

ÖSSZEFOGLALÓ A MUNAKTÁRSÁK ÉRTÉKELÉSÉRŐL, ÖNÉRTÉKELÉSÉRŐL, AZ IGAZGATÓ ÉRTÉKELÉSÉRŐL



Készítette: Figula Anikó

EK igazgató

Bevezetés

A Széchenyi István Egyetemen a közalkalmazottak teljesítményének értékelése több mint tíz éves múltra tekint vissza. Az Egyetem Szervezeti és Működési Szabályzata és a **Kjt.** 40. §-a intézkedik a közalkalmazottak minősítéséről, részletesen leírja azt a szempontrendszert és az értékelés szabályait, amely szerint a feladatot el kell végezni. Az értékelést évente egy alkalommal, május-június hónapban a szervezeti egység vezetője köteles elvégezni.

A szabályzat úgy került kialakításra, hogy amennyiben a munkatárs nem ért egyet az értékelésével, úgy van lehetősége fellebbezéssel élni.

„Az Egyetem alkalmazásában álló közalkalmazottak teljesítményének értékelését az SZMSZ alapján megfogalmazott szempontok és szabályok szerint évente egy alkalommal, május-június hónapokban kell végezni. Az értékelést végző vezető írásban közli az értékelt közalkalmazottal az egyes szempontok alapján adott pontszámot, a pontszámok alapján megállapított minősítést és annak szöveges indoklását. A szöveges értékelésben minden szempontra ki kell térni.

Az értékelés eredménye bizalmas és csak az értékelt közalkalmazottra és felettesére, illetve feletteseire tartozik.

A közalkalmazottról készült értékelés egy példányát, az érintett közalkalmazottnak át kell adni, aki az átvételt egy másodpéldány aláíratásával igazolja.

A közalkalmazott a minősítés hibás vagy valótlan ténymegállapításának, személyiségi jogát sértő megállapításának megsemmisítését a minősítés közlésétől számított harminc napon belül a bíróságtól kérheti.”

(Útmutató a közalkalmazotti minősítéshez)

I.

Az Egyetemi Könyvtárban, mint szolgáltató szervezeti egységben az értékelés egy négyfokú (0-3) skálán történik az alábbi szempontok szerint. Szakmai feladatellátás (szakmai felkészültség, szakmai képességeinek kihasználása)

- Pontosság, gondosság, precizitás (milyen a határidő fegyelem, milyen pontosan teljesíti a feladatokat, mennyire igényes saját munkavégzésében)
- Önállóság, kezdeményezőkézség (mennyire önálló a munkavégzésben, mennyire kezdeményező a váratlan helyzetekben)
- Kooperativitás (együttműködési készség a munkatársakkal, hallgatókkal és más ügyfelekkel)

Jutalompontot is adhat a vezető, ha úgy ítéli meg, hogy a munkatárs kiemelkedő, kiváló munkát végez.

Az értékelést minden esetben szöveges értékeléssel is indokolni kell.

Az adott pontszámok alapján az alábbi közalkalmazotti minősítést kaphatja:

- kiválóan alkalmas
- alkalmas,
- kevésbé alkalmas
- alkalmatlan

A közalkalmazotti minősítésbe a jutalompontok nem számítanak bele.

II.

A 2014/15-ös tanévtől az értékelést kibővítettük az alábbiak szerint:

- 1.) A tájékoztatókat és a kölcsönzőket az osztályvezetővel közösen értékeljük.
- 2.) Minden munkatártnak el kell készíteni a saját önértékelését is a megadott szempontok alapján.
- 3.) Minden munkatártnak lehetősége van arra, hogy a könyvtár igazgatójának munkáját is értékelje. Ezt a munkatárs megteheti titkosan, de lehetőség van arra is, hogy személyesen közöljék a vezetővel a véleményüket.

Az értékelő lapok lezárt borítékban a titkárságon kerülnek elhelyezésre.

Tapasztalatok 2014/15-ös tanév munkatársi önértékeléséről

- ✓ Az osztályvezetőkel történt egyeztetés alapján megállapítottuk, hogy reálisan szinte ugyanúgy értékeljük a munkatársak munkáját. Tehát a kontroll jól működik.
- ✓ Amikor a munkatárs az önértékelését végzi, akkor magával szemben kritikusabb, jobban átgondolja az értékelést, mint amikor csak a vezető közli az eredményt.
- ✓ A munkatársak a saját munkájukra két fő kivétellel szinte ugyanazt a minősítést adták, mint a vezetés.
- ✓ Egy munkatárs gyengébb értékűre minősítette a saját munkáját, mint a közvetlen felettese, ill. az igazgató.
- ✓ Az elhangzott érvek, ellenérvek ütköztetése nyomán sikerült konszenzusra jutnunk a munkatársakkal, a minősítéseket elfogadták, aláírták.
- ✓ A vezető értékelésére, minősítésére jellemző volt, hogy magas értékeket kapott (köszönöm!)

Tapasztalatok a 2015/2016-os év munkatársi önértékeléséről

Az értékelés, önértékelés kiterjedt a 2016. január 1-jén a SZE EK-hoz integrálódott tagkönyvtárak körére is.

Az értékelés nehézségei:

- rövid ideje dolgozunk együtt
 - nem volt elég idő megismerni a munkatársakat és a munkájukat
 - személyes találkozóira a munkatársakkal kevés lehetőség adódik
-
- ✓ Az értékeléseket továbbra is az osztályvezetőkkel egyeztetve végeztük el (Az AK-n nem volt erre lehetőség, mivel a koordinátor hosszabb ideje beteg.).
 - ✓ Figyelembe vettük az eddigi munkáját, hozzáállását, szakmaiságát mindenkinek.
 - ✓ A vezetés értékelése és a munkatársak önértékelése a Központi Könyvtár esetében minimális, a tagkönyvtárak esetében nagyobb eltérést mutat. Ez elsősorban az értékelés nehézségei miatt van, de megítélésünk szerint az eddig végzett munka, hozzáállás, pontosság mindenképpen tükröződik az értékeléseknél.
 - ✓ A mosonmagyaróvári kollégákat kivéve mindenkivel személyesen megbeszéltük az elért eredményeket. Velük egy későbbi időpontban fogjuk ezt megbeszélni. Levélben tájékoztatást kaptak az eredményekkel kapcsolatban.
 - ✓ Általánosan jellemző volt, hogy a munkatársak önértékelése reális, néhány esetben kritikusabb volt, mint a vezetésé.

- ✓ Az önértékelés rámutatott arra, hogy valóban van néhány kolléga, akinek még vannak szabad kapacitásai, nem használja ki a tudását. A későbbiek folyamán ezt figyelembe vesszük.
- ✓ A jó eredmények és a plusz pontok megerősítik a munkatársak önbizalmát, azt hogy szükség van a munkájukra.
- ✓ A részletes megbeszélések alapján valamennyi munkatárs elfogadta a vezetés értékelését.
- ✓ Összességében az jól látható, hogy a kooperativitáson kell még javítanunk. Ez megint csak az integrációra vezethető vissza. Ezután a pontosság, precizitás következik (határidő be nem tartása, elfelejtik a dolgokat vagy éppen nem tudnak a munkahelyre időbe beérkezni, pedig alkalmazzuk a rugalmas munkarendet).

Az igazgató értékelésének tapasztalatai

Az igazgató értékelésére 18 fő vállalkozott. A legtöbb esetben mind a négy területen maximális 3 pontot kapott. Több kolléga úgy ítélte meg, hogy megérdemli a plusz egy illetve két pontot is. Egy kolléga úgy ítélte meg, hogy nem elég önálló, kezdeményező a munkavégzésében, egy pedig a határidő betartását róta fel. Az utóbbit meg is beszéltük, mert a kolléga vállalta, hogy ő is személyesen elmondja a véleményét. Valóban előfordul, hogy bizonyos feladatokat háttérbe szorítunk, és ezért nem tudom a határidőt betartani. Az önállóság, kezdeményezőkézség esetében jó lett volna, ah személyesen elmondja a kolléga, hogy mire gondolt, de igyekszem erre is odafigyelni.

Négy esetben a kooperativitást, együttműködési készséget értékelték 2 pontra. Tehát itt van mit fejlődnöm.

Köszönöm mindenkinek a bizalmat, az építő kritikát, javaslatot. Bízom benne, hogy a továbbiakban is számíthatok a munkatársaimra, őszinte véleményükre.