



GHIDUL EVALUĂRII PERFORMANȚEI

Ce evaluezi. Cum evaluezi. Când evaluezi.

CUPRINS

CE ESTE EVALUAREA
ȘI DE CE CONTEAZĂ

Transformă comparația într-o informație utilă

TIPURI DE EVALUARE
ȘI CRITERII DE CLASIFICARE

Roluri diferite, scopuri diferite - tipuri diferite de evaluare

CE EVALUĂM
ȘI CE NU EVALUĂM

Ce pierzi dacă urmărești doar rezultatul final

OBIECTIVE VS. COMPETENȚE
SAU CÂT VS. CUM

Construiește o hartă clară a performanței

CE TIP DE EVALUARE E OPTIM
PENTRU ORGANIZAȚIA TA

Fă testul rapid și află pe loc

INSTRUMENTE DIGITALE
DE EVALUARE

Fă treaba până la capăt!

CE ESTE, DE FAPT, EVALUAREA

Evaluarea este procesul prin care compari performanța reală a unei persoane cu ceea ce se aștepta de la ea și transformi acea comparație în informație utilă pentru angajat și angajator.

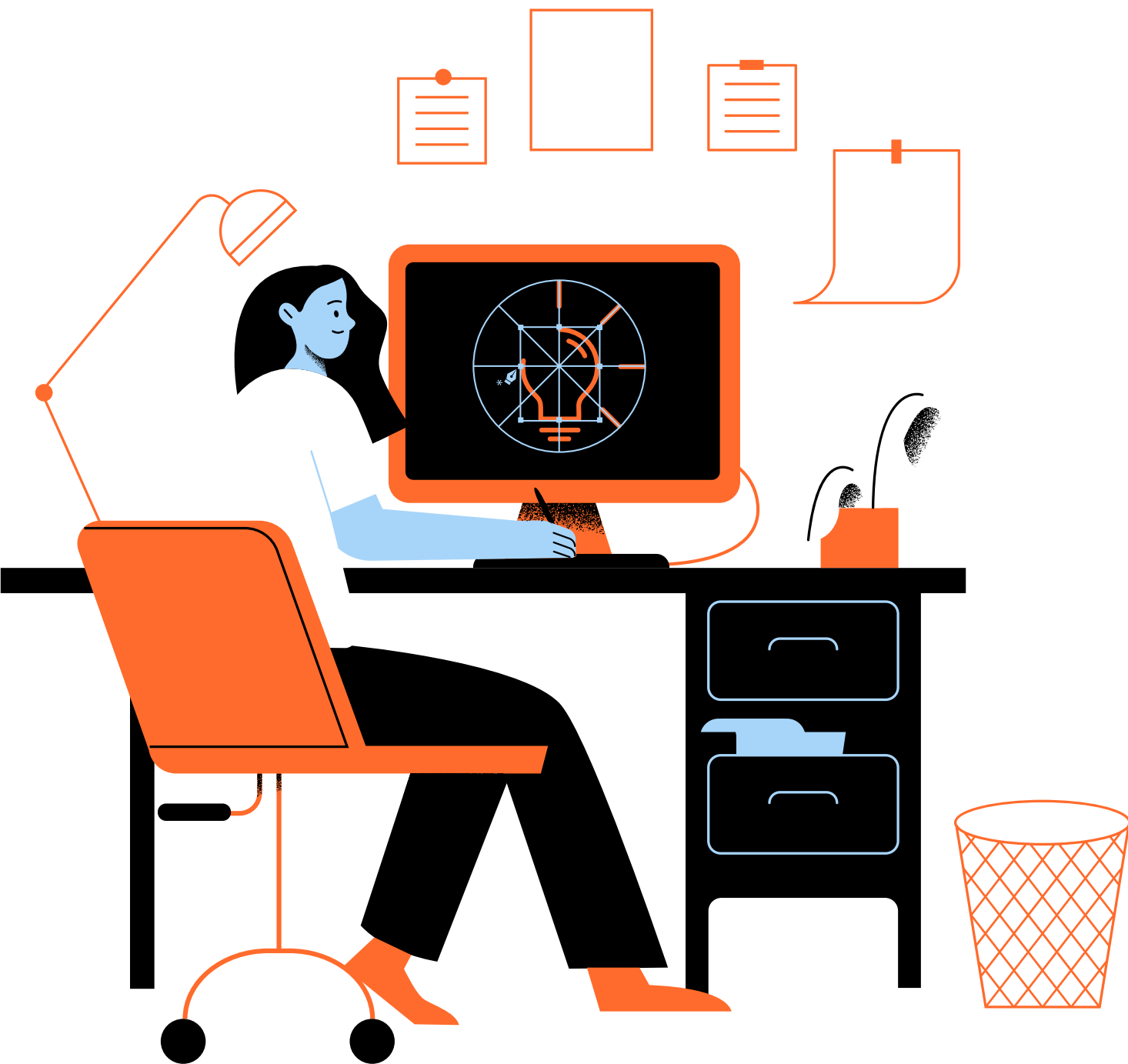
EVALUAREA *NU* ÎNSEAMNĂ UN FORMULAR

Evaluarea nu este un formular completat o dată pe an. E răspunsul, dat clar și la timp, la o întrebare pe care orice angajat și-o pune:

Fac ce trebuie, așa cum trebuie?



DE CE CONTEAZĂ EVALUAREA



1

Performanță

Oamenii lucrează mai bine când știu exact ce înseamnă „bine” în rolul lor.

2

Retenție

Sentimentul că munca nu e văzută corect e una dintre cele mai frecvente cauze de plecare voluntară.

3

Cultură

Evaluarea corectă și transparentă arată că, aici, contribuția reală contează mai mult decât vizibilitatea.

4

Decizii mai bune

Promovările, recompensele și restructurările se bazează pe date reale, nu pe impresii.

TIPURI DE EVALUARE



NU EXISTĂ UN SINGUR TIP *CORECT* DE EVALUARE, CI EXISTĂ
TIPURI *DIFERITE*, POTRIVITE PENTRU SCOPURI DIFERITE.

- 01 RITM** →
 - Continuu** (feedback oferit constant)
 - Periodic** (trimestrial, pentru a corecta din timp)
 - Anual** (evaluare de ansamblu, retrospectivă)
- 02 SURSĂ** →
 - Autoevaluare** (reflecție personală)
 - Evaluare directă** (perspectiva superiorului)
 - Evaluare 360** (evaluare din partea colegilor, subordonaților și managerilor, deopotrivă)
- 03 OBIECT** →
 - Rezultate** (ce s-a livrat)
 - Competențe** (cum s-a ajuns la rezultat)
- 04 SCOP** →
 - Formativă** (menită să dezvolte)
 - Sumativă** (decizii de promovare/ compensare)



NU TOT CE SE POATE MĂSURA ESTE IMPORTANT!

Un semn frecvent al unui sistem ineficient este că evaluează lucruri ușor de măsurat, nu lucruri care contează.

UȘOR DE MĂSURAT

- Reducerea erorilor
- Reducerea timpului de răspuns
- Creșterea conversiei comerciale

≠

IMPORTANT

- Rezultate reale
- Competențe și comportamente
- Contribuție la echipă
- Adaptare și dezvoltare

OKR-urile ajută...

...când ai nevoie de claritate și aliniere în jurul unor rezultate măsurabile.
...dar nu sunt sinonime cu un sistem bun de performance management.

Combină-le cu KPI-uri, evaluarea competențelor, feedback constant și obiective de dezvoltare.

OBIECTIVE VS. COMPETENȚE

REZULTATELE SUNT UȘOR DE VĂZUT LA FINAL DE AN SAU DE TRIMESTRU. CONTRIBUȚIA REALĂ, DE CELE MAI MULTE ORI, NU.

Un angajat poate atinge orice obiectiv sacrificând colaborarea, ignorând procesele, subminând cultura organizațională, epuizând resursele echipei doar ca să bifeze o cifră.

AMBELE CONTEAZĂ!

CÂT? OBIECTIVE

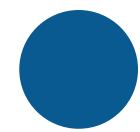
Cât ai livrat?
Cât ai vândut?
Cât de aproape ești de target?

CUM? COMPETENȚE

Cum ai ajuns la acel rezultat?
Ai colaborat sau ai lucrat izolat?
Ai comunicat clar sau ai lăsat colegii să ghicească?



COMPETENTE RELEVANTE ÎN FUNCȚIE DE ROL



**ROLURI DE EXECUȚIE
INDIVIDUALĂ**



Atenție la detalii, gestionarea timpului,
rezolvare de probleme.



**ROLURI DE
ECHIPĂ**



Comunicare, ascultare activă, capacitatea
de a da și primi feedback.



**ROLURI DE
LEADERSHIP**



Delegare, dezvoltarea celorlalți, decizii clare
în condiții de ambiguitate.



**ROLURI
COMERCIALE**



Orientare către rezultate, negociere, gestionarea
relației cu clientul, reziliență în fața refuzului.



**ROLURI DE
SUPPORT**



Empatie, răbdare, capacitatea de a rezolva
probleme sub presiune, comunicare clară.



**ROLURI
TEHNICE**



Rigoare, capacitatea de a documenta și explica
soluții tehnice, gestionarea complexității.



**ROLURI
CREATIVE**



Originalitate, deschidere la feedback,
capacitatea de a lucra în cicluri iterative.

AUTOEVALUARE



UNDE SE SITUEAZĂ ORGANIZAȚIA TA ACUM?

RĂSPUNDE SINCER LA ÎNTREBĂRILE DIN CELE PATRU ZONE-CHEIE ȘI NUMĂRĂ RĂSPUNSURILE AFIRMATIVE. FIECARE ÎNTREBARE ARE 1 PUNCT.

FUNDAȚIA

Există obiective clare pentru fiecare rol? Sunt legate de obiectivele companiei?

FRECVENȚA

Există check-in-uri mai dese decât o dată pe an? Feedback oferit și în afara ciclului formal?

PERSPECTIVA

Evaluarea ia în calcul mai mult decât un singur manager? Există auto-evaluare?

CE EVALUEZI

Evaluezi explicit și competențele, nu doar rezultatele? Distingi „cât” de „cum”?

INTERPRETAREA RAPIDĂ A TESTULUI

0-2

SISTEM INCIPIENT

Punctul de plecare e claritatea: obiective definite pentru fiecare rol și un prim ciclu de check-in trimestrial.

3-5

SISTEM INTERMEDIAR

Fundația există; următorul pas e evaluarea competențelor alături de obiective, plus integrarea altor surse de feedback.

6-8

SISTEM MATUR

Ai deja piesele de bază; investește în evaluarea 360° și în planuri de dezvoltare personalizate.

Indiferent de scor: alege un singur element de îmbunătățit, nu tot sistemul deodată.



AI NEVOIE DE MAI MULT DECÂT UN INSTRUMENT DIGITAL

Majoritatea platformelor rezolvă doar jumătate din problemă: îți dau un loc unde completezi formulare. Dar un formular digital, fără un proces clar în spate, produce aceleași rezultate slabe ca unul pe hârtie.

PLATFORMĂ

Obiective, competențe, check-in-uri, feedback continuu și evaluări 360° reunite într-**un singur loc**, în timp real.



CONSULTANȚĂ

Definirea criteriilor de performanță plecând de la fișa postului, configurarea proceselor, maparea în platformă și sprijin în **adopția reală** în echipe.

DE CE SĂ ALEGI co-factor



+15 ani
experiență



Companie de
top în HR tech



Soluții digitale
multiplu premiate



Îmbinăm procesele
digitale cu cele din
viața reală



Oferim sprijin real
și consultanță



Consultanța este
inclusă în planul
tarifar

www.co-factor.ro

