



BS-BÉR2001

**Humánerőforrás Értékelő Modul
/röviden HÉM, továbbiakban modul/**

Készítette: Blue System Kft.

2011.

Verzió: 2.1

I. Előzmények, célok

Egy gazdasági szervezet működésében kiemelkedő, alapvető jelentőségű az emberi tényezővel való foglalkozás, amelyet összefoglaló néven humánerőforrás-gazdálkodásnak, de napjainkban egyre inkább humántőke-gazdálkodásnak nevez a szakirodalom.

„ A humántőke fogalom azt fejezi ki, hogy az egyén, a közösség (egy közösség) szellemi és fizikai képességei hasznosuló befektetésként értelmezhetők. A humántőke fogalomkörébe tartozik egy cég, egy intézmény állományában lévő munkatársak szellemi és fizikai képességeinek rendelkezésre álló állománya, amely a célok megvalósításának bázisát képezi.” /Lásd: képesség, teljesítmény: Dr. Poór Ferenc/

A humántőke elnevezést a nagyon kiélezett gazdasági verseny, amely sok területen rendkívül bonyolult, összetett rendszerek működtetésével párosul hívta életre, amely rendszereket csak nagy tudással és tapasztalattal bíró emberek képesek létrehozni, működtetni és továbbfejleszteni. Ez a megállapítás igaz mind a rendszert ténylegesen működtető, termelő üzemek esetében a termelésben effektíve részt vevő fizikai dolgozókra, az őket irányító középvezetőkre valamint a legfelsőbb vezetőkre egyaránt, mivel ahhoz, hogy a végcél az-az a produktum a lehető legjobb legyen a termelési folyamat minden szintjén a maximumot kell nyújtani. A humántőke-gazdálkodás azonban azt is jelenti, hogy a cég managementje számára a nagy tudású, esetenként nélkülözhetetlen munkaerő megtartása elemi érdeke, amelynek eszközei a hosszú távú perspektíva nyújtása és jó munkahelyi légkör megteremtése.

Egy jól működő rendszer létrehozása, működtetése, továbbfejlesztésének eszköze a célok megvalósítására legalkalmasabb személyek kiválasztásával kezdődik, majd a rendszer (gazdasági szervezet) létrehozását követően az újabb és újabb célok eléréséhez szükség van a már megfelelő tudású személyek megtartása mellett a munkaerő folyamatos továbbfejlesztésére.

Ahhoz, hogy egy már meglévő gazdasági szervezet minél hatékonyabban működjön törvényszerű együtt járója a munkavállalók értékelése ezen belül kiemelkedő jelentőségű a teljesítményértékelés, de amint a továbbiakból kiderül a munkavállalók értékelése lényegesen szélesebb spektrumot foglal magában mint csak a teljesítményértékelést, bár kétségtelen, hogy a gazdasági célok elérése szempontjából meghatározó jelentőségű.

Amennyiben a teljesítményértékelést kellő körültekintéssel vezetik be, az a vezetők, és a munkavállalók számára is jelentős előnyöket kínál. A vezető így pontosabban fogalmazhatja meg elvárásait a beosztottjaival szemben, a visszajelzések pedig segítenek a feladatok és a rendelkezésre álló javadalmak szétosztásánál, a személyi döntéseknél. A munkavállaló számára pedig az jelent előnyt, hogy javul a vállalatban belüli kommunikáció, mivel folyamatos visszajelzést kap a teljesítményéről, ami egyben motiváló erőt is hordoz.

Bár a teljesítményértékelést sok vállalat csak a javadalmak, jutalmak szétosztásának alapjául használja, számos más területen is előnyt jelenthet az alkalmazása. Amennyiben a vállalat stratégiai céljai jól körülhatárolható feladatokhoz köthetők, a teljesítményértékelés segítségével meghatározható, miként halad a cég a kitűzött pont felé. A teljesítményértékelés ugyanakkor a vállalat feladatainak meghatározásában is segít: amennyiben a kitűzött célokhoz képest hiány mutatkozik, az a képzés-fejlesztésben követendő irányt mutatja meg, míg a pozitív eltérés a szervezet fejlesztésére vonatkozóan szolgáltat hasznos információt.

A teljesítményértékelés a szervezetben dolgozó minden munkatárs adott időszakra vonatkozó teljesítményének felmérését és megítélését jelenti. Célja, hogy segítse az alkalmazottak munkáját és elősegítse az adott gazdasági szervezet fejlesztését. Egy vállalat életében fontos szerepet tölt be a teljesítményértékelés azért is, mivel ezzel megbecsülhető az alkalmazottak költsége, más erőforrások teljesítménye is értékelhetővé válik és más (stratégiai) döntések is alapozhatóak erre. Motiváció szempontjából is lényeges, hiszen képes azt építeni, de rombolni is.

A teljesítményértékeléssel szemben alapvető elvárás, hogy a résztvevők számára egyértelmű, előre tisztázott tényezőkön alapuljon, és minél objektívebb visszajelzést tegyen lehetővé. Ezzel kapcsolatban azonban nem létezik egy általánosan bevett gyakorlat, mivel minden szervezet egyedi, különböznek a gazdasági szervezetek adottságokban, célokban, vállalati kultúrában, ezért az értékelés tekintetében is kialakulnak különböző sajátosságok.

A teljesítményértékelő rendszerek kialakításának rendkívül nagy szakirodalma van, amelynek teljes körű kifejtésére nem vállalkozhatunk, az eddig leírtakkal csak a téma jelentőségére, az alapvető célokra kívántuk a figyelmet felhívni és az eddig leírtakból az is érzékelhető, hogy célok megvalósítása érdekében alkalmazandó módszerek is rendkívül széles spektrumot ölelnek át.

A következőkben használt fogalmak definíciói:

Alaptípus: a modul azon kategóriája, amely minden további kategória felett áll és a további kategóriák alárendeltségi viszonyban vannak hozzá képest

Dimenzió(röviden DIM): értékelési szempontrendszer, amely az egyes alaptípusokon belül csoportszintű kategória

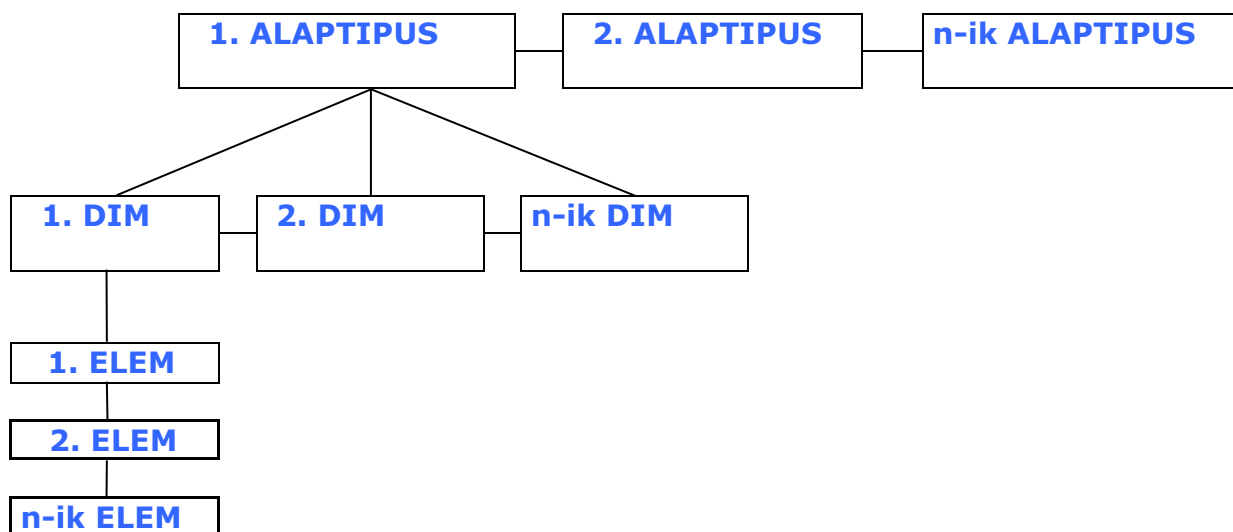
Dimenzió elem: a dimenzió belüli, konkrét értékelési szempont

Dimenzió elem érték: az adott dimenzió elemhez rendelt maximális érték

Cégünk a BS-BÉR2001 rendszeréhez integrált az eddigiekben felvázolt céloknak megfelelni tudó humán erőforrás értékelés informatikai támogatásával a következő kitűzött szempontnak kíván megfelelni:

- Az aktuális igény paraméterezéssel cégre szabható legyen
- Az értékelési alaptípusok, ezen belül a szempontrendszerek (dimenziók) és az ebben foglalt konkrét szempontok korlátlanul bővíthetők, paraméterezhetők legyenek
- Az egyes értékelési szempontokhoz kapcsolódó számszaki értékelési kategóriák -tól, -ig intervallumai és azok megnevezései paraméterezhetők legyenek
- Az adatokkal feltöltött modul struktúrájának bármely elemére alapozottan, valamint személyre vonatkozó összevont kiértékelést lehessen lekérdezni, amelyek értékelési szempontjai az igényeknek megfelelően paraméterezhetők legyenek

A modul struktúrája ezek alapján:



Az előzőekben felvázolt modul struktúra tartalommal való feltöltésének egy lehetséges megvalósítása a következők szerint kerül bemutatásra:

1. Alaptípus: konkrét előre definiált, egy-egy megnevezéshez kötődő számszerűsíthető szempont rendszerek

Ennek egy lehetséges konkrét megvalósítása 3 dimenziót tartalmaz, amelyeknek belső tartalmát tekintve látható, hogy lényegesen túlmutat a teljesítményértékelésen, inkább a munkavállaló komplex értékelése felé mutat, a dimenziók a következők:

- Munkakörhöz kapcsolódó tulajdonságok
- Munkakörhöz kapcsolódó magatartás, tevékenységek
- Munkakörhöz kapcsolódó eredmények

Az egyes dimenziókon belüli elemek belső tartalma:

Tulajdonságok

A munkakör ismerete
Fizikai erő
Tisztesség
Jogosítványok
Üzleti ismeretek
Ambíció
Szociális képességek
Megbízhatóság
Hűség
Vezetői készség
Kreativitás

Viselkedés

Feladatok elvégzése
Utasítások betartása
Problémák jelzése
Javaslatok kialakítása
Feljegyzése vezetése
Szabályok követése
Kevés hiányzás
Nem dohányzás

Eredmények

Forgalom
Termelés mennyisége
Termék minősége
Hulladék, selejt
Balestek
Berendezés javítások
Kiszolgált vevők
Elégedett vevők

- 2. Alaptípus:** valamely vezető adott munkavállalójáról készült szöveges feljegyzés, értékelés, amely az értékelési rendszer eredeti céljának megfelelő olyan információkat tartalmaz, amelyek az 1. számú alaptípus struktúrájába nem illeszthető, ugyanakkor ehhez is számszerűsíthető értékelés köthető és a komplex kiértékelés részét képezi.

A két alaptípuson kívül további alaptípus(ok) létrehozása is lehetséges. A két alaptípus definiálásával az ahhoz kapcsolódó dimenziókkal és ezeken belüli vizsgálati szempontokkal az értékelési rendszer hierarchiájának konkrét példán keresztüli bemutatása volt a cél.

Végül megjegyezzük, hogy a humán értékelő modul elsősorban a vezetőkhez (közép és felső vezetők) tartozó munkavállalók értékelését célozza meg, amelyet a szakirodalom ún. '180 fokosnak' nevez, amely a hagyományos, hierarchiára épül, ugyanakkor a szakirodalom említést tesz '360 fokos' teljesítményértékelési módszerről is, melynek során a hagyományos, hierarchiára épülő értékeléssel szemben nemcsak a felettes végez értékelést, hanem a folyamat oldalirányban (munkatársak) és visszafelé (a beosztottak értékelik a vezetőt) is működik, amely révén az adott gazdasági szervezet teljes körű kiértékelése lehetségessé válik. Ahhoz, hogy ez utóbbi komplex értékelési rendszer megvalósuljon plusz fejlesztés szükséges, az adatbázis háttér tervezése úgy kerül kialakításra, hogy alkalmas legyen ennek a komplex, egész céget átfogó, teljes körű kiértékelésnek a megvalósítására is.

II. A modul működtetési folyamata

- II/1.** A modul indítása azzal kezdődik, hogy a cég értékelési rendszerrel szembeni céljainak, elképzeléseinek megfelelően kialakításra kerülnek az értékelést magalapozó kódrendszerek és az értékelés számszerűsíthető paraméterei. Ezek tartama az 1. sz. melléklet 2/2. Kódszótár táblázatban található, melyek a következők: értékelés alaptípusai, dimenziók, dimenzió elemek száma, dimenzió elemek, az egyes dimenzió elemekhez tartozó számszerű értékelési kategória intervallumuk.
- II/2.** A kialakított kódrendszer alapján következik a kérdőívek összeállítása, amelyet a cég felső vezetése a HR vezetővel együttműködve állít össze.

Tartalma az 1. sz. melléklet 3/1. pontjában található táblázat, mely összeállításának célja, hogy adott időintervallumhoz rendelt dimenziókénti megbontásban össze legyenek állítva az egyes munkahelyi vezetők által kitöltendő értékelő kérdőívek. A dimenziókénti kérdőívek kialakítása a modul logikai struktúráját tükrözve: az alaptípus, dimenzió, dimenzió elemek.

II/3. Az így kialakított kérdőíveket a munkahelyi vezetők web-en keresztül érik el és töltik ki a melléklet 2/1. pontban definiált kódszótár elemekben rögzített értékelő kategóriáknak megfelelően. A kitöltés menete: egy választéklistában felsorolt kérdőívekből történő kiválasztás után az adott munkahelyi vezetőhöz tartozó, a személyi törzsben rögzített felettes-munkavállaló összerendelés alapján egy választéklista alapján kiválasztásra kerül az értékelendő dolgozó, majd a kiválasztott dimenzió elemhez a program felajánlja a kigenerált értékelési számokat, amelyek könnyen kezelhető, rádió gombos kiválasztás alapján kerülnek tárolásra. E mellett ugyanezen adat felvivőben lesz lehetőség a másik értékelő alaptípus, a szöveges kiértékelés tetszés szerinti számú felvitelére, amelyhez szintén lehet számszerűsített értékelő számokat rendelni. Ennek a modul szempontjából meghatározó adatfelvivő a melléklet 3/1. pontjában definiált kérdőívből indul ki, de az értékelés alapját adó eredményeket a melléklet 1/1. pontban definiált táblában tárolja. Ennek a táblának további opcionális eleme lehet még a cég felső vezetése által megállapított, az adott dimenzió elem elért pontjainak súlyozása, valamint minden esetben tárolásra kerül az adott dimenzió elemhez tartozó maximálisan elérhető pontszám, amely kiértékelő lekérdezések viszonyítási alapértéke.

III. A modul lekérdező, kiértékelő szempontjai

A bevezető fejezetben kihangsúlyozásra került, hogy a megvalósítandó modul alapvető célkitűzése olyan fejlesztési elvek gyakorlati megvalósítása, amelyek lehetővé teszik külön fejlesztés nélkül az adott cégre szabhatóságot és az egyéni igények kielégítését. Ennek a kitűzött célnak a megvalósítását jelenti a modul alapadataira alapozott széleskörű igényt kiszolgálni képes lekérdező, kiértékelő program kifejlesztése. Itt most csak néhány kiragadott elképzelést sorolunk fel, de a valós igények ettől eltérhetnek. A cél az, hogy ezeknek az igényeknek is meg tudjon felelni a modul kiértékelő programja.

A lekérdezések személy szintű kiértékelésből indulnak ki, melynek alapja a dimenzió elemenkénti értékadat és annak maximálisan adható értékének egymáshoz való viszonya %-ban kifejezve.

A kiértékelés szintek, célok, amelyek a modul struktúrájából következnek:

- személyeken belül dimenzió elemenként, dimenzióként, alaptípusonként és személyenként összesített kimutatás

- adott munkahelyi vezetőhöz tartozó személyek összevont eredményének a kimutatása
- munkahelyi vezetők összevont eredményének a kimutatása
- vállalati szintű összevont kimutatás

További lekérdezési lehetőségek, amelyek egyrészt a modul eredményének más szempontból történő kiértékelését valamint a kiértékelés technikai lebonyolítását támogatják:

- Az alapszintű kiértékelésen alapuló vállalati szinten kialakított értékelő táblázathoz viszonyított kimutatás
- A vállalati felső szintű vezetőinek hasznos lekérdezés lehet annak kimutatása, hogy az egyes munkahelyi vezetők milyen mértékben teljesítették a kitűzött határidőre a kérdőívek kitöltését. Ezen kívül hasznos lehet annak a szempontnak a kiértékelése az egyes munkahelyi vezetők számára, hogy kinek és mely dimenzióelem értékelése még nem valósult meg.
- Igény esetén lehetőség van a modul által kiértékelt eredmények alapján premizálási szempontok kialakítására és annak konkrét számfejtett jogcímekké történő konvertálására a számfejtő program részeként.

Amint azt a jelen fejezet elején említettük a felsorolt kimutatások, értékelési szempontok csak a modul struktúrájából következő elképzeléseket tükrözik, de nyitottak vagyunk ezektől eltérő, a modul struktúráján alapuló lekérdezési szempontok, kiértékelési javaslatok figyelembe vételére és megvalósítására.

Az elkészült modul felhasználói leírása

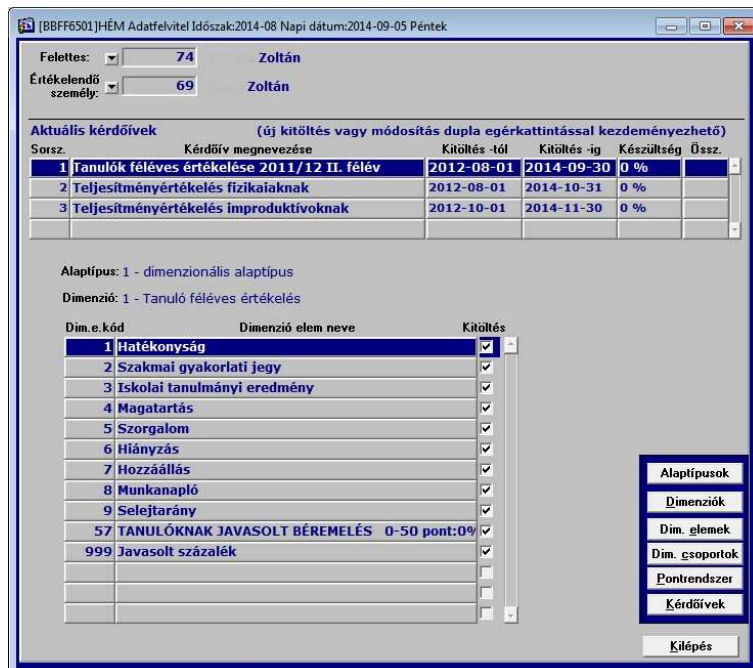
A Humánerőforrás Értékelő modul a menürendszerben a HR modulon belül érhető el a telepítés után.



Az adatfelvitel és a lekérdezési lehetőségek külön menüpontot kaptak.



A következő ábrán az adatfelviteli főképernyő látható, melyen keresztül bemutatjuk a rögzítés folyamatát.



Az Alaptípusok felvitelével indul a rögzítési folyamat, mely alapvetően meghatározza az egyes értékelő kérdőívek dimenzionális (pontosítás), illetve szöveges értékelésen alapuló fajtáit.

Kódszám	Megnevezés	Típus
1	dimenzionális alaptípus	Dimenzió
2	szöveges alaptípus	Szöveges

Módosítás

Kódszám:

Típus:

Kódszám megnevezés:

Rendben Mégsem Új tétel Törlés Kilépés

Ezt követően az egyes Dimenziókat kell felvennünk, melyek a fenti alaptípusok valamelyikére épülnek. Itt adjuk meg az egyes dimenziók alapértelmezett tól-ig értékeit is, mely azt jelenti, hogy amennyiben az adott elem pontosítható, a pontosítás értékei milyen határok közt mozoghatnak.

Alap.kód	Dim.kód	Dimenzió neve	Tól	Ig
1	1	Tanuló féléves értékelés	0	30
1	2	Teljesítményértékelés Fizikaiaknak	0	5
1	3	Teljesítményértékelés Improduktívoknak	0	5

Módosítás

Alaptípus kódszám:

Dimenzió kódszám:

Dimenzió megnevezés:

Dimenzió érték -tól: -ig:

Rendben Mégsem Új tétel Törlés Kilépés

A Dimenzió elemek rögzítése következik, mely a gyakorlatban a kérdőívünk egy-egy pontját fogja jelenteni. A tól-ig érték itt is a pontszámok terjedelmére utal, ha eltér az előző pontban beállítottól, úgy felülírja azt. Az egyes elemek súlyozására is van lehetőség. Az Alaptípustól eltérhetünk, amennyiben az Elemtípus értékét itt módosítjuk. Így alkothatunk "vegyes" kérdőíveket, melyek pontosításon alapuló kérdések mellett szöveges értékelésre is lehetőséget adnak.

[BBFF6504]Dimenzio elemek rögzítése Időszak:2014-08 Napi dátum:2014-09-05 Péntek

Kódszám	Megnevezés	Min	Max	Súly	Típ.
1	Hatékonyág	0	30	1	D
2	Szakmai gyakorlati jegy	0	20	1	D
3	Iskolai tanulmányi eredmény	0	15	1	D
4	Szubjektív vélemény/Magatartás	0	5	1	D
5	Szubjektív vélemény/Szorgalom	0	5	1	D
6	Szubjektív vélemény/Hiányzás	0	5	1	D
7	Szubjektív vélemény/Hozzáállás	0	5	1	D
8	Szubjektív vélemény/Munkanapló	0	5	1	D
9	Selejtarány	0	10	1	D
10	Csapatszellem/1	0	1	19	D

Kódszám: Módosítás

Kódszám megnevezés:

Érték -től: -ig: Értéksúly:

Elem típus:

A Dimenzió csoport rögzítő következik, itt szedjük csoportba azon dimenzió elemeket, melyekből kérdőívet fogunk létrehozni. Ez tekinthető tehát egy-egy kérdőív sablonjának.

[BBFF6505]Dimenzio csoportok rögzítése Időszak:2014-08 Napi dátum:2014-09-05 Péntek...

Alapt.	Dim.	Dim.e.kód	Dimenzió csoport neve	Elem típus
1	1	1	Hatékonyág	D
1	1	2	Szakmai gyakorlati jegy	D
1	1	3	Iskolai tanulmányi eredmény	D
1	1	4	Magatartás	D
1	1	5	Szorgalom	D
1	1	6	Hiányzás	D
1	1	7	Hozzáállás	D
1	1	8	Munkanapló	D
1	1	9	Selejtarány	D
1	1	57	TANULÓKNAK JAVASOLT BÉREMEELÉS 0-50 pont:0%	SZ

Dimenzió kódszám: Módosítás

Tanuló féléves értékelés

Alaptípus kódszám:

dimenzionális alaptípus

Dimenzió elem kód: Elem típus: Dimenzionális

Hatékonyág

Dimenzió csop. neve:

Utolsó teendőnk a kérdőív definiálás előtt a Pontrendszer felvitele. A dimenzió elemekhez itt rendeljük hozzá a pontbeosztás részletességét, valamint annak megnevezését, ha van.

[BBFF6506]Dim.-hoz kötődő, értéktől függő szöveges értékelés Időszak:2014-08 Napi dá...

Dimenzió kód: 1 Tanuló féléves értékelés

Alaptípus: 1 dimenziális alaptípus

Dim. elem: 1 Hatékonyság

Pontszám érték -től: 0 Pontszám érték -ig: 30

Dim. elem	Pontszám	Szöveges értékelés
1	0	Tanuló hatékonysága 70% alatti, 0 vagy 10 vagy 20 vagy 30 p
1	10	Tanuló hatékonysága 70%-84% közötti, 0 vagy 10 vagy 20 va
1	20	Tanuló hatékonysága 85%-99% közötti, 0 vagy 10 vagy 20 va
1	30	Tanuló hatékonysága 100% feletti, 0 vagy 10 vagy 20 vagy 30

Pontszám: 0

Szöveges értékelés: Tanuló hatékonysága 70% alatti, 0 vagy 10 vagy 20 vagy 30 pont adható

Rendben Mégsem Új tétel Törlés Kilépés

Elérkeztünk ahhoz a ponthoz, amikor minden szükséges paraméterezés rendelkezésünkre áll, hogy kérdőívet definiálhassunk. Az Új tétel gombra kattintva a rendszer sorszámot ad a kérdőívnek, a megnevezés, majd a kitöltésre adott időintervallum megadása után a Dimenzió kódszám kiválasztásával állítjuk össze kérdőívünket. Az Aktív jelző módosításával a kitöltési időszak közben is zárolhatjuk az adatfelvitel lehetőségét.

[BBFF6507]Kérdőívek összeállítása Időszak:2014-08 Napi dátum:2014-09-05 Péntek

Sorsz.	Dimenzió	Alapt.	Kérdőív megnevezése	Kitöltés -től	Kitöltés -ig
1	1	1	Tanulók féléves értékelése 2011/12 II. félév	2012-08-01	2014-09-30
2	2	1	Teljesítményértékelés fizikaiaknak	2012-08-01	2014-10-31
3	3	1	Teljesítményértékelés improduktívoknak	2012-10-01	2014-11-30

Dimenzió elemek

Dim.e.kód	Dimenzió elem neve	Tól	Ig	Súly
1	Hatékonyság	0	30	1
2	Szakmai gyakorlati jegy	0	20	1
3	Iskolai tanulmányi eredmény	0	15	1
4	Magatartás	0	5	1
5	Szorgalom	0	5	1
6	Hiányzás	0	5	1
7	Hozzáállás	0	5	1
8	Munkanapló	0	5	1
9	Selejtarány	0	10	1
57	TANULÓKNAK JAVASOLT BÉREMELÉS 0-50 pont:0%	0	30	

Kérdőív sorszáma: 1

Megnevezés: Tanulók féléves értékelése 2011/12 II. félév

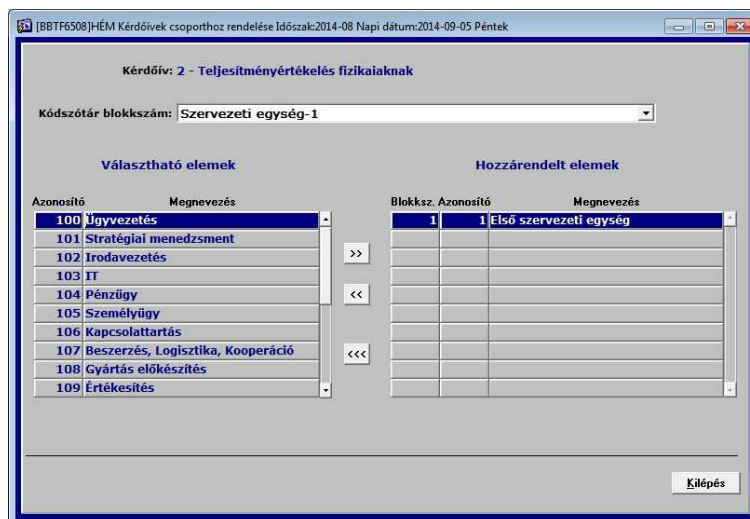
Kitöltési intervallum kezdete: 2012-08-01 Vége: 2014-09-30 Aktív-e?

Dimenzió kódszám: 1
Tanuló féléves értékelés

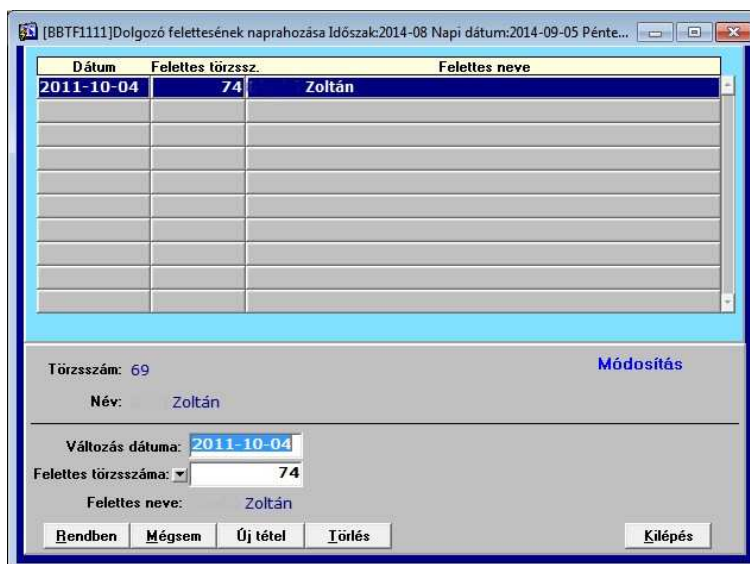
Alaptípus kódszám: 1
dimenziális alaptípus

Rendben Mégsem Új tétel Törlés Csoport hozzárendelés Kilépés

Amennyiben a kérdőív nem az egész cégre, annak minden dolgozójára vonatkozik, úgy a Csoporthoz rendelés rögzítőben beállíthatjuk mely körre érvényes.



Az űrlapok kitöltése jelen koncepció szerint a felettesek feladata. Tehát a dolgozókat hozzájuk kell rendelnünk. Ezt a Havi műveletek -> Adatkarbantartás -> Módosítás pontban tehetjük meg a Személyügyi adatok II. fülről meghívható Felettesek rögzítőben.



Ha ez megtörtént, visszatérhetünk a HÉM adatfelvitel fő képernyőjére. Itt a felettest, majd a beosztottját kiválasztva megjelennek az aktív kérdőívek. A kívánt kérdőívet kiválasztva, arra duplán rákattintva jutunk a kitöltéshez. A következő két ábrán a dimenzionális, majd a szöveges elem kitöltését mutatjuk be. Előbbinél a pontértékek közül kell választanunk, utóbbinál a szöveget írhatjuk be. Az itt látható kérdőívbe beépítésre került egy konstans dimenzió elem, ez a "Javasolt százalék", mely a felettes jelzése a felső vezetés számára.

Dimenzionális értékelés

Alaptípus: 1 - dimenzionális alaptípus

Dimenzió: 2 - Teljesítményértékelés Fizikaiaknak

Kérdőív neve: **Teljesítményértékelés fizikaiaknak**

Dim. e. ssz.	Dimenzió elem neve	Max	Súly	Érték
10	Képes-e csapatban dolgozni?	1	19	
11	Emberi kapcsolata a munkatársaival megfelelő?	1	19	
12	Kapcsolata a vezetőjével megfelelő?	1	19	
13	Tisztelettel, korrekt hangnemben beszél a munkatársaival?	1	19	
14	Tisztában van-e a cég tev-vel, a szerv. felépítésével, működésével?	1	19	
15	Cége iránti elkötelezettsége megfelelő illetve sajátjának érzi-e a sze	1	20	
16	Képes-e, szívesen fejlődik-e az új dolgokkal, új eljárásokkal?	1	20	
17	Érdeklődik azután, hogy a szervezet elérte-e a kitűzött célokat?	1	20	
18	Szívesen részt vesz céges rendezvényeken, programokon?	1	20	
19	Van elképzelése a munkahelyén a jövőjét illetően?	1	20	

Összesen: 0 DIM

Dimenzióelem: 10 Képes-e csapatban dolgozni?

Pontérték:

Súly: 19

Rendben Mégsem Kérdőív törlés Vissza

Dimenzionális értékelés

Alaptípus: 1 - dimenzionális alaptípus

Dimenzió: 2 - Teljesítményértékelés Fizikaiaknak

Kérdőív neve: **Teljesítményértékelés fizikaiaknak**

Dim. e. ssz.	Dimenzió elem neve	Max	Súly	Érték
44	Munkatárs megfelelő stílusban és jól kommunikál cégünk többi munk	1	25	
45	Megfelelő önkontrololt gyakorol, jól kezeli a stresszes helyzeteket?	1	25	
46	Önállóan el tudja-e látni munkaköre feladatait?	1	25	
47	Tud-e jól összpontosítani a munkájára (szétszórtság)?	1	25	
48	Határidőre végzi-e el kiadott feladatokat?	1	25	
49	Teljes felelősséget vállal-e a munkájáért?	1	25	
54	VEZETŐI VÉLEMÉNY	5		
55	FEJLESZTENDŐ TERÜLETEK	5		
56	MEGÁLLAPODÁS FEJLESZTÉSI FELADATOKBAN, KÉPZÉSBEN (határidőre)	5		
999	Javasolt százalék	100	1	

Szöveges kiértékelés:

Pontérték:

Rendben Mégsem Kérdőív törlés Vissza

Az űrlap kitöltésére a BS-BÉR2001 rendszerhez opcionálisan csatolt webes modulon keresztül is van lehetőség. Az alábbiakban néhány ábrán erről adunk tájékoztatást.

A webes felületre belépve a Teljesítményértékelés menüpontban érhetőek el a kérdőívek. Itt láthatjuk az előrehaladás állapotát, valamint a korábban lezárt űrlapok mellett az eredményeket is megtekinthetjük.



 FELHASZNÁLÓ: ADRIENN
 [Beállítások] [Kijelentkezés]
 2014.09.05 péntek

[Kezdőlap](#)
[Dokumentumok](#)
[Ügyintézés](#)
Ma Viktor, Lőrinc névnapja van

Teljesítmény Értékelés

[Kitöltött kérdőíveim](#)
[Kérdőív kitöltés](#)
[Lezárt kérdőívek](#)
[Eredmények](#)

Kérdőív: Teljesítményértékelés improduktívoknak cucc remainder

Név	Munkakör	Telefon	E-mail	Művelet
Gábor	cad-cam mérnök	06302688770	sfeher@bluesystem.hu	Szűrés Alaphelyzet
>> Kérdőív kitöltése 9.1%				

A dolgozónál a Kérdőív kitöltés linkre kattintva jutunk el a következő képernyőig.


[<< Vissza](#)

KÉRDŐÍV KITÖLTÉSE

Teljesítményértékelés improduktívoknak

Időszak: 2012.10.01-2014.11.30

Maximum pontszám: 980



Gábor

Sorszám	Megnevezés	Max	Súly	Pontérték	Megnevezés	Összesen
10	Képes-e csapatban dolgozni?	1	19	1	Igen, képes.	19
11	Emberi kapcsolata a munkatársaival megfelelő?	1	19	1	Igen, megfelelő.	19
12	Kapcsolata a vezetőjével megfelelő?	1	19	1	Igen, megfelelő.	19
13	Tisztelettel, korrekt hangnemben beszél-e munkatársaival?	1	19	1	Igen.	19
55	FEJLESZTENDŐ TERÜLETEK					
56	MEGÁLLAPODÁS FEJLESZTÉSI FELADATOKBAN, KÉPZÉSBEN (határidő és felelős hozzárendelésével)					
Mindösszesen						76

A BS-BÉR2001-hez visszatérve bemutatjuk az eredmények lekérdezési lehetőségeit, mely a modulon belül a HÉM Általános lekérdezés menüpontban érhető el. Itt a rendszer többi lekérdező ablakához hasonlóan lehetőségünk van a lekérdezés körét cég szinten vagy egy személyre szabva beállítani. Szűkíthetünk fizetési időpontra, illetve konkrét kérdőívet választhatunk. További feltételt jelent a felettes törzsszámának megadása.

[BBLF6510]HÉM általános lekérdezés Időszak:2014-08 Napi dátum:2014-09-05 Péntek

Lekérdezés köre: Cég szintű

Fizetési időpont: 9.Vállalat mindösszesen

Kérdőív: 999 Minden kérdőív

Felettes:

Rendezettség2: Név

Nyomtatás indítása
Kilépés

A lekérdezés nyomtatási képe a következő ábrán látható.

Egy személy lekérdezése

Törzsszám: 69 Zoltán
Felettese: 74 Zoltán

Kérdőív sorszáma:	2 Teljesítményértékelés fizikaiaknak						
Alaptípus:	1 dimenziós alaptípus						
Dimenzió:	2 Teljesítményértékelés Fizikaiaknak						
Dimenzióelem	Megnevezés	Elem érték	Min.	Max. érték	Súly	Teljesített %	
41	Munkatárs rugalmasan viszonyul a munkaszervezés változtatásaihoz?Pl. munkák ütemezése		0	1	40	0	
42	Munkatárs megfelelő stílusban és rendszeresen kommunikál közvetlen munkatársaival?		0	1	25	0	
43	Munkatárs megfelelő stílusban és rendszeresen kommunikál közvetlen felettesével?		0	1	25	0	
44	Munkatárs megfelelő stílusban és jól kommunikál cégünk többi munkatársával is?		0	1	25	0	
45	Megfelelő önkontrollt gyakorol, jól kezeli a stresszes helyzeteket?		0	1	25	0	
46	Önállóan el tudja-e látni munkaköre feladatait?		0	1	25	0	
47	Tud-e jól összpontosítani a munkájára (szétszórtság)?		0	1	25	0	
48	Határidőre végzi-e el kiadott feladatokat?		0	1	25	0	
49	Teljes felelősséget vállal-e a munkájáért?		0	1	25	0	
54	VEZETŐI VÉLEMÉNY		0	5		0	
55	FEJLESZTENDŐ TERÜLETEK		0	5		0	
56	MEGÁLLAPODÁS FEJLESZTÉSI FELADATOKBAN, KÉPZÉSBEN (határidő és felelős hozzárendelésével)		0	5		0	
999	Javasolt százalék		0	100	1	0	
2 Teljesítményértékelés fizikaiaknak		összesen:	0	155	1001	0	
69 Zoltán		összesen:	0	155	1001	0	

A modul fejlesztési koncepciójának célja az értékelés eredményének hasznosítása, integrálása a vállalat premizálási rendszerébe. Innentől tehát a felhasználási lehetőségek szerteágazóak lehetnek, az eredményektől függő automatikus béremeléstől, dokumentumok és e-mail értesítők generálásán, küldésén át a Cafeteria modulhoz való visszacsatolásig.