**Matice pro hodnocení zaměstnanců**

Matice pro hodnocení zaměstnanců, neboli 9-Box-Matrix, sezaměřuje na:

a) výkon – zaměstnanec dosahuje výsledků („co?“)

b) schopnosti – úroveň dovedností, schopností dosahovat výsledků („jak?“)

Hodnotící matice, kterou původně zpracoval S. J. Drotter, je tvořena 9 poli, kde na jedné

ose zaznamenáváme **výkon** a na kolmé ose k ní pak **potenciál**.



Zdroj: <http://cucumbermanagement.files.wordpress.com/2013/05/9-box-reporting.jpg> , <http://www.jeffreyhurley.com/2013/49-using-the-9-box/9-box-graphic/>

Vedoucí zaměstnanec své podřízené srovnává dle výše uvedené matice. Zatímco výkon je schopen zhodnotit relativně snadno, otázka hodnocení potenciálu je složitější. Pro posouzení potenciálu je potřeba využít různé zdroje dat – sebehodnocení, zpětná vazba nadřízeného, 360° zpětná vazba apod. Zaměřuje se na to, jak zaměstnanci dosahují výsledků, jak reagují na požadavky pozice/organizace a zda mají potenciál pro přijímání náročnějších úkolů.

O výsledku hodnocení je nutné se zaměstnanci diskutovat. V rámci hodnotícího pohovoru se předají informace o:

* jejich úspěšnosti v rámci matice,
* rozvojových aktivitách, které se během roku v organizaci či mimo ni odehrají tak, abychom nabídli prostor a podporu pro rozvojová (slabá) místa.
* možnostech dalšího uplatnění
* zpětné vazbě (pokud ji máme) od ostatních zaměstnanců (spolupracovníků, členů týmů, ostatních manažerů)

Zaměstnanec je tázán na jeho profesní zájmy.

Vzor boxu ke srovnání zaměstnaců:

