

Ανάπτυξη στρατηγικής βελτίωσης της επίδοσης του οργανισμού
Η εφαρμογή του πρότυπου Investors in People προϋποθέτει την ανάπτυξη και εφαρμογή αποτελεσματικής στρατηγικής για βελτίωση της απόδοσης του οργανισμού μέσω της ουσιαστικής επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό.

1. Η στρατηγική ανάπτυξης του οργανισμού έχει προσδιορισθεί και κατανοηθεί

1. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα έχει προσδιορίσει το όραμα καθώς και τους στρατηγικούς στόχους για περαιτέρω ανάπτυξη του οργανισμού.
2. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα έχει εκπονήσει συγκεκριμένο επιχειρησιακό πλάνο δράσης, συμπεριλαμβανομένων μετρήσιμων δεικτών απόδοσης, για επίτευξη των εταιρικών στόχων.
3. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα αναπτύσσει επικοινωνιακές σχέσεις / συνεργασίες με αντιπροσώπους εργαζομένων (π.χ. συντεχνίες) και διασφαλίζει την εμπλοκή τους στις διαδικασίες εκπόνησης του επιχειρησιακού πλάνου δράσης του οργανισμού.
4. Η διευθυντική ομάδα εμπλέκει το προσωπικό στη διαδικασία εκπόνησης του επιχειρησιακού πλάνου δράσης και στη διαδικασία προσδιορισμού των τμηματικών και κατ' επέκταση των ατομικών στόχων.
5. Το προσωπικό το οποίο είναι ενεργό μέλος σε αντιπροσωπείες εργαζομένων (π.χ. συντεχνίες) επιβεβαιώνει ότι η ανώτερη διευθυντική ομάδα αναπτύσσει επικοινωνιακές σχέσεις / συνεργασίες με τις αντιπροσωπείες των εργαζομένων και διασφαλίζει την εμπλοκή τους στις διαδικασίες εκπόνησης του επιχειρησιακού πλάνου δράσης του οργανισμού.
6. Το προσωπικό γνωρίζει τους εταιρικούς και τμηματικούς στόχους (στο βαθμό που ανταποκρίνεται στη θέση εργασίας του), καθώς και τον τρόπο με τον οποίο αναμένεται να συμβάλει στην επίτευξή τους.

2. Η εκπαίδευση και ανάπτυξη του προσωπικού στοχεύει στην επίτευξη των στρατηγικών στόχων του οργανισμού

1. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να προσδιορίσει τις ανάγκες εκπαίδευσης και ανάπτυξης του προσωπικού του οργανισμού, καθώς και τους πόρους και πλάνα που έχει υιοθετήσει για ικανοποίηση των εν λόγω αναγκών. Επιπρόσθετα, η ανώτερη διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να επεξηγήσει τη σύνδεση του πλάνου κατάρτισης με την επίτευξη των στρατηγικών στόχων, καθώς και να παρουσιάσει τις πρακτικές που εφαρμόζει για αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της προσφερόμενης κατάρτισης σε σχέση με τους στρατηγικούς στόχους του οργανισμού.
2. Η διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να προσδιορίσει τις ανάγκες εκπαίδευσης και ανάπτυξης του προσωπικού σε τμηματικό επίπεδο, καθώς και το πλάνο κατάρτισης που έχει υιοθετήσει για ικανοποίηση των εν λόγω αναγκών. Επιπρόσθετα, η διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να επεξηγήσει τη σύνδεση του πλάνου κατάρτισης με την επίτευξη των τμηματικών στόχων, καθώς και να παρουσιάσει τις πρακτικές που εφαρμόζει για αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της προσφερόμενης κατάρτισης σε σχέση με τους τμηματικούς στόχους.
3. Το προσωπικό είναι σε θέση να προσδιορίσει τον τρόπο με τον οποίο εμπλέκεται στη διαδικασία εντοπισμού των αναγκών εκπαίδευσης του καθώς και να επεξηγήσει τις ενέργειες που έχουν υιοθετηθεί για ικανοποίησή τους.
4. Το προσωπικό γνωρίζει τους στόχους της προσφερόμενης κατάρτισης καθώς και το αποτέλεσμα που αναμένεται να έχει για τους ίδιους, την ομάδα / τμήμα τους και τον οργανισμό γενικότερα.

3. Η στρατηγική / οι πρακτικές διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού αναπτύσσονται στη βάση παροχής ίσων ευκαιριών για ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού του οργανισμού

1. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα έχει αναπτύξει στρατηγική/πρακτικές για δημιουργία εργασιακής κουλτούρας που ενθαρρύνει το προσωπικό να παραθέτει εισηγήσεις για βελτίωση τόσο της απόδοσής του, όσο και των υπολοίπων στελεχών του οργανισμού.
2. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα αναγνωρίζει τις διαφορετικές ανάγκες και δεδομένα των στελεχών του οργανισμού και έχει αναπτύξει στρατηγικές/πρακτικές που διασφαλίζουν την παροχή ίσων ευκαιριών εκπαίδευσης και ανάπτυξης για βελτίωση της προσωπικής τους απόδοσης.
3. Η διευθυντική ομάδα αναγνωρίζει τις διαφορετικές ανάγκες και δεδομένα των στελεχών του οργανισμού και διασφαλίζει την παροχή ίσων ευκαιριών εκπαίδευσης και ανάπτυξης για βελτίωση της προσωπικής τους απόδοσης.
4. Το προσωπικό επιβεβαιώνει ότι η διευθυντική ομάδα παρέχει ίσες και επαρκείς ευκαιρίες εκπαίδευσης και ανάπτυξης για βελτίωση της απόδοσής τους.
5. Το προσωπικό επιβεβαιώνει, μέσω της παράθεσης πρακτικών παραδειγμάτων, ότι ενθαρρύνεται σε ικανοποιητικό βαθμό να παραθέτει εισηγήσεις προς βελτίωση τόσο της προσωπικής του απόδοσης, όσο και της απόδοσης των υπολοίπων στελεχών του οργανισμού.

4. Οι απαραίτητες για τη διευθυντική ομάδα δεξιότητες, ικανότητες και τεχνικές γνώσεις για αποτελεσματική καθοδήγηση, διαχείριση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού του οργανισμού έχουν ξεκάθαρα προσδιορισθεί και κατανοηθεί

1. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα έχει προσδιορίσει τις απαραίτητες δεξιότητες, ικανότητες και τεχνικές γνώσεις που πρέπει να κατέχει η διευθυντική ομάδα, για την αποτελεσματική καθοδήγηση, διαχείριση και ανάπτυξη του προσωπικού και είναι σε θέση να επεξηγήσει το πλάνο και τις πρακτικές που διασφαλίζουν την πλήρη υιοθέτησή τους.
2. Η διευθυντική ομάδα γνωρίζει τις απαραίτητες δεξιότητες, ικανότητες και τεχνικές γνώσεις που πρέπει να κατέχει, για αποτελεσματική καθοδήγηση, διαχείριση και ανάπτυξη του προσωπικού.
3. Το προσωπικό είναι σε θέση να προσδιορίσει το τι αναμένεται από τη διευθυντική ομάδα ούτως ώστε να διασφαλίζεται η αποτελεσματική καθοδήγηση, διαχείριση και ανάπτυξη του.

Αρχές

Εφαρμογή πρακτικών για βελτίωση της επίδοσης του οργανισμού
Η εφαρμογή του προτύπου Investors in People προϋποθέτει την εφαρμογή αποτελεσματικών πρακτικών για βελτίωση της επίδοσης του οργανισμού μέσω της ουσιαστικής επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό.

Αρχές

Αξιολόγηση της επίδρασης στην επίδοση του οργανισμού
Η εφαρμογή του προτύπου Investors in People προϋποθέτει τον προσδιορισμό της επίδρασης της επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό στην επίδοση του οργανισμού.

Δείκτες

5. Η διευθυντική ομάδα είναι αποτελεσματική στην καθοδήγηση, διαχείριση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού του οργανισμού

6. Η προσωπική επίδοση και συνεισφορά του ανθρώπινου δυναμικού στον οργανισμό αναγνωρίζεται και επιβραβεύεται σε ικανοποιητικό βαθμό

7. Το ανθρώπινο δυναμικό ενθαρρύνεται για ανάπτυξη αισθήματος «ιδιοκτησίας» και για ανάληψη ευθυνών μέσω της εμπλοκής του στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων

8. Το ανθρώπινο δυναμικό εκπαιδεύεται και αναπτύσσεται αποτελεσματικά αποφάσεων

Δείκτες

9. Η επένδυση του οργανισμού στο ανθρώπινο δυναμικό έχει συμβάλει στη βελτίωση της επίδοσης του οργανισμού

10. Υπάρχει συνεχής βελτίωση του οργανισμού στα θέματα διαχείρισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού

Αναμενόμενες Πρακτικές / Αποτελέσματα

1. Η διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να προσδιορίσει τις πρακτικές που ακολουθεί και διασφαλίζουν την αποτελεσματική καθοδήγηση, διαχείριση και ανάπτυξη του προσωπικού.
2. Η διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να παρουσιάσει πρακτικά παραδείγματα που επιβεβαιώνουν την παροχή επικοινωνιακής επαντροφοδότησης του προσωπικού σχετικά με την προσωπική του απόδοση, σε τακτά χρονικά διαστήματα και σε ικανοποιητικό βαθμό.
3. Το προσωπικό επιβεβαιώνει ότι η διευθυντική ομάδα είναι αποτελεσματική στην καθοδήγηση, διαχείριση και ανάπτυξη των στελεχών του οργανισμού.
4. Το προσωπικό επιβεβαιώνει ότι λαμβάνει επικοινωνιακή επαντροφοδότηση σχετικά με την προσωπική του απόδοση, σε τακτά χρονικά διαστήματα και σε ικανοποιητικό βαθμό.

1. Η διευθυντική ομάδα αναγνωρίζει και επιβραβεύει σε ικανοποιητικό βαθμό, την προσωπική επίδοση και συνεισφορά του προσωπικού στον οργανισμό.
2. Το προσωπικό είναι σε θέση να προσδιορίσει τον τρόπο με τον οποίο η συνεισφορά του στον οργανισμό έχει συμβάλει στη βελτίωση της απόδοσης του οργανισμού.
3. Το προσωπικό επιβεβαιώνει ότι η προσωπική του επίδοση και συνεισφορά προς τον οργανισμό αναγνωρίζεται και επιβραβεύεται σε ικανοποιητικό βαθμό.

1. Η διευθυντική ομάδα συμβάλει στην ανάπτυξη αισθήματος «ιδιοκτησίας» και ανάληψης ευθυνών, μέσω της εμπλοκής του προσωπικού στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.
2. Το προσωπικό επιβεβαιώνει, μέσω της παράθεσης πρακτικών παραδειγμάτων, ότι ενθαρρύνεται σε ικανοποιητικό βαθμό για συμμετοχή του στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων για θέματα που επηρεάζουν την προσωπική του απόδοση, καθώς και την απόδοση της ομάδας / τμήματός του και του οργανισμού γενικότερα (στο βαθμό που αναγνωρίζεται στη θέση εργασίας του).
3. Το προσωπικό επιβεβαιώνει, μέσω της παράθεσης πρακτικών παραδειγμάτων, ότι ενθαρρύνεται σε ικανοποιητικό βαθμό για ανάληψη ευθυνών για θέματα που δυνατόν να επηρεάζουν την προσωπική του απόδοση, καθώς και την απόδοση της ομάδας / τμήματός του και του οργανισμού γενικότερα (στο βαθμό που αρμόζει στη θέση εργασίας του).

1. Η διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να επεξηγήσει τις πρακτικές που έχει εφαρμόσει και διασφαλίζουν την πλήρη ικανοποίηση των αναγκών εκπαίδευσης και ανάπτυξης του προσωπικού.
2. Το προσωπικό είναι σε θέση να επεξηγήσει τον τρόπο με τον οποίο οι ανάγκες εκπαίδευσης και ανάπτυξης του έχουν ικανοποιηθεί, καθώς και να προσδιορίσει τα οφέλη ως προς την διεκπεραίωση των εργασιών.
3. Το νεοεισερχόμενο στον οργανισμό προσωπικό και το προσωπικό που έχει αναλάβει νέα καθήκοντα / ευθύνες μπορεί να προσδιορίσει τον τρόπο με τον οποίο το πρόγραμμα εισαγωγής του έχει συμβάλει στην αποτελεσματική ανάληψη των καθηκόντων του.

Αναμενόμενες Πρακτικές / Αποτελέσματα

1. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να προσδιορίσει τη συνολική επένδυση του οργανισμού σε χρόνο, κόστος και πόρους στον τομέα της εκπαίδευσης και ανάπτυξης του προσωπικού.
2. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να προσδιορίσει τη συνεισφορά της προσφερόμενης κατάρτισης, με ποσοτικά δεδομένα όπου είναι δυνατόν, στη βελτίωση της επίδοσης του οργανισμού.
3. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να προσδιορίσει τον τρόπο με τον οποίο αξιοποιούνται τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό στη διαδικασία διαμόρφωσης της στρατηγικής του οργανισμού.
4. Η διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να επεξηγήσει τη συνεισφορά της προσφερόμενης κατάρτισης στη βελτίωση της επίδοσης του προσωπικού και του οργανισμού γενικότερα.
5. Το προσωπικό είναι σε θέση να προσδιορίσει τον τρόπο με τον οποίο η προσφερόμενη κατάρτιση έχει συμβάλει στη βελτίωση της προσωπικής του επίδοσης, της επίδοσης της ομάδας / τμήματός του και του οργανισμού γενικότερα.

1. Η ανώτερη διευθυντική ομάδα είναι σε θέση να επεξηγήσει τον τρόπο με τον οποίο τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της επένδυσης στο προσωπικό του οργανισμού έχουν συμβάλει στη βελτίωση της στρατηγικής του οργανισμού στα θέματα διαχείρισης και ανάπτυξης του προσωπικού.
2. Η διευθυντική ομάδα επιβεβαιώνει, μέσω της παράθεσης πρακτικών παραδειγμάτων, ότι έχει περαιτέρω αναπτύξει τις ηγετικές και διευθυντικές ικανότητες της, για αποτελεσματική διαχείριση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού.
3. Το προσωπικό επιβεβαιώνει, μέσω της παράθεσης πρακτικών παραδειγμάτων, τις βελτιωτικές ενέργειες που έχουν εφαρμοστεί για αποτελεσματικότερη διαχείριση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού.