



System řízení výkonu a jeho přijetí



Petra Hosová, Coca-Cola HBC

Jak zajistit, aby změna byla úspěšná?



Hlavní body

- Proces PMD
- Popis situace
- O čem je ZMĚNA
- Klíč k ÚSPĚCHU



Proces hodnocení výkonu (PMD)

Cíle
 Byznysové cíle navázané na bonus.

→


Výkon & Potenciál
 Kariérové a rozvojové diskuze, Identifikace talentů.

→

Rozvoj
 Definování rozvojových aktivit.


↓

Leadership Pipeline Model




↓

7 Key Results Areas




↓

67 Lominger kompetencí





↓

HODNOTY




Popis situace

Máme metodiku?
 Jsme motivováni proces používat?
 Rozumíme pravidlům?
 Využíváme aktivity správně?
 Přináší nám očekávané výstupy?

Proč se nedařilo?

Nepochopení





Složitá metodika


Nechuť


Hledání smyslu

O čem je ZMĚNA

METODIKA / PROCES


KOMUNIKACE


SPONZOR




Úspěch

Klíč k ÚSPĚCHU

KOMUNIKACE

Komunikovat **UŽITEK**.

Rozdělit populaci podle potřeb ve vztahu k danému procesu.

Definovat způsob komunikace – využívat celou škálu komunikačních nástrojů.

Věnovat **dostatek času**.

Vytipovat „ambassadors“, kterým předat potřebnou znalost.

Správně komunikaci **načasovat**.

Po čase komunikovat **pozitivní příklady** už z praxe.

SPONZOR

Většinou **Top Management** ve společnosti.

Definovat roli (očekávání) již na začátku a v průběžně doplňovat.

Pravidelně **„vtahovat do dění“** v průběhu procesu zavádění.

Vyjednat si **aktivní účast** ve fázi komunikace.



Cílem je:

Zaměřit se na **přidanou hodnotu** změny.

Komunikovat **vhodnou formou** a **ve správný čas**.

Zdůrazňovat **pozitivní příklady** z praxe.

Mít na své straně **„sponzory“**.



Děkuji za pozornost



Petra Hosová
HR Organizational Development Manager CZ/SK
Tel: +420 283 015 460
Coca-Cola HBC Česká republika, s.r.o

