

التعرف على الموظفين

الميزانية

يبقيه بسيط

يمكن تشبيه تصميم برنامج التعرف على الموظفين بكرة الثلج المتداول أسفل التل. عندما تتدحرج الكرة إلى أسفل التل ، فإنه يجمع الثلج. كلما كبرت كرة الثلج كلما زاد عدد الثلوج التي تجمعها وكلما زادت سرعة نموها. ما يبدو أن تبدأ صغيرة وبسيطة يمكن أن تنمو كبيرة ومعقدة بسهولة جدا. عند تطوير البرنامج، تأكد من الحفاظ على الإرشادات واضحة وبسيطة قدر الإمكان. تحقق مع موظفيك لمعرفة ما إذا كان لديهم أسئلة حول البرنامج. إذا كان الأمر كذلك، قد تحتاج إلى إعادة النظر في بعض جوانبه.

- إبقاء المبادئ التوجيهية بسيطة وواضحة
- تقديم أمثلة على ما تتوقعه
- توفير أدوات تشرح الأهداف أو المعايير
- تقديم دورات تدريبية وإعلامية

بمجرد اختيار أهداف البرنامج، سوف تحتاج إلى تشكيل ميزانية. من المهم أن نتذكر أن الميزانية الباهظة ليست مطلوبة بالضرورة. يمكن أن تكون المكافآت أي شيء من خمسة عالية إلى عظمة مدفوعة جميع النفقات. عند إنشاء ميزانية، تأكد من أن المكافآت المقدمة قابلة للتحقيق لأكثر من عام واحد فقط. لا تريد بدء تشغيل برنامج، بل فقط لتفكيكه في العام التالي بسبب مشكلات في الميزانية.

تحدث إلى فريق الإدارة أو أي قسم سيكون مسؤولاً عن تخصيص الأموال لبرنامج التعرف على الموظفين. قرر بشكل جماعي المبلغ الذي تريد الشركة إنفاقه على البرنامج. تذكر أن قول "شكرا لك!" مجاني.

إعداد الإرشادات

وفقا لقاموس ويبستر، يتم تعريف المبدأ التوجيهي كقاعدة عامة أو مبدأ أو نصيحة. المبدأ التوجيهي هو بيان لتحديد مسار العمل. يهدف المبدأ التوجيهي إلى تبسيط عمليات معينة وفقا لممارسة روتينية أو سليمة محددة.

لقد ناقشنا مسبقا ، أن التأكد من أن المبادئ التوجيهية الخاصة بك واضحة وبسيطة أمر حتمي للنجاح. وتكتسي إدارة التدريب على كيفية صياغة تلك المبادئ التوجيهية أهمية قصوى. ضع في اعتبارك أن نظام التقدير والمكافأة الجيد يوفر للموظفين ثلاثة أشياء:

- مكافأة معقولة لجهودهم
- إلهام للحفاظ على أدائهم الوظيفي وتحسينه
- وصف واضح لما هي السلوكيات التي تقدرها الشركة

عند إعداد الإرشادات، تأكد من اتباعها ضمن معايير سياسات الشركة وأهدافها.