|  |
| --- |
| Ime in priimek sodelavca:Naziv delovnega mesta:Ime in priimek vodje (ocenjevalca):Datum ugotavljanja razvojnega potenciala:Pri vsakem kriteriju označite ustrezno, po potrebiutemeljite in dodajte opombe. Na koncu podajteoceno razvojnega potenciala v skladu z navodiliv vprašalniku. |
| 1. Strateška usmerjenostStrateško usmerjenost kaže sodelavec, ki vidi,kako se delo na lastnem področju vklaplja v širšikontekst strateške usmeritve podjetja. Predvidevaspremembe v okolju, razmišlja tudi izven svojegapodročja dela ter skrbi za dolgoročni razvoj vskladu s poslovnimi in strateškimi interesi svojegaoddelka ter podjetja kot celote.0 - ne izkazuje opisanega vedenja \_\_\_1 - običajno izkazuje opisano vedenje \_\_\_2 - velikokrat preseže opisano vedenje \_\_\_3 - vedno presega opisano vedenje \_\_\_\_Opombe:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 2. UstvarjalnostKreativnost kaže sodelavec, ki pravočasnospoznava spremembe in priložnosti v svojemokolju kot poslovne izzive, pretehta možnosti zarealizacijo novih izdelkov in storitev, uvaja novepristope v reševanju strateških in operativnihproblemov, ki izstopajo od vsakodnevne,rutinske ali utečene prakse, ter uvaja izboljšavena svojem področju dela.0 - ne izkazuje opisanega vedenja \_\_\_1 - običajno izkazuje opisano vedenje \_\_\_2 - velikokrat preseže opisano vedenje \_\_\_3 - vedno presega opisano vedenje \_\_\_\_Opombe:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_3. SamoiniciativnostZmožnost samoiniciativnega delovanja oziromaprevzemanja in uresničevanja pobud kažesodelavec, ki ne čaka vedno na navodilanadrejenih, temveč samostojno išče najboljšemožne rešitve.Sposobnost in zagnanost za iskanje ustreznihrešitev je videti po tem, da samostojno raziskujeter ugotavlja obstoječe stanje, predlaga in uvajaizboljšave, daje konkretne predloge o novihposlovnih priložnostih in je sposoben samostojnodelovati ter se pravočasno odločati, ko je treba doseči boljše rezultate in izboljšati učinkovitostdela.0 - ne izkazuje opisanega vedenja \_\_\_1 - običajno izkazuje opisano vedenje \_\_\_2 - velikokrat preseže opisano vedenje \_\_\_3 - vedno presega opisano vedenje \_\_\_\_Opombe:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 4. Ustvarjanje timskega vzdušjaZmožnost ustvarjanja in vzdrževanja timskegavzdušja ter dobrih medosebnih odnosov kažesodelavec, ki se drži dogovorov in izpolnjujeobljube, zaupa sodelavcem ter ustvarja pozitivnovzdušje, ki pripomore k nemotenemu delovanjuter uspešnosti posameznikov in delovnih skupintudi zunaj delovnega tima.Sodelavec se loteva reševanja problemovpozitivno, trudi se, da bi bila medsebojnakomunikacija znotraj in zunaj delovnih skupinučinkovita, da bi bil dober pretok informacij, dabi prišlo do delitve znanja in izkušenj ter da bistrokovnjaki in področja v podjetju kar najboljesodelovali.0 - ne izkazuje opisanega vedenja \_\_\_1 - običajno izkazuje opisano vedenje \_\_\_2 - velikokrat preseže opisano vedenje \_\_\_3 - vedno presega opisano vedenje \_\_\_\_Opombe:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 5. Pravilen odnos do strankPravilen odnos do strank vključuje razumevanjein prepoznavanje njihovih potreb, iskanjenajboljše možne rešitve glede na okoliščine ternudenje pravočasne pomoči stranki. Pravilenodnos do strank kaže sodelavec, ki skrbi zanjihovo zadovoljstvo in jim je vedno pripravljenpomagati ne glede na to, ali so notranje alizunanje. S stranko razvija partnerski odnos in siprizadeva graditi z njo dolgoročne odnose.Pripravljen je tudi poiskati novo stranko in tudiz njo vzpostaviti dobre odnose.0 - ne izkazuje opisanega vedenja \_\_\_1 - običajno izkazuje opisano vedenje \_\_\_2 - velikokrat preseže opisano vedenje \_\_\_3 - vedno presega opisano vedenje \_\_\_\_Opombe:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Zbirnik:

|  |  |
| --- | --- |
| **Kriterij** | **dosežena ocena (0, 1, 2 ali 3)** |
| Strateška usmerjenost |  |
| Ustvarjalnost |  |
| Samoiniciativnost |  |
| Ustvarjanje timskega vzdušja |  |
| Pravi odnos do strank |  |
| **Skupna ocena (seštevek)** |  |

Ocena razvojnega potenciala:

|  |  |
| --- | --- |
|  Skupna ocena | Ocena razvojnega kapitala |
| 0-4  | 0 – šibki razvojni potencial |
| 5-7 | 1 – osnovna stopnja razvojnega potenciala |
| 8-12 | 2 – višja stopnja razvojnega potenciala |
| 13-15 | 3 – najvišja stopnja razvojnega potenciala |

Ocena razvojnega potenciala sodelavca:Opombe:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Podpis predlagatelja:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |