

SYSTEM OKRESOWYCH OCEN PRACOWNIKÓW

Herlitz Sp. z o. o.

Branża: artykuły biurowe



Czas trwania projektu:

IV – XII 2010

Potrzeby organizacji:

- Utrzymanie pozycji lidera na rynku, dzięki kompetentnej i zmotywowanej załodze, poprzez wprowadzenie systemu regulującego ocenę jakości pracy oraz ukierunkowanie rozwoju specjalistycznych kompetencji pracowników.
- Regularna identyfikacja luk kompetencyjnych oraz diagnoza potrzeb szkoleniowych pracowników.
- Przygotowanie planu szkoleń w oparciu o zdiagnozowane deficyty oraz potrzeby rozwojowe firmy.
- Udzielanie informacji zwrotnej pracownikom w sposób systematyczny (raz w roku) i unormowany (według ustalonych regul/kryteriów).
- Budowanie postawy zaangażowania wśród pracowników firmy.

Cele:

- Zbudowanie fundamentów, przygotowanie organizacji i zaprojektowanie Systemu Okresowych Ocen Pracowników (SOOP).

Koordinator merytoryczny:



Elwira Kosnarewicz

Doradca HR, trener biznesu, 20 lat doświadczenia pracy z systemami ZZL, usprawnienia procesów HR w 30 firmach. Opracowuje plany, strategie personalne firm, przygotowuje i wdraża SOOP. Doradza i szkoli z rekrutacji i selekcji pracowników, prowadzenia rozmów oceniających, a także rozwijania umiejętności interpersonalnych.

Pozostali konsultanci: Monika Borowicz

Podjęte działania:

- Spotkania z: kadra zarządzającą, prezesem, dyrektorami pionów administracyjnych oraz osobami zarządzającymi produkcją i administracją produkcji (3 x 3 h) - sformułowanie celów wdrożenia systemu ocen dla poszczególnych części struktury organizacyjnej.
- Wybór metody:
 - narzędzie oceny bazujące na kompetencjach oraz wybranych obszarach do oceny;
 - przyjęcie behawioralnych kryteriów oceny;
 - wybór ocenianych kompetencji: otwartość na klienta (zewnątrznego i wewnętrznego), współpraca, profesjonalizm;
 - wybór ocenianego obszaru: zaangażowanie.
- Aktualizacja i uzupełnienie dokumentacji (zakresów obowiązków i kart kwalifikacji).
- Warsztaty z grupą projektową:
 - spisanie podstawowych założeń procesu oceny;
 - przygotowanie arkusza oceny;
 - opracowanie schematu procesu oceny;
 - wskazanie i opisanie konsekwencji płynących z oceny;
 - opracowanie skali ocen.
- Przeszkolenie 24 osób, przedstawicieli zarządu i kadry kierowniczej: PROWADZENIE OCEN OKRESOWYCH W OPARCIU O PRZYJĘTE ZAŁOŻENIA I WYPRACOWANE DOKUMENTY (2 x 2 dni).

Efekty:

- Opracowanie założeń SOOP zgodnych z celami i specyfiką firmy.
- Przygotowanie narzędzi wspomagających ocenę pracowników.
- Przygotowanie kadry kierowniczej w zakresie prowadzenia ocen okresowych.

Chcesz dowiedzieć się więcej?

Skontaktuj się z nami: 61 847 10 62, 61 847 10 63

„Istotne dla wspólnego dobra jest wspieranie jednostek: ponieważ tylko jednostka może wytworzyć nowe idee, które niezbędne są społeczeństwu dla jego ciągłego rozwoju, a także, w istocie, dla uniknięcia wyjałowienia i stagnacji.”

Albert Einstein