

Checklista: czy Twoja firma jest gotowa na oceny okresowe?

 Przeczytaj każde zdanie i zaznacz "x" jeśli zgadzasz się ze stwierdzeniem.

Skala i etap rozwoju

- ☐ Firma ma więcej niż 30 pracowników i przestaje mieć realny kontakt z każdym.
- ☐ Organizacja urosła szybciej niż struktury zarządzania - coraz częściej pytania i tematy wracają do mnie bo nie jest jasno określone kto powinien je podjąć.
- ☐ Coraz częściej dowiaduje się o zmianach lub decyzjach już po fakcie, mimo że mają realny wpływ na firmę.

Struktura i role

- ☐ Mamy formalnych lub nieformalnych liderów zespołów.
- ☐ Zakresy ról części pracowników zmieniły się w ciągu ostatnich 12 miesięcy.
- ☐ Wiem, że nie każdy pracownik robi dziś dokładnie to, do czego był zatrudniony.

Cele i realizacja strategii

- ☐ Firma ma cele biznesowe na ten rok, ale nie wszyscy potrafią powiedzieć, jak ich praca się z nimi łączy.
- ☐ Zespoły nie mają jasno określony celów, które są połączone z celami firmy i można je łatwo mierzyć i monitorować.
- ☐ Trudno mi jednoznacznie ocenić, czy zespoły dowożą to, co jest strategicznie najważniejsze.

Decyzje personalne i koszty

- ☐ Decyzje o podwyżkach i awansach zajmują mi dużo czasu, bo każdorazowo zaczynam od zera. Zbieram opinie, porównuję, próbuje ustalić fakty które wydarzyły się prawie rok temu, a i tak na koniec mam wątpliwości.
- ☐ Zdarza mi się awansować kogoś albo dać podwyżkę tylko dlatego „żeby nie stracić człowieka”.
- ☐ Nietrafione awanse lub zbyt późne rozstania zaczynają się powtarzać i generują realne koszty dla firmy.

Decyzje personalne i koszty

- ☐ Decyzje o podwyżkach i awansach zajmują mi dużo czasu, bo każdorazowo zaczynam od zera. Zbieram opinie, porównuje, próbuje ustalić fakty które wydarzyły się prawie rok temu, a i tak na koniec mam wątpliwości.
- ☐ Zdarza mi się awansować kogoś albo dać podwyżkę tylko dlatego „żeby nie stracić człowieka”.
- ☐ Nietrafione awanse lub zbyt późne rozstania zaczynają się powtarzać i generują realne koszty dla firmy.

Efektywność operacyjna

- ☐ Po czasie okazuje się, że podobne zadania były realizowane równolegle w różnych zespołach bez wspólnie ustalonego kierunku co wydłuża pracę i podnosi koszty operacyjne.
- ☐ Te same problemy operacyjne wracają, bo wnioski z poprzednich projektów nie są przekładane na konkretne zmiany w sposobie pracy.
- ☐ Zespół jest zajęty, kalendarze wypełnione po brzegi, a mimo to kluczowe cele dla organizacji nie są realizowane.

Liderzy i jakość zarządzania

- ☐ Jakość rozmów z pracownikami zależy bardziej od stylu lidera niż od wspólnie ustalonych zasad.
- ☐ Trudne rozmowy (o słabych wynikach, braku postępów, zmianie roli) są odkładane, bo liderzy nie wiedzą, jak je przeprowadzić.
- ☐ Mam poczucie, że część liderów „chroni zespół”, zamiast jasno stawiać oczekiwania i egzekwować ustalenia.

Zaangażowanie pracowników

- ☐ O problemach z motywacją i frustracjach dowiaduję się wtedy gdy ktoś już jest wypalony lub rozważa odejście albo nieoficjalnymi kanałami.
- ☐ Byłem zaskoczony odejściem osoby, którą uważałem za bardzo związaną z firmą.
- ☐ Odejścia niektórych ludzi pokazały mi, że zbyt wiele kluczowej wiedzy i odpowiedzialności jest w głowach pracowników, a nie w jasno ustalonych zasadach i celach.

Przyszłość i skalowanie

- ☐ Planuję wzrost firmy w ciągu najbliższych 12-24 miesięcy (nowe zespoły, projekty, rynki).
- ☐ Coraz więcej mojej energii pochłania „ogarnięcie ludzi”, zamiast rozwoju biznesu.
- ☐ Mam poczucie, że wraz ze wzrostem rośnie chaos decyzyjny zamiast przewidywalności.
- ☐ Wiem, że jeśli nie uporządkuję tego teraz, koszty błędów przy kolejnym etapie będą dużo wyższe.

Jak czytać wyniki?

Jeśli zaznaczyłeś 10 i więcej stwierdzeń oznacza to, że firma jest na etapie w którym brak ocen oznacza ukryte koszty, a ich wprowadzenie może przynieść wzrost efektywności działań.



**Checklista została przygotowana przez
Martynę Lempert — CEO TeamBoost**