

EVALUEAZA-NE PERFORMANTA!

Curs: Instrumente de HR pentru Performanta Manageriala

Data: 29-30 Mai 2008

Trainer: Dana Untescu

Cum ți s-a părut (marchează răspunsul ales):



Nu mi-a
plăcut deloc



Acceptabil, dar nu a
adus nimic nou



Am fost impresionat în
mod plăcut



A fost excelent

| | | | |
|---------------------------|-----|------------|------------|
| Trainerul | | 33% | 66% |
| Interactivitatea sesiunii | | 33% | 66% |
| Conținutul cursului | | 33% | 66% |
| Materialele primite | | 33% | 66% |
| Exercițiile | | 66% | 33% |
| Studiile de caz | | 66% | 33% |
| Pranzul si Pauza de Cafea | 17% | 17% | 66% |

Aș recomanda altcuiva acest curs (bifați un singur răspuns):

- În mare măsură
 În mică măsură
 Deloc

Comparându-l cu alte cursuri pe care le-am experimentat până acum, cel de HR este(alegeți un singur răspuns):

- Cel mai bun
 Mult mai practic și cu adevărat folositor
 Un program ca oricare altul
 Cel mai slab

Cel mai important câștig în urma participării mele la acest curs este :

- am inteles mult mai bine rolul “strategic” pe care il are HR Manager in cadrul organizatiei
- a fost o incantare sa particip la acest training; m-am simtit inspirata de profesionalismul,dedicatia, pasiunea trainerului pentru ceea ce face ; este “un reper” de care aveam nevoie
- informatii primite de la un om cu experienta in mediul real, nu doar in “laborator/biblioteca”
- am aflat ce inseamna –strategie de business – o privire de ansamblu, care sunt responsabilitatile HR, ce inseamna coaching si diferenta de counselling
- conturarea unei viziuni de business asupra HR
- am inteles importanta departamentului de HR intr-o organizatie si am ramas surprinsa de gama larga de responsabilitati pe care acesta le are

Lucrurile pe care le consider utile de pus in practica in contextul meu sunt:

- anumite actiuni pe care HR le ia pt a imbunatati relatia manager-angajat, care pot fi aplicate de manageri si fara implicarea lui
- managementul performantei
- tehnica de feed-back
- managementul schimbarii
- coaching
- nu recruta oameni asemanatori tie
- da feed-back exact cand se intampla, sapa, fii curios
- tot ce am aflat va fi filtrate si “asezat” pe structura de leader pe care o cladesc, fara a pastra clisee si termeni tehnici
- cum sa primești si cum sa dai feedback, cum sa-ti stabilești obiectivele
- cum sa selectezi profilul colegilor din echipa ta – complementar
- stiluri de leadership si aplicarea lor corespunzatoare (legatura cu SL II)
- coaching

Lucrurile pe care as vrea sa le mai aprofundez pe acest subiect sunt:

- procesul de recrutare
- evaluarea performantei
- motivare
- practice de salarizare si beneficii
- exersarea teoriei acumulate (sa devina naturala aplicarea cunostintelor acumulate)
- evaluarea performantei
- coaching
- perspectiva pe care ti-o da profilul DISC al unui om in actiunile HR pe care le iei in privinta lui



nextep
dezvoltat de
HumanInvest

program esențial
de dezvoltare managerială

MULȚUMIM!