

„JAK SKUTECZNIE POWIĄZAĆ SYSTEM OCEN OKRESOWYCH Z SYSTEMEM PREMIOWANIA?”

PGF Urtica Sp. z o.o.

Branża: farmaceutyczna



Czas trwania projektu:

IX 2011 – VI 2012

Potrzeby organizacji:

Firma handlowa, będąca częścią dużej struktury korporacyjnej korzystała z bieżącej oceny pracowników. Ocena była podstawą naliczania tzw. premii uznaniowej. Kadra kierownicza zauważyła niepokojącą tendencję w myśleniu i zachowaniu pracowników, którzy wychodzili z założenia, że premia jest stałym elementem wynagrodzenia - w zasadzie niezależnym od wyników i efektów ich pracy. Zarządowi firmy zależało na radykalnej zmianie tego przekonania. Dodatkowo postawiono na wzmocnienie postawy odpowiedzialności i zaangażowania w pracę na każdym stanowisku w firmie.

Cele:

Zaprojektowanie i wdrożenie Systemu Okresowych Ocen Pracowników w powiązaniu z systemem premiowania.

Koordynator merytoryczny:



Elwira Kosnarewicz

Konsultant systemów HR, psycholog, trener. Posiada przeszło 20-letnie doświadczenie w doradztwie i szkoleniach z zakresu wdrażania systemów zarządzania (m.in. systemu okresowej oceny pracowników, modeli kompetencyjnych), prowadzenia rozmów oceniających, rekrutacji i selekcji pracowników. Prowadzi warsztaty z rozwijania umiejętności interpersonalnych, a także przygotowujące do pracy trenera.

Pozostali konsultanci: Monika Borowicz

Podjęte działania:

- Ustalenie celów wdrożenia systemu ocen:
 - zwiększenie efektywności i jakości pracy poszczególnych pracowników oraz całych zespołów,
 - wzmocnienie motywacji pracowników do uzyskiwania coraz lepszych wyników,
 - wzmocnienie właściwego wykorzystania potencjału kadrowego, określania potrzeb szkoleniowych i tworzenia rezerwy kadrowej,
 - kształtowanie właściwych postaw pracowniczych,
 - zaspokajanie odczuwanej przez pracowników potrzeby oceny ich pracy (potrzeby uznania, osiągnięć),
 - wynagradzanie pracowników adekwatnie do ich osiągnięć (wyników pracy).
- Wybór modelu opartego na wynikach pracy.
- Powołanie grupy projektowej: wybrani kierownicy (w tym kierownik działu personalnego).
- Równoległa praca z kadrami zarządzającą (doradztwo):
 - spisanie podstawowych założeń procesu oceny dla kadry kierowniczej wszystkich poziomów,
 - opracowanie kryteriów oceny dla dyrektorów (kryteria kaskadowane w dół),
 - konsultacje dotyczące przygotowywanego arkusza, schematu oraz skali oceny,
 - opracowanie zasad premiowania (na bazie przygotowanego przez nas wcześniej modelu).
- Aktualizacja i uzupełnienie dokumentacji (zakresów obowiązków i kart kwalifikacji).
- Warsztaty z grupą projektową:
 - spisanie podstawowych założeń procesu oceny,
 - opracowanie kryteriów oceny dla poszczególnych grup stanowiskowych,
 - przygotowanie arkusza, schematu oraz skali oceny,
 - wskazanie i opisanie konsekwencji płynących z oceny.
- Szkolenia dla kadry kierowniczej z zakresu prowadzenia ocen okresowych w oparciu o nowo przyjęte założenia i wypracowane narzędzia.
- Przeprowadzenie działań pilotażowych:
 - dokonanie oceny w oparciu o nowe kryteria (bez prowadzenia rozmów oceniających),
 - symulacja naliczenia premii pracownikom w oparciu o wyniki oceny,
 - wprowadzenie zmian w zasadach premiowania na bazie zebranych wniosków,
 - naniesienie poprawek w narzędziu oceny.
- Wdrożenie systemu ocen.

Efekty:

- Opracowanie założeń systemu ocen okresowych zgodnych z celami i specyfiką firmy.
- Zbudowanie narzędzi wspomagających ocenę pracowników.
- Przygotowanie zasad premiowania.
- Przeszkolenie kadry kierowniczej w zakresie prowadzenia ocen okresowych.
- Wdrożenie systemu motywacyjnego opartego o ocenę wyników pracy.

Chcesz dowiedzieć się więcej?

Skontaktuj się z nami: 61 662 08 98