

ostatných kompetentných odborných pracovníkov sú ich základnou pracovnou povinnosťou a súčasťou ich pracovnej náplne. Tento proces a povinnosti sú významným ukazovateľom kvality práce vedúcich hospodárskych pracovníkov a príslušných odborných útvarov podniku.

11.2. Pre potreby vrcholového riadenia spracujú odbor personálnej práce a sociálneho rozvoja a odbor sociálneho riadenia v spolupráci s odborom riadenia a výpočtovej techniky za použitia výpočtovej techniky záverečnú správu, ktorú námestník pre KaPP predloží k prejednaniu v pracovnej porade podnikového riaditeľa do 28. 2. nasledujúceho roku.

11.3. Prieskumnú a výskumnú činnosť v oblasti využívania výsledkov pracovného hodnotenia zabezpečuje odbor personálnej práce a sociálneho rozvoja a odbor sociálneho riadenia v spolupráci s odborom riadenia a výpočtovej techniky.

11.4. Kontrolou plnenia úloh tejto OS poverujem odbor personálnej práce a sociálneho rozvoja.

11.5. Táto norma nadobúda platnosť dňom 1. 7. 1984.

11.6. Vydaním tejto OS sa zrušuje OS číslo 22 300 zo dňa 28. 6. 1983.

SLOVNAFT národný podnik, BRATISLAVA

PRACOVNÉ HODNOTENIE

I. HODNOTENIE VYBRANÝCH ŠPECIFICKÝCH AKTIVÍT

- 1/ Hodnotenie plnenia programových úloh z ostatného pracovného hodnotenia (PH), z komplexného pracovno-politického hodnotenia (KH) a z plnenia programu prípravy kadrových rezerv (KR).
- 2/ Ostatné aktivity (zlepšovateľská činnosť, práca v riešiteľských, realizačných tímoch, KRB, odborná publikačná činnosť, účasť a aktivita na odborných vnútroštátnych konferenciách, seminároch a kurzoch, vykonané zahraničné cesty a stáže, vykonané stáže v rámci ČSSR).

II. PRACOVNÉ HODNOTENIE PODĽA ZÁKLADNÝCH KRITÉRIÍ

1/ Plnenie kvalifikačných požiadaviek vzhľadom k vykonávanej funkcii

Spĺňa všetky kvalifikačné požiadavky pre výkon funkcie	Spĺňa požiadavky vzdelania, nespĺňa požiadavky praxe	Spĺňa požiadavky praxe, nespĺňa požiadavky vzdelania	Nespĺňa kvalifikačné požiadavky pre výkon funkcie
3	2	1	0

2. Osobné vlastnosti, schopnosti a predpoklady

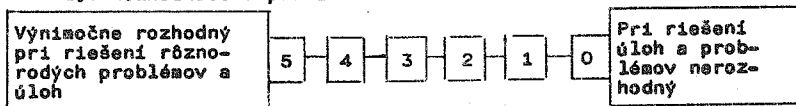
2.1 Samostatnosť v práci

V práci úplne samostatný	5	4	3	2	1	0	Ne samostatný v práci
--------------------------	---	---	---	---	---	---	-----------------------

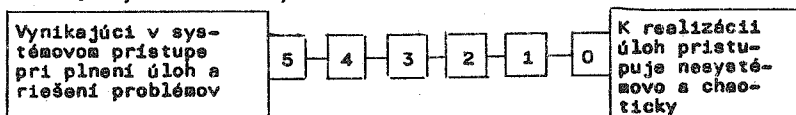
2.2 Zásadovosť v práci

Mimoriadne zásadový pri presadzovaní a realizácii úloh	5	4	3	2	1	0	Nezásadový pri presadzovaní a realizácii úloh
--	---	---	---	---	---	---	---

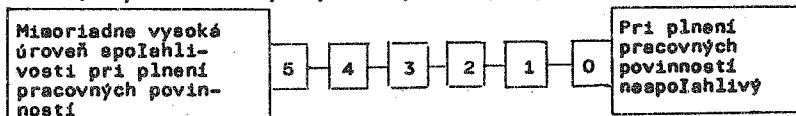
2.3 Rozhodnosť v práci



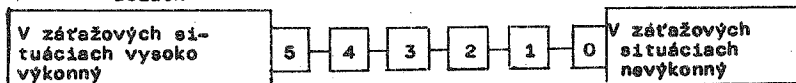
2.4 Systémovosť v práci



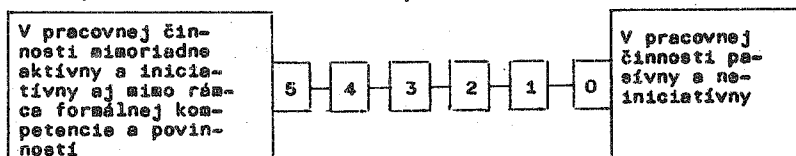
2.5 Spoľahlivosť pri plnení pracovných povinností



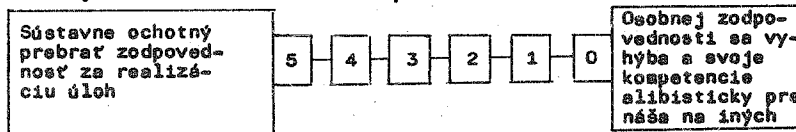
2.6 Schopnosť výkonu pracovných činností v záťažových situáciách



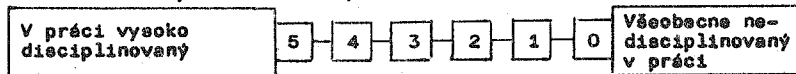
2.7 Aktivita a iniciatíva v práci



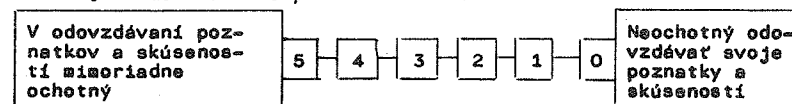
2.8 Ochota brať na seba zodpovednosť



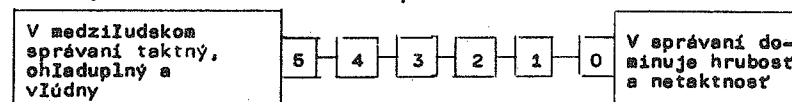
2.9 Disciplinovanosť v práci



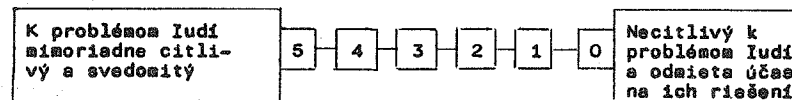
2.10 Odovzdávanie poznatkov a skúseností



2.11 Úroveň medziľudského správania

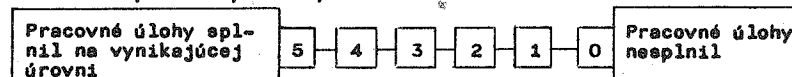


2.12 Sociálna citlivosť

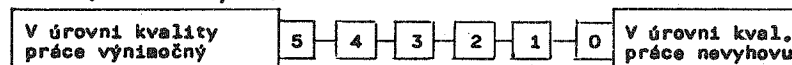


3. Pracovná výkonnosť

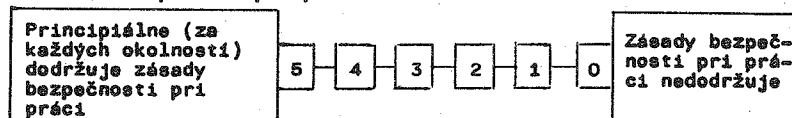
3.1 Splnenie pracovných úloh



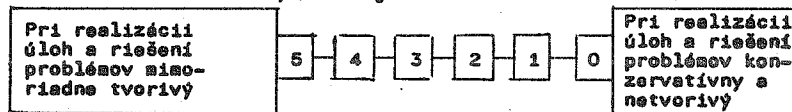
3.2 Kvalita práce



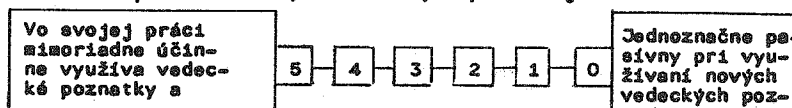
3.3 Bezpečnosť pri práci



3.4 Tvorivosť v pracovnej činnosti



3.5 Využívanie vedy a techniky v pracovnej činnosti

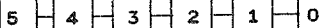


dostupné technické prostriedky

natkov a technických prostr.

3.6 Zavádzanie efektívnejších pracovných postupov

Mimoriadne aktívny a úspešný pri zavádzaní nových efektívnych pracovných postupov



Pasívny k zavádzaniu efektívnejších pracovných postupov

4. Úroveň riadenia a výsledky riadeného útvaru

4.1 Riadenie pracovnej činnosti

V riadení pracovnej činnosti všestranne vynikajúci



V riadení pracovnej činnosti vykazujú nevyhovujúcu úroveň

4.2 Organizácia práce

Výborný organizátor so schopnosťou zabezpečiť riešenie aj mimoriadne zložitých úloh, problémov a cieľov.



Schopnosť organizovať prácu na nevyhovujúcej úrovni

4.3 Koordináčna schopnosť

Vynikajúce koordináčne schopnosti, prejavujúce sa vo vertikálnom i horizontálnom rozmeri riadenia



Nedostatočná úroveň koordináčnych schopností

4.4 Vedenie ľudí

Vedenie ľudí, úroveň kádrovej a personálnej práce, ako aj riešenie sociálnych problémov ľudí na vynikajúcej úrovni



Úroveň vedenia ľudí a riadenie procesov v kádrovej, personálnej a soc. oblasti nevyhovujúca

4.5 Ochota brať na seba nevyhnutné riziko

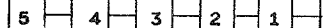
V záujme realizácie cieľov, plnenia úloh a riešenia problémov je vždy ochotný brať na seba nevyhnutné riziko



Osobnému riziku pri plnení úloh sa vyhýba

4.6 Úroveň plnenia úloh riadeným útvarom

Trvale vynikajúca úroveň plnenia úloh riadeným útvarom



Nedostatočné plnenie úloh riadeným útvarom

III. ZÁVERY Z HODNOTENIA, CIELE A ÚLOHY PRE NADCHÁDZAJÚCE OBDOBIE

- 1/ Komplexná analýza práce hodnoteného pracovníka (resp. ním riadeného útvaru - v zmysle bodu 8.2) - t.j. najvýznamnejšie pracovné výsledky, pozitívne a negatívne prvky v práci, problémy, oblasť tvorivosti, iniciatívy a pod.
 - a/ Súhrnné hodnotenie plnenia úloh: splnil výborne, splnil, nespľnil.
 - b/ Súhrnné hodnotenie pracovníka: výborný, dobrý, vyhovujúci, nevyhovujúci.
- 2/ Ciele a úlohy pre následné obdobie v oblasti úloh plánu, zvyšovania úrovne riadiacej a ostatnej pracovnej činnosti, zmien v náplni práce a osobného rozvoja pracovníka (zaradenie do kádrových rezerv, zvyšovanie kvalifikácie a pod.)
- 3/ Pripomienky, požiadavky, návrhy a podnety zo strany hodnoteného pracovníka.
- 4/ Prijaté závery k návrhom, požiadavkám a pripomienkam hodnoteného pracovníka.
- 5/ Stanovisko hodnoteného k záverom, cieľom a úlohám.
- 6/ Stanovisko vyššieho vedúceho (priameho nadriadeného hodnotiteľa) k návrhom a pripomienkam ako aj k objektivite, výsledkom a formulovaným cieľom - úlohám vytýčeným pre hodnoteného pracovníka.