



Jak spravedlivě hodnotit lidi v týmu, když tým nevede žádný šéf?

Hana Březinová, Eva Kostolanská

- hodně lidí si volí možnost být hodnocen za výkon a kompetence (je to nejvíc uchopitelné a objektivní)

- chtěli by být hodnoceni i za culture fit

různé způsoby hodnocení – když dělá něco navíc – feed back – jak lidé vidí moji pozici?

u culture fit je nejlepší, když hodnotí celý tým

Co je agilní hodnocení?

- v týmu slovně (ideálně přede všemi)

- společná dohoda na budgetu a jeho rozdělení jen jako samotný tým (pokud by se s tím nezvládli poprat sami, tak s tím může i někdo pomoci)

- samořiditelné procesy jsou hlavní předpoklad – extra velká transparentnost

- objevuje se i rovnostářská dohoda

- pokud práce není homogenní a transparentní – tak tato zodpovědnost rozdělit budget tým naopak rozstřelí

dochází pravidelně i ke zveřejňování platů, např. 10 % nejvyšších platů

aktuálně je časté i dorovnávání platů o inflaci

- důležité pro odměňování je být i transparentní v tom, co konkrétně je potřeba dělat, aby bylo možné se dostat na vyšší peníze

samo hodnocení u potenciálu – sám si řídím, sám zjišťuji, kdy si mám přidat a kdy se mi zhoršuje výkon – skill, který je třeba se učit a který má být i součástí hodnot firmy

- výkon lze měřit i pomocí feedbacku

důležitá kompetence – kompetence spolu s výkonem, protože samotné kompetence nemusí zajistit správné nasměrování kompetencí ve prospěch formy

jak dál hodnotit?

"kdyby dal výpověď, chtěli bychom si ho nechat i tak?" - podívat se na zaměstnance z jiného úhlu pohledu

