

ΑΝΑΛΥΤΙΚΟ ΩΡΟΛΟΓΙΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

| Reinventing Performance Appraisals | | | | |
|------------------------------------|-------|-----------------------|--|-------------------------|
| Ημέρα 1: 14/4/2021 | | | | |
| Ώρες Εφαρμογής ¹ | | Διάρκεια ¹ | Χρονοτοποθέτηση περιεχομένου | Εκπαιδευτής/ές |
| Από | Μέχρι | (ώρες) | | |
| 8:30 | 9:15 | 0,75 | Εισαγωγή στην αξιολόγηση απόδοσης <ul style="list-style-type: none"> • Εισαγωγή στην διοίκηση της απόδοσης • Εισαγωγή στην αξιολόγηση απόδοσης προσωπικού • Είδη συστημάτων αξιολόγησης | Άννα Ξυνιστέρη |
| 9:15 | 10:45 | 1,5 | Παραδοσιακά συστήματα αξιολόγησης <ul style="list-style-type: none"> • Παρουσίαση παραδοσιακών συστημάτων <ul style="list-style-type: none"> -Ετήσια αξιολόγηση - Ετήσια συνάντηση - Αξιολόγηση από προϊστάμενο σε υφιστάμενο <ul style="list-style-type: none"> - Από πάνω προς τα κάτω • Γιατί τα παραδοσιακά συστήματα χρειάζονται αναθεώρηση • 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) | Άννα Ξυνιστέρη |
| 10:45 | 11:00 | 0,25 | Διάλειμμα | |
| 11:00 | 12:00 | 1,00 | Μοντέρνο ανθρώπινο δυναμικό: Η γενιά των millennials και η επίδραση τους στα συστήματα αξιολόγησης <ul style="list-style-type: none"> • Οι 5 γενιές που αποτελούν την αγορά εργασίας σήμερα <ul style="list-style-type: none"> - Pre boomers - Baby boomers - Γενιά X | Χριστίνα Κοκκαλή |

| | | | | |
|---|-------|------------|---|------------------|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> - Γενιά Y (millennials) - Γενιά Z • Millennials: Ποιοι είναι, ποιες οι αξίες, τα θέλω και οι επιθυμίες τους <ul style="list-style-type: none"> - Αναφορά έρευνας «The Millennial Challenge – a Cypriot perspective» - Σημαντικότητα συνεχούς ανατροφοδότησης και καθοδήγησης - Δημιουργικότητα και προδραστικότητα <p>Διαφορετικότητα και ανάπτυξη ποικιλόμορφου προσωπικού</p> <ul style="list-style-type: none"> • Είδη διαφορετικότητας (φύλο, ηλικία, φυλή, κουλτούρα κα) • Στοχοθέτηση και αξιολόγηση βάση διαφορετικότητας • Εστιασμένη καθοδήγηση και ανατροφοδότηση ποικιλόμορφου προσωπικού • Προγράμματα καθοδήγησης μειονοτήτων | |
| 12:00 | 12:15 | 0,25 | <p>Συστήματα αξιολόγησης στον σύγχρονο επιχειρηματικό κόσμο:</p> <p>Ανάπτυξη νέων πρακτικών και τεχνικών</p> <ul style="list-style-type: none"> • Η έννοια της συνεχούς ανάπτυξη απόδοσης | Χριστίνα Κοκκαλή |
| Διάρκεια Κατάρτισης ² | | 3,5 | | |

Reinventing Performance Appraisals

Ημέρα 2: 20/4/2021

| Ώρες Εφαρμογής ¹ | | Διάρκεια ¹ | Χρονοτοποθέτηση περιεχομένου | Εκπαιδευτής /ές/ές |
|-----------------------------|-------|-----------------------|---|--------------------|
| Από | Μέχρι | (ώρες) | | |
| 8:30 | 9:15 | 0,75 | <p>Συστήματα αξιολόγησης στον σύγχρονο επιχειρηματικό κόσμο:</p> <p>Ανάπτυξη νέων πρακτικών και τεχνικών (συνέχεια)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ζωντανή' ανατροφοδότηση για ένα πιο παραγωγικό και δεσμευμένο (engaged) ανθρώπινο δυναμικό • Ανάπτυξη και βελτίωση σχέσης μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων μέσω αποτελεσματικής και συνεχούς επικοινωνίας • Η έννοια της ευελιξίας (flexibility) και ευκινησίας (agility) και πρακτική εφαρμογή τους στα σύγχρονα συστήματα αξιολόγησης • Νοοτροπία ανάπτυξης (Growth Mindset) σε σχέση με την Νοοτροπία Στασιμότητας (Fixed Mindset) | Χριστίνα Κοκκαλή |
| 9:15 | 10:45 | 1,5 | <p>Αναθεώρηση και αναπροσαρμογή υφιστάμενων συστημάτων (Μέρος 1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Μελέτη και κατανόηση της κουλτούρας και νοοτροπίας του οργανισμού, του οράματος και των αξιών • Μελέτη υφιστάμενων πτυχών συστήματος αξιολόγησης • Διεξαγωγή έρευνας ικανοποίησης προσωπικού για εξεύρεση πιθανών προβλημάτων ή αναγκών προσωπικού • Διεξαγωγή συνεντεύξεων και ομάδων εστίασης με στελέχη του προσωπικού | Χριστίνα Κοκκαλή |
| 10:45 | 11:00 | 0,25 | Διάλειμμα | |
| 11:00 | 12:15 | 1,25 | <p>Αναθεώρηση και αναπροσαρμογή υφιστάμενων συστημάτων</p> <p>Ανάπτυξη πτυχών του νέου συστήματος – Αναπτυξιακή διάσταση (Μέρος 2)</p> | Χριστίνα Κοκκαλή |

| | | | | |
|--|--|------------|--|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Ανάπτυξη προσωπικού • Εποπτική αξιολόγηση (360°) • - Αξιολόγηση από προϊστάμενο - Αυτοαξιολόγηση - Αξιολόγηση του CEO - Αξιολόγηση από υφιστάμενος (bottom-up) - Αξιολόγηση από συναδέλφους (peer) - Αξιολόγηση από πελάτες | |
| Διάρκεια Κατάρτισης² | | 3,5 | | |

| Reinventing Performance Appraisals | | | | |
|---|-------|-----------------------|---|-----------------------|
| Ημέρα 3: 21/4/2021 | | | | |
| Ώρες Εφαρμογής ¹ | | Διάρκεια ¹ | Χρονοτοποθέτηση περιεχομένου | Εκπαιδευτής /ές |
| Από | Μέχρι | (ώρες) | | |
| 8:30 | 9:15 | 0,75 | Αναθεώρηση και αναπροσαρμογή υφιστάμενων συστημάτων Ανάπτυξη πτυχών του νέου συστήματος – Αναπτυξιακή διάσταση (Μέρος 2) (συνέχεια) <ul style="list-style-type: none"> • Πιλοτική εφαρμογή του συστήματος • Διενέργεια προσαρμογών (fine tuning) | Άννα Ξυνιστέρη |
| 9:15 | 10:45 | 1,5 | Αναθεώρηση και αναπροσαρμογή υφιστάμενων συστημάτων Ανάπτυξη πτυχών του νέου συστήματος – Διοικητική διάσταση (Μέρος 3) <ul style="list-style-type: none"> • Κατανομή ανταμοιβών και κινήτρων στο προσωπικό με βάση προκαθορισμένα κριτήρια και στόχους • Προσδιορισμός και εξακρίβωση ολικής εικόνας οργανισμού σε θέματα μισθών, προαγωγών και φιλοδωρημάτων • Εξακρίβωση φιλοσοφίας του συστήματος | Άννα Ξυνιστέρη |

| | | | | |
|---|-------|------------|--|-----------------------|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> Κύριοι Δείκτες απόδοσης (ΚΡΙ's) | |
| 10:45 | 11:00 | 0,25 | Διάλειμμα | |
| 11:00 | 12:00 | 1,00 | <p>Εκπαίδευση στο σύστημα αξιολόγησης (Μέρος 1)</p> <p>Εκπαίδευση αξιολογητών</p> <ul style="list-style-type: none"> Στοχοθέτηση (SMART στόχοι) <ul style="list-style-type: none"> - Specific: Συγκεκριμένοι - Measurable: Μετρήσιμοι - Attainable: Εφικτοί - Relevant: Σχετικοί - Time bounded: Με χρονικό ορίζοντα Η τέχνη και σημασία της συνεχούς ανατροφοδότησης <ul style="list-style-type: none"> - Η δύναμη και αξία της ανατροφοδότησης - Θετική και αρνητική ανατροφοδότηση - Παροχή ανατροφοδότησης με νοοτροπία ανάπτυξης (growth mindset) Η τέχνη και σημασία της καθοδήγησης <ul style="list-style-type: none"> - Βασικά χαρακτηριστικά καθοδήγησης - Η διαδικασία της καθοδήγησης - Ευθύνες 'καθοδηγούμενου' στη διαδικασία της καθοδήγησης - Μοντέλο GROW | Άννα Ξυνιστέρη |
| 12:00 | 12:15 | 0,25 | <p>Εκπαίδευση στο νέο σύστημα αξιολόγησης (Μέρος 2)</p> <p>Εκπαίδευση αξιολογούμενων</p> <p>Απαραίτητες δεξιότητες αξιολογητή</p> <ul style="list-style-type: none"> - Επικοινωνιακές δεξιότητες λεκτικές (προφορικές/γραπτές) μη λεκτικές - Ενεργή ακρόαση - Συναισθηματική νοημοσύνη - Ενσυναίσθηση - Διεκδικητική επικοινωνία (assertiveness) | Άννα Ξυνιστέρη |
| Διάρκεια Κατάρτισης ² | | 3,5 | | |

Reinventing Performance Appraisals

Ημέρα 4: 27/4/2021

| Ώρες Εφαρμογής ¹ | | Διάρκεια ¹ | Χρονοτοποθέτηση περιεχομένου | Εκπαιδευτής /ές |
|-----------------------------|-------|-----------------------|---|-----------------|
| Από | Μέχρι | (ώρες) | | |
| 8:30 | 9:15 | 0,75 | Εκπαίδευση στο νέο σύστημα αξιολόγησης (Μέρος 2) (συνέχεια) Εκπαίδευση αξιολογούμενων - Ενσυναίσθηση - Διεκδικητική επικοινωνία (assertiveness) | Άννα Ξυνιστέρη |
| 9:15 | 10:15 | 1,00 | Διαχείριση αλλαγής και η σημασία της στην αποδοχή, προσαρμογή και δέσμευση προσωπικού στο νέο σύστημα <ul style="list-style-type: none"> • Η έννοια της αλλαγής • Χρήσιμα εργαλεία διαχείρισης αλλαγής • Ανάπτυξη ομάδων πυρήνων αλλαγής <ul style="list-style-type: none"> - Ο ρόλος τους στην διαχείριση αλλαγής - Απαραίτητα χαρακτηριστικά και δεξιότητες πυρήνων αλλαγής • Σύγχρονες πρακτικές και τεχνικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού • Σύγχρονες στρατηγικές διαχείρισης αντίστασης στην αλλαγή • Διαχείριση αλλαγής σε περιόδους κρίσεων | Άννα Ξυνιστέρη |
| 10:15 | 10:45 | 0,5 | Αναγνώριση αναγκών κατάρτισης μέσα από τη διαδικασία αξιολόγησης <ul style="list-style-type: none"> • Πηγές και διαδικασίες αναγνώρισης αναγκών: <ul style="list-style-type: none"> -Ατομικές ανάγκες κατάρτισης - Οργανωσιακές ανάγκες - Ενδομηματικές ανάγκες - Τρόποι κάλυψης αναγκών κατάρτισης | Άννα Ξυνιστέρη |
| 10:45 | 11:00 | 0,25 | Διάλειμμα | |

| | | | | |
|---|-------|------------|---|------------------------------|
| 11:00 | 11:45 | 0,75 | <p>Προϋποθέσεις για την επιτυχή υλοποίηση του συστήματος</p> <ul style="list-style-type: none"> • Δέσμευση διοίκησης • Διοίκηση μέσω παραδείγματος • Κουλτούρα εμπιστοσύνης και αποδοχής της αλλαγής • Ευθυγράμμιση με τις υπόλοιπες πρακτικές ΔΑΔ | <p>Άννα Ξυνιστέρη</p> |
| 11:45 | 12:15 | 0,5 | <p>Σύνοψη και κλείσιμο σεμιναρίου</p> <ul style="list-style-type: none"> • Δημιουργία προκαταρκτικού σχεδίου δράσης • Σύνοψη κυριότερων σημείων • Απορίες και σχόλια • Αξιολόγηση | <p>Άννα Ξυνιστέρη</p> |
| Διάρκεια Κατάρτισης ² | | 3,5 | | |