

PERFORMANCE MANAGEMENT

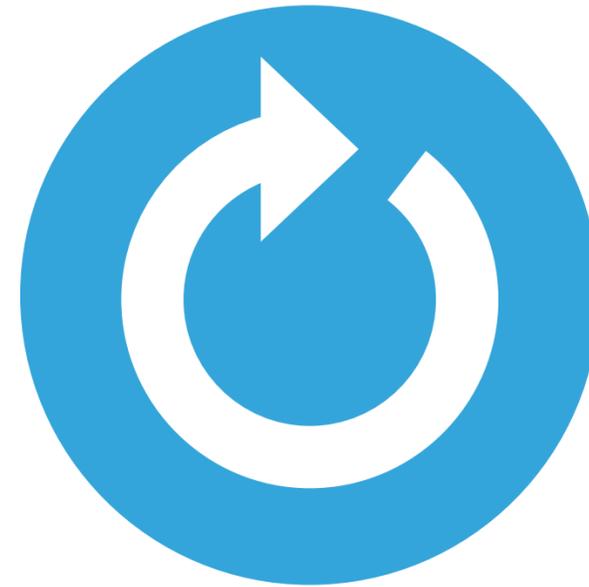


Ghisio
energia Pura



PERCHÉ INTRODURRE UN SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

- **Rendere trasparente il patto fra individuo ed organizzazione**
- **Monitorare allineamento di ruolo**
- **Introdurre e monitorare un sistema di misurazione dei risultati basato su nuove eccellenze di ruolo**
- **Identificare un percorso strutturato di assegnazione di obiettivi**
- **Identificare un percorso strutturato di misurazione dei risultati - non sono di budget - e relativi allo stile comportamentale più efficace per ogni ruolo e basato su competenze distintive [anche a distanza]**
- **Prendere decisioni basate su dati oggettivi e condivisi con le persone**
- **Correlare competenze, performance e benessere**
- **Valutare le occasioni di apprendimento**
- **Avere consapevolezza del potenziale presente in azienda**
- **Favorire l'apprendimento consapevole da parte delle persone**
- **Supportare una managerialità basata su feedback costruttivi**
- **Attivare un sistema di comunicazione e di monitoraggio della motivazione costanti.**
- **Attivare un sistema di ascolto delle persone, della loro soddisfazione e del loro vissuto verso l'azienda.**
- **Favorire trasparenza nel sistema di gestione e di valorizzazione dei risultati.**



IL SERVIZIO PUÒ ESSERE SVOLTO A DISTANZA ANCHE CON L'AUSILIO DI STRUMENTI DI PIATTAFORME DIGITALI

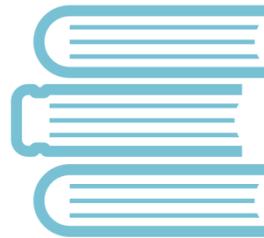
QUALI OUTPUT A FRONTE DI UN PROGETTO PILOTA

- Evidenza delle componenti distintive di ruolo
- Definizione dei comportamenti osservabili nelle performance di eccellenza
- Identificazione strumenti e modalità di valutazione in logica selezione e sviluppo
- Introduzione degli obiettivi di eccellenza di ruolo individuale / di team
- Introduzione di un sistema di autovalutazione e valutazione da parte del management [individuale / di team]
- Formazione del management coinvolto
- Implementazione di un sistema di valutazione delle performance basato sui risultati e sulle competenze (manageriali, soft, di execution, a titolo di esempio)
- Implementazione di un sistema di goal Setting, goal evaluation e feedback strutturato.
- Identificazione del modello di implementazione:
 - Processo
 - Strumenti
 - Formazione
 - Comunicazione interna
 - Ownership

E' POSSIBILE UTILIZZARE STRUMENTI DI ASSESSMENT DIGITALE A SUPPORTO DEL PROCESSO.



FASI DEL SERVIZIO



ANALISI

- DOCUMENTALE
- SISTEMI ESISTENTI
- PRASSI ATTUALI
- ASPETTATIVE HR
- ASPETTATIVE BU
- ESITI ULTIMA SURVEY
- ASPETTATIVE DELLE PERSONE



DISEGNO

- DA JOB A OBIETTIVI DI RUOLO PER 5 RUOLI
- MAPPATURA DELLE COMPETENZE DISTINTIVE DI RUOLO PER 5 RUOLI
- TRADUZIONE IN COMPORTAMENTI
- PIANO COMPORTAMENTO PROFESSIONALE DI ECCELLENZA PER OGNI RUOLO
- PESI
- KPI



MESSA A TERRA

- COMUNICAZIONE INTERNA RELATIVA AL PROGETTO
- FORMAZIONE DEL PERSONALE COINVOLTO BUSINESS / PEOPLE
- IMPLEMENTAZIONE DEL PROCESSO DI CONDIVISIONE DEGLI OBIETTIVI 2021 BASATI SU ASPETTATIVE DI RISULTATO, DI PERFORMANCE E DI COMPETENZE

Metodo PhygitalHr©

PHYSICAL + DIGITAL + HR

- Contaminazione fra il mondo fisico e il mondo digitale anche nella gestione di progetti di consulenza.
- Il digitale rappresenta un'estensione del reale.
- Possiamo quindi lavorare in sicurezza anche in questo periodo.
- Human Relations - le relazioni umane sono la base della collaborazione e dell'engagement, anche in digitale.



Riconoscere e abilitare il potenziale delle persone è un gesto di cura nei confronti dei vostri risultati di business e a beneficio del modo di lavorare insieme per raggiungerli. Limita lo stress!



Chiama per dirmi se hai trovato utile questo documento e per fissare un incontro conoscitivo.

<https://www.linkedin.com/in/silviaghiso/>

ALCUNI CLIENTI



AvantGrade.com



CONTATTI



+39 347 3813010



ENERGIAPURA@SILVIAGHISIO.IT

