

Unitatea: _____

Nr. ord. Reg. Com./an: _____

CUI: _____

Sediu: _____

Fișă de evaluare a performanțelor individuale

Evaluare după perioada de probă <input type="checkbox"/>		Evaluare semestrială <input type="checkbox"/>	Evaluare anuală <input type="checkbox"/>	Promovare <input type="checkbox"/>
Numele și prenumele persoanei evaluate:			Departament: Administrativ	
Postul: Asistent manager (cod COR 334303)			Nr. de Marcă:	
Nr. crt.	Obiective individuale	Criterii de performanță	PERFORMANȚE <i>Se notează de la 1 la 5</i> 5 - Foarte bine 4 - Bine 3 - Mediu 2 - Satisfăcător 1 - Nesatisfăcător	
A.	Gradul de îndeplinire a sarcinilor individuale			
A.1.	Comunicare profesională			
A.1.1.	Obține informații prin receptarea de mesaje orale, legate de îndeplinirea de sarcini de serviciu, în contexte profesionale semnificative			
A.1.2.	Obține informații prin receptarea de mesaje scrise specializate, legate de îndeplinirea de sarcini de serviciu, în contexte profesionale semnificative			
A.1.3.	Exprimă mesaje orale în limbaj complex, în contexte profesionale semnificative, în scopul îndeplinirii sarcinilor de serviciu			
A.1.4.	Elaborează mesaje scrise specializate, în contexte profesionale semnificative, în scopul îndeplinirii sarcinilor de serviciu			
A.1.5.	Participă la interacțiuni orale și în scris legate de îndeplinirea de sarcini de serviciu, în contexte profesionale semnificative			
Daca unul din puncte nu este aplicabil, procentajul se calculează după totalul de întrebări aplicabile.			Total: _____ pct. Procentaj: _____ (din total maxim de 25 puncte posibile)	
A.2.	Managementul calității			
A.2.1.	Acționează pentru implementarea și buna funcționare a sistemelor de management al calității			
A.2.2.	Aplică acțiuni corective și preventive pentru îmbunătățirea continuă a calității			
Daca unul din puncte nu este aplicabil, procentajul se calculează după			Total: _____ pct.	

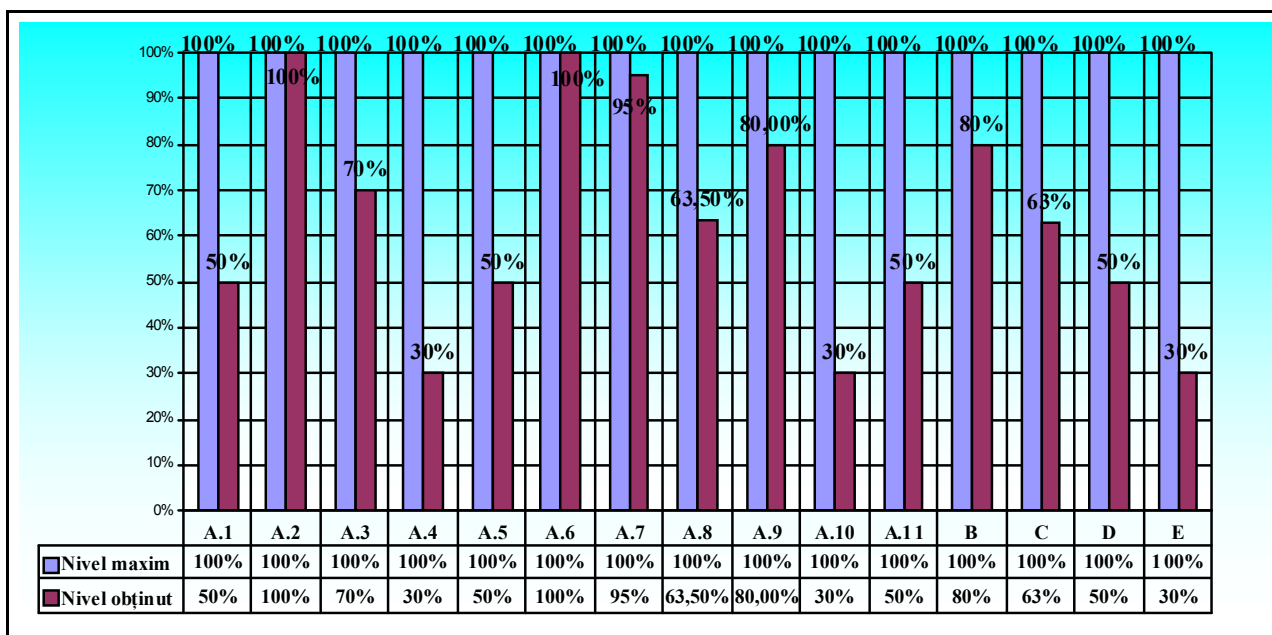
totalul de întrebări aplicabile.		Procentaj: _____ (din total maxim de 10 puncte posibile)
A.3.	Coordonare și lucrul în echipă	
A.3.1.	Dezvoltă o strategie de lucru în echipă	
A.3.2.	Monitorizează activitatea echipei	
A.3.3.	Contribuie la consolidare echipei	
Daca unul din puncte nu este aplicabil, procentajul se calculează după totalul de întrebări aplicabile.		Total: _____ pct. Procentaj: _____ (din total maxim de 15 puncte posibile)
A.4.	Administrație	
A.4.1.	Asigurarea administrării documentației	
A.4.2.	Clasificarea și arhivarea documentelor	
A.4.3.	Securitatea documentelor	
A.4.4.	Asigurarea preluării și transmiterii informațiilor	
A.4.5.	Folosirea tehnicilor de comunicare	
A.4.6.	Participarea la discuțiile organizate la nivelul companiei	
Daca unul din puncte nu este aplicabil, procentajul se calculează după totalul de întrebări aplicabile.		Total: _____ pct. Procentaj: _____ (din total maxim de 30 puncte posibile)
A.5.	Relații cu partenerii de afaceri	
A.5.1.	Asigurarea coordonării contactelor de afaceri	
A.5.2.	Stabilirea relației de comunicare cu factorii implicați în realizarea contractelor	
A.5.3.	Pregătirea tratativele comerciale și efectuarea negocierii	
A.5.4.	Evaluarea rezultatelor	
Daca unul din puncte nu este aplicabil, procentajul se calculează după totalul de întrebări aplicabile.		Total: _____ pct. Procentaj: _____ (din total maxim de 20 puncte posibile)
A.6.	Planificare	
A.6.1.	Asigurarea strategiei prin stabilirea ei	
A.6.2.	Definirea obiectivelor	
A.6.3.	Identificarea direcțiilor de dezvoltare	
A.6.4.	Stabilirea modalităților de realizare	
A.6.5.	Organizarea locului de muncă	
A.6.6.	Organizarea ședințelor de lucru	
A.6.7.	Planificarea activității proprii	
A.6.8.	Planificarea întâlnirilor	
Daca unul din puncte nu este aplicabil, procentajul se calculează după totalul de întrebări aplicabile.		Total: _____ pct. Procentaj: _____ (din total

		<i>maxim de 40 puncte posibile)</i>
A.7.	Corespondență cu partenerii	
A.7.1.	Întocmirea și administrarea corespondenței cu partenerii comerciali	
A.7.2.	Întocmirea și administrarea corespondenței cu diverse instituții	
A.7.3.	Asigurarea transmiterii corespondenței	
Daca unul din puncte nu este aplicabil, procentajul se calculează după totalul de întrebări aplicabile.		Total: _____ <i>pct.</i> Procentaj: _____ <i>(din total maxim de 15 puncte posibile)</i>
A.8.	Gestionarea informațiilor	
A.8.1.	Adunarea informațiilor	
A.8.2.	Clasificarea informațiilor	
A.8.3.	Păstrarea informațiilor	
A.8.4.	Asigurarea actualizării informațiilor	
Daca unul din puncte nu este aplicabil, procentajul se calculează după totalul de întrebări aplicabile.		Total: _____ <i>pct.</i> Procentaj: _____ <i>(din total maxim de 20 puncte posibile)</i>
A.9.	Raportarea activității	
A.9.1.	Efectuarea rapoartelor verbale	
A.9.2.	Întocmirea notelor și rapoartelor scrise	
Daca unul din puncte nu este aplicabil, procentajul se calculează după totalul de întrebări aplicabile.		Total: _____ <i>pct.</i> Procentaj: _____ <i>(din total maxim de 10 puncte posibile)</i>
A.10.	Analiză și decizie	
A.10.1	Luarea deciziilor	
A.10.2	Adoptarea deciziilor în activitatea de coordonare	
A.10.3	Adoptarea deciziilor pentru soluționarea neregulilor	
A.10.4	Adoptarea deciziilor privind activitatea propriu-zisă a domeniului	
Daca unul din puncte nu este aplicabil, procentajul se calculează după totalul de întrebări aplicabile.		Total: _____ <i>pct.</i> Procentaj: _____ <i>(din total maxim de 20 puncte posibile)</i>
A.11.	Analiza informațiilor semnificative	
A.11.1	Efectuarea analizei informațiilor semnificative	
A.11.2	Asigurarea prelucrării informațiilor semnificative	
A.11.3	Folosirea informațiilor semnificative	
Daca unul din puncte nu este aplicabil, procentajul se calculează după totalul de întrebări aplicabile.		Total: _____ <i>pct.</i> Procentaj: _____ <i>(din total</i>

		<i>maxim de 15 puncte posibile)</i>
B.	Munca în echipă	
B.1.	Adecvează formele de comunicare în echipă activităților specifice și procedurilor interne, pentru transmiterea rapidă și corectă a informațiilor.	
B.2.	Comunică cu promptitudine și claritate propunerile de îmbunătățire a activității în echipă.	
B.3.	Identifică rolurile specifice muncii în echipă, în funcție de sarcina specifică ce este realizată de echipă și de indicațiile șefului ierarhic.	
B.4.	Se încadrează în activitățile echipei, în normele de lucru și de timp, prin respectarea rolurilor specifice și a responsabilităților individuale ale membrilor echipei.	
B.5.	Oferă prompt și corect informații altor angajați, prin mijloace specifice.	
B.6.	Participă împreună cu membrii echipei la activitățile, manevrele și manipulările necesare pentru rezolvarea problemelor comune.	
B.7.	Rezolvă sarcinile proprii printr-un proces agreat și acceptat de toți membrii echipei.	
Daca unul din puncte nu este aplicabil, procentajul se calculează după totalul de întrebări aplicabile.		Total: _____pct. Procentaj: _____ (din total maxim de 35 puncte posibile)
C.	Respectarea procedurilor și regulilor SSM (Sănătate și Securitate în Muncă), PSI (Prevenirea și Stingerea Incendilor) și SU (Situatii de urgență)	
C.1.	Aplică legislația și reglementările privind securitatea și sănătatea la locul de muncă, prevenirea și stingerea incendiilor și situațiile de urgență	Înșușirea drepturilor și responsabilităților la locul de muncă în funcție de normele prevăzute la instructajele, procedurile și regulile în materie de sănătatea și securitatea muncii, de prevenirea și stingerea incendiilor și cu privire la modul de comportare în cazul situațiilor de urgență Verificarea existenței și integrității mijloacelor de protecție la locul de muncă Raportarea situațiilor care pun în pericol securitatea individuală și colectivă
C.2.	la măsuri pentru reducerea factorilor de risc	Identificarea factorilor de risc Raportarea prezenței factorilor de risc Înlăturarea factorilor de risc
Daca unul din puncte nu este aplicabil, procentajul se calculează după totalul de întrebări aplicabile.		Total: _____pct. Procentaj: _____ (din total

		<i>maxim de 10 puncte posibile)</i>
D.	Calitate rezultatelor obținute	
D.1	Cunoaște și respectă instrucțiunile de lucru aplicabile	
D.2	Colaborează eficient cu alte departamente pe probleme de calitate	
D.3	Demonstrează responsabilitatea calității în activitatea desfășurată	
D.4	Tratează corespunzător neconformitățile constatate în activitate	
D.5	Când intuiește o posibilă problemă de calitate, acționează prompt pentru evitarea apariției acesteia	
D.6	Completează corespunzător documentele de calitate aplicabile	
D.7	Dovedește responsabilitate în gestionarea și arhivarea documentelor și înregistrărilor calității	
Daca unul din puncte nu este aplicabil, procentajul se calculează după totalul de întrebări aplicabile.		Total: _____pct. Procentaj: _____ (din total maxim de 35 puncte posibile)
E.	Disciplina în muncă	
E.1	Menține în bună stare echipamentele din dotare	
E.2	Isi anunța absența motivată din timp și corect	
E.3	Respectă programul de lucru	
E.4	Utilizează în mod responsabil documentația de lucru	
E.5	Este onest cu colegii și superiorii	
E.6	Este receptiv la un program de lucru flexibil	
Daca unul din puncte nu este aplicabil, procentajul se calculează după totalul de întrebări aplicabile.		Total: _____pct. Procentaj: _____ (din total maxim de 30 puncte posibile)
TOTAL GENERAL: _____ puncte, procentaj: _____ (din total maxim de 330 puncte posibile)		

Grafic nr. 1 – Comparație între nivelul de performanță atins de angajat și nivelul maxim de performanță posibil, realizat pe obiective individuale * datele introduse la Nivel obținut sunt pentru exemplificare



Legendă:

A. Gradul de îndeplinire a sarcinilor individuale

A.1. Comunicare profesională

A.2. Managementul calității

A.3. Coordonare și lucrul în echipă

A.4. Administrație

A.5. Relații cu partenerii de afaceri

A.6. Planificare

A.7. Corespondență cu partenerii

A.8. Gestionarea informațiilor

A.9. Raportarea activității

A.10. Analiză și decizie

A.11. Analiza informațiilor semnificative
B Munca în echipă

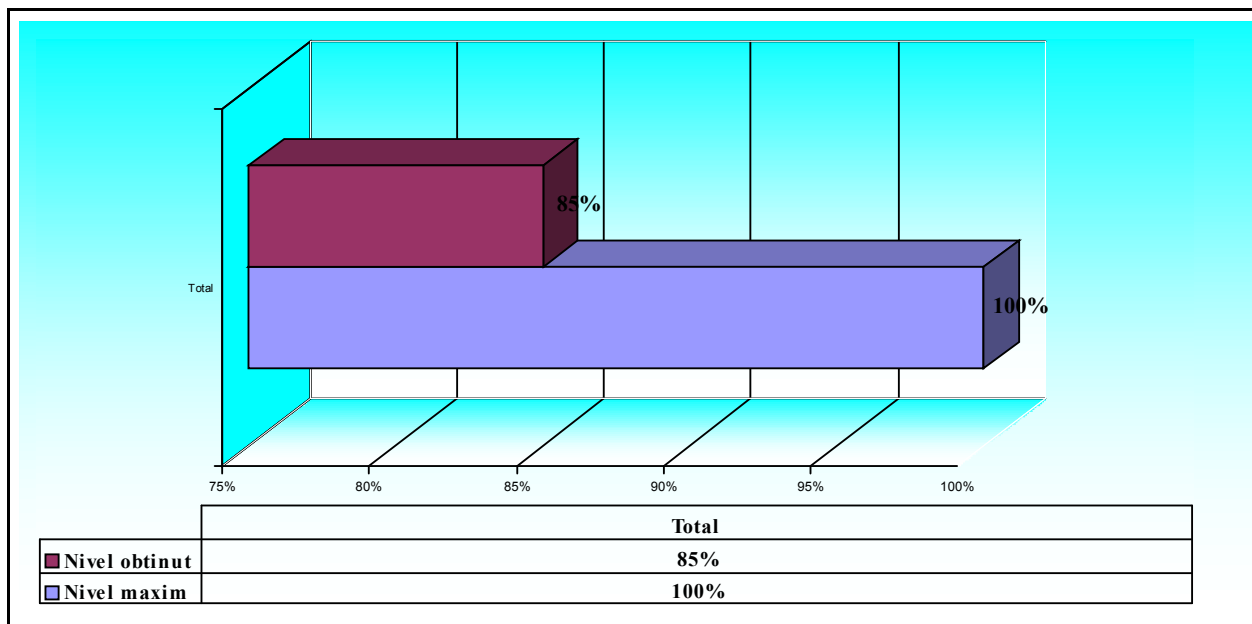
C Respectarea procedurilor și regulilor SSM, PSI și SU

D Calitate rezultatelor obținute

E Disciplina în muncă

* Pentru completarea diagramei se dă dublu-click pe ea și se introduc datele corespunzătoare (procentajele obținute de angajat) în căsuțele aferente din foaia de date

Grafic nr. 2 – Comparație între nivelul de performanță atins de angajat și nivelul maxim de performanță posibil, realizat în baza punctajului total obținut* **datele introduse la Nivel obținut sunt pentru exemplificare**



* Pentru completarea diagramei se dă dublu-click pe ea și se introduc datele corespunzătoare (procentajele obținute de angajat) în căsuțele aferente din foaia de date

CONCLUZII

Procentaj obținut între 90% și 100% - Exceptional în raport cu cerințele postului

- Nivel rar de performanță.
- Depășește așteptările, obiectivele și cerințele pentru postul respectiv.
- Își asumă responsabilități suplimentare și demonstrează rezultate excepționale în îndeplinirea lor.
- Se detașează clar față de alte persoane în poziții similare și are inițiative de îmbunătățire a performanței în plus față de cerințe.
- Demonstrează un echilibru excepțional între rezultate și comportamentul profesional.
- Colaborator extrem de valoros pentru activitatea companiei.

Procentaj obținut între 75% și 90% - Depășește cerințele postului

- Depășește ocazional așteptările, obiectivele și cerințele pentru postul respectiv.
- Își asumă responsabilități suplimentare și demonstrează rezultate peste medie în îndeplinirea lor.
- Demonstrează un echilibru lăudabil între rezultate și comportamentul profesional.
- Colaborator cu contribuție puternică la activitatea companiei.

Procentaj obținut între 60% și 75% - Corespunde cerințelor postului

- Atinge în mod constant așteptările, obiectivele și cerințele postului.

- Își asumă responsabilități suplimentare și demonstrează rezultate medii în îndeplinirea lor.
- Are motivația și abilitățile necesare poziției ocupate.
- Depășește așteptările în unele domenii de responsabilitate.
- Performanța generală este una în conformitate cu așteptările.
- Demonstrează un echilibru bun între rezultate și comportament profesional.
- Colaborator cu contribuție medie la activitatea companiei.

Procentaj obținut între 50% și 60% - De cele mai multe ori este sub cerințele postului

- Performanțele nu îndeplinesc de cele mai multe ori așteptările, obiectivele și cerințele postului respectiv.
- Lipsește consecvența în obținerea rezultatelor așteptate.
- Demonstrează un echilibru inconsecvent între rezultate și comportamentul profesional.
- Necesită documentarea unui plan de dezvoltare care să producă rezultate imediate, consistente și consecvente în conformitate cu cerințele postului.
- Poate fi subiectul unei retrogradări sau concedieri.

Procentaj obținut sub 50% - Mult sub cerințele postului

- Performanța este frecvent sub așteptările, obiectivele și cerințele postului.
- Demonstrează un eșec în menținerea unui echilibru consecvent între rezultate și comportamentul profesional.
- Poate fi subiectul unei retrogradări sau concedieri.

Obiective stabilite pentru angajat:

Termen:

INTOCMIT		ANGAJAT		VERIFICAT		VIZAT	
Coordonator direct				Management		Șef Resurse Umane	
Data :	Semnătura:	Data :	Semnătura:	Data :	Semnătura:	Data :	Semnătura:

CONTESTAREA REZULTATELOR EVALUĂRII

Conținutul contestației:

Semnătura persoanei evaluate:

PUNCTAJUL ACORDAT ÎN URMA CONTESTAȚIEI

Punctajul:

Semnătura Cordonatorului direct:

Data:

J. LUAREA LA CUNOȘTINȚĂ A REZULTATULUI CONTESTAȚIEI

Semnătura persoanei evaluate:

Data: