

CASE STUDY FOR IMPORTANCE OF REPORTS FOLLOW UP

முன்னுரை:

XYZ விற்பனை நிறுவனம் பணியாளர்களின் நடத்தை கண்காணிப்பு அமைப்பை பயன்படுத்த பகுப்பாய்வு நிறுவனத்துடன் இணைகிறது.

பணியாளர் பயிற்சி:

நெறிமுறைகள், அறிக்கையிடல் சேனல்கள் மற்றும் உள் திருட்டின் விளைவுகளை வலியுறுத்தும் பயிற்சி மற்றும் விழிப்புணர்வு திட்டத்தை உருவாக்கக்கூடும்.

ஊழியர்களின் செயல்திறனை சரியாக மதிப்பிடுவதற்கு சீரான ஆய்வுகள் மற்றும் அறிக்கையிடல் வழிமுறைகளை அறிமுகப்படுத்தப்படும்.

Report – ஐ பின் தொடர்தலின் முக்கியத்துவம் பொறுப்பினை மேம்படுத்துகிறது:

Reports (வருகை, விற்பனை, GD, வாடிக்கையாளர் இணைப்பு, பொருள் மேலாண்மை விளக்கம்) கண்காணிக்கப்பட்டு பின்தொடர்படுகின்றன என்பதை ஊழியர்கள் அறிந்திருக்கும்படி மற்றும் உயர் செயல்திறனைப் பராமரிக்கும்படியும்.

“அனைவரும் தங்கள் செயல்கள் மற்றும் பங்களிப்புகளுக்கு பொறுப்பு என்ற கருத்தை இது வலுப்படுத்துகிறது.”

செயல்திறன் கண்காணிப்பு மேலாண்மை:

விற்பனைக்கான Reports - கள், வாடிக்கையாளர் சேவை கருத்து, சரிபார்ப்புப் பட்டியல் மற்றும் உற்பத்தித்திறன் அளவீடுகள் குறித்த வழக்கமான பின்தொடர்தல் ஊழியர்கள் தங்கள் நிலையைப் புரிந்துகொள்ள உதவுகிறது.

“இது ஆக்கபூர்வமான கருத்து மற்றும் செயல்முறை ஓட்டத்தின் சரியான நேரத்தில் அங்கீகாரம் அல்லது திருத்தத்தை அனுமதிக்கிறது.”

வெளிப்படைத்தன்மையை ஊக்குவிக்கிறது:

- தெளிவான, ஆவணப்படுத்தப்பட்ட செயல்முறைகள் இருக்கும்போது மற்றும் அந்த Reports - களை தீவிரமாக எடுத்துக் கொள்ளப்படும்போது ஊழியர்கள் மிகவும் பாதுகாப்பாக உணர்கிறார்கள்.
- அனைத்து Reports - களும் நம்பிக்கையை வளர்க்கின்றன மற்றும் பாரபட்சம் அல்லது தவறாக முடிவெடுப்பதைக் குறைக்கின்றன.

தொழில்முறை மேம்பாட்டை ஆதரிக்கிறது:

செயல்திறன் மேலாண்மை அமைப்பு Reports - கள் மேலாளர்கள் பயிற்சித் தேவைகளை அடையாளம் காணவும், தனிப்பட்ட ஊழியர்களுக்கு ஏற்றவாறு மேம்பாட்டுத் திட்டங்களை உருவாக்கவும் உதவுகின்றன.

“பணியாளர்கள் தனிப்பட்ட இலக்குகளை நிர்ணயிக்கவும் நிறுவனத்திற்குள் வளரவும் அறிக்கை நுண்ணறிவுகளைப் பயன்படுத்தலாம்.”

முடிவுகள்:

- ஊழியர்களின் மன உறுதி அதிகரித்தது, 70% ஊழியர்கள் Reporting சேனல்களைப் பயன்படுத்துகின்றனர்.
- இதனால் தடுப்பு நடவடிக்கை எடுக்க அதிக அதிகாரம் பெற்றதாக HR மற்றும் மேலாளர்கள் தெரிவிக்கின்றனர்.

சவால்கள்:

- பணியாளர்கள் Reports மூலம் கண்காணிக்க படுகிறார்கள் என்று உணர்ந்த ஊழியர்களிடமிருந்து ஆரம்ப எதிர்ப்பு.
- அறிக்கையிடல் அமைப்பில் தவறான நேர்மறைகளைத் தவிர்க்க Performance Mngement System தேவை.

முக்கிய குறிப்புகள்:

நெறிமுறை மற்றும் தரவு சார்ந்த பணியாளர் கண்காணிப்பு உள் திருட்டை கணிசமாகக் குறைக்கும்.

ஊழியர்களின் வளர்ச்சியைப் பெறுவதற்கு வெளிப்படைத்தன்மை மற்றும் பயிற்சி மிக முக்கியம்

கண்காணிப்பு பாதுகாப்பை நம்பிக்கை மற்றும் பணியிட மன உறுதியுடன் சமநிலைப்படுத்த Performance - ஐ உறுதி செய்ய வேண்டும்.

CASE STUDY FOR IMPORTANCE OF REPORTS FOLLOW UP

Introduction:

XYZ Retail company with a retail analytics firm to deploy a Retail Behaviour Monitoring System (RBMS).

Employee Training:

Rolled out a training and awareness program emphasizing ethics, reporting channels, and the consequences of internal theft.

Mystery Shopper Program: Introduced random inspections and report following mechanisms to assess employee performance anonymously.

Importance of Report follow-up:

Enhances Accountability:

When employees know that reports (e.g., attendance, sales, GD, Customer linking, material management chart) are being monitored and followed up and maintain high performance.

“It reinforces the idea that everyone is responsible for their actions and contributions.”

Improves Performance Tracking:

Regular follow-up on sales reports, customer service feedback, checklist and productivity metrics helps employees understand where they stand.

“It allows for constructive feedback and timely recognition or correction of process flow.”

Encourages Transparency:

Employees feel more secure when there are clear, documented processes in place and those reports are taken seriously.

All reporting builds trust and reduces favoritism or subjective decision-making.

Supports Professional Development

Performance Management System reports help to managers identify training needs and create development plans tailored to individual employees.

“Employees can use report insights to set personal goals and grow within the organization.”

Results:

- Employee morale increased, with 70% staff using internal reporting channels.
- HR and Managers reported feeling more empowered to take preventive action.

Challenges:

- Initial pushback from employees who felt surveillance was invasive.
- Need for careful calibration to avoid false positives in the reporting system.

Key Takeaways:

- Ethical and data-driven employee monitoring can significantly reduce internal theft.
- Transparency and training are crucial to gaining employees growth
- Monitoring should balance security with trust and workplace morale.