

عمليات إنهاء خدمة الموظف

تبرير

الخطوة الأولى لإنشاء برنامج تطبيق السلام الفعال هو تحديد سبب تنفيذ برنامج تطبيق السلام وما الذي يجب أن يكسبه الموظف منه. عادة، يتم وضع PIPS في مكان عندما يظهر أن الموظف هو أداء ضعيف، وسوف تحتاج إلى شكل من أشكال التحسين قبل المضي قدما مع أشكال أخرى من الانضباط. يجب أن يكون برنامج تطبيق السلام محددا فيما يتعلق بالمجالات التي تحتاج إلى تغيير أو تحسين ويجب أن ينشئ نوعا من المخطط التفصيلي للموظف. يجب على المدير مناقشة سبب تغير أدائهم مع الموظف وما سيحدث إذا لم يحدث ذلك. مخطط تفصيلي مسار العواقب التي يمكن أن تحدث إذا لم يكن هناك تحسين، بما في ذلك الإنهاء.

التحقق

بعد أن يتم شرح برنامج تطبيق السلام بالكامل وتحديد الفوائد وكذلك العواقب ، يجب على المدير التأكد من أن الموظف يفهم سبب وضعها في برنامج تطبيق السلام وإذا كانوا يعرفون ما هو متوقع منهم. بمجرد إخطار الموظف بوضعه في PIP ، يجب على المدير أن يسأل الموظف عما إذا كان لديه أي أسئلة أولية أو لديه أي ملاحظات يود تقديمها مقدما. قد يتساءل بعض الموظفين لماذا هم على PIP لبعض السلوكيات وسوف تحتاج إلى توضيح حول ما هي الإجراءات التي لا تعمل بالنسبة لهم وما هي مجالات السلوك سوف تحتاج إلى تغيير. يجب على المدير دائما الحصول على شكل من أشكال التأكيد على أن الموظف يفهم لماذا برنامج تطبيق السلام ضروري ولماذا سيحتاجون إلى المشاركة.



أدخل

يجب على المدير أن يخرج المبادئ التوجيهية الأساسية لبرنامج تطبيق السلام ويجب أن يشرح للموظف سبب استخدام برنامج تطبيق السلام لهم. في حين يتم إنشاء بعض الإجراءات من قبل مدير للموظف لمتابعة، من المهم أن المدير تضمين الموظف في طرق إنشاء حلول للمشكلة في متناول اليد. اسأل الموظف عن كيفية تفكيره في أنه يمكن حل المشكلة وكيف يدرك وضع خطته موضع التنفيذ. إذا كان الموظف غير متأكد من كيفية التعامل مع الموقف أو كيفية تحسين مشكلته، فاعرض ملاحظات ونصائح، ولكن لا تجب على المشكلة بالنسبة للموظف. السماح للموظف أن يحدث في برنامج تطبيق السلام الخاصة بهم وتحديد الطرق التي هم قادرون على تحسين أنفسهم يسمح لهم أن يكون لها مصلحة أكبر في الخطة، وسوف يشعر بمزيد من الثقة حول إجراء التغييرات الهائلة المبينة لهم.