



Jednym z finalistów tegorocznego konkursu Samorządowy Lider Zarządzania 2013 "Samorząd jako pracodawca" jest Urząd Miasta Poznań. Uznanie Jury wzbudził funkcjonujący tam system okresowej oceny pracowniczej.

Proces systematycznej, corocznej oceny pracowniczej (OOP) obejmujący wszystkich pracowników został wprowadzony w UM Poznania w 2001 roku.

Narzędzie ma za zadanie zwiększać zaangażowanie pracowników w realizację celów instytucji, kształtowanie właściwych postaw i zachowań, motywowanie do rozwoju służącego poprawie jakości pracy i zwiększanie satysfakcji osobistej. Było i jest ono w kolejnych latach doskonalone i dopasowywane do aktualnych potrzeb urzędu.

Składają się na niego następujące elementy: samoocena, ocena wyników pracy i kluczowych kompetencji (w tym postawy etycznej), analiza wyników (nagrody, awanse), opis szczegółowych osiągnięć pracownika i realizacji celów z poprzedniej oceny, określenie celów na kolejny rok (powiązanych ze strategią miasta), ustalenie zaleceń doskonalących oraz anonimowa opinia dotycząca bezpośredniego przełożonego. Najważniejszym elementem procesu oceny jest rozmowa oceniająca, która jest przede wszystkim wysłuchaniem pracownika.

Proces OOP jest najważniejszy, systematycznym narzędziem dialogu z pracownikiem w tamtejszym Urzędzie Miasta.