



Αξιολόγηση Προσωπικής Ανάπτυξης

Το παρακάτω είναι ένα εργαλείο εξισορρόπησης, για να μάθετε πού ευθυγραμμίζονται και πού διαφωνούν εργαζόμενος και εργοδότης, όσον αφορά την αξιολόγηση των δυνατοτήτων επαγγελματικής εξέλιξης. Εισαγάγετε και τις δύο αξιολογήσεις σας στην κλίμακα από το 1 έως το 5 εδώ. Εάν κάποιο κριτήριο δεν ισχύει για εσάς, επιλέξτε 0.

TM Διαστάσεις	Κριτήρια	Δήλωση υπαλλήλου	Δήλωση εργοδότη	Βαθμολογία υπαλλήλων (1-5)	Βαθμολογία εργοδότη (1-5)	Βαθμολογία RAG
Αναπτύσσω	Κατάλληλο για το ρόλο	Είμαι βέβαιος ότι έχω τις δεξιότητες, την κατάρτιση και τις γνώσεις για να διακριθώ στο ρόλο μου.	Έχει ο υπάλληλος τις δεξιότητες, την εμπειρία και τις γνώσεις για να διαπρέψει στον ρόλο;?	<input type="text" value="Επιλέγι"/>	<input type="text" value="Επιλέγι"/>	0
	Ευθύνη	Μπορώ να επιτύχω όλες τις εργασίες που μου ανατέθηκαν.	Εμπιστεύεστε τον υπάλληλο να ολοκληρώσει όλες τις εργασίες που του έχουν ανατεθεί;?	<input type="text" value="Επιλέγι"/>	<input type="text" value="Επιλέγι"/>	0
	Συνεπής και αξιόπιστος ερμηνευτής	Παράγω, τακτικά, συνεπή και καλής ποιότητας δουλειά.	Είναι αυτός ο υπάλληλος σταθερά παραγωγικός;?	<input type="text" value="Επιλέγι"/>	<input type="text" value="Επιλέγι"/>	0

	Ευκαιρίες για αναβάθμιση δεξιοτήτων	Εκμεταλλεύομαι κάθε ευκαιρία για να αναπτύξω το σύνολο των δεξιοτήτων μου.	Θα εκμεταλλευόταν ο εργαζόμενος ευκαιρίες για μάθηση και εξέλιξη εάν του παρουσιαζόταν;?	<input type="button" value="Επιλέγι"/>	<input type="button" value="Επιλέγι"/>	0
	Ποιότητα και έγκαιρη εργασία	Παραδίδω την εργασία μου έγκαιρα και σε υψηλό επίπεδο.	Αυτός ο υπάλληλος παράγει έγκαιρα ποιοτική εργασία;?	<input type="button" value="Επιλέγι"/>	<input type="button" value="Επιλέγι"/>	0
Καλλιεργώ	στάση	Έχω κίνητρο και μου αρέσει να δείχνω πρωτοβουλία.	Λαμβάνει ο εργαζόμενος την πρωτοβουλία που απαιτείται για να συνεισφέρει θετικά;?	<input type="button" value="Επιλέγι"/>	<input type="button" value="Επιλέγι"/>	0
	Πρωθητικότητα	Είμαι φιλόδοξος και πιστεύω ότι έχω τη δυνατότητα να προοδεύσω μέσα στην εταιρεία.	Έχει αυτός ο υπάλληλος τη δυνατότητα να ανέβει στην εταιρεία;?	<input type="button" value="Επιλέγι"/>	<input type="button" value="Επιλέγι"/>	0
	Ικανότητα επίλυσης προβλημάτων	Χρησιμοποιώ τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την ικανότητά μου για να παρέχω λύσεις ανεξάρτητα από τη διοίκηση.	Αυτός ο υπάλληλος δείχνει επαρκείς ικανότητες επίλυσης προβλημάτων στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του ρόλου του;?	<input type="button" value="Επιλέγι"/>	<input type="button" value="Επιλέγι"/>	0
	Λήψη αποφάσης	Έχω εμπιστοσύνη στις δικές μου ικανότητες όσον αφορά τη λήψη καλών αποφάσεων.	Είναι ο εργαζόμενος ικανός να λαμβάνει αποφάσεις, στο πλαίσιο του ρόλου του, οι οποίες να υποστηρίζουν τους στόχους της εταιρείας;	<input type="button" value="Επιλέγι"/>	<input type="button" value="Επιλέγι"/>	0
Διατηρώ	Συνεργασία	Μου αρέσει να εμπλέκομαι με τους συναδέλφους, για να κατανοήσω τους ρόλους	Αυτός ο υπάλληλος αλληλεπιδρά με τους συναδέλφους του, με θετικό τρόπο,	<input type="button" value="Επιλέγι"/>	<input type="button" value="Επιλέγι"/>	0

		τους, ώστε να μπορώ να παρέχω αμοιβαία υποστήριξη ανά πάσα στιγμή.	ενθαρρύνοντας τη συνεργασία εντός της ομάδας;?			
	Επίπτωση	Είμαι βέβαιος ότι τα συνδυασμένα ταλέντα μου, οι δεξιότητες και η εμπειρία μου έχουν θετικό αντίκτυπο στην εταιρεία.	Έχει δείξει ο υπάλληλος την ικανότητα να έχει θετικό αντίκτυπο εντός της εταιρείας και έχει τη δυνατότητα να ευδοκιμήσει εντός αυτού του περιβάλλοντος;?	<input type="button" value="Επιλέγι"/>	<input type="button" value="Επιλέγι"/>	0
	Ηγεσία	Είμαι στην ευχάριστη θέση να αναλάβω την ηγεσία αναθέσεων ή εργασιών όταν απαιτείται.	Αυτός ο υπάλληλος δείχνει επαρκείς ηγετικές ιδιότητες;?	<input type="button" value="Επιλέγι"/>	<input type="button" value="Επιλέγι"/>	0
	Αποζημίωση: αξία (ROI)	Πιστεύω ότι προσθέτω αξία στην εταιρεία μέσα από τη δουλειά μου..	Η εργασία αυτού του υπαλλήλου προσθέτει αξία στην εταιρεία;?	<input type="button" value="Επιλέγι"/>	<input type="button" value="Επιλέγι"/>	0

Σύστημα βαθμολόγησης

Βαθμολογία RAG	Αριθμητική βαθμολογία	Απαιτείται ενέργεια
το κόκκινο	1 – 8	Υπο-απόδοση και απαιτούμενη άμεση δράση – συζήτηση με τον υπάλληλο και συμφωνήστε για το πώς μπορείτε να βελτιώσετε την αξιολόγηση. Ανατρέξτε στο εγχειρίδιο Talent4LIFE για καθοδήγηση και συμβουλές.
Κεχριμπάρι	9 – 14	Μια πρώιμη προειδοποίηση ότι η απόδοση μπορεί να είναι εκτός πορείας - κάντε check in, συζητήστε τη βαθμολογία και ελέγξτε την επόμενη συνάντηση.
Πράσινος	15 – 25	Η απόδοση βρίσκεται σε καλό δρόμο. Βεβαιωθείτε ότι η υποστήριξη που οδηγεί σε αυτήν την απόδοση παραμένει σε ισχύ και αναζητήστε πεδία συνεχούς βελτίωσης.