

Projektowanie systemu okresowych ocen pracowniczych

Termin:

Warszawa, 5-6 listopada

Cena: 1650 zł + 23% VAT

Opiekun klienta:

Warszawa

Weronika Kowalczyk
tel. +48 519 098 072
weronika.kowalczyk@pl.ey.com

Poznań

Katarzyna Pudelska
tel. +48 510 201 305
Katarzyna.pudelska@pl.ey.com





Cele szkolenia

- ▶ Usystematyzowanie wiedzy dotyczącej kryteriów branych pod uwagę przy budowaniu systemu ocen.
- ▶ Przegląd narzędzi (listy i profile kompetencji, jakościowe i ilościowe mierniki efektywności, metodologia FAP, przykłady Karty Oceny), wykorzystywanych przy budowaniu systemów ocen okresowych.
- ▶ Grupowe ćwiczenia w budowaniu i stosowaniu wybranych narzędzi.
- ▶ Sformułowanie rekomendacji dotyczących wdrażania SOOP w własnej organizacji,
- ▶ Zbudowanie planu szkolenia z zakresu prowadzenia rozmów oceniających dla menedżerów.

Adresaci szkolenia

Szkolenie kierujemy do specjalistów działów HR, którzy dokonują okresowych ocen pracowników oraz do wszystkich osób, które w sposób profesjonalny dążą do przeprowadzania takich rozmów, by były one rozwojowe dla pracowników, ale i korzystne z punktu widzenia organizacji.

Struktura

Szkolenie prowadzone jest metodami interaktywnymi. Odwołuje się do bieżących doświadczeń i wiedzy uczestników, a przy tym porządkuje je i poszerza. Podczas zajęć prezentowane są przykłady narzędzi oraz case study związane z projektowaniem SOOP. Większość zagadnień merytorycznych jest wspierana ćwiczeniami i wspólnie w grupie wypracowywanymi rozwiązaniami.

Możliwy jest kontakt e-mailowy z wykładowcą na wypadek jakichkolwiek problemów lub pytań po szkoleniu w ramach omawianych podczas niego zagadnień.

Koszty

Całkowity koszt dla jednej osoby wynosi **1650 PLN + 23% VAT**. Cena obejmuje koszt warsztatów, lunchu i serwisu kawowego.

Zapraszamy także do udziału w innym szkoleniu z grupy „Szkoleń dla HR”. **Przewidujemy atrakcyjne rabaty dla osób zapisujących się na więcej niż jedno szkolenie.**

Opłaty wnosi się przed rozpoczęciem kursu na podstawie faktury proforma. Po dokonaniu płatności każdy uczestnik otrzyma fakturę VAT.

Zgłoszenia

Jeśli są Państwo zdecydowani uczestniczyć w programie to prosimy o wypełnienie formularza zgłoszeniowego i przesłanie go do nas na adres academyofbusiness@pl.ey.com Jeśli chcieliby Państwo otrzymać bardziej szczegółowe informacje, prosimy o kontakt z opiekunem szkolenia lub pod numerem telefonu **22 701 00 00** lub e-mail: academyofbusiness@pl.ey.com

Zapraszamy również na strony internetowe, gdzie znajduje się pełna oferta naszych szkoleń: www.academyofbusiness.pl

Informacje organizacyjne:

Czas trwania: 2 dni
Godz. 9:00-16:30

W trakcie szkolenia zaplanowana jest przerwa lunchowa i przerwy kawowe

Warsztaty prowadzone są w grupie maksymalnie 12-14 osobowej.

Lokalizacja szkolenia:

WARSZAWA:
Siedziba Academy of Business,
Warszawa, al. Armii Ludowej 26

WROCLAW:
Siedziba EY Academy of Business
ul. Rzeźnicza 32-33 I piętro

POZNAŃ:
Siedziba EY Academy of Business
pl. Andersa 3



Po co SOOP w organizacji?

- ▶ SOOP jako narzędzie zarządzania zespołem i zadaniami
- ▶ motywacyjna i edukacyjna rola ocen okresowych
- ▶ projektowanie i wspomaganie realizacji SOOP, jako funkcja HR

Kryteria oceniania, Karta Oceny:

- ▶ kompetencje, jako kryterium oceny
- ▶ kwalifikacje i doświadczenie w macierzy kompetencyjnej
- ▶ wskaźniki efektywności
- ▶ przykłady Karty Oceny

Kompetencje, jako kryteria oceny:

- ▶ kompetencje, jako miernik stylu i efektów działania
- ▶ przykłady list kompetencyjnych
- ▶ profile i modele kompetencyjne - budowa, przykłady i zakres zastosowania
- ▶ skale ocen kompetencji - rekomendacje

Tworzenie profili kompetencyjnych na podstawie funkcjonalnej analizy pracy:

- ▶ metodologia FAP
- ▶ narzędzia zbierania danych
- ▶ zróżnicowanie versus uniwersalność profili przy budowaniu SOOP

Wskaźniki efektywności, jako kryteria oceny:

- ▶ zasady poprawnego formułowania celów
- ▶ przykłady stanowisk, dla których warto formułować wskaźniki efektywności
- ▶ ilościowe a jakościowe kryteria efektywności

Tworzenie profili kompetencyjnych na podstawie funkcjonalnej analizy pracy:

- ▶ metodologia FAP
- ▶ narzędzia zbierania danych
- ▶ zróżnicowanie versus uniwersalność profili przy budowaniu SOOP

Wskaźniki efektywności, jako kryteria oceny:

- ▶ zasady poprawnego formułowania celów
- ▶ przykłady stanowisk, dla których warto formułować wskaźniki efektywności
- ▶ ilościowe a jakościowe kryteria efektywności

Projektowanie i wdrażanie systemu ocen w organizacji:

- ▶ elementy zarządzania projektem przy wdrożeniu SOOP
- ▶ pozyskanie zaangażowania i zrozumienia, kampania informacyjna
- ▶ etapy projektowania systemu ocen, grupy projektowe
- ▶ etapy wdrożenia, szkolenie menedżerów
- ▶ jakich błędów unikać podczas wdrażania systemu ocen

Prowadzenie rozmowy oceniającej w kontekście szkolenia menedżerskiego:

- ▶ drogi i sposoby zbierania informacji o wykonywanej pracy i zachowaniach pracowników
- ▶ poprawne formułowanie ocen, język feedbacku
- ▶ przygotowanie do rozmowy oceniającej i etapy jej prowadzenia
- ▶ zasady udzielania feedbacku i najczęstsze błędy popełniane przy ocenianiu

Wykorzystanie wyników oceny do:

- ▶ budowanie planów rozwoju, w tym planów sukcesji
- ▶ doskonalenia kompetencji indywidualnych i zespołowych
- ▶ monitorowania wyników

Dla firm

Oferujemy również realizację szkolenia w formule in-house (grupa zamknięta, wyłącznie dla menedżerów Państwa firmy). Jest to skuteczna metoda wspierająca wdrożenie coachingowego stylu zarządzania w organizacji.

Nasze usługi obejmują:

- ▶ badanie potrzeb szkoleniowych,
- ▶ dostosowanie programu, opracowanie scenek i przykładów na podstawie realiów i wyzwań organizacji,
- ▶ pomiar efektów szkolenia,
- ▶ raporty trenerskie opisujące talenty i wyzwania uczestników w stosowaniu coachingowego stylu zarządzania, zawierające praktyczne rekomendacje przyszłych działań,
- ▶ organizację szkoleń w centrum konferencyjnym EY w Warszawie lub w innym miejscu na terenie całej Polski.