, skrupulatności wykonywanych zadań	*
<input checked="" type="checkbox"/> Stopień poprawności wykonywanych zadań	*
<input checked="" type="checkbox"/> Zakres osobistego udziału w realizacji powierzonych zadań	*
<input checked="" type="checkbox"/> Stopień niezależności, samowystarczalności w wykonywaniu powierzonych zadań	*



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin[®]

Po grupie wskaźników obligatoryjnych znajduje się grupa wskaźników opcjonalnych. Użytkownik wybiera z nich te, które chce włączyć do arkusza. Wskaźniki do wyboru są umieszczone na białym tle i przy każdym z nich jest aktywne 'puste' okienko do zaznaczenia wyboru.

<input checked="" type="checkbox"/> Zakres weryfikacji celu, statusu i wagi odbieranego przekazu pisemnego	*	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> Zakres sprawdzanie źródła odbieranego przekazu pisemnego	*	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> Stopień uwzględniania własnych możliwości w podejmowanych działaniach	*	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> Zakres przestrzegania własnych uprawnień w podejmowanych działaniach	*	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> Stopień ponoszenia konsekwencji własnych działań	*	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> Zakres działań względem poczynionych błędów	*	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> Stosunek do popełnionych błędów	*	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> Stopień świadomości i zakres rozumienia celu własnych działań	*	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> Stopień przewidywania konsekwencji własnych działań	*	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> Zakres rozumienia i stopień przemyślenia podjętych działań	*	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> Stopień przestrzegania zasad postępowania	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> Stopień przestrzegania procedur zawodowych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> Poziom działania w sytuacji wystąpienia trudności na drodze do osiągnięcia celu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> Poziom działania w sytuacji niepewności osiągnięcia celu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> Poziom działania w sytuacji zniechęcenia przez otoczenie do osiągnięcia założonego celu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> Stopień przekonania do własnych opinii Ma przekonanie do słuszności wypowiedzianych przez siebie opinii i podejmowanych działań vs. Nie ma przekonania do słuszności wypowiedzianych opinii i podejmowanych działań	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> Poziom odwagi do wypowiadania swych opinii i argumentacji	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> Reakcja na krytykę własnych opinii i/lub działań	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> Zakres dbania o swe prawa i potrzeby	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

wskaźniki obligatoryjne; nie podlegają wyborowi, automatycznie znajdują się w arkuszu

wskaźniki podlegające wyborowi przez użytkownika

w celu sprawdzenia, z jakich dwóch zachowań składa się wskaźnik, należy kliknąć na ramkę z trójkątem , wówczas ukażą się dwa zachowania – pozytywne i negatywne; ponowne kliknięcie w trójkąt spowoduje zamknięcie się rozszerzenia i będzie widoczna jedynie nazwa wskaźnika

w celu wybrania wskaźnika i włączenia go do zawartości arkusza, należy kliknąć w kwadracik w wierszu, w którym wpisana jest nazwa wskaźnika lub skorzystać z funkcji 'wybierz wszystkie możliwe', co spowoduje automatyczne wybranie wszystkich wskaźników obligatoryjnych; funkcja ta jest umieszczona na początku arkusza nad listą wskaźników

USUŃ

WYJDŹ

ZMIEŃ

Definiowanie arkusza

Wybierz zachowania, które mają stać się przedmiotem oceny w arkuszu (pozycje zakwalifikowane do arkusza są wypełniane kolorem; początkowe pozycje, zaznaczone gwiazdką, stanowią dla tworzonych arkuszy wskaźniki obligatoryjne, pozostałe zachowania na liście są do opcjonalnego wykorzystania w ramach definiowanych arkuszy). Po zdefiniowaniu arkusza, użyj guzika ZAKOŃCZ, dostępnego u dołu tej strony.

Wybierz wszystkie możliwe

<input checked="" type="checkbox"/> Realizacja założonego planu, stopień osiągnięcia wyznaczonych celów	*
<input checked="" type="checkbox"/> Stosunek do terminów wykonywania zadań	*
<input checked="" type="checkbox"/> Stosunek do terminów umówionych spotkań	*

Funkcja 'wybierz wszystkie możliwe' działa także w przypadku chęci usunięcia wszystkich zaznaczonych wskaźników. Jej anulowanie powoduje anulowanie zaznaczeń wszystkich opcjonalnych wskaźników.



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin[®]

Zaznaczone, wybrane wskaźniki zostają podkreślone szarym tłem.

<input checked="" type="checkbox"/> Stosunek do popełnionych błędów	*
<input checked="" type="checkbox"/> Stopień świadomości i zakres rozumienia celu własnych działań	*
<input checked="" type="checkbox"/> Stopień przewidywania konsekwencji własnych działań	*
<input checked="" type="checkbox"/> Zakres rozumienia i stopień przemyślenia podjętych działań	*
<input type="checkbox"/> Stopień przestrzegania zasad postępowania	
<input type="checkbox"/> Stopień przestrzegania procedur zawodowych	
<input type="checkbox"/> Poziom działania w sytuacji wystąpienia trudności na drodze do osiągnięcia celu	
<input type="checkbox"/> Poziom działania w sytuacji niepewności osiągnięcia celu	
<input checked="" type="checkbox"/> Poziom działania w sytuacji zniechęcania przez otoczenie do osiągnięcia założonego celu	
<input checked="" type="checkbox"/> Stopień przekonania do własnych opinii	
<input type="checkbox"/> Poziom odwagi do wypowiedzania swych opinii i argumentacji	
<input type="checkbox"/> Reakcja na krytykę własnych opinii i/lub działań	
<input type="checkbox"/> Zakres dbania o swe prawa i potrzeby	
<input type="checkbox"/> Stopień uwzględniania praw i odczuć innych ludzi podczas informowania o potrzebach własnych	
<input type="checkbox"/> Stopień uwzględniania praw i odczuć innych ludzi podczas realizowania potrzeb własnych	
<input type="checkbox"/> Wielkość tendencji do wpływania na poglądy innych ludzi	
<input type="checkbox"/> Wielkość tendencji do wpływania na działania innych ludzi	
<input type="checkbox"/> Efekt wpływania na poglądy innych ludzi	
<input type="checkbox"/> Efekt wpływania na działania innych ludzi	

Po zaznaczeniu wszystkich wskaźników, które użytkownika chce włączyć w definiowany arkusz, należy zakończyć definiowanie arkusza. W tym celu na końcu arkusza trzeba wybrać polecenie 'ZAKOŃCZ'.

<input type="checkbox"/> Zakres dbałości o standard pracy	
<input type="checkbox"/> Zakres stosowania się do zasady oszczędności wykorzystywanych zasobów	
<input type="checkbox"/> Zakres podejmowanych działań na rzecz ograniczenia w wykorzystaniu zasobów	
<input type="checkbox"/> Wpływ ściśle określonego wyniku końcowego na motywację do działania	
<input type="checkbox"/> Wpływ ściśle określonego wyniku końcowego na poczucie satysfakcji	
<input type="checkbox"/> Poziom zainteresowania się potrzebami innych ludzi	
<input type="checkbox"/> Poziom gotowości do pomagania innym	
<input type="checkbox"/> Poziom gotowości do dzielenia się z innymi wiedzą	
<input type="checkbox"/> Poziom tendencji do zaznaczania swej pozycji wśród innych	
<input type="checkbox"/> Poziom gotowości do korzystania z pomocy innych	
<input type="checkbox"/> Stopień dbałości o atmosferę pracy	
<input type="checkbox"/> Stopień wpływu osobistych preferencji na relacje zawodowe	
<input type="checkbox"/> Siła orientacji zespołowej	
<input type="checkbox"/> Siła nastawienia na wspólny cel	
<input type="checkbox"/> Poziom gotowości do rezygnacji z korzyści własnych na rzecz zespołu	
<input type="checkbox"/> Stopień współodpowiedzialności za wykonywane zespołowo zadania	
<input type="checkbox"/> Poziom dbałości o całokształt prac zespołu	

WYJDŹ

ZAKOŃCZ



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin[©]

Po wybraniu polecenia 'ZAKOŃCZ' pojawi się poniższy komunikat:

<input checked="" type="checkbox"/>	Zakres dbałości o standard pracy	▼
<input checked="" type="checkbox"/>	Zakres stosowania się do zasady oszczędności wykorzystywanych zasobów	▼
<input checked="" type="checkbox"/>	Zakres podejmowanych działań na rzecz ograniczenia w wykorzystaniu zasobów	▼
<input checked="" type="checkbox"/>	Wpływ ścisłe określonego wyniku końcowego na motywację do działania	▼
<input checked="" type="checkbox"/>	Wpływ ścisłe określonego wyniku końcowego na poczucie satysfakcji	▼
<input checked="" type="checkbox"/>	Poziom	▼
<input checked="" type="checkbox"/>	Poziom	▼
<input checked="" type="checkbox"/>	Poziom	▼
<input checked="" type="checkbox"/>	Poziom tendencji do zaznaczania swej pozycji wśród innych	▼
<input checked="" type="checkbox"/>	Poziom gotowości do korzystania z pomocy innych	▼
<input checked="" type="checkbox"/>	Stopień dbałości o atmosferę pracy	▼

Komunikat ze strony sieci Web

Zakończenie definiowania arkusza spowoduje, że arkusz ten będzie można zacząć wykorzystywać do sporządzania ocen pracowników - ale też jego zawartość (obecność określonych wskaźników zgodnie z powyżej dokonanymi zaznaczeniami) nie będzie już mogła być zmieniona.

Czy mam zakończyć definiowanie tego arkusza?

WYJDŹ

ZAKOŃCZ

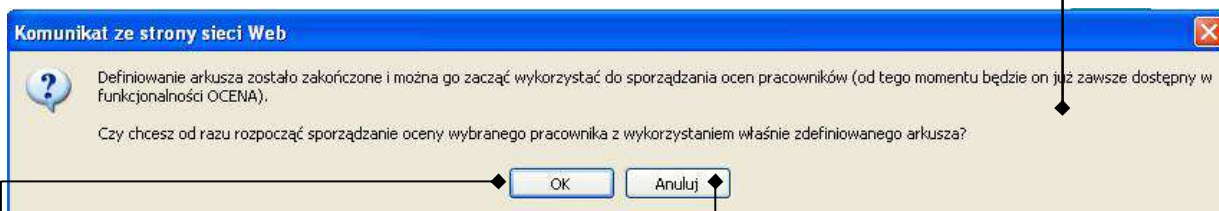


Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin®

Wybranie polecenia 'ANULUJ' w oknie z poprzedniej strony spowoduje zniknięcie komunikatu i kontynuację innych działań niż zakończenie i zatwierdzenie arkusza. Wybranie polecenia 'OK' zatwierdzi arkusz i utworzy kolejny komunikat:



Wybranie polecenia 'ANULUJ' spowoduje zniknięcie komunikatu, pozostawienie zatwierdzonego arkusza w bazie i powrót do strony startowej. Nazwa arkusza ukaże się wówczas w spisie 'Arkusze zdefiniowane lub w przygotowaniu'.

Po tym etapie w dowolnym momencie będzie można wybrać ten arkusz i prowadzić z jego wykorzystaniem ocenę pracownika.

Wybranie polecenia 'OK' umożliwi przejście do oceny pracownika zdefiniowanym arkuszem, czyli do następnego kroku 'OCENA wypełnianie arkusza'.



Aplikacja do okresowej oceny kompetencji u pracowników dostępna z książką

„Nowa generacja narzędzi do oceny pracowników w nowym ujęciu klasycznego modelu kompetencji”



ABC
a Wolters Kluwer business



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

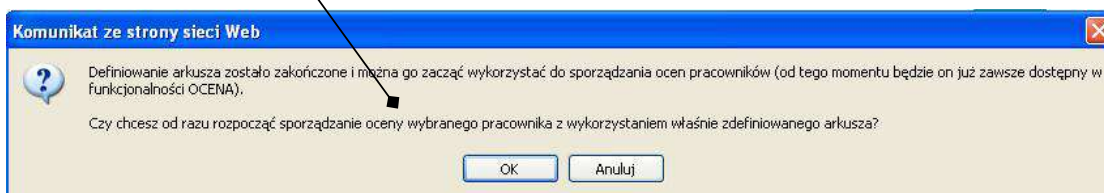
Jak korzystać z aplikacji BinBin®

KROK 3

OCENA wypełnianie arkusza

model kompetencji na tym etapie jest niewidoczny

Sporządzanie oceny można rozpocząć od razu po zdefiniowaniu arkusza zgodnie z komunikatem podanym w poniższym oknie (omówione na poprzedniej stronie)



lub w dowolnym momencie pobierając arkusz z bazy. W celu dostania się do bazy arkuszy umożliwiających rozpoczęcie oceny, należy otworzyć okno 'OCENA wypełnianie arkusza' na głównej stronie aplikacji.

W analogiczny sposób można powrócić do sporządzania oceny po pewnej przerwie – zarówno krótkiej, jak i dłuższej (np. innego dnia).

UWAGA!

Po przerwaniu sporządzania oceny na krótki czas (np. kilka/kilkanaście minut, godzina) i ponownym przystąpieniu do kontynuowania tej czynności, należy najpierw **wyść z aplikacji i ponownie się zalogować**. Wyjście z aplikacji nie spowoduje utraty już wykonanych wyborów, gdyż każdy ruch Użytkownika na tym etapie jest automatycznie zapisywany. Ponowne logowanie jest gwarancją, że połączenie aplikacji z dodatkowym systemem, który z nią współpracuje jest aktywne. Niewykonanie ponownego logowania może spowodować tylko pozorne poruszanie się po aplikacji bez kontaktu z pełnym jej środowiskiem. W takiej sytuacji wykonana praca nie może być zapisywana i zostanie utracona.



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin[®]

Po otwarciu się okna 'OCENA wypełnianie arkusza' widoczny jest poniższy ekran, w ramach którego można wybrać:

- kontynuowanie oceny za pomocą wyboru zapisanego wcześniej arkusza konkretnej osoby
- sporządzenie nowej oceny

Wypełnij arkusz oceny dla pracownika
Aby rozpocząć wypełnianie arkusza oceny dla danego pracownika, kliknij na link 'sporządź nową ocenę'. Oceny w trakcie sporządzania pojawiają się na liście poniżej.

OCENA
wypełnianie arkusza

Oceny pracowników w trakcie sporządzania:

- osoba A
- osoba B
- osoba C

sporządź nową ocenę

Aplikacja do okresowej oceny kompetencji u pracowników dostępna z książką

„Nowa generacja narzędzi do oceny pracowników w nowym ujęciu klasycznego modelu kompetencji”

ABC
a Wolters Kluwer business

Copyright © 2012 Kinga Padzik (metoda) | Frontier C/B Systems (oprogramowanie)
Aplikacja przygotowana na zlecenie Wolters Kluwer Polska SA

Krok 'OCENA wypełnianie arkusza' – sporządź nową ocenę rozpoczyna się w ukazanym poniżej oknie aplikacji. Pierwszą czynnością w tym kroku jest wybór lub potwierdzenie wersji arkusza, który ma służyć do oceniania danego pracownika. W rubryce 'Arkusz do sporządzenia oceny' można najechać myszką na nazwę na szarym polu, co spowoduje rozwinięcie się bazy arkuszy zdefiniowanych i zachowanych w aplikacji.

Oceniaj to, co **widzisz**, nie to, co nazywasz.

OCENA
wypełnianie arkusza

Rozpocznij sporządzanie oceny od wybrania arkusza oraz określenia osoby ocenianej

Arkusz do sporządzenia oceny

abc
wybierz arkusz

- arkusz 1
- arkusz 2
- arkusz 3
- arkusz 4

Stanowisko / komórka organizacyjna (opcjonalne)

ddd

ANULUJ ROZPOCZNIJ

Copyright © 2012 Kinga Padzik (metoda) | Frontier C/B Systems (oprogramowanie)
Aplikacja przygotowana na zlecenie Wolters Kluwer Polska SA



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin[®]

Wybór właściwego arkusza następuje po kliknięciu na jego nazwę. Nazwa wybranego arkusza jest widoczna na szarym pasku.

Oceniaj to, co **widzisz**, nie to, co nazywasz.

OCENA
wypełnianie arkusza

Rozpocznij sporządzanie oceny od wybrania arkusza oraz określenia osoby ocenianej

Arkusz do sporządzenia oceny
abc

Pracownik
wybierz płeć

Stanowisko / komórka organizacyjna (opcjonalnie)

ANULUJ ROZPOCZNIJ

Copyright © 2012 Kinga Padzik (metoda) | Frontier CIB Systems (oprogramowanie) Aplikacja przygotowana na zlecenie Wolters Kluwer Polska SA

Po wybraniu właściwego arkusza, należy wypełnić rubrykę zawierającą trzy kategorie danych:

- 'Pracownik' – w szare pole należy wpisać dane identyfikacyjne ocenianego pracownika.
- 'Płeć' – tu należy wybrać płeć ocenianego pracownika; jest to potrzebne do wskazania odpowiedniej formy danych w arkuszu (męska / żeńska).
- 'Stanowisko/komórka organizacyjna (opcjonalnie)' – w szare pole należy wpisać miejsce stanowiska w strukturze organizacyjnej (jeśli to potrzebne, te dane nie są obowiązkowe).

Oceniaj to, co **widzisz**, nie to, co nazywasz.

OCENA
wypełnianie arkusza

Rozpocznij sporządzanie oceny od wybrania arkusza oraz określenia osoby ocenianej

Arkusz do sporządzenia oceny
wybierz arkusz

Pracownik
wybierz płeć

Stanowisko / komórka organizacyjna (opcjonalnie)

ANULUJ ROZPOCZNIJ

Copyright © 2012 Kinga Padzik (metoda) | Frontier CIB Systems (oprogramowanie)

Po uzupełnieniu rubryk 'Pracownik', 'Płeć' i ewentualnie 'Stanowisko/komórka organizacyjna (opcjonalnie)' należy wybrać polecenie 'ROZPOCZNIJ'.



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin[®]

Pojawi się wówczas kolejne okno aplikacji (na stronie poniżej).

Na tym etapie można:

- usunąć utworzony dla pracownika arkusza oceny wraz z danymi wpisanymi w poprzednim kroku, w tym celu należy wybrać polecenie 'USUŃ'
- można przerwać wypełnianie arkusza, zachowując dokonane wybory i ponownie powrócić do wypełniania w dogodnej chwili, w tym celu należy wybrać polecenie 'WYJDŹ'
- można zmienić dane wpisane w indywidualny arkusz, w tym celu należy wybrać polecenie 'ZMIENŃ'.


Jeśli nie ma potrzeby wykonywania żadnego z powyższych działań, można przejść do wypełnienia arkusza, czyli zaznaczania zachowań obserwowanych u pracownika podczas okresu podlegającego ocenie. Wyboru dokonuje się przez kliknięcie punktu przy jednym z trzech stwierdzeń opisujących:

- zachowanie pozytywne
- zachowanie negatywne
- niemożność dokonania wyboru

Oceniaj to, co widzisz, nie to, co nazywasz.

OCENA
wypełnianie arkusza

Wybierz opcje wskaźników najlepiej charakteryzujące typową postawę pracownika


SOOP
aplikacja
BinBin[®]

Arkusz do sporządzenia oceny

abc

Pracownik

999

kobieta

Stanowisko / komórka organizacyjna (opcjonalne)

USUŃ

WYJDŹ

ZMIENŃ

Wypełnianie arkusza oceny dla pracownika

Zaznacz zachowania typowe dla ocenianego pracownika.

1. Zakres informowania o niezrozumieniu odbieranego przekazu pisemnego

W przypadku niezrozumienia odebranej informacji pisemnej informuje o tym nadawcę i precyzuje jej znaczenie (nie dokonuje samodzielnych interpretacji)

W przypadku niezrozumienia odebranej informacji pisemnej nie informuje o tym nadawcę i nie precyzuje jej znaczenia; dopytana o jej rozumienie lub komentarz - dokonuje własnych interpretacji

NIE POTRAFIĘ stwierdzić, jakie jest typowe zachowanie pracownika, jeżeli chodzi o zakres informowania o niezrozumieniu odbieranego przekazu pisemnego

2. Stosunek do rozwiązywania problemów nowych

INSTRUKCJA
Jak korzystać z aplikacji BinBin



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin®

UWAGA!

Opcja 'NIE POTRAFIĘ stwierdzić...' powinna być wykorzystywana tylko w wyjątkowych przypadkach. Jej nadużywanie będzie bardzo osłabiało i zaburzało możliwości arkusza. W sytuacji, gdy oceniający rzeczywiście w bardzo wielu przypadkach nie będzie umiał odnieść się do obserwacji, może to oznaczać problemy/nieprawidłowości w procesie oceniania odbywającym się przez okres, w którym pracownik podlega obserwacji. Taką sytuację trzeba przeanalizować w celu ustalenia przyczyn braku podstaw do dokonania wyborów zachowań opisujących pracownika.

Po zaznaczeniu jednej z udostępnionych opcji zostaje ona podświetlona na jeden z trzech kolorów w zależności od znaczenia, według zasady: zielony dla zachowania pozytywnego, czerwony dla zachowania negatywnego oraz szary dla opcji 'NIE POTRAFIĘ stwierdzić...'. W celu zmiany zaznaczenia po prostu należy kliknąć w nowy wybór i zaznaczenie automatycznie ulegnie zmianie.

USUŃ	WYJDŹ	ZMIEN
<p>Wypełnianie arkusza oceny dla pracownika Zaznacz zachowania typowe dla ocenianego pracownika.</p>		
<p>1. Zakres informowania o niezrozumieniu odbieranego przekazu pisemnego</p>		
		<input checked="" type="radio"/> W przypadku niezrozumienia odebranej informacji pisemnej informuje o tym nadawcę i precyzuje jej znaczenie (nie dokonuje samodzielnych interpretacji)
		<input type="radio"/> W przypadku niezrozumienia odebranej informacji pisemnej nie informuje o tym nadawcę i nie precyzuje jej znaczenia; dopytane o jej rozumienie lub komentarz - dokonuje własnych interpretacji
		<input type="radio"/> NIE POTRAFIĘ stwierdzić, jakie jest typowe zachowanie pracownika, jeżeli chodzi o zakres informowania o niezrozumieniu odbieranego przekazu pisemnego
<p>2. Stosunek do rozwiązywania problemów nowych</p>		
		<input type="radio"/> Bez trudności rozwiązuje problemy nowe, które wcześniej nie występowały
		<input checked="" type="radio"/> Ma trudności w rozwiązywaniu problemów nowych, które wcześniej nie występowały
		<input type="radio"/> NIE POTRAFIĘ stwierdzić, jakie jest typowe zachowanie pracownika, jeżeli chodzi o stosunek do rozwiązywania problemów nowych
<p>3. Zakres sprawdzania zrozumienia przez odbiorcę przekazywanych informacji ustnych</p>		
		<input type="radio"/> W rozmowie upewnia się, że to, co przekazała ustnie, zostało dobrze zrozumiane
		<input type="radio"/> W rozmowie nie upewnia się, że to, co przekazała ustnie, zostało dobrze zrozumiane
		<input checked="" type="radio"/> NIE POTRAFIĘ stwierdzić, jakie jest typowe zachowanie pracownika, jeżeli chodzi o zakres sprawdzania zrozumienia przez odbiorcę przekazywanych informacji ustnych
<p>4. Stopień klarowności, zrozumiałości przekazu pisemnego</p>		
		<input checked="" type="radio"/> Informacje pisemne przekazuje w sposób zrozumiały; odbiorcy nie mają problemów w zrozumieniu samej treści, jej znaczenia i celu
		<input type="radio"/> Informacje pisemne przekazuje w sposób niezrozumiały; odbiorcy mają problem w zrozumieniu samej treści, gubią się w niej i nie umieją nadać jej znaczenia i celu
		<input type="radio"/> NIE POTRAFIĘ stwierdzić, jakie jest typowe zachowanie pracownika, jeżeli chodzi o stopień klarowności, zrozumiałości przekazu pisemnego



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin[®]

Zaznaczenie jednej z trzech opcji w każdej triadzie jest konieczne do zakończenia wypełniania arkusza. Każdy pominięty wybór aplikacja wskaże przy próbie zakończenia etapu wypełniania niekompletnego arkusza. Odbyna się to za pomocą komunikatu przypominającego i od razu informującego, w którym punkcie arkusza jest pominięcie.



Po uzupełnieniu wszystkich punktów w arkuszu można zakończyć etap jego wypełniania. W tym celu należy wybrać polecenie **'ZAKOŃCZ'**

Bezpośrednio, otwarcie broni własnego zdania i postępowania z poszanowaniem praw i odczuć innych (łagodna / nieagresywna stanowczość w obronie siebie i swych poglądów)	<input type="radio"/>
Bezpośrednio, otwarcie broni własnego zdania i postępowania bez zwracania uwagi na prawa i odczuć innych (agresywna / egoistyczna stanowczość w obronie siebie i swych poglądów)	<input checked="" type="radio"/>
NIE POTRAFIĘ stwierdzić, jakie jest typowe zachowanie pracownika, jeżeli chodzi o stopień uwzględniania praw i odczuć innych ludzi podczas realizowania potrzeb własnych	<input type="radio"/>
66. Stopień uwzględniania własnych możliwości w podejmowanych działaniach	
Podejmuje się tylko takich działań, które mieszczą się w jego możliwościach	<input checked="" type="radio"/>
Podejmuje się działań, które nie mieszczą się w jego możliwościach	<input type="radio"/>
NIE POTRAFIĘ stwierdzić, jakie jest typowe zachowanie pracownika, jeżeli chodzi o stopień uwzględniania własnych możliwości w podejmowanych działaniach	<input type="radio"/>
67. Zakres sprawdzania źródła odbieranego przekazu ustnego	
Upewnia się, jakie jest źródło odbieranej informacji ustnej	<input checked="" type="radio"/>
Nie upewnia się, jakie jest źródło odbieranej informacji ustnej	<input type="radio"/>
NIE POTRAFIĘ stwierdzić, jakie jest typowe zachowanie pracownika, jeżeli chodzi o zakres sprawdzania źródła odbieranego przekazu ustnego	<input type="radio"/>
68. Stosunek do rozwiązywania problemów nowych	
Bez trudności rozwiązuje problemy nowe, które wcześniej nie występowały	<input checked="" type="radio"/>
Ma trudności w rozwiązywaniu problemów nowych, które wcześniej nie występowały	<input type="radio"/>
NIE POTRAFIĘ stwierdzić, jakie jest typowe zachowanie pracownika, jeżeli chodzi o stosunek do rozwiązywania problemów nowych	<input type="radio"/>

WYJDŹ
ZAKOŃCZ

Copyright © 2012 Kinga Padzik (metoda) | Frontier CIB Systems (oprogramowanie)
Aplikacja przygotowana na zlecenie Wolters Kluwer Polska SA

Jeśli użytkownik będzie chciał przerwać ocenę i zapisać arkusz w stanie niedokończonym, by potem powrócić do jego wypełniania, powinien wybrać polecenie **'WYJDŹ'**. Wówczas aplikacja zapisze arkusz na przerwanym etapie i powróci do okna **'OCENA wypełnienie arkusza'**.



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin®

Dane pracownika, którego ocena została przerwana pojawią się w sekcji **'Oceny pracowników w trakcie sporządzania.'** Z listy arkuszy zapisanych pod danymi osób należy wybrać ten, do którego wypełniania chce się powrócić. W ten sposób można kontynuować ocenę.

Wypełnij arkusz oceny dla pracownika.
Aby rozpocząć wypełnianie arkusza oceny dla danego pracownika, kliknij na link 'sporządź nową ocenę'. Oceny w trakcie sporządzania pojawiają się na liście poniżej.

OCENA wypełnianie arkusza

Oceny pracowników w trakcie sporządzania:

- osoba A
- osoba B
- osoba C
-
-

sporządź nową ocenę

aplikacja BinBin®
INSTRUKCJA
Jak korzystać z aplikacji BinBin

Applikacja do okresowej oceny kompetencji u pracowników dostępna z książką

„Nowa generacja narzędzi do oceny pracowników w nowym ujęciu klasycznego modelu kompetencji”

ABC
a Wolters Kluwer business

Copyright © 2012 Kinga Paździk (metoda) | Frontier CIB Systems (oprogramowanie)
Applikacja przygotowana na zlecenie Wolters Kluwer Polska SA

Po wypełnieniu całego arkusza i wybraniu polecenia **'ZAKOŃCZ'** pojawi się komunikat o konsekwencjach tego wyboru i upewniające pytanie, czy użytkownik rzeczywiście chce definitywnie zakończyć wypełnianie arkusza (okno poniżej).

Komunikat ze strony sieci Web

Zakończenie wypełniania arkusza oceny dla danego pracownika spowoduje, że jego zawartość nie będzie już mogła być zmieniona.
Czy chcesz zakończyć wypełnianie arkusza oceny dla tego pracownika?

OK Anuluj

Wybór opcji **'OK'** spowoduje pojawienie się kolejnego komunikatu z pytaniem, czy użytkownik chce rozpocząć od razu przeglądanie wyników, czy chce zakończyć pracę z aplikacją i później wrócić do wyników. Wybór opcji **'OK'** spowoduje przejście do kolejnego kroku **'WYNIKI analiza wyników'**.

Komunikat ze strony sieci Web

Wypełnianie arkusza oceny dla tego pracownika zostało zakończone i można już zapoznać się z wynikami tej oceny (od tego momentu będą one zawsze dostępne w funkcjonalności WYNIKI).
Czy chcesz od razu rozpocząć zapoznanie się w wynikami oceny tego pracownika?

OK Anuluj



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin[®]

KROK 4

WYNIKI analiza wyników

model kompetencji na tym etapie jest już widoczny

W celu obejrzenia wyników oceny, należy otworzyć okno 'WYNIKI analiza wyników' na głównej stronie aplikacji.

Oceniaj to, co widzisz,
nie to, co nazywasz.

SYSTEM
definiowanie roli
użytkownika

ARKUSZ
definiowanie arkusza

OCENA
wypełnianie arkusza

WYNIKI
analiza wyników

INSTRUKCJA
Jak korzystać z aplikacji BinBin

Aplikacja do okresowej oceny kompetencji u pracowników dostępna z książką

„Nowa generacja narzędzi do oceny pracowników w nowym ujęciu klasycznego modelu kompetencji”

ABC
a Wolters Kluwer business

Copyright © 2012 Kinga Padzik (metoda) | Frontier CIB Systems (oprogramowanie)
Aplikacja przygotowana na zlecenie Wolters Kluwer Polska SA

Po otwarciu się okna 'WYNIKI analiza wyników' widoczny jest poniższy ekran, w ramach którego można:

- przejrzeć wyniki ostatnio ocenianych osób
- zobaczyć wszystkie wyniki ocenionych osób, usunąć raport lub pobrać PDF

Przejrzyj wyniki oceny danego pracownika
Wyniki ostatnio zakończonych ocen są dostępne z listy zamieszczonej poniżej. Aby dotrzeć do wyników starszych ocen, należy użyć linku 'pokaż wszystkie dostępne raporty'.

WYNIKI
analiza wyników

Ostatnie raporty z ocen pracowników:

- Ewa Test-Testowska
- Hieronim Fulltest
- Marek T.
- Anna T.

pokaż wszystkie dostępne raporty

INSTRUKCJA
Jak korzystać z aplikacji BinBin

Aplikacja do okresowej oceny kompetencji u pracowników dostępna z książką

„Nowa generacja narzędzi do oceny pracowników w nowym ujęciu klasycznego modelu kompetencji”

ABC
a Wolters Kluwer business

Copyright © 2012 Kinga Padzik (metoda) | Frontier CIB Systems (oprogramowanie)
Aplikacja przygotowana na zlecenie Wolters Kluwer Polska SA



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin®

Wybranie polecenia 'pokaż wszystkie dostępne raporty'

Przejrzyj wyniki oceny danego pracownika
Wyniki ostatnio zakończonych ocen są dostępne z listy zamieszczonej poniżej. Aby dotrzeć do wyników starszych ocen, należy użyć linku "pokaż wszystkie dostępne raporty".

WYNIKI
analiza wyników

Ostatnie raporty z ocen pracowników:

- Ewa Test-Testowska
- Hieronim Fulltest
- Marek T.
- Anna T.

[pokaż wszystkie dostępne raporty](#)

SOOP aplikacja BinBin®
INSTRUKCJA
Jak korzystać z aplikacji BinBin

Aplikacja do okresowej oceny kompetencji u pracowników dostępna z książką

„Nowa generacja narzędzi do oceny pracowników w nowym ujęciu klasycznego modelu kompetencji”

ABC
a Wolters Kluwer business

Copyright © 2012 Kinga Padzik (metoda) | Frontier C/B Systems (oprogramowanie)
Aplikacja przygotowana na zlecenie Wolters Kluwer Polska SA

otwiera kolejne okno umożliwiające:

- przegląd wyników konkretnej osoby
- usunięcie analizy wyników konkretnej osoby
- wygenerowanie raportu wyników w formacie PDF

Oceniaj to, co widzisz, nie to, co nazywasz.

WYNIKI
analiza wyników

Lista dostępnych raportów
(Lista wszystkich wykonanych ocen, zapisanych w bazie aplikacji)

Data wykonania	Oceniany pracownik	Nazwa arkusza	
01/03/2013	Ewa Test-Testowska	Arkusz Test_MAX	usuń pokaż raport PDF
25/02/2013	Hieronim Fulltest	KP testowy	usuń pokaż raport PDF
22/02/2013	Marek T.	Arkusz SPEC_1	usuń pokaż raport PDF
22/02/2013	Anna T.	Arkusz SPEC_2	usuń pokaż raport PDF

REAKCJE PDF WRÓĆ

SOOP aplikacja BinBin®
INSTRUKCJA
Jak korzystać z aplikacji BinBin

Copyright © 2012 Kinga Padzik (metoda) | Frontier C/B Systems (oprogramowanie)
Aplikacja przygotowana na zlecenie Wolters Kluwer Polska SA






Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin[®]

Wyniki cz. 1


Pierwsza odłona wyników ukazuje układ kompetencji w połączeniu ze wskaźnikami, które przedstawione są w graficznej formie jako prostokąty w trzech kolorach. Każdy z nich odpowiada konkretnemu wyborowi w arkuszu. Zielony  to zachowanie pozytywne (pożądane), czerwony  to zachowanie negatywne (niepożądane), natomiast kolor szary  oznacza wskaźnik nieobserwowany.

Kliknięcie myszką na prostokąt symbolizujący wskaźnik ukazuje jego pełną nazwę.

Oceniaj to, co widzisz, nie to, co nazywasz.

WYNIKI

Arkusz: KP testowy


 aplikacja
BinBin[®]

Pracownik: Hieronim (ocena z dnia 07/12/2012)

Wyniki oceny pracownika z perspektywy kompetencji – przekrój graficzny

Kompetencja	Wskaźniki
Dobra organizacja pracy własnej	
Podjęcie decyzji / szybkość reagowania	
Rozwiązywanie problemów	
Porozumiewanie się w formie ustnej	
Porozumiewanie się w formie pisemnej	
Odpowiedzialność	
Zdyscyplinowanie / sumiennosc	
Konsekwencja / wytrwalosc w dzialaniu	
Stanowczosc / pewnosc siebie	
Asertywnosc	
Przekonywanie / wywieranie wplywu	


Podejmuje dzialania na rzecz naprawy swoich bledow i negatywnych konsekwencji swoich wczesniejszych czynow

INSTRUKCJA
 Jak korzystać z aplikacji BinBin




Na końcu strony, pod wynikami kompetencji, widoczny jest wynik odrębnej kategorii dotyczącej oceny wyników pracy oraz liczbowe podsumowanie wskaźników kompetencji.

Wybranie polecenia 'DALEJ' powoduje przejście do drugiej odłony wyników wypełnionego arkusza.

Uzupełniający aspekt oceny pracownika – pod kątem osiągniętych wyników w pracy

Produktywność / wydajność 

PODSUMOWANIE OCENY PRACOWNIKA

Ogólna liczba uwzględnionych wskaźników w tym	158
 liczba pozytywnych zachowań	85
 liczba negatywnych zachowań	44
 liczba nieocenianych zachowań	29

WYJDŹ

DALEJ

Copyright © 2012 Kluga Padzik (metoda) | Frontier C/B Systems (oprogramowanie)
Aplikacja przygotowana na zlecenie Wolters Kluwer Polska SA



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin®


Wyniki cz. 2

Druga odłona wyników ukazuje układ kompetencji w połączeniu ze wskaźnikami, które są widoczne zarówno w formie graficznej, jak i w formie pełnego opisu zachowań. Wskaźniki, które nie podlegały ocenie z uwagi na brak obserwacji, mają brzmienie neutralne.

Oceniaj to, co widzisz, nie to, co nazywasz.

WYNIKI

Arkusz: KP testowy



SOPP
Aplikacja
BinBin
Jak korzystać z aplikacji BinBin

analiza wyników Pracownik: Hieronim (ocena z dnia 07/12/2012)

Wyniki oceny pracownika z perspektywy kompetencji – szczegóły obserwacji

Dobra organizacja pracy własnej

- Brak obserwacji, jeżeli chodzi o stosunek do terminów wykonywania zadań
- Na spotkania i inne zaplanowane wydarzenia przybywa w wyznaczonym czasie (jest punktualny)
- Powierzone zadania wykonuje w sposób niekompletny, niepełny; widoczne są braki, pominięcia, niedopatrzenia
- Powierzone zadania wykonuje poprawnie - zgodnie z oczekiwanymi standardami, bez błędów
- Powierzone zadania wykonuje osobiście, nie wykorzystuje do tego innych
- Brak obserwacji, jeżeli chodzi o stopień niezależności, samowystarczalności w wykonywaniu powierzonych zadań
- Do wykonania powierzonych zadań potrzebuje silnego nadzoru / kontroli (motywowania, przypominania)
- Ma kontrolę nad powierzonymi zasobami (umie szybko dotrzeć do powierzonych zasobów, np informacji, dokumentów, przedmiotów)

Podjęcie decyzji / szybkość reagowania

- Brak obserwacji, jeżeli chodzi o stopień zdecydowania i odwagi w podejmowaniu decyzji
- Brak obserwacji, jeżeli chodzi o zakres osobistego udziału w podejmowaniu powierzonych decyzji
- Powierzone decyzje podejmuje samodzielnie, nie szuka możliwości dzielenia się odpowiedzialnością
- Podejmowane decyzje umie uzasadnić, wskazując zakładane korzyści i przemyślany plan działania (podejmowane decyzje nie są pochopne lub pozorne / na pokaz)
- Podejmowane decyzje są nieefektywne, nie przynoszą korzyści, nie sprzyjają osiągnięciu celów
- Podejmuje decyzje we właściwym czasie
- Ma trudności w podejmowaniu decyzji w nowych, nieznanych warunkach
- Bez trudności podejmuje decyzje nowe, które wcześniej się nie pojawiały

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin

Uzupełniający aspekt oceny pracownika – pod kątem osiągniętych wyników w pracy

Produktywność / wydajność ■

PODSUMOWANIE OCENY PRACOWNIKA

Ogólna liczba uwzględnionych wskaźników w tym	158
 liczba pozytywnych zachowań	85
 liczba negatywnych zachowań	44
 liczba nieocenyanych zachowań	29

WYJDŹ

DALEJ

Copyright © 2012 Kinga Padzik (metoda) | Frontier C/B Systems (oprogramowanie)
Aplikacja przygotowana na zlecenie Wolters Kluwer Polska SA

Wybranie polecenia 'DALEJ' powoduje przejście do trzeciej odłony wyników wypełnionego arkusza.



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin®

Wyniki cz. 3

Trzecia odłona wyników ukazuje układ kompetencji wraz z zaobserwowanymi w ich zakresie zachowaniami negatywnymi. Zebranie razem wszystkich niepożądanych obserwacji ułatwia wychwycenie relacji między nimi oraz wątków, w które część z nich może się układać. Jeśli obserwacje pracownika i wypełnianie arkusza były rzetelnie wykonywane, to powinny opisywać ocenianego choćby w częściowo spójny i charakterystyczny sposób. Układ samych negatywnych zachowań uwypukla powiązania i ułatwia analizę oraz wstępną interpretację.

Baza przyczyn

W dalszym wnioskowaniu pomoc może baza motywów, czyli opis możliwych przyczyn negatywnych zachowań. W tej części aplikacji przy każdym zachowaniu widnieje funkcja 'możliwe przyczyny', umożliwiająca analizę potencjalnych motywów jego pojawienia się. Po zapoznaniu się z domniemanymi źródłami niekorzystnych zachowań użytkownik może stworzyć szerszy kontekst, w którym łatwiej będzie mu rozpoznać problem. Baza przyczyn w tej wersji aplikacji dotyczy jedynie zachowań z wybranej grupy kompetencji. Po kliknięciu w 'możliwe przyczyny' treść bazy ukazuje się w dodatkowym oknie w górnej części ekranu po lewej stronie.

Oceniaj to, co widzisz, nie to, co nazywasz.

WYNIKI

analiza wyników

Arkusz: KP testowy

Pracownik: Hieronim (ocena z dnia 07/12/2012)

aplikacja
BinBin[®]
Jak korzystać z aplikacji BinBin

Wyniki oceny pracownika z perspektywy kompetencji – zestawienie zachowań negatywnych

Produktywność / wydajność

- Ma niezadowalające wyniki pracy (poniżej oczekiwań) możliwe przyczyny

Dobra organizacja pracy własnej

- Powierzone zadania wykonuje w sposób niekompletny, niepełny; widoczne są braki, pominięcia, niedopatrzona możliwe przyczyny
- Do wykonania powierzonych zadań potrzebuje silnego nadzoru / kontroli (motywowania, przypominania) możliwe przyczyny

Podjęmowanie decyzji / szybkość reagowania

- Podejmowane decyzje są nie trafne, nie przynoszą korzyści, nie sprzyjają osiągnięciu celów możliwe przyczyny
- Ma trudności w podejmowaniu decyzji w nowych, nieznanym warunkach możliwe przyczyny

KP testowy – Hieronim

zamknij

Możliwe przyczyny obserwowanego negatywnego zachowania

Zachowanie: Do wykonania powierzonych zadań potrzebuje silnego nadzoru / kontroli (motywowania, przypominania)

(ORG) Brak orientacji w środowisku pracy / utrudniona orientacja w środowisku pracy (w rytmie procesów, w zakresie procedur, w celach wykonywanych zadań) spowodowana częstymi zmianami w organizacji (lub brakiem pełnej informacji zwrotnej ze strony organizacji)

(PSYCH) Niski poziom koncentracji, chaotyczność, duże roztrągnięcie jako cecha; w konsekwencji brak orientacji w środowisku pracy / utrudniona orientacja w środowisku pracy (w rytmie procesów, w zakresie procedur, w celach wykonywanych zadań)

(ORG) Brak informacji nt. oczekiwań ze strony organizacji

(PSYCH) Nieprzypisywanie właściwej wagi do rzetelności i jakości wykonywanych zadań (postawa lekceważąca, bagatelizowanie, niedbalstwo)

Sposób na zwracanie na siebie uwagi, na tworzenie "wizerunku", nonszalanca (te przyczyny szczególnie warto rozwiązywać w sytuacji osoby o ważnej pozycji lub roli organizacyjnej)

(PSYCH) Brak gotowości, ojrzalności do brania odpowiedzialności za swe działania lub ich część; obawa przed odpowiedzialnością, brak wiary w siebie, brak pewności siebie jako cecha

Podejmowanie decyzji / szybkość reagowania

- Podejmowane decyzje są nie trafne, nie przynoszą korzyści, nie sprzyjają osiągnięciu celów możliwe przyczyny
- Ma trudności w podejmowaniu decyzji w nowych, nieznanym warunkach możliwe przyczyny

Rozwiązywanie problemów

- Rozwiązuje problemy w sposób nieefektywny (nieprzynoszący korzyści) / pozorny możliwe przyczyny
- Ma trudności w rozwiązywaniu problemów w nowych okolicznościach, w nieznanym sytuacjach możliwe przyczyny
- Ma trudności w rozwiązywaniu problemów nowych, które wcześniej nie występowały możliwe przyczyny

aplikacja
BinBin[®]
Jak korzystać z aplikacji BinBin



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin[®]

Okno bazy przyczyn składa się z następujących elementów:

- nazwy (wersji) arkusza
- danych ocenianego
- tytułu dotyczącego przedmiotu bazy
- opisu zachowania, którego dotyczy dana część bazy przyczyn
- listy możliwych przyczyn

KP testowy - Hieronim zamknij

Możliwe przyczyny obserwowanego negatywnego zachowania

Zachowanie: Do wykonania powierzonych zadań potrzebuje silnego nadzoru / kontroli (motywowania, przypominania)

(ORG) Brak orientacji w środowisku pracy / utrudniona orientacja w środowisku pracy (w rytmie procesów, w zakresie procedur, w celach wykonywanych zadań) spowodowana częstymi zmianami w organizacji i/lub brakiem pełnej informacji zwrotnej ze strony organizacji

(PSYCH) Niski poziom koncentracji, chaotyczność, duże rozłargnienie jako cecha; w konsekwencji brak orientacji w środowisku pracy / utrudniona orientacja w środowisku pracy (w rytmie procesów, w zakresie procedur, w celach wykonywanych zadań)

(ORG) Brak informacji nt. oczekiwań ze strony organizacji

(PSYCH) Nieprzykładanie właściwej wagi do rzetelności i jakości wykonywanych zadań (postawa lekceważąca, bagatelizowanie, niedbalstwo)

Sposób na zwracanie na siebie uwagi, na tworzenie "wizerunku", nonszalancja (tę przyczynę szczególnie warto rozważyć w sytuacji osoby o ważnej pozycji lub roli organizacyjnej)

(PSYCH) Brak gotowości, dojrzałości do brania odpowiedzialności za swe działania lub ich część; obawa przed odpowiedzialnością, brak wiary w siebie, brak pewności siebie jako cecha

W ramach listy możliwych przyczyn wyróżnione zostały dwie kategorie:

- przyczyny wynikające z profilu osobowościowego – oznaczone skrótem (PSYCH)
- przyczyny wynikające z problemów organizacyjnych – oznaczone skrótem (ORG).

Pod listą negatywnych zachowań znajdują się trzy funkcje: 'WSTECZ' cofająca krok, 'WYJDŹ' oraz 'DALEJ'. Wybranie polecenia 'DALEJ' powoduje przejście do czwartej odsłony analizy wyników.

Nastawienie rynkowe / nastawienie na klienta zewnętrznego

■ Nie zna znaczenia wykonywanych przez siebie zadań dla poziomu zadowolenia klienta zewnętrznego
[możliwe przyczyny](#)

Nastawienie na jakość

■ Nie podnosi z własnej inicjatywy standardu wykonywanej przez siebie pracy [możliwe przyczyny](#)

■ Nie dba o standardy pracy w szerszej perspektywie niż wykonywanie własnych zadań; nie interesuje się tym, jak wykonują swoją pracę inni pracownicy [możliwe przyczyny](#)

Optymalizacja / oszczędność

■ Nie szuka sposobów na udoskonalenie pracy w celu ograniczenia wykorzystania zasobów przy utrzymaniu wymaganej jakości [możliwe przyczyny](#)

Nastawienie rywalizacyjne

■ Wspiera / dba o dobrą atmosferę pracy [możliwe przyczyny](#)

Nastawienie na działanie indywidualne

■ Wspólny cel realizowany przez zespół traktuje jako ważniejszy niż swoje cele indywidualne (jest w stanie zrezygnować z własnych korzyści i potrzeb na rzecz korzyści i potrzeb zespołu) [możliwe przyczyny](#)

■ Pracując w zespole, ponosi odpowiedzialność za wspólne działania, ma poczucie współodpowiedzialności za wykonywane razem zadania [możliwe przyczyny](#)

■ Pracując w zespole, nie ogranicza się do realizacji sobie przydzielonych obowiązków i zadań, lecz jest zorientowana na jak najlepszą realizację całości prac [możliwe przyczyny](#)

WSTECZ
WYJDŹ
DALEJ





Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin[®]

Wyniki cz. 4


Czwarta odsłona analizy wyników ukazuje pełną listę ewentualnych przyczyn zaobserwowanych negatywnych zachowań i dodatkowo umożliwia użytkownikowi wykluczenie tych, które uzna za najmniej prawdopodobne w danym kontekście oceny. Ta funkcja aplikacji pozwala w pewnym stopniu zindywidualizować proces wnioskowania. Baza przyczyn jest bowiem zbudowana w oparciu o wiedzę psychologiczną i w wersji dołączonej do książki ma charakter uniwersalny. Odnosi się więc do najbardziej typowych motywów opisywanych zachowań, nie uwzględniając przy tym ani specyfiki zespołu ocenianych pracowników, ani specyfiki sytuacji oceny. Z tego powodu możliwość wykluczenia przez użytkownika pewnych przyczyn jako niepasujących do konkretnych warunków oceny i ocenianej osoby jednocześnie adaptuje nieco wyniki do naturalnej bieżącej sytuacji oceny. W analizie przyczyn użytkownikowi może pomóc dodatkowa funkcja 'możliwe skutki', dzięki której można zobaczyć zestawienie wszystkich zachowań spowodowanych prawdopodobnie przez analizowaną przyczyną. Okno tej funkcji jest widoczne na kolejnej stronie instrukcji.

W celu wykluczenia przyczyny należy kliknąć w symbol  który przy niej widnieje. Wykluczona przyczyna jest wówczas zapisana szarą czcionką. Znika także symbol  i jednocześnie na końcu zdania pojawia się funkcja 'przywróć' umożliwiająca użytkownikowi przywrócenie wykluczonej przyczyny jako prawdopodobnej i wartej uwagi podczas wnioskowania.

Oceniaj to, co **widzisz**, nie to, co nazywasz.


WYNIKI
analiza wyników

Arkusz: KP testowy
Pracownik: Hieronim (ocena z dnia 07/12/2012)


 SOOP
 podkategorie
BinBin[®]
 Jak korzystać z aplikacji BinBin

Możliwe pierwotne przyczyny obserwowanych negatywnych zachowań pracownika
Wyklucz z listy przyczyny, które wydają się nie występować w przypadku ocenianego pracownika.

- x (PSYCH) Nieprzykładanie właściwej wagi do rzetelności i jakości wykonywanych zadań (postawa lekceważąca, bagatelizowanie, niedbalstwo) **możliwe skutki**
- x (ORG) Brak orientacji w środowisku pracy / utrudniona orientacja w środowisku pracy (w rytmie procesów, w zakresie procedur, w celach wykonywanych zadań) spowodowana częstymi zmianami w organizacji i/lub brakiem pełnej informacji zwrotnej ze strony organizacji **możliwe skutki**
- x Brak przygotowania merytorycznego (w tym: brak wiedzy, umiejętności, doświadczenia, uprawnień) **możliwe skutki**
- x (PSYCH) Tendencje do manipulowania, braku szczerości, chęć wykorzystania pewnych okoliczności dla własnych korzyści, dwulicowość **możliwe skutki**
- (ORG) Brak informacji nt. oczekiwań ze strony organizacji **przywróć**
- x (PSYCH) Niski poziom koncentracji, chaotyczność, duże roztrągnięcie jako cecha, w konsekwencji brak orientacji w środowisku pracy / utrudniona orientacja w środowisku pracy (w rytmie procesów, w zakresie procedur, w celach wykonywanych zadań) **możliwe skutki**
- Brak wiedzy z zakresu ogólnych zasad komunikacji interpersonalnej - brak świadomości, że niepełne informacje mogą spowodować nieporozumienia **przywróć**
- x (ORG) Brak dostępu / utrudniony dostęp do koniecznych zasobów (w tym: danych, informacji, metod, wskazówek, wiedzy i doświadczenia innych ludzi), także fragmentaryczność informacji, niespójność zasad korzystania z danych, brak standardów postępowania **możliwe skutki**
- x Sposób na zwracanie na siebie uwagi, na tworzenie "wizerunku", nonszalancja (te przyczynę szczególnie warto rozważyć w sytuacji osoby o ważnej pozycji lub roli organizacyjnej) **możliwe skutki**

kliknięcie myszką w symbol  spowoduje wykluczenie danej

wykluczona przyczyna będzie nadal widoczna, ale w szarym kolorze czcionki

funkcja 'przywróć' umożliwia przywrócenie przyczyny jako prawdopodobnej



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin®

Po kliknięciu w funkcję 'możliwe skutki' w lewym górnym rogu ekranu ukazuje się dodatkowe okno zawierające opis zachowań będących konsekwencją danej przyczyny.

The screenshot displays a window titled 'KP testowy – Hieronim' with a 'zamknij' button. The main content is under the heading 'Możliwe negatywne skutki domniemanej przyczyny (u ocenianego pracownika)'. Below this, a specific cause is listed: '(PSYCH) Nieprzykładanie właściwej wagi do rzetelności i jakości wykonywanych zadań (postawa lekceważąca, bagatelizowanie, niedbalstwo)'. A list of eight red bullet points follows, each describing a negative consequence and its associated competency deficit. At the bottom of the window, there are four red 'X' icons with corresponding text: 'korzyści, dwulicowość możliwe skutki', '(ORG) Brak informacji nt. oczekiwań ze strony organizacji możliwe skutki', '(PSYCH) Niski poziom koncentracji, chaotyczność, duże rozłgnięcie jako cecha, w konsekwencji brak orientacji w środowisku pracy / utrudniona orientacja w środowisku pracy (w rytmie procesów, w zakresie procedur, w celach wykonywanych zadań) możliwe skutki', and 'Brak wiedzy z zakresu ogólnych zasad komunikacji interpersonalnej - brak świadomości, że niepełne informacje mogą spowodować nieporozumienia. możliwe skutki'. On the right side of the screenshot, there is a vertical sidebar with the BinBin logo and the text 'INSTRUKCJA Jak korzystać z aplikacji BinBin®'.

Pod listą wszystkich przyczyn znajdują się cztery funkcje: 'WSTECZ', 'WYJDŹ', 'PRZYWRÓĆ' przywracająca jednocześnie wszystkie usunięte przyczyny, oraz 'DALEJ'. Wybranie polecenia 'DALEJ' powoduje przejście do piątej odsłony analizy wyników.

The screenshot shows a section titled 'Brak konsekwencji w działaniu i wytrwałości: przywróć'. It contains two red 'X' icons with text: '(ORG) Istnienie wielu problemów, którym można zapobiec i/lub które są przewidywalne, a pomimo to niewiele się dzieje, by ich uniknąć; postawa unikania rozwiązywania problemów może być manifestacją chęci zmiany podejścia do pewnych rzeczy możliwe skutki' and '(ORG) Zbyt słaba wiara w sens i wartość celów (przyczyna organizacyjna - problemy z zakresem procesu zarządzania) przywróć'. Below this is a section titled 'Inne możliwe przyczyny obserwowanych negatywnych zachowań pracownika' with two red 'X' icons: 'Brak lub osłabienie zaangażowania (motywacji do działania), niechęć, wycofanie się' and 'Wrogie zachowania, tj. działanie na niekorzyść jakiegoś procesu (w który pracownik jest zaangażowany) lub na niekorzyść konkretnych osób'. At the bottom, there are four green buttons: 'WSTECZ', 'WYJDŹ', 'PRZYWRÓĆ', and 'DALEJ'.



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin®

Wyniki cz. 5

Piąta odsłona analizy wyników ukazuje pełną listę możliwych przyczyn po usunięciu przez użytkownika tych, które uznał za nieistotne i/lub mało prawdopodobne oraz przy każdej przyczynie widnieje funkcja 'sugerowane reakcje'. Jest to kolejna baza


Baza reakcji

aplikacji BinBin® ułatwiająca wnioskowanie potrzebne do pełnego wykorzystania możliwości, jakie oferuje proces oceniania pracowników. Rekomendowane działania są adekwatne do przyczyn zachowań budzących zastrzeżenia oceniającego.

Oceniaj to, co **widzisz**, nie to, co nazywasz.

WYNIKI
analiza wyników

Arkusz: KP testowy
Pracownik: Hieronim (ocena z dnia 07/12/2012)


 aplikacja
BinBin®
 Jak korzystać z aplikacji BinBin®

Prawdopodobne pierwotne przyczyny obserwowanych negatywnych zachowań pracownika

1. (PSYCH) Nieprzykładanie właściwej wagi do rzetelności i jakości wykonywanych zadań (postawa lekceważąca, bagatelizowanie, niedbalstwo) [sugerowane reakcje](#)
2. (ORG) Brak orientacji w środowisku pracy / utrudniona orientacja w środowisku pracy (w rytmie procesów, w zakresie procedur, w celach wykonywanych zadań) spowodowana częstymi zmianami w organizacji i/lub brakiem pełnej informacji zwrotnej ze strony organizacji [sugerowane reakcje](#)
3. Brak przygotowania merytorycznego (w tym: brak wiedzy, umiejętności, doświadczenia, uprawnień) [sugerowane reakcje](#)
4. (PSYCH) Tendencje do manipulowania, braku szczerości, chęć wykorzystania pewnych okoliczności dla własnych korzyści, dwulicowość [sugerowane reakcje](#)
5. (PSYCH) Niski poziom koncentracji, chaotyczność, duże rozłargnienie jako cecha, w konsekwencji brak orientacji w środowisku pracy / utrudniona orientacja w środowisku pracy (w rytmie procesów, w zakresie procedur, w celach wykonywanych zadań) [sugerowane reakcje](#)
6. (ORG) Brak dostępu / utrudniony dostęp do koniecznych zasobów (w tym: danych, informacji, metod, wskazówek, wiedzy i doświadczenia innych ludzi), także fragmentaryczność informacji, niespójność zasad korzystania z danych, brak standardów postępowania [sugerowane reakcje](#)
7. Sposób na zwracanie na siebie uwagi, na tworzenie "wizerunku", nonszalancja (te przyczynę szczególnie warto rozkazać w sytuacji osoby o ważnej pozycji lub roli organizacyjnej) [sugerowane reakcje](#)
8. W efekcie braków merytorycznych pracownik nie umie ocenić stopnia rozbieżności między informacją, którą przekazuje a informacją źródłową/oryginalną, a nawet może nie ma świadomości, że w ogóle są one rozbieżne. [sugerowane reakcje](#)

Po kliknięciu w 'sugerowane reakcje' treść bazy ukazuje się w dodatkowym oknie w górnej części ekranu po lewej stronie.

KP testowy – Hieronim
zamknij

Sugerowane reakcje mające eliminować przyczyny negatywnych zachowań

Przyczyna: (ORG) Brak informacji nt. oczekiwań ze strony organizacji

Reakcja: Korygowanie niepożądanych postaw w procesie udzielania informacji zwrotnej, wskazówek i poleceń
 Wszelkie zachowania niepożądane w rozumieniu przyjętego w firmie modelu kompetencji i panującej w niej kultury organizacyjnej, które nie wymagają interwencji wykraczającej poza relacje pracownik-zwierzchnik powinny być przede wszystkim korygowane w drodze udzielania pracownikowi informacji zwrotnej oraz wskazówek na temat oczekiwanych zmian. [rozwiń](#)

Reakcja: Korygowanie zasad działania organizacji na rzecz usuwania blokad i czynników ograniczających poprawne i oczekiwane funkcjonowanie pracowników
 W przypadku występowania w organizacji czynników blokujących lub ograniczających funkcjonowanie pracowników, należy te blokady zidentyfikować i usunąć lub przynajmniej ograniczyć ich oddziaływanie. Do najczęściej występujących blokad ze strony organizacji należą: wadliwe procedury lub brak procedur, niestabilność, zbyt częste i nieprzewidziane zmiany, brak jedności i spójności w zakresie realizowanej polityki i oczekiwań, wadliwa komunikacja, ogólny brak współpracy i zaufania (zbyt duża rywalizacja i nieufność), konflikty, brak zasobów, utrudnienia logistyczne i organizacyjne czy silny nieregularny i niejawny wpływ pewnych jednostek. [rozwiń](#)

4. (PSYCH) Tendencje do manipulowania, braku szczerości, chęć wykorzystania pewnych okoliczności dla własnych korzyści, dwulicowość [sugerowane reakcje](#)

5. (ORG) Brak informacji nt. oczekiwań ze strony organizacji [sugerowane reakcje](#)

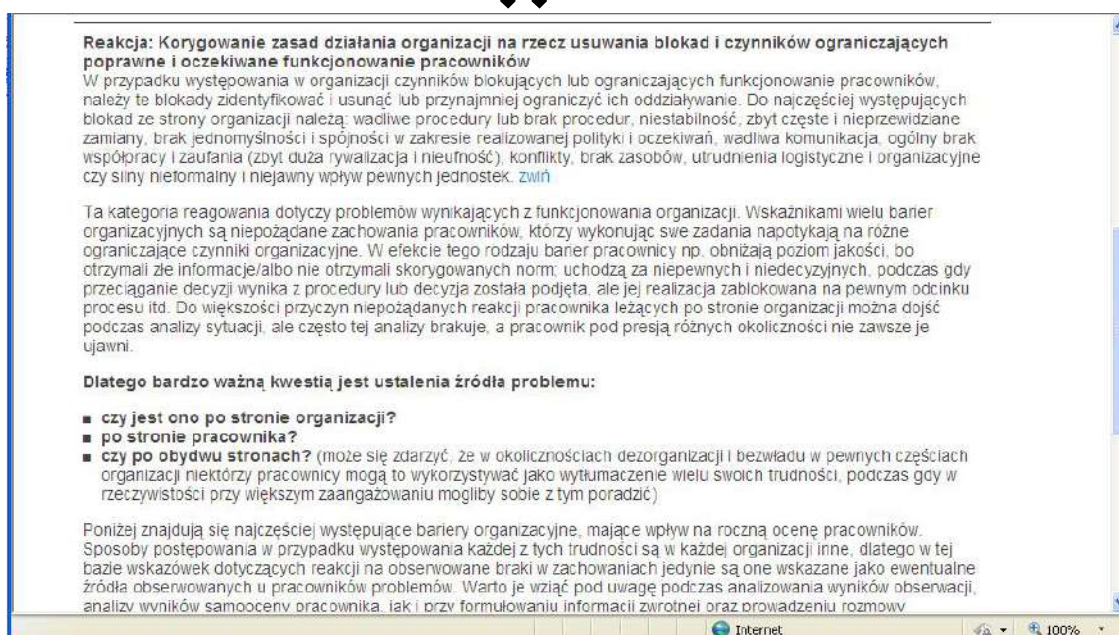


Okno bazy reakcji składa się z następujących elementów:

- nazwy (wersji) arkusza
- danych ocenianego
- tytułu dotyczącego przedmiotu bazy
- opisu przyczyny zachowania, którego dotyczy dana część bazy reakcji
- listy rekomendowanych działań; działania w pierwszym oknie bazy reakcji są opisane skrótowo; na końcu syntetycznego opisu znajduje się funkcja 'rozwiń' umożliwiająca wgląd w szerszą treść bazy reakcji



Po kliknięciu w 'rozwiń' w kolejnym oknie pojawia się szersze opracowanie wstępnego opisu reakcji.





Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin[®]

Pod listą wszystkich domniemanych przyczyn znajdują się trzy funkcje: 'WSTECZ', 'WYJDŹ' oraz 'DALEJ'. Wybranie polecenia 'DALEJ' powoduje przejście do szóstej, ostatniej odsłony analizy wyników.

47. (ORG) Istnienie wielu problemów, którym można zapobiec i/lub które są przewidywalne, a pomimo to niewiele się dzieje, by ich uniknąć; postawa unikania rozwiązywania problemów może być manifestacją chęci zmiany podejścia do pewnych rzeczy [sugerowane reakcje](#)

48. (ORG) Zbyt słaba wiara w sens i wartość celów (przyczyna organizacyjna - problemy z zakresem procesu zarządzania) [sugerowane reakcje](#)

Inne możliwe przyczyny obserwowanych negatywnych zachowań pracownika

Brak lub osłabienie zaangażowania (motywacji do działania), niechęć, wycofanie się [sugerowane reakcje](#)

Wrogie zachowania, tj. działanie na niekorzyść jakiegos procesu (w który pracownik jest zaangażowany) lub na niekorzyść konkretnych osób [sugerowane reakcje](#)

WSTECZ

WYJDŹ

DALEJ

Copyright © 2012 Kinga Padzik (metoda) | Frontier C/B Systems (oprogramowanie)

Aplikacja przygotowana na zlecenie Wolters Kluwer Polska SA

Wyniki cz. 6

Szósta, ostatnia odsłona analizy wyników ukazuje pełną listę możliwych do przeprowadzenia działań korygujących:

- w ujęciu ogólnym


lub

- w ujęciu szczegółowym, które jest dostępne po kliknięciu w funkcję 'szczegóły działań'

Oceniaj to, co **widzisz**, nie to, co nazywasz.

WYNIKI
analiza wyników

Arkusz: KP testowy
Pracownik: Hieronim (ocena z dnia 07/12/2012)


SOOP
aplikacja
BinBin[®]

Zestawienie sugerowanych reakcji mających eliminować przyczyny negatywnych zachowań pracownika

1.	Korygowanie zasad działania organizacji na rzecz usuwania blokad i czynników ograniczających poprawne i oczekiwane funkcjonowanie pracowników szczegóły działań
2.	Korygowanie niepożądanych postaw w procesie udzielania informacji zwrotnej, wskazówek i poleceń szczegóły działań
3.	Korygowanie braków w zakresie umiejętności (podstawowy proces uczenia się) szczegóły działań
4.	Korygowanie braków w zakresie wiedzy (podstawowy proces uczenia się) szczegóły działań
5.	Korygowanie nieodpasowania w zakresie cech charakterologicznych i stylów poznawczych (proces socjalizacji organizacyjnej i coachingu) szczegóły działań
6.	Korygowanie braków w zakresie doświadczenia przez umożliwienie praktycznego stosowania wiedzy i umiejętności szczegóły działań
7.	Korygowanie negatywnych postaw i działań w procesie poleceń i dyscypliny szczegóły działań
8.	Reakcje ze strony organizacji na rzecz podniesienia motywacji/zaangażowania pracowników szczegóły działań
9.	Korygowanie nieodpasowania w zakresie temperamentu (proces reorganizacji pracy, projektowania stanowisk pracy lub zmiana stanowiska pracy) szczegóły działań
10.	Korygowanie nieodpasowania w zakresie preferencji zawodowych (proces reorganizacji pracy, projektowania stanowisk pracy lub zmiana stanowiska pracy) szczegóły działań

WSTECZ

WYJDŹ

Copyright © 2012 Kinga Padzik (metoda) | Frontier C/B Systems (oprogramowanie)

Aplikacja przygotowana na zlecenie Wolters Kluwer Polska SA

INSTRUKCJA
Jak korzystać z aplikacji BinBin



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin®

Po kliknięciu 'szczegóły działań' treść bazy ukazuje się w dodatkowym oknie w górnej części ekranu po lewej stronie.

Oceniaj to, co widzisz, nie to, co nazywasz.

System Okresowej Oceny Pracowników - Windows Internet Explorer

http://kronos.pl/.../frontend.pl/ocena/ocena.html?ocena=2012064-796d...&ocena=2013

KP testowy – Hieronim Fulltest

zamyknij

Szczegóły działań sugerowanej reakcji

Reakcja: Korygowanie negatywnych postaw i działań w procesie poleceń i dyscypliny
Wszelkie przejawy zachowań jednoznacznie negatywnych, w tym także wrogich (przynoszących szkody) w stosunku do organizacji i osób w niej zatrudnionych, a także nielegalnych lub na granicy prawa powinny być eliminowane w drodze egzekucji regulaminów lub stosowania innej formy dyscypliny.

UWAGA: zespół działań, opisany w szczegółach poniżej, może pomóc wyeliminować u pracownika negatywne zachowania, spowodowane określonymi przyczynami. [pokaż przyczyny](#)

Ta kategoria reagowania dotyczy zachowań jednoznacznie negatywnych w tym: wrogich (przynoszących szkody) w stosunku do organizacji i osób w niej zatrudnionych oraz nielegalnych lub granicznych z prawem. Coraz częściej w organizacjach obserwowane są zachowania z tej kategorii. Jest to daleko idące odstępstwo od oczekiwań organizacji, ale obserwacja tych działań jest bardzo utrudniona. Są one z definicji ze i nie ma wątpliwości, że osoby, które się ich dopuszczają wiedzą, że łamią zasady, zatem działają „po cichu” i starają się by ich postęпки nie docierały wprost do osób oceniających. Do zachowań należących do tej kategorii zalicza się m.in. krzywdzenie, agresję, dyskryminację, molestowanie, mobbing, nadużywanie absencji, próźniactwo, kontrolowane ograniczanie wyników pracy, niszczenie mienia, kradzieże, szpiegostwo przemysłowe, faworyzowanie, nadużywanie władzy czy łapówkarstwo, oszustwa i zniekształcanie informacji o firmie. Zachowania z opisanej kategorii powinny być korygowane w sposób jednoznaczny i zdecydowany, ponieważ są nie tylko niepożądane, ale i zabronione.

UWAGA! Kategoria wrogie zachowania (WZ) występuje wraz z kategorią brak motywacji (BM) przy każdym niepożądanym zachowaniu jako ewentualna przyczyna negatywnych obserwacji zgromadzonych nt. pracownika. Nie oznacza to, że zachowania te są tak powszechne, a tym bardziej nie oznacza to chęci pobudzania niepotrzebnej

WSTECZ REAKCJE PDF WYNIKI PDF WYJDZ

Copyright © 2012 Kinga Padzik (metoda) | Frontier CIB Systema (oprogramowanie)
Aplikacja przygotowana na zlecenie Vietara Klient Polska SA.

SOOP
Aplikacja BinBin®
Jak korzystać z aplikacji BinBin

Okno szczegółowych działań składa się z następujących elementów:

- nazwy (wersji) arkusza
- danych ocenianego
- tytułu dotyczącego przedmiotu bazy
- opisu szczegółów reakcji, której dotyczy dana część bazy
- funkcji 'pokaż przyczyny' umożliwiającej wgląd we wszystkie przyczyny, które mogą być skorygowane lub wyeliminowane dzięki działaniom omawianym w tej części bazy reakcji

KP testowy – Hieronim Fulltest

zamyknij

Szczegóły działań sugerowanej reakcji

Reakcja: Korygowanie negatywnych postaw i działań w procesie poleceń i dyscypliny
Wszelkie przejawy zachowań jednoznacznie negatywnych, w tym także wrogich (przynoszących szkody) w stosunku do organizacji i osób w niej zatrudnionych, a także nielegalnych lub na granicy prawa powinny być eliminowane w drodze egzekucji regulaminów lub stosowania innej formy dyscypliny.

UWAGA: zespół działań, opisany w szczegółach poniżej, może pomóc wyeliminować u pracownika negatywne zachowania, spowodowane określonymi przyczynami. [pokaż przyczyny](#)

Ta kategoria reagowania dotyczy zachowań jednoznacznie negatywnych w tym: wrogich (przynoszących szkody) w stosunku do organizacji i osób w niej zatrudnionych oraz nielegalnych lub granicznych z prawem. Coraz częściej w organizacjach obserwowane są zachowania z tej kategorii. Jest to daleko idące odstępstwo od oczekiwań organizacji, ale obserwacja tych działań jest bardzo utrudniona. Są one z definicji ze i nie ma wątpliwości, że osoby, które się ich dopuszczają wiedzą, że łamią zasady, zatem działają „po cichu” i starają się by ich postęпки nie docierały wprost do osób oceniających. Do zachowań należących do tej kategorii zalicza się m.in. krzywdzenie, agresję, dyskryminację, molestowanie, mobbing, nadużywanie absencji, próźniactwo, kontrolowane ograniczanie wyników pracy, niszczenie mienia, kradzieże, szpiegostwo przemysłowe, faworyzowanie, nadużywanie władzy czy łapówkarstwo, oszustwa i zniekształcanie informacji o firmie. Zachowania z opisanej kategorii powinny być korygowane w sposób jednoznaczny i zdecydowany, ponieważ są nie tylko niepożądane, ale i zabronione.

UWAGA! Kategoria wrogie zachowania (WZ) występuje wraz z kategorią brak motywacji (BM) przy każdym niepożądanym zachowaniu jako ewentualna przyczyna negatywnych obserwacji zgromadzonych nt. pracownika. Nie oznacza to, że zachowania te są tak powszechne, a tym bardziej nie oznacza to chęci pobudzania niepotrzebnej



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin[®]

Po kliknięciu 'pokaż przyczyny' w miejsce poprzedniego okna dotyczącego szczegółów działań pojawia się kolejne okno z przyczynami, które mogą być odpowiedzialne za niepożądane zachowania zaobserwowane u pracownika i których dotyczą te same działania korygujące umieszczone w bazie reakcji.

KP testowy – Hieronim Fulltest

wróć

zamknij

Możliwe przyczyny negatywnych zachowań stwierdzonych u ocenianego pracownika, które mogą być wyeliminowane przy użyciu działań w ramach sugerowanej reakcji

Reakcja: Korygowanie braków w zakresie umiejętności (podstawowy proces uczenia się)

Brak umiejętności planowania / brak planowania

Brak umiejętności nadawanie priorytetów

Brak opanowania; pracownik nie może się skupić na rozwiązaniu problemu z obawy przed sytuacją problemową

Wykorzystywanie zbyt specyficznego słownictwa - eksperckiego, obcojęzycznego, zbyt wyrafinowanego (powszechnie nieużywanego)

Specyfika mowy: niewyraźna wymowa, zbyt szybkie mówienie; zbyt głośne/ciche mówienie; manieryzm

Brak wiedzy z zakresu zasad komunikacji interpersonalnej - brak świadomości, że perspektywa odbiorcy może być czynnikiem zniekształcającym treść komunikatu i że przekazywana wiadomość może mieć całkiem inne znaczenie dla odbiorcy niż dla nadawcy

Brak podstawowych umiejętności przekonywania / perswazji

Po zamknięciu powyższego okna następuje powrót do ostatniego kroku w analizie wyników. Wybierając polecenie 'WYJDŹ', kończy się pracę z aplikacją. Wybór polecenia 'WSTECZ' powoduje powrót do wcześniejszych kroków. Na zakończenie analizy można wygenerować raport w formacie PFD. W celu uzyskania tej formy podsumowania oceny należy wybrać klawisz 'WYNIKI PDF'.

Oceniaj to, co widzisz, nie to, co nazywasz.

Copyright © 2012 Kinga Padzik (metoda) | Frontier C/B Systema (oprogramowanie)
Aplikacja przygotowana na zlecenie Viotters-Klauer Polska SA.



Nie drukuj, jeśli nie musisz.
Chroń środowisko!
Wszystkie dane są cały czas dostępne w formie elektronicznej.

INSTRUKCJA

Jak korzystać z aplikacji BinBin[®]

Raport PDF zawiera wszystkie wyniki po kolei prezentowane w ocenie danej osoby i dodatkowo listę przyczyn usuniętych przez oceniającego jako nieadekwatne w przypadku danej osoby. Baza reakcji w raporcie PDF jest ograniczona do wstępnego opisu charakteru działania.

ARKUSZ WYNIKÓW OCENY PRACOWNIKA
 Osoba: Hieronim Fulltest | Data: 25/02/2013
 Użyty arkusz: "KP testowy"

Aplikacja **BinBin[®]**

D. Sugerowane działania w reakcji na poszczególne przyczyny negatywnych zachowań

Lista przyczyn uznanych za prawdopodobne i sugerowanych wobec nich reakcji

Przyczyna 1: Brak przygotowania merytorycznego (w tym: brak wiedzy, umiejętności, doświadczenia, uprawnień)

- > **Reakcja: Korygowanie braków w zakresie wiedzy, umiejętności i doświadczenia z wykorzystaniem podstawowego procesu uczenia się**

W zależności od tego, na jakim poziomie zaczyna się deficyt - wiedza? umiejętności? doświadczenie? - należy podjąć odpowiednie działania korygujące. W przypadku wiedzy może to być pomoc w samodzielnym dokształcaniu się, indywidualny kontakt z ekspertem lub szkolenie indywidualne, a także cała gama szkoleń grupowych. W przypadku umiejętności rekomendowane będzie uczenie się od innych podczas projektów, rotacji lub dodatkowych zadań oraz szkolenia oparte o praktyczne warsztaty. W przypadku braku doświadczenia konieczne jest zaoferowanie praktyki oraz czasu lub zintensyfikowanie praktyki przez odpowiednie formy organizacji pracy. *(więcej - w samej aplikacji oraz w osobnym pliku PDF do pobrania z pełnym opisem wszystkich reakcji-działań)*

Przyczyna 2: Nieprzykładać siły do wykonywanych zadań (postawa lekceważąca, bagatelizowanie, niedowład)

Można jednak wygenerować dodatkowy dokument w formacie PDF o nazwie **REAKCJE PDF** zawierający pełny opis bazy reakcji.

Oceniaj to, co widzisz, nie to, co nazywasz.

System Okresowej Oceny Pracowników - Windows Internet Explorer

http://korzmi.dns.frontier.pl/oceny/pracownik=332364d7956d;ciobalnia=2613

KP testowy - Hieronim Fulltest zamknij

Szczegóły działań sugerowanej reakcji

Reakcja: Korygowanie negatywnych postaw i działań w procesie poleceń i dyscypliny
 Wszelkie przejawy zachowań jednoznacznie negatywnych, w tym także wrogich (przynoszących szkody) w stosunku do organizacji i osób w niej zatrudnionych, a także nielegalnych lub na granicy prawa powinny być eliminowane w drodze egzekucji regulaminów lub stosowania innej formy dyscypliny

UWAGA: zespół działań opisany w szczegółach poniżej, może pomóc wyeliminować u pracownika negatywne zachowania, spowodowane określonymi przyczynami. [pokaż przyczyny](#)

Ta kategoria reagowania dotyczy zachowań jednoznacznie negatywnych w tym: wrogich (przynoszących szkody) w stosunku do organizacji i osób w niej zatrudnionych oraz nielegalnych lub granicznych z prawem. Coraz częściej w organizacjach obserwowane są zachowania z tej kategorii. Jest to daleko idące odstępstwo od oczekiwań organizacji, ale obserwacja tych działań jest bardzo utrudniona. Są one z definicji ze i nie ma wiarygodności, że osoby, które się ich dopuszczają, wiedzą, że łamią zasady, zatem działają „po cichu” i starają się, by ich postęпки nie docierały wprost do osób oceniających. Do zachowań należących do tej kategorii zalicza się m.in. krzywdzenie, agresję, dyskryminację, molestowanie, mobbing, nadużywanie absencji, próżniactwo, kontrolowane ograniczanie wyników pracy, niszczenie mienia, kradzieże, szpiegostwo przemysłowe, faworyzowanie, nadużywanie władzy czy rapówkarstwo, oszustwa i zniekształcanie informacji o firmie. Zachowania z opisanej kategorii powinny być korygowane w sposób jednoznaczny i zdecydowany, ponieważ są nie tylko niepożądane, ale i zabronione.

UWAGA! Kategoria wrogie zachowania (WZ) występuje wraz z kategorią brak motywacji (BM) przy każdym niepożądanym zachowaniu jako ewentualna przyczyna negatywnych obserwacji zgromadzonych nt. pracownika. Nie oznacza to, że zachowania te są tak powszechne, a tym bardziej nie oznacza to chęci podważania niepotrzebnej

Aplikacja **BinBin[®]**

INSTRUKCJA
Jak korzystać z aplikacji BinBin

WSTECZ
REAKCJE PDF
WYNIKI PDF
WYJDZ

Copyright © 2012 Kinga Padzik (metoda) i Frontier CB Systema (oprogramowanie)
 Aplikacja przygotowana na zlecenie Viottars Kluwer Polska SA

UWAGA!

Aplikacja **BinBin[®]** to złożone narzędzie, jednak każdy krok może być wykonywany przez innego użytkownika → ocena → analiza stanu bieżącego → planowanie rozwoju. Działania te mogą być także rozłożone w czasie. Najważniejsze, by dane z obserwacji były rzetelne.