

Ocena okresowa może być impulsem do efektywnej pracy i rozwoju...



Jak oceniać, by **wydobyć potencjał pracownika?**

Czy dzięki ocenie **można:**

- > **zwiększyć zaangażowanie** jednostek i zespołów,
- > **pobudzić** do efektywnego działania,
- > **zmienić podejście** do zadań?

Ważne jest, w jaki sposób prowadzi się rozmowy oceniające.

Przygotowujemy menedżerów i liderów zespołów do przeprowadzenia konstruktywnych rozmów oceniających.

Nasz autorski program szkoleniowy...

... prezentuje między innymi:

- > jak powinna przebiegać skuteczna rozmowa oceniająca,
- > jakie wynikają z niej korzyści dla pracowników, menedżera oraz organizacji,
- > jakie są zagrożenia i czego doświadczony menedżer powinien unikać.



Program **można dopasować** do dowolnego systemu ocen okresowych.

Otrzymają Państwo **zestaw dobrych praktyk** prowadzenia rozmowy oceniającej oraz **zalecenia dla uczestników** – jak mają sobie radzić w trudnych sytuacjach.

Metody:

warsztaty (praca w grupach, parach), **symulacja rozmowy oceniającej**.

Koncentrujemy się także na:

- > technikach budowaniu autorytetu przełożonego,
- > przedstawieniu cyklu komunikacyjnego z pracownikiem,
- > przygotowywaniu się do prowadzenia rozmów,
- > korzyściach z przeprowadzenia efektywnej oceny.

Prowadzenie:



**Paulina
Małecka-Lewald**

Wieloletni praktyk, trener i konsultant w spółce Nowe Motywacje

Uczestnik programu:

- przygotuje siebie i swoich podwładnych do oceny
- skutecznie wyznaczy cele swoim podwładnym (zadaniowe i rozwojowe)
- konstruktywnie przeprowadzi rozmowy oceniające
- zwiększy efektywność podwładnych poprzez zaangażowanie ich w proces oceny
- zdobędzie poczucie pewności podczas prowadzenia trudnych rozmów
- będzie świadomie kształtować swój autorytet
- pozna „**zestaw dobrych praktyk**” prowadzenia rozmowy oceniającej

Konstruktywna ocena:

- wzmacnia zaangażowanie i efektywność pracowników,
- wymaga umiejętnego przygotowania,
- wymaga miękkich kompetencji.

Budowanie zaangażowania pracowników dzięki umiejętnym ocenom

Program ramowy – dopasowany do Państwa potrzeb – jednodniowy lub dwudniowy

1. Funkcje konstruktywnej oceny ?

- > Korzyści wynikające z systemu ocen w organizacji dla menedżera, pracownika, organizacji
- > Miejsce oceny w cyklu komunikacji z pracownikiem
- > Odpowiedzialność za proces oceny

2. Jak efektywnie przygotować siebie i pracownika do oceny

- > Zapoznanie pracowników z kontekstem oceny
- > Harmonogram procesu oceny
- > Zrozumienie ocenianych kompetencji pod kątem obserwacji pracowników
- > Interpretacja skali ocen

3. Sztuka prowadzenia rozmowy oceniającej

- > Struktura rozmowy oceniającej
- > Wartość informacji zwrotnej
- > Dostosowanie stylu prowadzenia rozmowy do etapu rozwoju pracownika
- > Planowanie rozwoju pracownika - odpowiedzialność pracownika i rola menedżera
- > Zagrożenia, które warto omijać - rodzaje błędów podczas oceny
- > Reguły, których warto się trzymać

4. Sposoby radzenia sobie w tzw. trudnych rozmowach

- > Merytoryczne przygotowanie do rozmowy
- > Radzenie sobie z emocjami własnymi i pracownika.

Możliwość kontynuacji:

Nasz program można kontynuować poprzez warsztat „**Planowanie własnego rozwoju zawodowego w oparciu o system ocen**”.

Jest on skierowany do pracowników, którzy będą oceniani (ale już nie będą oceniać).