**Вишневського С., МО-31**

Звіт №6

***Анкета для проведення самооцінки***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Відмінно | | | Вище задовільного | | | Задовільно | | Середній рівень | | | Незадовільно | | | |
| **Ставлення до роботи:** | |  | | | **+** | | |  | |  | | |  | | | |
| Чи дійсно Ви були здатні викладатися в роботі? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Прокоментуйте: Я здатний викладатися на роботі на повну. До роботи, яку мені доручають ставлюся з відповідальністю, компетентністю. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Ініціатива:** | |  | | |  | | | **+** | |  | | | |  | | |
| Чи демонструєте Ви ініціативу для завершення робіт і обов'язків, генерує нові ідеї/проекти? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Прокоментуйте: Я проявляю ініціативу тоді, коли робота є цікавою для мене. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Гнучкість:** | |  | | | **+** | | |  | |  | | | |  | | |
| Чи дійсно Ви готові змінити процедуру виконання окремих робіт, щоб ми процвітали як команда? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Чи дійсно Ви гнучкі в зміні свого графіку, коли отримуєте термінові завдання? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Чи здатні Ви працювати більш інтенсивно при нарощуванні обсягів робіт? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Прокоментуйте: Я здатний працювати більш інтенсивно і часто змінюю процедуру виконання робіт. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Відповідальність:** | | **+** | | |  | | |  | |  | | | |  | | |
| Чи послідовні Ви у своїх словах і діях? На Вашу думку, Ви відповідальна особистість і заслуговуєте довіри? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Прокоментуйте: У своїх словах і діях я намагаюся бути послідовним, тому я є відповідальною особою і заслуговую на довіру | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Ефективність:** | |  | | | **+** | | | |  |  | | |  | | | |
| Як часто Ви вчасно досягаєте того, що було заплановано? Як часто Ви якісно виконуєте вимоги задач? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Прокоментуйте: Намагаюсь, але це не завжди відбувається. Якщо переді мною поставлене завдання, то воно буде виконано, якщо до мене буде доведена інформація. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Знання роботи:** | |  | | | **+** | | | |  |  | | |  | | | |
| Ви володієте достатніми знаннями і навичками для роботи? Ви конструктивні в застосуванні до роботи технічних, наукових знань, надбаного досвіду? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Прокоментуйте: Протягом свого життя я намагаюсь оволодіти великим обсягом інформації, яку можна було б використати з користю. Моїх навичок не достатньо для успішного виконання завдання, тому я над собою працюю і до сьогодні, удосконалюючи свої знання, вміння, досвід. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Мотивація:** | | **+** | | |  | | | |  |  | | |  | | | |
| Ви маєте досвід енергії і мотивації, щоб ефективно виконувати свою роботу? Ви почуваєте, що це - "ваш" тип роботи? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Прокоментуйте: Я відчуваю, що це „мій” тип роботи. Тому для ефективного виконання своєї роботи мені вистачає як енергії, так і мотивації. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Компетентність, саморозвиток:** |  | | **+** | | |  | | | |  | | | | |  | |
| Ви регулярно читаєте професійну літературу і періодичні видання? Ви шукаєте контакти з іншими професіоналами, щоб обмінятися досвідом? Ви регулярно оцінюєте свій досвід? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Прокоментуйте: Я намагаюся стежити за подіями, які мене дуже цікавлять , що відбуваються в країні, бізнесі, навчанні. А також збираю потрібну інформацію для роботи. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Міжособові навички:** |  | | + | | |  | | | |  | | | | | |  |
| Чи ефективний Ви комунікатор? Як часто люди невірно розуміли Вас і Ваші дії? Як часто Ви маєте конфлікти і як добре Ви керуєте ними? Ви конструктивні у сприйнятті зворотного зв'язку на свої дії, слова, відношення та стосунки з іншими? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Прокоментуйте: Я стараюся знайти спільну мову з людьми. Але бувають випадки, коли люди не розуміють мої дії і слова. Я завжди готова вислухати певні критику у свою сторону від інших, але не завжди готова погодитися з нею і тому її аргументую. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Організаційні здібності:** | **+** | | |  | | |  | | | |  | | | | |  |
| Як добре Ви плануєте свій час і ресурси, організовуєте свою роботу? Чи Ви здатні успішно розподілити наявну роботу за пріоритетами і зосередитися на головному? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Прокоментуйте: Я намагаюся виконувати свою роботу за пріоритетами і це допомагає мені ефективно розподіляти мій час, але це не завжди виходить. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Судження:** |  | |  | | | **+** | | | | | |  | | | |  |
| Чи приймаєте Ви здорові рішення і демонструєте винахідливість для поліпшення ситуації, усуваючи те, що є непотрібним і впливаєте на те, що є важливим? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Прокоментуйте: Я намагаюся поліпшувати ситуації, намагаюся приймати відповідні рішення, усуваю все, що не потрібне і зосереджую увагу на головному. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Дисциплінова-ність:** |  | | **+** | | |  | | | | | |  | | | |  |
| Чи демонструєте Ви дисциплінованість у перетворенні своїх висловлювань у дії? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Прокоментуйте: На мою думку, я достатньо дисциплінований, адже від цього залежить загальний результат моєї роботи та ставлення моїх товаришів і викладачів до мене. | | | | | | | | | | | | | | | | |

***Форма оцінки працівника***

|  |  |
| --- | --- |
| **Дата: 28.04.2010** | |
| **Прізвище виконавця: Шокало Олексій** | **Виконав оцінку: Вишневський Сергій** |
| Найбільш успішні виконані роботи (досягнення) у звітному періоді (кварталі): | |
| Задовільне навчання | |
| Ключові сильні сторони працівника: | |
| Комунікабельність, старанність до навчання, переконливість і своїх діях, дії, які узгоджені з цілями. | |
| Ключові сфери, які потребують вдосконалення: | |
| Поєднання роботи, навчання з відпочинком, для налагодження професійної сфери. | |
| З якими складностями він може зустрічатися, виконуючи свої безпосередні обов'язки? | |
| Неповне оволодіння достатніми знаннями та навичками для роботи. | |
| Будь-які інші спостереження (коментарі): | |
| Не завжди демонструє винахідливість для поліпшення ситуації. | |
| Йому було дано достатньо управлінської інформації для виконання своєї роботи? | |
| Так, він був достатньо інформований. | |
| Йому/Їй давали досить повноважень, щоб виконати свою роботу? | |
| Так. | |
| Чи достатнім був зворотній зв'язок для виконання його/її роботи? | |
| Ні. | |
| Як Ви змінили б процедуру оцінки виконання з метою отримання більш повної та достовірної інформації для прийняття управлінського рішення після проведення оціночного інтерв'ю?\_ | |
| Більшу увагу звернути на аналіз досягнутих результатів, їхніх вимірах. | |

***Дії, які будуть проведені, якщо вдосконалення є необхідним***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **План дій** | **Дата початку** | **Дата завершення** |
| Навчитися більше концентрувати свою увагу на головному | 01.05.2011 | 01.09.2011 |
|  |  |
|  |  |
| Навчитись виконувати вчасно великі завдання | 01.04.2011 | 31.12.2011 |
|  |  |
| Навчитись правильно застосовувати свої знання, вміння і навички для потрібної роботи | 01.06.2011 | Завжди |
|  |  |
|  |  |
| Навчитись бути більш активним, наполегливішимв колективі, подавати свої ідеї | 01.06.2011 | Завжди |
|  |  |
|  |  |
| Дана самооцінка виконання і план дій розглянуті з працівником Так | | |

Дата проведення самооцінки: 13.03.2011

**Висновок**

В цій роботі ми оцінювали себе та свого одногрупника. Порівнюючи самооцінку Шокало Олексія та мою оцінку її дій можна було знайти деякі розбіжності, проте дещо співпадає. В деякій мірі я виступав керівником, а Олексій підлеглим, але це не означає, що я намагався нав'язувати йому певні дії, або критикувати його. Оцінка виконання - це взагалі процес створення можливостей для керівника через встановлену систему регулярно аналізувати результати роботи персоналу відповідності із узгодженими на фірмі критеріями. Взагалі процедура обговорення рівня виконання роботи дозволяє працівнику оцінити себе, порівняти досягнуті результати з тим, що потребується від працівника, сприяти особистому розвитку. В загальному випадку Олексій досить старанно відносить до навчання, до поставлених перед ним завдань, саме так він себе і оцінює і діє в тому ж напрямку згідно своїх цілей.

В нашому випадку для мене є важливим те, як я себе оцінюю і як мене оцінюють інші. Це дозволяє мені зосередитися на головному, сприяти покращенню моїх слабких місць і узгоджувати свої дії відповідно до моїх цілей, бути більш впевненою в тому, що я роблю.