

## Reinventing Performance Appraisals

### Αναλυτικό Πρόγραμμα

Ημέρα: 04/04/2023				
Ώρες Εφαρμογής		Διάρκεια	Χρονοτοποθέτηση περιεχομένου	Εκπαιδευτρια
Από	Μέχρι	(ώρες)		
08:30	09:00	<b>0,5</b>	<p><b>Εισαγωγή στην αξιολόγηση απόδοσης</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Εισαγωγή στην διοίκηση της απόδοσης</li> <li>Εισαγωγή στην αξιολόγηση απόδοσης προσωπικού</li> <li>Είδη συστημάτων αξιολόγησης</li> </ul> <p>Διάλεξη/εισήγηση, επίδειξη, συζήτηση και άσκηση</p>	<b>Άννα Ξυνιστέρη</b>
09:00	10:00	<b>1,00</b>	<p><b>Παραδοσιακά συστήματα αξιολόγησης</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Παρουσίαση παραδοσιακών συστημάτων               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ετήσια αξιολόγηση</li> <li>- Ετήσια συνάντηση</li> <li>- Αξιολόγηση από προϊστάμενο σε υφιστάμενο</li> <li>- Από πάνω προς τα κάτω</li> </ul> </li> <li>Γιατί τα παραδοσιακά συστήματα χρειάζονται αναθεώρηση</li> <li>Οι κύριες παγίδες ενός συστήματος αξιολόγησης (Επιείκεια, halo effect, το λάθος της πρώτης εντύπωσης, αυστηρότητα, κεντρική τάση – ομοιόμορφη αξιολόγηση, προκατάληψη και μεροληψία, αντίληψη και προδιάθεση, δυσκολία αποδοχής κριτικής)</li> </ul> <p>Διάλεξη/εισήγηση, επίδειξη, συζήτηση και άσκηση</p>	<b>Άννα Ξυνιστέρη</b>

10:00	11:00	1,00	<p><b>Μοντέρνο ανθρώπινο δυναμικό</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Η γενιά των millennials και η επίδραση τους στα συστήματα αξιολόγησης</li> <li>• Οι 5 γενιές που αποτελούν την αγορά εργασίας σήμερα <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pre boomers</li> <li>- Baby boomers</li> <li>- Γενιά X</li> <li>- Γενιά Y (millennials)</li> <li>- Γενιά Z</li> </ul> </li> <li>• Millennials: Ποιοι είναι, ποιες οι αξίες, τα θέλω και οι επιθυμίες τους <ul style="list-style-type: none"> <li>- Αναφορά έρευνας «The Millennial Challenge – a Cypriot perspective»</li> <li>- Σημαντικότητα συνεχούς ανατροφοδότησης και καθοδήγησης</li> <li>- Δημιουργικότητα και προδραστικότητα</li> </ul> </li> <li>• Διαφορετικότητα και ανάπτυξη ποικιλόμορφου προσωπικού <ul style="list-style-type: none"> <li>- Είδη διαφορετικότητας (φύλο, ηλικία, φυλή, κουλτούρα κα)</li> <li>- Στοχοθέτηση και αξιολόγηση βάση διαφορετικότητας</li> </ul> </li> <li>• Εστιασμένη καθοδήγηση και ανατροφοδότηση ποικιλόμορφου προσωπικού</li> <li>• Προγράμματα καθοδήγησης μειονοτήτων</li> </ul> <p>Διάλεξη/εισήγηση, επίδειξη, συζήτηση και άσκηση</p>	<b>Άννα Ξυνιστέρη</b>
11:00	11:15	0,25	<b>Διάλειμα για καφέ</b>	
11:15	12:45	1,50	<p><b>Συστήματα αξιολόγησης στον σύγχρονο επιχειρηματικό κόσμο: Ανάπτυξη νέων πρακτικών και τεχνικών</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Η έννοια της συνεχούς ανάπτυξη απόδοσης</li> </ul>	<b>Άννα Ξυνιστέρη</b>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• 'Ζωντανή' ανατροφοδότηση για ένα πιο παραγωγικό και δεσμευμένο (engaged) ανθρώπινο δυναμικό</li> <li>• Ανάπτυξη και βελτίωση σχέσης μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων μέσω αποτελεσματικής και συνεχούς επικοινωνίας</li> <li>• Η έννοια της ευελιξίας (flexibility) και ευκινησίας (agility) και πρακτική εφαρμογή τους στα σύγχρονα συστήματα αξιολόγησης</li> <li>• Νοοτροπία ανάπτυξης (Growth Mindset) σε σχέση με την Νοοτροπία Στασιμότητας (Fixed Mindset)</li> </ul> <p>Διάλεξη/εισήγηση, επίδειξη, συζήτηση και άσκηση</p>	
12:45	13:15	0,50	Διάλειμμα για γεύμα	
13:15	14:00	0,75	<p><b>Αναθεώρηση υφιστάμενων συστημάτων</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Μελέτη και κατανόηση της κουλτούρας και νοοτροπίας του οργανισμού, του οράματος και των αξιών</li> <li>• Μελέτη υφιστάμενων πτυχών συστήματος αξιολόγησης</li> <li>• Διεξαγωγή έρευνας ικανοποίησης προσωπικού για εξεύρεση πιθανών προβλημάτων ή αναγκών προσωπικού</li> <li>• Διεξαγωγή συνεντεύξεων και ομάδων εστίασης με στελέχη του προσωπικού</li> </ul> <p>Διάλεξη/εισήγηση, επίδειξη, συζήτηση και άσκηση</p>	<b>Άννα Ξυνιστέρη</b>
14:00	15:00	1,00	<p><b>Κτίσιμο / αναθεώρηση συστήματος αξιολόγησης</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Αναπτυξιακή διάσταση</li> <li>• Ανάπτυξη προσωπικού</li> </ul>	<b>Άννα Ξυνιστέρη</b>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Εποπτική αξιολόγηση (360°) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Αξιολόγηση από προϊστάμενο</li> <li>- Αυτοαξιολόγηση</li> <li>- Αξιολόγηση του CEO</li> <li>- Αξιολόγηση από υφιστάμενος (bottom-up)</li> <li>- Αξιολόγηση από συναδέλφους (peer)</li> <li>- Αξιολόγηση από πελάτες</li> </ul> </li> </ul> <p>Διοικητική διάσταση</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• KPIs</li> <li>• Ανταμοιβές και ωφελήματα με βάση προκαθορισμένους στόχους</li> </ul> <p>Διάλεξη/εισήγηση, επίδειξη, συζήτηση και άσκηση</p>	
15:00	15:15	0,25	Διάλλειμα για καφέ	
15:15	16:00	0,75	<p><b>Απαραίτητες δεξιότητες στην αξιολόγηση</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Στοχοθέτηση</li> <li>• Στοχοθέτηση (μοντέλο SMART)</li> <li>• Η αξία της ανατροφοδότησης (feedback)</li> <li>• Η αξία της καθοδήγησης (coaching)</li> <li>• Δεξιότητες επικοινωνίας</li> <li>• Συναισθηματική νοημοσύνη</li> <li>• Διεκδικητική επικοινωνία (assertiveness)</li> </ul> <p>Διάλεξη/εισήγηση, επίδειξη, συζήτηση και άσκηση</p>	<b>Άννα Ξυνιστέρη</b>
16:00	16:30	0,5	<p><b>Σύνοψη και κλείσιμο σεμιναρίου</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Τι χρειάζεται για να επιτύχει το νέο σύστημα;</li> <li>• Δέσμευση διοίκησης</li> <li>• Διοίκηση μέσω παραδείγματος (lead by example)</li> <li>• Χτίσιμο κουλτούρας αποδοχής της αλλαγής</li> </ul>	<b>Άννα Ξυνιστέρη</b>

			<ul style="list-style-type: none"><li>• Ευθυγράμμιση με τις υπόλοιπες πρακτικές ΔΑΔ</li><li>• Σύνοψη και κλείσιμο σεμιναρίου</li><li>• Απορίες και σχόλια</li></ul> Αξιολόγηση  Διάλεξη/εισήγηση, επίδειξη, συζήτηση και άσκηση	
--	--	--	---	--

Διάρκεια Κατάρτισης

7,00