

TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS VEZETŐKNEK



JAVASOLT IDŐKERET: 1-2 NAP

A teljesítményértékelés nem egy szükséges rossz, hanem egy lényeges esemény, amely által valódi fejlesztési irányok és szándékok nyílhatnak meg. Sok esetben maga a teljesítmény tartalma, rendszere az, ami meghatározza, mennyire motiváltak a munkatársak annak kitöltésében. A jól kialakított, szervezeti kultúrát tükröző teljesítményértékelési rendszer hosszú távon tudja az értékelési folyamatokat szolgálni, összehasonlítást és elemzést tesz lehetővé. A teljesítménymenedzsment az egyik lemeghatározóbb humánfejlesztési terület, mert ez adja az alapját a vezetők és munkatársak jobb eredményeinek.

➤ ➤ ➤ MIKOR LEHET HASZNOSA TRÉNING?

A szervezetben a teljesítmény fogalma nem egységes, nem volt kellő idő és platform szentelve annak, hogy ezt megfelelően körbejárják a résztvevők. A teljesítményértékelés egy formális esemény, amelyre sokan kötelező rosszként, dokumentációként, fölösleges papírmunkaként tekintenek. Nincs konszenzus abban, hogy a tréningen résztvevők mit gondolnak teljesítménynek, hogyan értékeljék a munkatársakat, a vezetők nem gondolkodnak a témakör kapcsán egységesen.

➤ ➤ ➤ A TRÉNING VÁRHATÓ EREDMÉNYE:

A résztvevők, vezetők felismerik, hogy miért fontos a teljesítményről egységesen gondolkodni, és mik a legfontosabb törvényszerűségek, amelyek a témakört meghatározzák. A tréning célja kialakítani egy olyan teljesítményrendszert, amellyel a dolgozók azonosulni tudnak. Ugyanakkor, ha a szervezet rendelkezésére áll már egy működő rendszer, azt a tréningnek nem célja megváltoztatni, mindinkább alaposan megvizsgálni, körbejárni, hogy mitől működne jobban: hogyan értékeljük, hogyan készítjük elő a teljesítményértékeléseket, hogyan valósul meg a folyamat, mi történik az utókövetésben, milyen előremutató kérdéseket tudnak vezetőként használni. Amennyiben a teljesítményértékelési rendszer jó működik a szervezetben, az az alábbiakat eredményezi: magasabb azonosulást a szervezeti célokkal, jobb eredményeket és motiváltabb munkatársakat.

➤ ➤ ➤ A TRÉNING TARTALMA

- A teljesítmény fogalma, viszonya a hatékonyság és eredmény fogalmakhoz
- A teljesítmény rendszerének meghatározása, értékelési szempontok meghatározása
- Esettanulmányok és mintarendszerek megismerése
- Hatékony teljesítményértékelés (előkészítése, teljesítményértékelések levezetése, utókövetése)

A tréninget javasoljuk kiegészíteni a Visszajelzés: adni, kérni kapni c. tréningünkkel, ha a vezetők szeretnék fejleszteni eszköztárukat és szeretnének kultúrát teremteni az építő és megerősítő visszajelzéseknek.

JÓT ÉS JOBBAN!