



Po stopách surového železa

Tip na přizpůsobení aplikací

Hodnocení zaměstnanců

KS portál - Nástěnka 21. století

Společenské okénko

Rozvoj aplikací, aneb léto, jak má být...





# Po stopách surového železa

Měsíc květen je každý rok spojován s pracovním seminářem, známým pod jménem KS WorkSession. Tento název se Vám může zdát poněkud netradiční, ale ona vlastně celá akce netradiční je. V letošním roce se jednalo již o 15. ročník tohoto odborného setkání, které je pro všechny účastníky pracovně-zábavně stráveným dnem. Jak z názvu vyplývá, jedná se o pracovní setkání současných i budoucích uživatelů produktů se značkou KS.

Každý ročník je specifický svým místem a tematickým zaměřením. Letošní ročník KS WorkSession 2016 se uskutečnil v prostředí národní kulturní památky, Dolní oblasti Vítkovice, s mottem: „Po stopách surového železa“.

Na tento seminář se sjíždí nespočetné množství všech našich fanoušků a příznivců. Právě je kolem deváté hodiny ranní a všichni z pořadatelského týmu jsou připraveni na svých místech. Po prezenci, u které jsou všichni účastníci bez výjimky zaregistrováni a občerstveni valašskou KS-kovicí, usedají na svá místa a netrpělivě očekávají na oficiální zahájení programu. Přednáškový sál je již téměř zaplněn. Poslední hosté se scházejí z

vydatného občerstvení, které je po celý den k dispozici. Lehce po desáté hodině dopolední se rozsvítí světla v přednáškovém sále. Hlučnější publikum se pomalu uklidňuje. Oči všech přítomných upřeně zírají na podium s velkým očekáváním a konečně se dočkali. Seminář začíná a všichni nadšeně poslouchají úvodní řeč a slovo jednatele Ing. Jiřího Baroše a zástupce obchodu Mgr. Davida Řezníčka. Čas neúprosně běží a po organizačních pokynech byla představena při příležitosti 25. výročí fungování naší činnosti, i při příležitosti výročí této akce, stručná historie firmy a tohoto setkání. Všichni začínají tleskat a po zdařilém úvodu, který byl pro všechny úsměvně stráveným okamžikem, se očekává pokračování dalších přednášek.

Novinky pro modul Mzdy a platy, alias pro kompletní zpracování mezd v rámci mzdového a personálního informačního systému KS mzdy PROFi uvedli prostřednictvím odborných workshopů z kraje letošního roku, kolegové Ing. Petr Mieres a Štěpán Volek. Tyto novinky, doplněné o aktuální legislativní změny a informace uvedli, hned po úvodu, i pro všechny účastníky

tohoto setkání. Po výživně strávených podnětech následuje přednáška Jiřího Zajíčka a Mgr. Jany Zezulkové, kteří společně představují jednu z nových funkcionalit zaměstnanecké a manažerské aplikace KS portál, a to Workflow pro změny v pracovně právním zařazení. Každý účastník má u sebe vyhotovené brožury, které mimo jiné obsahují i prezentace pro možnost zaznamenání svých poznámek.

Všichni v sále se dále soustředí a vstřebávají důležité novinky a informace. Přednáška o technologických novinkách byla ryze technického charakteru. Ani tato oblast není našim hostům cizí, neb uvedené náměty jsou pro každého přínosem. Velmi vítaným tématem byla část, obsahující změny v zaměstnanecké a manažerské aplikaci KS portál. Tu prezentuje Ing. Tibor Mičunek společně s živou ukázkou přímo v prostředí, kterou si připravil Mgr. David Řezníček. Velmi vítaným hostem je Ing. Petr Polák, Senior specialista odměňování ve společnosti Provident Financial s.r.o., který zaujímá publikum svým výstupem o běžných výdajích, které byly vyhotoveny na zakázku v rámci mzdového a personálního informačního systému KS mzdy PROFi i navazující zaměstnanecké a manažerské aplikace KS portál.

Aktuálně je ten správný čas pro krátkou přestávku. Bez jediné výjimky mají všichni možnost občerstvit se u připraveného coffee breaku, využít diskuzi v rámci připravené konzultační místnosti či se jen tak projít po areálu multifunkční auly Gong a nabrat energii na zbytek přednáškového programu. Vzhledem k menší organizační nesrovnalosti probíhá již raut, který prodlužuje pauzu před další částí dne. Všichni hosté ale menší omyl promijí, neb jsou spokojeni a obdivují místní speciality v podobě uzených líček, gratinovaných brambor, grilované zeleniny, apod.

Schyluje se ke konci pauzy, hosté usedají a připravují si materiály na další část dne. Kvůli dřívějšímu rautu, který všichni považují za opravdovou gastro show, uhánějí pořadatelé poslední opozdilce, nacházející se u občerstvení. Hned při pokračování sklízí velký zájem u hostů představení případové studie a obecných informací k reimplementaci personální

části mzdového a personálního informačního systému KS mzdy PROFi. Tento přínos z praxe prezentují pánové Mgr. David Řezníček a Ing. Tibor Mičunek. Navazuje další prakticky zaměřené téma, které si pro účastníky připravil Radovan Jokel, projekt manager ve společnosti ŠkoFin. Své poznatky předává hostům ve formě příběhů, a to ve směru hodnocení a odměňování pracovníků, s konkrétním názvem „Lidé, výkon, motivace“. Jako částečný předvoj odpoledních dílčích workshopů je na programu představení budoucího rozvoje a úprav v některých oblastech. Zástupci KS – program, Mgr. David Řezníček a Ing. Tibor Mičunek, představují novou koncepci modulů Uchazeči o zaměstnání a významné změny v oblasti Firemních plánů vzdělávání. Na obě tyto představené funkcionality navazují i odpolední tematicky zaměřené a dílčí workshopy. Všichni v sále jsou pozváni k detailnějšímu rozboru a následné diskuzi. Následují už jen organizační informace a instrukce na odpoledne. Celým 1. patrem, multifunkční auly Gong, ve kterém probíhá přednáškový program, zní závěrem potlesk a všichni uživatelé se pomalu ubírají dle pokynů na odpolední společenský program.



Společenský program si připravili pořadatelé KS - programu v tamním areálu Vítkovic. Při registraci si každý jednotlivec mohl vybrat, zda navštíví Bolt Tower, malý či velký svět technicky nebo se zúčastní ještě i odpoledních workshopů zaměřených na téma „Firemní plány vzdělávání“ a „Uchazeči o zaměstnání“. Každá tato aktivita má svého styčného důstojníka z řad pořadatelů. Rozčleněné skupiny odchází na dotčené stanoviště každé z aktivit. Po příchodu je připraveno další občerstvení formou teplého bohatého rautu. Nechybí ani netradiční gastro zážitek v podobě ovocné čokoládové fontány. Na místě ranní prezence je mezi tím vydáván hostům, kteří odjíždějí, dárek na cestu, a to v podobě malé placaté lahve KS-kovice či chutného valašského frgálu. Ostatní ještě užívají poslední okamžiky příjemně stráveného dne včetně toho, jak si vedou naši zástupci v hokeji... Po nervy drásajícím utkání opouští postupně všichni zbylé prostory areálu a ubírají se zpět k domovu.

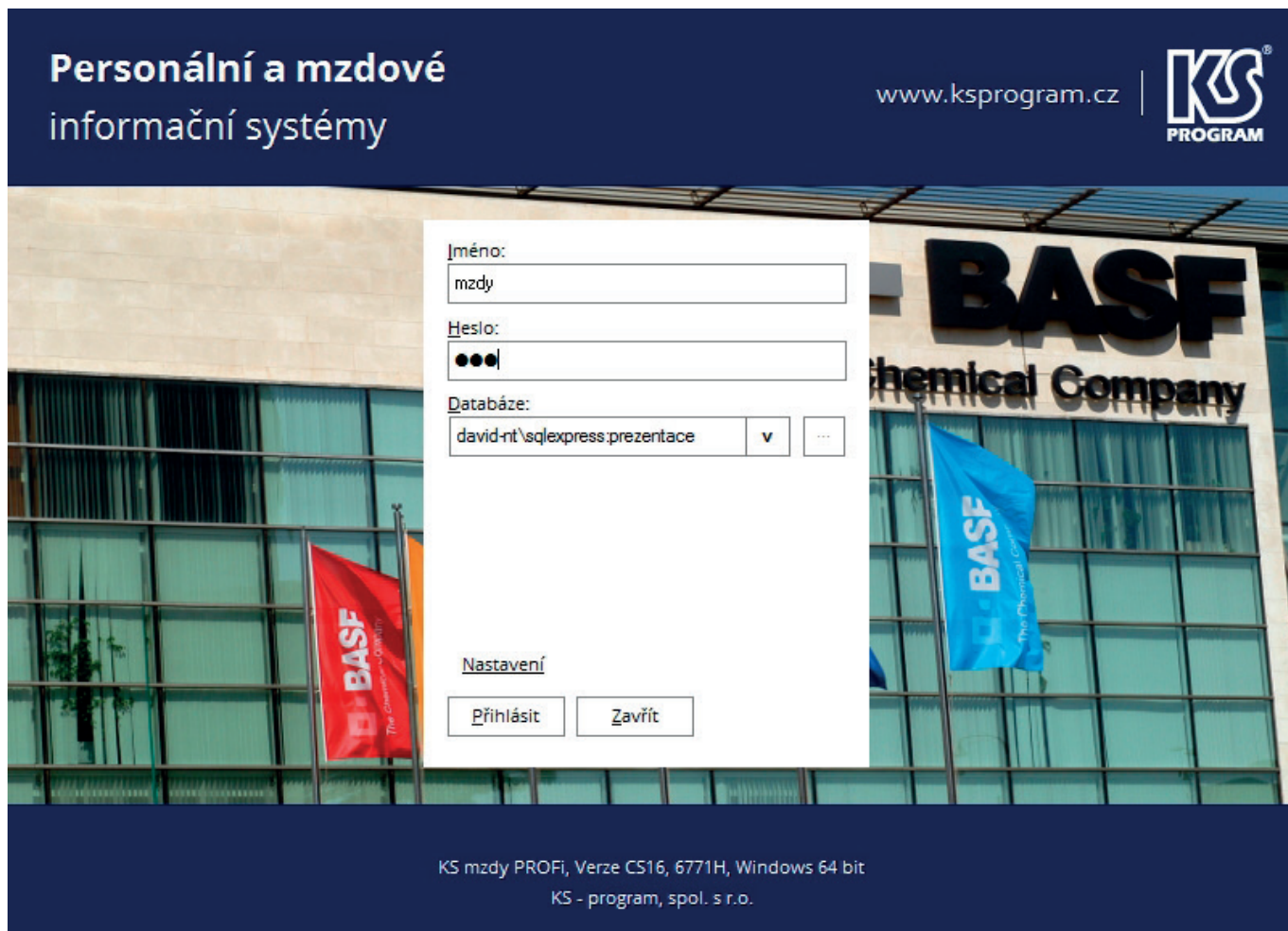
Všechny prezentace uvedené na semináři budou přístupné ke stažení na webových stránkách **www.ksprogram.cz**. Protože po celý den byl přítomen z řad pořadatelů paparazzi, je pořízena na FB profilu rozsáhlá galerie fotografií. Tyto fotografie si můžete prohlédnout a budou i ke stažení podobně, jako uvedené materiály.

Tímto patří díky všem účastníkům za vytvoření skvělé atmosféry, která provázela celé setkání a přispěla tak k příjemně strávenému dni.





# Tip na přizpůsobení aplikací

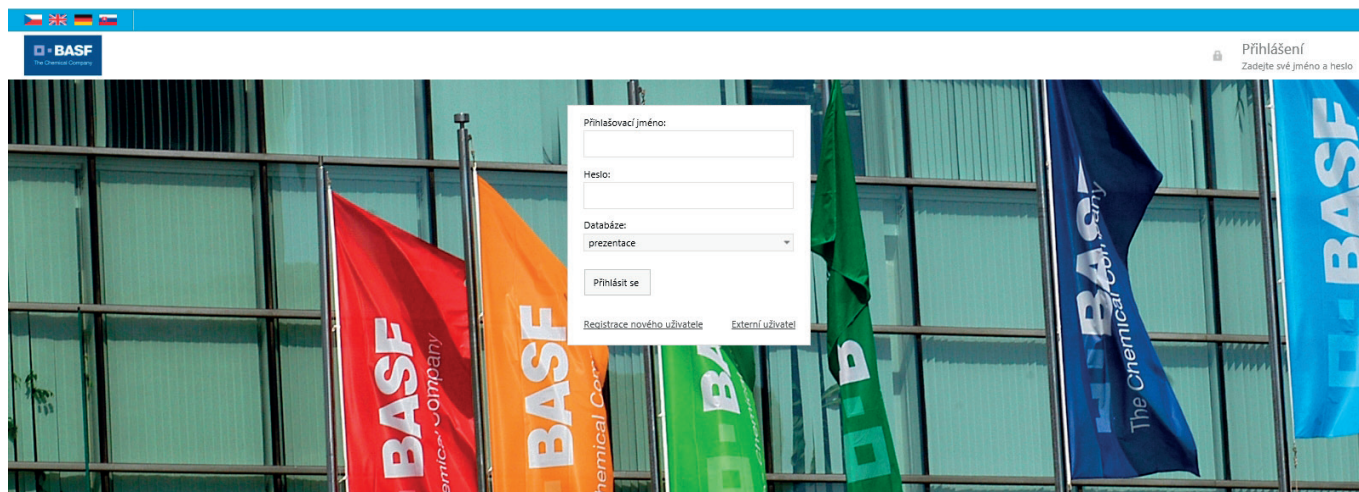


Nový vzhled našich aplikací, který je dostupný od verze CS16, je připraven tak, aby mohl být uživatelsky přiblížen podle korporátních pravidel každé organizace. Již dnes umožňuje podle příslušné aplikace použít Vaše identifikační údaje, firemní logo a fotografii na přihlašovací stránce/okně.

Při konzultačních návštěvách a školení se nám dostává zpětné vazby, že v převážné míře zůstávají tyto pole ve výchozím stavu či úplně chybí. Tyto prvky si můžete lehce doplnit podle níže uvedeného návodu a přiblížit tak vizuál ke svému korporátnímu vzhledu.

## Identifikační údaje pro aplikaci KS mzdy PROFi i KS portál:

Základní identifikační údaje nastavíte v aplikaci KS mzdy PROFi, konkrétně pak v menu: **Nastavení – Základní parametry**. Tyto údaje se dále propisují do sestav, reportů a výkazů.



### Obrázky pro aplikaci KS mzdy PROFi:

- \* fir\_logo.bmp (rozměr: 150 x 100 px)
- \* prihl\_obr.png (rozměr: 800 x 384 px)
- \* logo.jpg (rozměr: 123 x 45 px)

Obrázky nakopírujte do složky se soubory aplikace KS mzdy PROFi, pravděpodobná cesta ...\\KS Program\\MaPl\\.

Obrázek logo.jpg vložte do přihlašovacího okna aplikace. Po zadání přihlašovacích údajů (nebo při změně databáze) se systém ptá, se kterou společností chcete pracovat. V tomto okně je vedle názvu firmy místo pro logo. Zde klikněte pravým tlačítkem a zvolte variantu „Změnit logo“.

### Obrázky pro aplikaci KS portál:

- \* login\_background.jpg (rozměr: 1920 x 500 px)
- \* logo.png (rozměr: 210 x 60 px)

Obrázky nakopírujte do složky se soubory aplikace KS portál, pravděpodobná cesta ...\\inetpub\\wwwroot\\ksportal\\Images\\.

V případě že je portál používán pro více IČ, můžete přidat loga jednotlivých podniků pod jmény ve formátu „logo\_IČO.png“ (např.: „logo\_123456789.png“).

| Os. číslo |      | Titul       |          | Příjmení, jméno |   | Č. p. | Prac. stf. | Nárok zákl. | Nárok letos | Zbýv. předmin. | Zbýv. min. rok | Čerpaná | Krácená | Dodat. | Zůstatek | Datum nástupu | Datum ukončení | Gen. dov. | Krác. dov. | Navaz. zam. | Ext. dov. | Sick Days | Čerp. hodin |
|-----------|------|-------------|----------|-----------------|---|-------|------------|-------------|-------------|----------------|----------------|---------|---------|--------|----------|---------------|----------------|-----------|------------|-------------|-----------|-----------|-------------|
| 2         |      | Vaňková     | Libuše   | 0               | 2 |       |            | 20,0        | 20,00       | 0              | 74,00          | 5,00    | 0       | 0      | 89,00    | 1. 9. 2005    |                | Ano       | Ano        | Ne          | Ne        |           | 40,00       |
| 4         | Ing. | Boháček     | Petr     | 0               | 4 |       |            | 20,0        | 20,00       | 0              | 72,00          | 0,00    | 0       | 0      | 92,00    | 1. 9. 2005    |                | Ano       | Ano        | Ne          | Ne        |           | 0           |
| 5         | Ing. | Bř. Mach    | Kamil    | 0               | 2 |       |            | 20,0        | 20,00       | 0              | 66,50          | 5,00    | 0       | 0      | 81,50    | 1. 9. 2005    |                | Ano       | Ano        | Ne          | Ne        |           | 40,00       |
| 10        |      | Plánková    | Jarmila  | 0               | 4 |       |            | 20,0        | 20,00       | 0              | 80,00          | 0,00    | 0       | 0      | 100,00   | 1. 9. 2005    |                | Ano       | Ano        | Ne          | Ne        |           | 0           |
| 11        | Ing. | Houštěcká   | Petra    | 0               | 4 |       |            | 20,0        | 20,00       | 0              | 59,00          | 0,00    | 0       | 0      | 79,00    | 1. 9. 2005    |                | Ano       | Ano        | Ne          | Ne        |           | 0           |
| 12        |      | Kroupová    | Jitka    | 0               | 4 |       |            | 20,0        | 20,00       | 0              | 58,00          | 0,00    | 0       | 0      | 78,00    | 1. 9. 2005    |                | Ano       | Ano        | Ne          | Ne        |           | 0           |
| 14        | Bc.  | Pařízek     | David    | 0               | 2 |       |            | 20,0        | 20,00       | 0              | 50,00          | 0,00    | 0       | 0      | 70,00    | 1. 9. 2005    |                | Ano       | Ano        | Ne          | Ne        |           | 0           |
| 15        |      | Nováček     | Jan      | 0               | 2 |       |            | 0           | 0           | 0              | 40,00          | 0,00    | 0       | 0      | 40,00    | 1. 9. 2005    | 15. 10. 2014   | Ano       | Ano        | Ne          | Ne        |           | 40,00       |
|           |      | Nováček     | Jan      | 1               | 2 |       |            | 0           | 0           | 0              | 0              | 0,00    | 0       | 0      | 0        | 1. 6. 2015    |                | Ano       | Ano        | Ne          | Ne        |           | 0           |
| 16        |      | Zvonek      | Mojmír   | 0               | 2 |       |            | 20,0        | 20,00       | 0              | 79,50          | 0,00    | 0       | 0      | 99,50    | 1. 9. 2005    |                | Ano       | Ano        | Ne          | Ne        |           | 0           |
| 29        |      | Dolanský    | Jan      | 0               | 2 |       |            | 20,0        | 20,00       | 0              | 76,50          | 0,00    | 0       | 0      | 96,50    | 1. 9. 2005    |                | Ano       | Ano        | Ne          | Ne        |           | 0           |
| 66        |      | Dosoudilová | Jiřina   | 0               | 4 |       |            | 0           | 0           | 0              | 0              | 0,00    | 0       | 0      | 0        | 2. 1. 2006    |                | Ano       | Ano        | Ne          | Ne        |           | 0           |
|           |      | Dosoudilová | Jiřina   | 1               | 4 |       |            | 0           | 0           | 0              | 0              | 0,00    | 0       | 0      | 0        | 1. 6. 2010    | 30. 6. 2010    | Ano       | Ano        | Ne          | Ne        |           | 0           |
|           |      | Dosoudilová | Jiřina   | 2               | 4 |       |            | 20,0        | 20,00       | 0              | 44,50          | 0,00    | 0       | 0      | 64,50    | 1. 7. 2010    |                | Ano       | Ano        | Ne          | Ne        |           | 0           |
| 68        |      | Kolářek     | Jaroslav | 0               | 1 |       |            | 20,0        | 20,00       | 0              | 45,00          | 5,00    | 0       | 0      | 60,00    | 14. 6. 2006   |                | Ano       | Ano        | Ne          | Ne        |           | 40,00       |
|           |      | Kolářek     | Jaroslav | 1               | 1 |       |            | 0           | 0           | 0              | 0              | 0,00    | 0       | 0      | 0        | 1. 12. 2006   |                | Ano       | Ano        | Ne          | Ne        |           | 0           |
| 69        |      | Kudrna      | Petr     | 0               | 1 |       |            | 0           | 0           | 0              | 0              | 0,00    | 0       | 0      | 0        | 14. 6. 2006   | 30. 7. 2014    | Ano       | Ano        | Ne          | Ne        |           | 0           |
| 71        |      | Havlíčková  | Jana     | 0               | 4 |       |            | 20,0        | 20,00       | 0              | 64,00          | 0,00    | 0       | 0      | 84,00    | 4. 9. 2006    |                | Ano       | Ano        | Ne          | Ne        |           | 0           |
| 73        |      | Máchalová   | Markéta  | 0               | 4 |       |            | 20,0        | 20,00       | 0              | 57,00          | 0,00    | 0       | 0      | 77,00    | 1. 2. 2008    |                | Ano       | Ano        | Ne          | Ne        |           | 0           |

# Hodnocení zaměstnanců

Hodnocení je s člověkem spjato již od jeho raných dětských let. S hodnocením se poprvé setkáváme už ve škole, kde za jednotlivé úkoly a předměty dostáváme známky, z kterých se nám začíná počítat průměr, dostáváme pochvalu (slovní hodnocení), jsme neustále s někým porovnáváni atd.

Není tedy divu, že hodnocení jakožto součást řízení lidí a jejich výkonu je poměrně hodně využíváno i současnými společnostmi. Protože jen to, co se hodnotí, tak je řízeno. Hodnocení dnes ovšem není pouhým sledováním KPI ukazatelů, ale jedná se o daleko obsáhlejší a komplexnější proces.

Hodnotící proces je složený z hodnocení kompetencí neboli z kompetenčního modelu, který je definován buď pro každé pracovní místo (pracovní pozici) nebo se používá jednotný kompetenční model pro celou společnost.

Dále hodnotící proces obsahuje samozřejmě hodnocení cílů daného zaměstnance za hodnotící období a zároveň se definují nové následné cíle pro období budoucí. Hodnotící proces také obsahuje slovní hodnocení v rámci, kterého se mohou jak podřízení, tak jejich vedoucí vyjadřovat na předem definovaná témata a navíc každý zaměstnanec se může vyjadřovat k motivačním faktorům, které jsou pro něho důležité, např. jestli je ochotný se přestěhovat za prací v rámci kariérního postupu, jestli se chce dál rozvíjet na stávající pozici, jestli se chce rozvíjet v jazykové vybavenosti atp. K jednotlivým otázkám dává své stanovisko (ANO/NE) a zároveň může toto stanovisko doplnit o slovní vyjádření.

| Kompetence                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                |                  |                   |                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------------|-------------------|-----------------------------|
| KS Portál                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                |                  |                   |                             |
| ksportal.ksprogram.cz/ksportal/Pis/HodnoceniZamestnancu.aspx                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                |                  |                   |                             |
| 101 Mgr. David Řezníček Odborný obchodní referent IT technologií KS-program, spol. s r.o. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                |                  |                   |                             |
| Odhlášení za 30 min. Odeslat                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                |                  |                   |                             |
| Zobraz: aktuální hodnocení zaměřená hodnocení                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                |                  |                   |                             |
| Hodnotící akce                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                |                  |                   |                             |
| Číslo                                                                                     | Název akce                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Typ akce       | Období od        | Období do         | Termín                      |
| 1121                                                                                      | ef - hodnocení pro HR AKADEMII                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Hodnocení THP  | 1.9.2014         | 30.9.2015         | 31.12.2017                  |
| Přihlášení účastníků                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                |                  |                   |                             |
| Číslo                                                                                     | Jméno účastníka                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Sčítas         | Číslo            | Prac.             |                             |
| 2                                                                                         | Valerová Libuše                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 2              | 0                | 102               |                             |
| 3                                                                                         | Rákos Vít Ing.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 3              | 0                | 2                 |                             |
| 14                                                                                        | Pařízek David Bc.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 2              | 0                | 24                |                             |
| 16                                                                                        | Zvoněk Miroslav                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 2              | 0                | 1                 |                             |
| 24                                                                                        | Zlámalá František                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 3              | 0                | 7                 |                             |
| 77                                                                                        | Jonáš Igor Ing.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 10             | 0                | 110               |                             |
| Tisk Hodnocení                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                |                  |                   |                             |
| Hlávička hodnocení                                                                        | Hodnocení kompetencí                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Hodnocení cílů | Následné cíle    | Hodnocení slovní  | Hodnocení vzdělávacích akcí |
| ef - Kvalifikační kompetence                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                |                  |                   |                             |
| Kompetence                                                                                | Popis                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Požadavky      | Hodnocení        | Poznámka          | Sebehodnocení               |
| Efektivní komunikace                                                                      | Schopnost aktivní komunikace, včetně schopnosti dobře prezentovat a také schopnosti dobře naslouchat a argumentovat.<br>Důležitá kompetence reflektovat reakce okolí - schopnost porozumět verbální i neverbální komunikaci. Připravenost naslouchat v komunikaci, přijímat a zpracovávat argumenty jiných osob, umět argumentovat s ostatními, písemně vyjadřovat, eventuelně písemně - v případě neustálosti sebereflexe, přiznávání selhání, zaujmout postchuť, přebírat vlnu, přesvědčovat dohodou.                                                               |                | Optimální úroveň | Lehce nadstandard | Lehce nadstandard           |
| Kooperace (spolupráce)                                                                    | Tato kompetence představuje připravenost a schopnost podílet se aktivně a zodpovědně na úspěšnosti práce, se opírat nad rámec soustředění, stejně tak jako opírat preference pracovníků dle                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                | Optimální úroveň | Lehce nadstandard | NADSTANDARD                 |
| Kreativita                                                                                | Tato kompetence představuje schopnost aktivně vytvářet příležitosti ke zlepšení činnosti. Kreativní myšlení a práce s různými myšlenkami, včetně myšlenek, tvořících při práci a realizaci (přesahování svých norem resp. "dělavosti").<br>"nové myšlenky a podněty vytvářet, je otevřený všemu novému"<br>"má schopnost vidět v nich příležitosti, sám je vyhledávat"<br>"nové myšlenky a podněty vytvářet, je otevřený všemu novému"<br>"má schopnost vidět v nich příležitosti, sám je vyhledávat"<br>"nové myšlenky a podněty vytvářet, je otevřený všemu novému" |                | Optimální úroveň | NADSTANDARD       | Lehce nadstandard           |
| Flexibilita                                                                               | "má schopnost vidět v nich příležitosti, sám je vyhledávat"<br>"nové myšlenky a podněty vytvářet, je otevřený všemu novému"<br>"má schopnost vidět v nich příležitosti, sám je vyhledávat"<br>"nové myšlenky a podněty vytvářet, je otevřený všemu novému"                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                | Optimální úroveň | NADSTANDARD       | Lehce nadstandard           |
| Uspokojování zákaznických potřeb                                                          | "dodává zvlášť a uspokojit zákaznické potřeby"<br>"je ochoten je vyhovět, jednat příjemně"<br>"užívá si své služby a je ochoten je poskytnout"<br>"má schopnost vidět v nich příležitosti, sám je vyhledávat"<br>"nové myšlenky a podněty vytvářet, je otevřený všemu novému"                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                | Optimální úroveň | Lehce nadstandard | NADSTANDARD                 |
| Samostatnost                                                                              | "dodává zvlášť a uspokojit zákaznické potřeby"<br>"je ochoten je vyhovět, jednat příjemně"<br>"užívá si své služby a je ochoten je poskytnout"<br>"má schopnost vidět v nich příležitosti, sám je vyhledávat"<br>"nové myšlenky a podněty vytvářet, je otevřený všemu novému"                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                | Optimální úroveň | NADSTANDARD       | NADSTANDARD                 |
| Průměr:                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 3 body         | 4,5 bodů         |                   | 4,5 bodů                    |
| ef - Obecná dovednost                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                |                  |                   |                             |
| Kompetence                                                                                | Popis                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Požadavky      | Hodnocení        | Poznámka          | Sebehodnocení               |
| Ekonomická povědomí                                                                       | "orientace v ekonomických podmínkách"<br>"orientace ve vztáhu úložítků, zdrojů, zdrojů, zdrojů, zdrojů"<br>"orientace ve vztáhu úložítků, zdrojů, zdrojů, zdrojů"<br>"orientace ve vztáhu úložítků, zdrojů, zdrojů, zdrojů"                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                | Optimální úroveň | NADSTANDARD       | Lehce nadstandard           |

| Cíle                                                                                      |                                |                |               |                  |                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----------------|---------------|------------------|-----------------------------------------|
| KS Portál                                                                                 |                                |                |               |                  |                                         |
| ksportal.ksprogram.cz/ksportal/Pis/HodnoceniZamestnancu.aspx                              |                                |                |               |                  |                                         |
| 101 Mgr. David Řezníček Odborný obchodní referent IT technologií KS-program, spol. s r.o. |                                |                |               |                  |                                         |
| Odhlášení za 30 min. Odeslat                                                              |                                |                |               |                  |                                         |
| Zobraz: aktuální hodnocení zaměřená hodnocení                                             |                                |                |               |                  |                                         |
| Hodnotící akce                                                                            |                                |                |               |                  |                                         |
| Číslo                                                                                     | Název akce                     | Typ akce       | Období od     | Období do        | Termín                                  |
| 1121                                                                                      | ef - hodnocení pro HR AKADEMII | Hodnocení THP  | 1.9.2014      | 30.9.2015        | 31.12.2017                              |
| Přihlášení účastníků                                                                      |                                |                |               |                  |                                         |
| Číslo                                                                                     | Jméno účastníka                | Sčítas         | Číslo         | Prac.            |                                         |
| 2                                                                                         | Valerová Libuše                | 2              | 0             | 102              |                                         |
| 3                                                                                         | Rákos Vít Ing.                 | 3              | 0             | 2                |                                         |
| 14                                                                                        | Pařízek David Bc.              | 2              | 0             | 24               |                                         |
| 16                                                                                        | Zvoněk Miroslav                | 2              | 0             | 1                |                                         |
| 24                                                                                        | Zlámalá František              | 3              | 0             | 7                |                                         |
| 77                                                                                        | Jonáš Igor Ing.                | 10             | 0             | 110              |                                         |
| Tisk Hodnocení                                                                            |                                |                |               |                  |                                         |
| Hlávička hodnocení                                                                        | Hodnocení kompetencí           | Hodnocení cílů | Následné cíle | Hodnocení slovní | Hodnocení vzdělávacích akcí             |
| Hodnocení cílů                                                                            |                                |                |               |                  |                                         |
| Název cíle                                                                                | Poslední výška                 | Termín         | Zdroj         | Hodnocení        | Odhlášení výstup                        |
| Nové emulace                                                                              | 30                             | 30.7.2015      | Ind           | 100              | Měsíčně 200 nových klientů              |
| Organizační změny                                                                         | 10                             | 30.4.2015      | Ind           | 10               | Všechny nové zapojené obchodní jednotky |
| Implementace systému                                                                      | 7                              | 19.2.2015      | Ind           | 54               | Namaplementy dva systémy                |
|                                                                                           | 47                             |                |               | 71,02 body       |                                         |
| Uložit Znovu změny                                                                        |                                |                |               |                  |                                         |

Tímto však hodnotící proces nekončí. S rozvojem zaměstnanců v organizacích je spojeno jejich vzdělávání. Vzdělávací aktivity na sebe vážou nemalé finanční náklady a není tedy divu, že po čase musí být vyhodnocována jejich efektivita. Hodnotí se, zda když zaměstnanec absolvoval školení, např. Time Managementu, tak jestli se tohle školení pozitivně projevilo v jeho každodenní činnosti a tedy, zda je zaměstnanec schopen aplikovat nabitě teoretické vědomosti do své každodenní praxe.

### Následné cíle

KS Portál | ksportal.kspprogram.cz/ksportal/Pis/HodnoceniZamestnancu.aspx

Zaměstnanec: 101 Mgr. David Řezníček | Odborný obchodní referent IT technologií | KS-program, spol. s r.o.

Odhlášení za 30 min. [Odhlašení](#)

**Hodnotící akce**

| Číslo | Název akce                     | Typ akce      | Období od | Období do | Termín     |
|-------|--------------------------------|---------------|-----------|-----------|------------|
| 1123  | ed - hodnocení pro HR AKADEMII | Hodnocení THP | 1.8.2014  | 30.8.2015 | 31.12.2017 |

**Přihlášení účastníci**

| Číslo | Jméno účastníka    | Síťka | Číslo | Prac. |
|-------|--------------------|-------|-------|-------|
| 2     | Váňová Libuše      | 2     | 0     | 102   |
| 3     | Randus Vít, Ing.   | 3     | 0     | 2     |
| 14    | Palatka David, Bc. | 2     | 0     | 24    |
| 16    | Zvoněk Miroslav    | 2     | 0     | 1     |
| 24    | Zlámalik František | 3     | 0     | 7     |
| 77    | Jonáš Igor, Ing.   | 10    | 0     | 11018 |

**Následné cíle**

| Název cíle                  | Právní | Váha | Termín     | Zdroj | Odhodnocení výsledku       |
|-----------------------------|--------|------|------------|-------|----------------------------|
| Upravit přílohy             | -->    | 10   |            | Ind.  |                            |
| Refesh personálního systému | -->    | 15   | 21.1.2015  | Ind.  | Setava pro faktace         |
| Přivést 400 tun strusky     | -->    | 10   | 31.12.2015 | Ind.  | Kopce na lyování pro manaž |
| Výrob 300 usazení           | -->    | 5    | 23.10.2015 | Ind.  |                            |

Soubor van 40

[Vložit nový následný cíl](#)

[Uložit](#) [Zrušit změny](#)

Dále vedoucí pracovníci při hodnotícím pohovoru rozebírají s podřízeným jeho další rozvoj – plánují nové vzdělávací aktivity pro budoucí období (definují doporučené vzdělávání). Tedy mohou přímo při hodnocení se dohodnout a definovat vzdělávací aktivity, které povedou ke zvýšení kvalifikace, všeobecného rozhledu a motivace zaměstnance. Celý proces hodnocení je pak zakončen tzv. celkovým hodnocením, tedy udělení celkové známky za všechny výše uvedené oblasti.

V posledních letech se v mnoha organizacích začíná využívat i proces sebehodnocení, tj. zjišťování, jak své kompetence nebo např. plnění cílů vnímá sám zaměstnanec.

Díky hodnocení a sebehodnocení pak personální oddělení získá důležité informace například o tom, jak plnění cílů vnímá konkrétní podřízený a jak plnění vnímá jeho vedoucí. Tyto hodnoty mohou

být dále porovnávány a dá se s nimi dále pracovat. Jak jsme se mohli dočíst výše, hodnotící proces má samozřejmě přepad do dalších jednotlivých personálních procesů, jako jsou například Talent Management nebo vzdělávání.

Právě proces vzdělávání v mnoha společnostech čerpá z hodnocení informace o tom, jaké vzdělávací aktivity v rámci hodnocení naplánovali jednotliví vedoucí zaměstnanci svým podřízeným. Jedná se o poměrně důležitý a mnohdy i rozsáhlý zdroj dat. Když si představíme firmu, která má 500 zaměstnanců, tak pokud by každý vedoucí definoval svému podřízenému v rámci hodnotícího pohovoru jen dva požadavky na vzdělávání, tak to při této velikosti firmy máme 1000 požadavků.

Právě velikost získaných dat z hodnocení zaměstnanců a jejich přepad do dalších personálních procesů je jeden z hlavních důvodů, proč je nezbytně nutné mít tento, stejně jako další personální procesy, podpořeny jednotným firemním informačně personálním systémem.

### Slovní hodnocení

KS Portál | ksportal.kspprogram.cz/ksportal/Pis/HodnoceniZamestnancu.aspx

Zaměstnanec: 101 Mgr. David Řezníček | Odborný obchodní referent IT technologií | KS-program, spol. s r.o.

Odhlášení za 30 min. [Odhlašení](#)

**Hodnotící akce**

| Číslo | Název akce                     | Typ akce      | Období od | Období do | Termín     |
|-------|--------------------------------|---------------|-----------|-----------|------------|
| 1123  | ed - hodnocení pro HR AKADEMII | Hodnocení THP | 1.8.2014  | 30.8.2015 | 31.12.2017 |

**Přihlášení účastníci**

| Číslo | Jméno účastníka    | Síťka | Číslo | Prac. |
|-------|--------------------|-------|-------|-------|
| 2     | Váňová Libuše      | 2     | 0     | 102   |
| 3     | Randus Vít, Ing.   | 3     | 0     | 2     |
| 14    | Palatka David, Bc. | 2     | 0     | 24    |
| 16    | Zvoněk Miroslav    | 2     | 0     | 1     |
| 24    | Zlámalik František | 3     | 0     | 7     |
| 77    | Jonáš Igor, Ing.   | 10    | 0     | 11018 |

**Tisk Hodnocení**

Hlavička hodnocení | Hodnocení kompetencí | Hodnocení cílů | Následné cíle | Hodnocení slovní | Osobní motivace | Hodnocení vzdělávacích akcí | Dopor. vzrůst

**Hodnocení slovní**

**Důležitá poznámka k rozhovoru od hodnotitele**

Hodnotitel může poslat další aspekty spolupráce se zaměstnancem.

☒ Zaměstnanec se v průběhu roku spíše neprojevuje. Značná aktivita je patrná před závěrečným hodnocením. V této době pracuje přesčas, je přímým společníkem a podílí se na řešeních nářků.

**V čem by měl(a) pokračovat**

Na základě průběžného hodnocení uvede, v čem by měl pokračovat.

☒ Vysoké nasazení by mu mělo zůstat i po uzavření ročního hodnocení. Zaměstnanec by měl doporučit rozšířit svou aktivitu do celého roku s tím, že výsledky jeho práce jsou zaznamenávány a budou ohodnoceny i tak.

☒ Soudržnost byla doporučenou základem pro personální poradenství stran kariérního růstu.

**S čím by měl(a) přestat dlel**

☒ Podělat.

[Uložit](#) [Zrušit změny](#)

**Sebehodnocení slovní**

**Co považujete v uplynulém období za Váš pracovní úspěch, co se vám povedlo?**

Definuje:

☒ Povedlo se mi úplně všechno. Prodal jsem co jsem chtěl za maximální marži. Nakoupil jsem za minimální ceny a všichni jsou navíc spokojeni.

**Co se Vám naopak vyřídit nepodařilo, ne zcela podarilo?**

Definuje:

☒ Nepodařilo se mi obhájit docházkový systém, ale ještě na tom zapracuju.

[Uložit](#) [Zrušit změny](#)

## Osobní motivace

KS Portál | ksportal.ksprogram.cz | ksportal/Pis/HodnoceniZamestnancu.aspx

Zaměstnanec: Zaměstnaný - přehledy | PIS | Manažerské výstupy | Docházka | Nastavení

101 Mgr. David Rezníček | Odborný obchodní referent IT technologií | KS-program, spol. s r.o.

Odhlášení za 30 min. | Odeslat

**Osobní motivace**

Zobrazit: ☒ aktuální hodnocení / ☐ zaměřená hodnocení

| Hodnotící akce | Číslo                          | Název akce    | Typ akce | Období od | Období do  | Termín |
|----------------|--------------------------------|---------------|----------|-----------|------------|--------|
| 1123           | ef - hodnocení pro HR AKADEMII | Hodnocení THP | 1.6.2014 | 30.6.2015 | 31.12.2017 |        |

**Přihlášení účastníků**

| Os. číslo | Jméno účastníka    | Sítník | Číslo Prac. |
|-----------|--------------------|--------|-------------|
| 2         | Velková Libuše     | 2      | 0 102       |
| 3         | Randus Vít Ing.    | 3      | 0 2         |
| 14        | Pařížek David Bc.  | 2      | 0 24        |
| 16        | Zvoněk Miroslav    | 2      | 0 1         |
| 24        | Zlámalík František | 3      | 0 7         |
| 77        | Jonáš Igor Ing.    | 10     | 0 11018     |

**Titulky hodnocení**

| Hlavníčka hodnocení | Hodnocení kompetencí | Hodnocení cílů | Následné cíle | Hodnocení slovní | Osobní motivace | Hodnocení vzdělávacích akcí | Doporučení |
|---------------------|----------------------|----------------|---------------|------------------|-----------------|-----------------------------|------------|
| Osobní motivace     |                      |                |               |                  |                 |                             |            |

**Osobní motivace**

| Motivační faktor                                         | Popis                                                                                                                                                                                                                  | Stavování                                                     | Základní údaje, přílohy | Js      |
|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------|---------|
| Foto a logem společnosti a podpisem generálního ředitele |                                                                                                                                                                                                                        | <input checked="" type="radio"/> ano <input type="radio"/> ne |                         | 17.4.20 |
| Zvýšení tarifní mzdy o 3%                                | Zaměstnanec lze po splnění všech podmínek zvýšit mzdu až o 3%                                                                                                                                                          | <input type="radio"/> ano <input checked="" type="radio"/> ne |                         |         |
| Návrh na přelazení na jiné pracovní místo                |                                                                                                                                                                                                                        | <input type="radio"/> ano <input checked="" type="radio"/> ne | Generální ředitel       |         |
| Kariérní růst - postup na vyšší pozici                   | Zaměstnanec bude zařazen do kariérního právo společnosti. V následujícím roce bude sledován jeho výkon. Po následujícím každém hodnocení bude se zaměstnancem sepsána dohoda o plánovaném postupu a výkonnosti minuty. | <input type="radio"/> ano <input checked="" type="radio"/> ne | Chci bych být ředitelem | 30.7.20 |

[Uložit](#) [Zrušit změny](#)

Jenom tehdy, když máme popisy pracovních míst (v nich definovaný kompetenční model), systemizaci (organizační strukturu – nadřízenost a podřízenost), vzdělávání, řízení kariéry a hodnocení v jednotném informačně personálním systému, tak docílíme maximální efektivity v řízení lidských zdrojů a zamezíme nekonzistenci dat, které plyne z toho, když různá personální data jsou uložena, v nespočetné mnoha Excelech či databázích.

## Vzdělávací akce

KS Portál | ksportal.ksprogram.cz | ksportal/Pis/HodnoceniZamestnancu.aspx

Zaměstnanec: Zaměstnaný - přehledy | PIS | Manažerské výstupy | Docházka | Nastavení

101 Mgr. David Rezníček | Odborný obchodní referent IT technologií | KS-program, spol. s r.o.

Odhlášení za 30 min. | Odeslat

**Vzdělávací akce**

Zobrazit: ☒ aktuální hodnocení / ☐ zaměřená hodnocení

| Hodnotící akce | Číslo                          | Název akce    | Typ akce | Období od | Období do  | Termín |
|----------------|--------------------------------|---------------|----------|-----------|------------|--------|
| 1123           | ef - hodnocení pro HR AKADEMII | Hodnocení THP | 1.6.2014 | 30.6.2015 | 31.12.2017 |        |

**Přihlášení účastníků**

| Os. číslo | Jméno účastníka    | Sítník | Číslo Prac. |
|-----------|--------------------|--------|-------------|
| 2         | Velková Libuše     | 2      | 0 102       |
| 3         | Randus Vít Ing.    | 3      | 0 2         |
| 14        | Pařížek David Bc.  | 2      | 0 24        |
| 16        | Zvoněk Miroslav    | 2      | 0 1         |
| 24        | Zlámalík František | 3      | 0 7         |
| 77        | Jonáš Igor Ing.    | 10     | 0 11018     |

**Titulky hodnocení**

| Hlavníčka hodnocení         | Hodnocení kompetencí | Hodnocení cílů | Následné cíle | Hodnocení slovní | Osobní motivace | Hodnocení vzdělávacích akcí | Doporučení |
|-----------------------------|----------------------|----------------|---------------|------------------|-----------------|-----------------------------|------------|
| Hodnocení vzdělávacích akcí |                      |                |               |                  |                 |                             |            |

**Hodnocení vzdělávacích akcí**

| Název                            | Období hodnocení | Sítník | Sítník náležitosti                                            | Doporučení                                         |
|----------------------------------|------------------|--------|---------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| CATIA Shape design               | 01.02.2015       | spíná  | <input checked="" type="radio"/> ano <input type="radio"/> ne | Vše v pořádku. Umi kápe pracovat s SW Catia        |
| Access miní projekt              |                  |        | <input type="radio"/> ano <input checked="" type="radio"/> ne | Neděl časový prostor. Nulno realizovat v následuj. |
| CATIA v3 - Assembly              |                  |        | <input type="radio"/> ano <input checked="" type="radio"/> ne | Neděl časový prostor. Nulno realizovat v následuj. |
| Excel macros I. základy          |                  |        | <input type="radio"/> ano <input checked="" type="radio"/> ne | Neděl časový prostor. Nulno realizovat v následuj. |
| Osvědčení o řízení motor vozidel |                  |        | <input type="radio"/> ano <input checked="" type="radio"/> ne | Neděl časový prostor. Nulno realizovat v následuj. |
| Finanční controlling             |                  |        | <input type="radio"/> ano <input checked="" type="radio"/> ne | Neděl časový prostor. Nulno realizovat v následuj. |
| BCDP - zaměstnanci               |                  |        | <input type="radio"/> ano <input checked="" type="radio"/> ne | Neděl časový prostor. Nulno realizovat v následuj. |
| Time management                  |                  |        | <input type="radio"/> ano <input checked="" type="radio"/> ne | Neděl časový prostor. Nulno realizovat v následuj. |
| Trénink výběrových pohovorů      |                  |        | <input type="radio"/> ano <input checked="" type="radio"/> ne |                                                    |

[Uložit](#) [Zrušit změny](#)

Navíc díky softwarové podpoře procesu hodnocení může personální oddělení velice rychle a jednoduše vytvářet celou řadu reportů za jednotlivé oblasti hodnocení. Tedy například, v momentě kdy si bude chtít personální oddělení vytvořit report, který bude obsahovat všechny zaměstnance společnosti, kteří plní své cíle na určeném stupni, tak vytvoření takového reportu nezabere více, jak 5 minut.

## Doporučené vzdělávání

KS Portál | ksportal.ksprogram.cz | ksportal/Pis/HodnoceniZamestnancu.aspx

Zaměstnanec: Zaměstnaný - přehledy | PIS | Manažerské výstupy | Docházka | Nastavení

101 Mgr. David Rezníček | Odborný obchodní referent IT technologií | KS-program, spol. s r.o.

Odhlášení za 30 min. | Odeslat

**Doporučené vzdělávání**

Zobrazit: ☒ aktuální hodnocení / ☐ zaměřená hodnocení

| Hodnotící akce | Číslo                          | Název akce    | Typ akce | Období od | Období do  | Termín |
|----------------|--------------------------------|---------------|----------|-----------|------------|--------|
| 1123           | ef - hodnocení pro HR AKADEMII | Hodnocení THP | 1.6.2014 | 30.6.2015 | 31.12.2017 |        |

**Přihlášení účastníků**

| Os. číslo | Jméno účastníka    | Sítník | Číslo Prac. |
|-----------|--------------------|--------|-------------|
| 2         | Velková Libuše     | 2      | 0 102       |
| 3         | Randus Vít Ing.    | 3      | 0 2         |
| 14        | Pařížek David Bc.  | 2      | 0 24        |
| 16        | Zvoněk Miroslav    | 2      | 0 1         |
| 24        | Zlámalík František | 3      | 0 7         |
| 77        | Jonáš Igor Ing.    | 10     | 0 11018     |

**Titulky hodnocení**

| Hlavníčka hodnocení   | Hodnocení kompetencí | Hodnocení cílů | Následné cíle | Hodnocení slovní | Osobní motivace | Hodnocení vzdělávacích akcí |
|-----------------------|----------------------|----------------|---------------|------------------|-----------------|-----------------------------|
| Doporučené vzdělávání |                      |                |               |                  |                 |                             |

**Doporučené vzdělávání**

| Kompetence              | Typ vzdělávání  | Osvědčení                                |
|-------------------------|-----------------|------------------------------------------|
| Všechny kompetence      | Human Resources | Náborový proces a pohovory               |
| Všechny kompetence      | Human Resources | Trénink výběrových pohovorů              |
| Všechny kompetence      | ekonomika       | Anglická obchodní korespondence          |
| Elektronická komunikace | Všechny         | Asistent pro potřeby-údržbu konfliktů    |
| Elektronická komunikace | Všechny         | Osvědčení o absolvování PC - POWER POINT |

[Uložit](#) [Zrušit změny](#)

Lze tedy říci, že při správné volbě personálního a informačního systému a jeho správném používání bude hodnocení zaměstnanců a na to navazující další činnosti už jenom zábavou.

Ing. Tibor Mičunek

## Vyhodnocení

KS Portál - Microsoft Edge

— □ ×

ksportal.ksprogram.cz/ksportal/Sestavy/Hodnoceni\_Sebehodnoceni.aspx

Záznamový list hodnocení  
ekf - hodnocení pro HR AKADEMII

|                         |                                                  |                  |       |
|-------------------------|--------------------------------------------------|------------------|-------|
| Hodnocený zaměstnanec:  | Řezníček David, Mgr.                             | Os. číslo:       | 101   |
| Název pracovního místa: | 11017 - Odborný obchodní referent IT technologií | Číslo pr. místa: | 11017 |
| Středisko:              | Obchod                                           |                  |       |
| Hodnocené období:       | 1.6.2014 - 30.6.2015                             |                  |       |

|            |     |           |                  |
|------------|-----|-----------|------------------|
| Obeznamen: | Ano | Hodnotil: | Baroš Jiří, Ing. |
| Souhlasil: | Ano | Schválil: |                  |
| Zamknuto:  | Ne  | Datum:    | 23.9.2014        |

## Hodnocení kompetencí

| ekf - Měkké kompetence           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                  |                                                                                                                                 |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kompetence                       | Popis                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Požadováno       | Hodnocení                                                                                                                       |
| Efektivní komunikace             | Schopnost aktivně komunikovat, včetně schopnosti dobře prezentovat a také schopnosti dobře naslouchat a argumentovat.<br>Dílčí kompetence: reflektovat reakce okolí - schopnost porozumět verbálním i neverbálním sdělením. Překonávat bariéry v komunikaci, přijímat a pracovat s argumenty jiných osob, srozumitelně sdělovat ostatním, písemné vyjádření, asertivní jednání - tj. vyjádřit i nesouhlas, sebereflexe, přizpůsobení sdělení, zaujmout posluchače, předvídání reakcí, prezentační dovednosti. | Optimální úroveň | Lehce nadstandardní úroveň                                                                                                      |
| Kooperace (spolupráce)           | Tato kompetence představuje připravenost a schopnost podílet se aktivně a zodpovědně na skupinové práci. Je opakem nezdravé soutěživosti, stajně tak jako opakem preference pracovat sám.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Optimální úroveň | Lehce nadstandardní úroveň<br>Zaměstnanec je schopen se podílet na skupinové práci, ale je více zaměřen na samostatné projekty. |
| Kreativita                       | Tato kompetence představuje schopnost aktivně vyhledávat příležitosti ke zlepšení či změně. Kreativní myšlení a práce zahrnují intuici, vnitřní motivaci, tvořivost při produkci a realizaci či prosazení svých nápadů resp. „zlepšováků“, zvládnutí rizik s nimi spojených a připravenost ke změnám.                                                                                                                                                                                                         | Optimální úroveň | NADSTANDARD                                                                                                                     |
| Flexibilita                      | * změny vítá, vidí v nich příležitosti, sám je vyhledává<br>* nové myšlenky a podněty vítá, je otevřený všemu novému<br>* nebojí se rizika nepoznaných cest<br>* je připraven a ochoten učit se, má zájem dále se rozvíjet, obohacovat své znalosti a dovednosti<br>* přispívá svými námety a vylepšuje stávající stav<br>* je schopen reagovat v nepředvídaných situacích a improvizovat.                                                                                                                    | Optimální úroveň | NADSTANDARD                                                                                                                     |
| Uspokojování zákaznických potřeb | * dokáže zjistit a uspokojit zákaznickou potřebu<br>* jeho chování je vstřícné, jednání příjemné<br>* uvědomuje si odpovědnost za zákaznickou spokojenost<br>* snaží se získat zpětnou vazbu<br>* je schopen se zákazníkem komunikovat a jít za hranice formální komunikace<br>* své emoce zvládá i ve vyjatých situacích<br>* zná svou firmu/produkt/zákazníky<br>* je loajální                                                                                                                              | Optimální úroveň | Lehce nadstandardní úroveň                                                                                                      |
| Samostatnost                     | * dokáže složitý úkol převést na dílčí úkoly i konkrétní kroky<br>* při plnění úkolů řídí sám sebe, umí své síly odhadnout a rozložit<br>* plánuje a je schopen se koncentrovat<br>* rychle a pružně se rozhoduje<br>* v případě potřeby neváhá vyhledat pomoc, dokáže získat veškeré potřebné zdroje (informace apod.)<br>* nebojí se odpovědnosti a přijímá určitou míru osobního rizika                                                                                                                    | Optimální úroveň | NADSTANDARD                                                                                                                     |
| Průměr:                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 3 body           | 4,5 bodů                                                                                                                        |

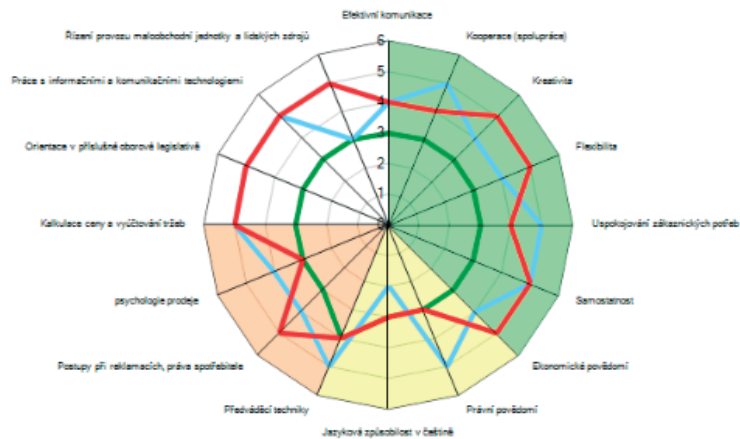
| ekf - Obecné dovednosti        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                  |                          |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------------------|
| Kompetence                     | Popis                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Požadováno       | Hodnocení                |
| Ekonomické povědomí            | * orientuje v ekonomických pojmech<br>* orientuje se v běžných účetních dokladech (faktura, objednávka, příjemka apod.)<br>* orientuje se v tvorbě kalkulací, vytvoří jednoduchší rozpočty a pracuje v souladu s nimi<br>* orientuje se v základních ekonomických ukazatelích obchodní činnosti (marže, zisk, náklady) a terminologii<br>* zvládá vyhledat si a zajistit financování (úvěr) a pojištění<br>* zvládá založit si a vést bankovní účet (internet banking, tele banking)                                                                                                        | Optimální úroveň | NADSTANDARD<br>fasdfsadf |
| Právní povědomí                | * má právní povědomí, aplikuje znalosti zákonů a legislativy běžně ve firemní praxi využívané (obchodní zákoník, občanský zákoník...)<br>* orientuje se v právních úkonech, dokumentech i subjektech právní praxe<br>* zvládá aktivní právní jednání                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Optimální úroveň | Optimální úroveň         |
| Jazyková způsobilost v češtině | * důkladně se orientuje a rozumí i náročným odborným textům, které se dané pracovní oblasti přímo nedotýkají, rozlišuje styl písemného projevu<br>* plynule a spontánně reaguje, včetně komunikace s rodilými mluvčími, využívá jazykové prostředky pružně a efektivně pro nejrůznější účely (společenské, profesní), přesně formuluje své názory a * vyjadřuje se i ke složitějším tématům<br>* rozumí rozsáhlým i méně zřetelně strukturovaným výpovědím<br>* sestaví strukturované podrobné písemné texty i na složitá témata, formálně a stylisticky přizpůsobí tyto texty danému účelu | Optimální úroveň | Optimální úroveň         |
| Průměr:                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 3 body           | 3,67 bodů                |

## Vyhodnocení

KS Portál - Microsoft Edge

— □ ×

ksportal.ksprogram.cz/ksportal/Sestavy/Hodnoceni\_Sebehodnoceni.aspx



## [% Typy kompetencí %]

ekf - Měkké kompetence    ekf - Obecné dovednosti    ekf - Odborné znalosti    ekf - Odborné dovednosti

## [% Úroveň %]

Požadovaná úroveň    Hodnocený    Hodnotitel

## Hodnocení cílů

| Cíle                              | Popis | Váha      | Termín    | Hodnocení         | Očekávaný výstup                                                      |
|-----------------------------------|-------|-----------|-----------|-------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Nové smlouvy                      |       | 30        | 30.7.2015 | 100               | Minimálně 200 nových klientů<br>Úspěchem bude 400 nových klientů      |
| Organizační změny                 |       | 10        | 30.4.2015 | 10                | Větší míra zapojení oblastních poboček do obchodního výsledku oblasti |
| Implementace systému              |       | 7         | 19.3.2015 | 34                | Naimplementují dva systémy                                            |
| <b>Součet vah, Vážený průměr:</b> |       | <b>47</b> |           | <b>71,02 body</b> |                                                                       |

## Následné cíle

| Následné cíle                | Popis            | Váha      | Termín     | Očekávaný výstup                |
|------------------------------|------------------|-----------|------------|---------------------------------|
| Upravit příručky             |                  | 10        |            |                                 |
| Refresh personálního systému |                  | 15        | 21.1.2015  | Sestava pro ředitele            |
| Přivést 400 tun strusky      |                  | 10        | 31.12.2015 | Kopec na lyování pro management |
| Vyrob 300 uzávěrů            | Na tiskové láhve | 5         | 23.10.2015 |                                 |
| <b>Součet vah</b>            |                  | <b>40</b> |            |                                 |

## Hodnocení slovní

## Důležité poznámky k rozhovoru od hodnotitele

Hodnotitel může popsat další aspekty spolupráce se zaměstnancem.

Zaměstnanec se v průběhu roku spíše neprojevuje. Značná aktivita je patrná před závěrečným hodnocením. V této době pracuje přesčas, je přesměru společenský a podává zlepšující návrhy.

## V čem by měl(a) pokračovat

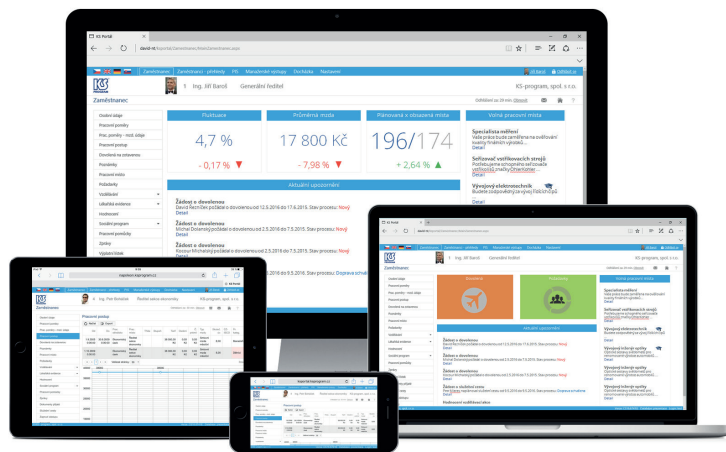
Na základě průběžného hodnocení uveďte, v čem by měl pokračovat

Vysoké nasazení by mu mělo zůstat i po uzavření ročního hodnocení. Zaměstnanec bylo doporučeno rozložit svou aktivitu do celého roku s tím, že průběžné výsledky jeho práce jsou zaznamenávány a budou ohodnoceny i tak.

Současně bylo doporučeno zajít si za personálním poradcem stran kariérního růstu.

## S čím by měl(a) přestat dělat

Podlézat.



# KS portál - Nástěnka 21. století

Wikipedie praví, že "Nástěnka je informační deska obvykle pověšená na zdi, sloužící účelům zveřejňování informací, propagace, vyvěšování vzkazů nebo propagandy." Věnujme se však nástěnce firemní, propagandy prosté. Nástěnku v jakékoliv podobě je nutno chápat jako součást firemní kultury. Je velmi důležitým nástrojem interní komunikace.

Je tak trochu jako Popelka. Má spoustu úkolů od mnoha lidí a ne vždy je úplně nejhezčí v místnosti. Jejím nejčastějším úkolem je zobrazovat informace o stavu a chodu firmy, zobrazovat specifické informace pro zaměstnance nebo management na všech úrovních řízení. Umožňuje také vyjadřovat se k problémům ve firmě, dávat návrhy na zlepšení či předávat a sdílet dokumenty. Může také vytvářet prostor pro spolupráci. Velmi často pak poskytuje různorodé informace ze všech oblastí řízení lidských zdrojů.

Moderní doba umožňuje sdílet informace velkému počtu lidí snadněji, než to umožňovaly klasické nástěnky na špendlíčky. Tím nejefektivnějším způsobem je pochopitelně sdílení informací prostřednictvím internetového (intranetového) portálu. Nástěnka na firemním intranetu splňuje hned několik důležitých podmínek pro efektivní práci s informacemi. Zejména je přístupná kdykoliv a odkudkoliv. Jejím prostřednictvím může komunikovat zaměstnanec na noční směně se mzdovou účetní, která chodí do firmy pouze přes den stejně snadno jako manažer na služební cestě se svými kolegy, kteří se nehnuli z firmy.

Na rozdíl od Popelky, která je nakonec určena jen pro prince, je dobrou vlastností nástěnky její dostupnost pro všechny. A pokud možno za pár korun (nebo za královskou korunu?). Na první pohled by měla také být pohledná a přehledná. Podobně jako Popelka by měla plnit své úkoly rychle a efektivně. Ne, že by pak mohla běžet na zámek, ale protože její pozornosti se v některých situacích dožaduje velká spousta lidí (výplatní lístek zkrátka z nějakého důvodu potřebují vidět všichni zaměstnanci v jeden moment).

Intranetová nástěnka musí také trochu plnit funkci bodyguarda nebo spíše infoguarda. Její povinností je tak sdílet každému uživateli pouze ty informace, na které má z nějakého důvodu právo. Informace, které sděluje, pak musí být pravdivé a hlavně aktuální.

Kráska už je pak jen jako bonus k výše uvedenému. Pro každého manažera, je krásná taková nástěnka, která odpovídá firemnímu designu. Popelka měla tři oříšky, ve kterých byly ukryty troje šaty. To k okouzlení jednoho prince bohatě stačilo. Pokud má však každý princ jiné nároky na vzhled, pak bude muset mít k dispozici celý lískový keř s tisícem oříšků. Nebo bude natolik kreativní, že se změní vždy podle požadavků každého prince. Určitě bychom našli také další podstatné vlastnosti moderní firemní nástěnky. Tyto vlastnosti většinou vycházejí z praktických potřeb současných firem. Za všechny lze vybrat:

- vícejazyčná komunikace,
- možnost zobrazení více firem pod jedním účtem,
- možnost nastavení přístupových práv pro přístup kteréhokoli zaměstnance,
- samostatný vstup pro uchazeče,
- možnost uživatelské definice předpřipravených workflow,
- technologická nezávislost (může běžet na počítači, tabletu i telefonu),
- možnost vazby s ostatními podnikovými systémy (např. SharePoint),
- export dat do souborů xls, csv, ...,
- úzké propojení se mzdovým a personálním informačním systémem
- integrace s MS Outlook a emailem.

Pro oblast řízení lidských zdrojů však bude podstatný obsah. Obsah zrcadlí aktuální dění v HR. Trošku si tuto velmi rozsáhlou oblast rozdělíme pro další popis do několika dílčích činností a procesů v řízení lidských zdrojů, na kterých si popíšeme, které informace na takové moderní nástěnce mohou vidět různí uživatelé a jaká data mohou do systému zadávat:

### **Systemizace, organizační struktura**

Zaměstnanec: zpravidla má možnost náhledu na strukturu společnosti v rozsahu pro něho nezbytně nutném

Manažer: mívá k dispozici celou organizační strukturu (s různými omezeními)

### **Popisy pracovních míst**

Zaměstnanec: má k dispozici popis svého pracovního místa

Manažer: má k dispozici popisy pracovních míst všech podřízených zaměstnanců

### **Uchazeči o zaměstnání, výběrová řízení**

Uchazeč: může zadat své údaje nezbytné pro zařazení do evidence uchazečů

Manažer: má přístup na data uchazečů, vybírá mezi uchazeči, hledá pro uchazeče vhodná místa, hodnotí v rámci výběrových řízení uchazeče

### **Personální agendy a evidence**

Zaměstnanec: má k dispozici údaje o sobě (základní údaje, kontakty, vzdělání, praxe, apod.) a svých pracovních poměrech

Manažer: má přístup na informace o zaměstnancích

### **Dokumenty zaměstnanců**

Zaměstnanec: má přístup na své pracovní právní i jakékoliv jiné dokumenty

Manažer: může mít přístup na dokumenty svých podřízených

## Adaptační proces

Zaměstnanec: může sledovat průběh své adaptace

Manažer: vyjadřuje se k jednotlivým krokům adaptace podřízených

## Lékařské prohlídky, úrazy

Zaměstnanec: má k dispozici plán lékařských prohlídek, má k dispozici přehled svých pracovních úrazů

Manažer: má k dispozici plán lékařských prohlídek podřízených zaměstnanců, může provést záznam pracovního úrazu

## Ochranné pracovní pomůcky

Zaměstnanec: má přehled o pomůckách, na které má nárok a vydaných pomůcek

Manažer: má přehled o pomůckách, vydaných zaměstnancům a o nároku podřízených na pracovní pomůcky

## Školení a vzdělávání zaměstnanců

Zaměstnanec: přehled požadavků na vzdělávání, možnost přihlašování na školicí akce, hodnocení vzdělávacích akcí

Manažer: sleduje plánované vzdělávací aktivity, vyhodnocuje účinnost, plánuje rozvoj podřízených

## Hodnocení a motivace zaměstnanců

Zaměstnanec: může provádět sebehodnocení

Manažer: hodnotí své podřízené zaměstnance

## Služební cesty

Zaměstnanec: žádá o povolení cesty

Manažer: schvaluje povolení, zálohu, apod.

## Mzdy a platy

Zaměstnanec: může zadávat docházku, má k dispozici všechny své výplatní lístky

Manažer: rozděljuje prémie a bonusy, může zadávat další mzdové složky, schvaluje docházku

## Benefity zaměstnanců

Zaměstnanec: má přehled o čerpání a zůstatku benefitního účtu

Manažer: má přehled o celkových nákladech na benefity svých podřízených

## Plánování a řízení kariéry

Zaměstnanec: má přehled o svém kariérním plánu, pokud takový existuje

Manažer: sleduje plnění kroků kariérního plánu

## Plánování mzdových prostředků

Manažer: má náhled na plánované a skutečně vyčerpané mzdové náklady

Pokud byste chtěli mít skutečnou pevnou nástěnku s tolika informacemi, potřebujete stěnu jedné výrobní haly, aby se tam vše vešlo. Přitom elektronická nástěnka se vleze do mobilního telefonu. Jméno mívá různé. Bývá nabízena jako iNástěnka, iZaměstnanec, HRportál, self servis, zaměstnanecký a manažerský portál a podobně.

Pohádka skončila šťastně. Princ svou Popelku našel. Je jen na Vás, jaké řešení pro HR nástěnku zvolíte a zda i vy naleznete svou Popelku.

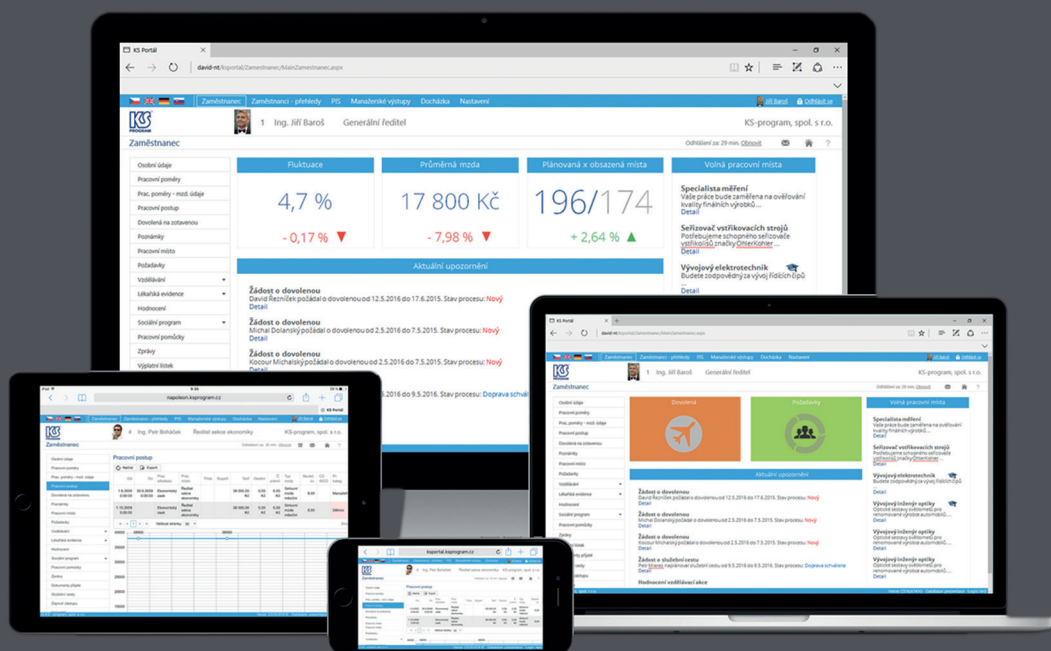
Mgr. David Řezníček



# KS portál

Efektivní nástroj pro  
**řízení lidských zdrojů**

•  
Docházka  
•  
Služební cesty  
•  
Hodnocení  
•  
Vzdělávání  
•  
Lékařské prohlídky  
•  
Workflow



**Prázdninová AKCE:**  
KS portál se slevou 15% až do konce srpna

ksportal.ksprogram.cz



# Společenské okénko

V uplynulých dnech se v KS – programu slavilo celkově 60-ti leté působení u firmy. Toto krásné pracovní výročí oslavil Ing. Václav Pavlůsek, Mgr. Zdeněk Valíček a Miroslav Kašpar, z oddělení vývoje. Všichni mají za sebou příjemně strávené 20. leté pracovní jubileum ve firmě. Protože toto působení jim činilo a činí radost, připravili si pro celý tým i ostatní kolegy oslavu v podobě vydatného pohoštění a příjemného posezení. Za celý tým přejeme kolegům mnoho dalších pracovních i osobních úspěchů, pevné nervy a hlavně pozitivní nadhled do dalších let.



Miroslav Kašpar, Václav Pavlůsek (tmavě-modré tričko), Mgr. Zdeněk Valíček (oranžové tričko) oslavují 20 let ve firmě KS - program.

# Rozvoj aplikací, aneb léto, jak má být...

**Neustále se usilovně věnujeme vývoji našich aplikací a průběžně Vám přinášíme stále nová vylepšení.**

**K tomuto rozvoji čerpáme podněty z pravidelných porad, vnitrofiremních konzultací, které se pojí s analýzou dlouhodobých požadavků a velká část potřebných úprav i změn přichází také z průběžných implementací aplikací u našich uživatelů.**

**Dá se říct, že náš systém vzniká na základě konfrontace potřeb uživatelů a možností moderních technologií. Jedna z nejdůležitějších priorit je pro nás potřeba dodat zákazníkovi takové řešení, které využije a které je mu užitečné. Vzhledem k tomu, že pomalu ale jistě nastává období prázdnin a dovolených, bude náš vývoj opět směřovat k rozšíření funkcionality. Zeptali jsme se Vás, jaké konkrétní změny byste potřebovali a které z plánovaných vylepšení byste v aplikacích uvítali.**

**Budeme moc rádi, pokud si i Vy najdete pár minut a přispějete tak svým názorem, který bude podkladem pro budoucí rozvoj našich (Vašich) aplikací. V rámci připraveného dotazníku se můžete v pěti krocích vyjádřit k námi vybraným změnám. V šestém kroku Vás žádáme o Vaše případné další náměty a návrhy. Podklady do této analýzy přijímáme průběžně až do konce měsíce července 2016. Všechny podněty následně pečlivě zpracujeme a vyhodnotíme. V období prázdnin přejdou tyto náměty do naší dílny, kde se budou postupně vyrábět a do aplikací zapracovávat.**

**Celý kolektiv KS - program, spol. s r.o. Vás zdraví a přeje Vám příjemně strávenou dovolenou.**

# Adresa KS - program

Vážení uživatelé,  
při příležitosti slavnostního otevření našeho sídla, které proběhlo v roce 2011, jsme Vás informovali, že nás naleznete na nové adrese, tj. Rokytnice 153, 755 01 Vsetín.

**Pokud máte pro doručování poznačenou starou adresu, prosíme, o úpravu na aktuálně platnou.**

Do budoucna jsme byli upozorněni, že zásilky se starou adresou nám nebudou doručovány a přeposílány.

Děkujeme za pochopení.  
KS - program

## KS NEWS 02/2016

V příštím čísle elektronického zpravodaje KS NEWS naleznete následující témata a články.

Aplikační server  
Plánovací kalendář v KS portálu  
Automatické akce a notifikace  
Vyhodnocení budoucího rozvoje aplikací s logem KS

**KONTAKTY:****SÍDLO:**

KS - program, spol. s r.o.  
Rokytnice 153  
755 01 Vsetín

**OBCHODNÍ ZASTOUPENÍ:**

Na Jarově 2424/2,  
130 00 Praha - Žižkov

IČ: 43963617  
DIČ: CZ 43963617

tel: +420 571 499 499  
fax: +420 571 499 490

email: [ksprogram@ksprogram.cz](mailto:ksprogram@ksprogram.cz)  
web: [www.ksprogram.cz](http://www.ksprogram.cz)

**OBCHODNÍ ODDĚLENÍ:**

tel: +420 571 499 472  
email: [obchod@ksprogram.cz](mailto:obchod@ksprogram.cz)

**TECHNICKÁ PODPORA**

tel: +420 571 499 477  
email: [support@ksprogram.cz](mailto:support@ksprogram.cz)

**VYDAVATELSTVÍ**

Zpravodaj KS NEWS vydává společnost KS – program, spol. s r.o.  
Vaše dotazy a náměty můžete kdykoli zasílat  
na kontaktní e-mail: [obchod@ksprogram.cz](mailto:obchod@ksprogram.cz)

Připravil:  
Adam Krytinář, Obchodní a marketingové oddělení

Sazba, Design:  
KHS.DIGITAL, <http://khs.digital>