



# PERFORMANCE MANAGEMENT

COME PROGETTARLO PER  
VALORIZZARE LE RISORSE AZIENDALI



[www.blutec.it](http://www.blutec.it)



## ***Impara a valorizzare le tue persone, adottando un approccio innovativo***

*I cambiamenti nel mondo del lavoro, le tecnologie digitali e le esigenze delle nuove generazioni stanno trasformando il modo in cui le persone lavorano e, di conseguenza, il modo in cui le aziende operano e coinvolgono i dipendenti, rivelando l'inefficacia delle tradizionali strategie di People Management. Muoversi e prendere decisioni in questa situazione non è semplice, richiede la capacità di ripensare i rapporti tra manager e collaboratori, progettando nuovi paradigmi organizzativi per la gestione delle persone nel luogo di lavoro.*

Per una corretta gestione delle persone le aziende devono acquisire consapevolezza dell'evoluzione dei bisogni delle persone e del significato che esse attribuiscono al lavoro.

L'attività professionale ha assunto un ruolo centrale nel dare significato alla propria esistenza. Non può essere considerata come un mero mezzo di sostentamento, ma come uno strumento attraverso il quale realizzarsi come individui.

***Le persone oggi sono alla ricerca di ambienti di lavoro in cui potersi realizzare, sentirsi valorizzati e condividere i propri valori.***

### *I nuovi bisogni dei talenti*

- ✓ Allineamento valoriale
- ✓ Work-life balance
- ✓ Crescita personale
- ✓ Sostenibilità

## COME STA CAMBIANDO IL RUOLO DELL'HR

Più che mai, gli HR ricoprono un ruolo fondamentale, volto a sostenere la crescita ed il benessere delle persone e, di conseguenza, favorire lo sviluppo del business aziendale.

**Si sta assistendo alla migrazione dei compiti dei responsabili del personale da una "classica" gestione amministrativa ad un contributo strategico.**

In uno scenario in continuo mutamento viene richiesta agli HR **proattività** e capacità di anticipare gli eventi, intercettando potenziali rischi e criticità che coinvolgono l'asset più importante dell'azienda: le persone.

L'HR continua ad essere il responsabile delle relazioni sindacali e della corretta amministrazione del personale ma, sempre più, gli vengono richieste **empatia e ascolto** attivo ed anche competenze utili alla costruzione di un sistema di Performance Management evoluto.

## L'EVOLUZIONE DEL PERFORMANCE MANAGEMENT

La valutazione delle performance non deve e non può rappresentare esclusivamente un momento economico. In molti casi, le aziende confondono il sistema di Performance Management con una politica premiante che verte esclusivamente su obiettivi aziendali, al raggiungimento dei quali, vengono poi erogati premi economici.

In un simile contesto, l'unico vantaggio di avere un sistema premiante sta nel far felici momentaneamente i dipendenti tramite l'erogazione di una quota di stipendio variabile.

Il valore aggiunto di un sistema evoluto di Performance Management sta nella **condivisione di informazioni e strumenti fondamentali per motivare e promuovere la crescita delle persone**, per renderle autonome ed in grado di prendere decisioni utili al business.

**È necessario comprendere che ogni sistema di valutazione richiede di un'attenzione sartoriale nella propria messa a terra, in modo da adattarsi perfettamente alla struttura, all'organizzazione e all'ambiente di riferimento.**

*Un ottimo sistema di valutazione delle performance che ha funzionato perfettamente in una realtà, non è detto che possa funzionare in una società differente per numero di dipendenti, complessità organizzativa o settore.*



# COME COSTRUIRE UN SISTEMA DI PERFORMANCE MANAGEMENT EFFICACE

## STEP 01

Consigliamo sempre di partire dall'**analisi** di **Strategia, Vision e Mission** per acquisire reale consapevolezza dello stato corrente dell'azienda.

## STEP 02

A questo punto si identificano gli **indicatori di misurazione delle prestazioni** il più possibile **oggettivi e coerenti** ai risultati che la Direzione si auspica di raggiungere.

## STEP 03

È preferibile poi **ampliare il tavolo** di lavoro, coinvolgendo anche **il Top e il Middle Management**, per due motivi: non calare le decisioni dall'alto e avere il contributo prezioso di chi, giorno per giorno, vive la quotidiana operatività e conosce davvero le competenze necessarie al corretto svolgimento dei ruoli.

## STEP 04

Consigliamo di non limitare la valutazione delle performance ai soli obiettivi numerici, ma di considerare anche **obiettivi qualitativi** come le hard e le soft skills.

*Per quanto riguarda la definizione degli obiettivi qualitativi, in riferimento alle **hard skills** è necessario in un primo momento delineare una mappatura delle competenze tramite l'osservazione dell'HR e le informazioni ottenute da interviste semi-strutturate ai responsabili di funzione. Per le **soft skills** invece è consigliato partire dai valori aziendali per valutare quanto i propri dipendenti contribuiscano a diffondere la cultura dell'azienda, per far sì che sia possibile premiare quei comportamenti in linea con la visione dei vertici aziendali.*

### STEP 01

#### ANALISI DEL CONTESTO



### STEP 02

#### DEFINIZIONE INDICATORI



### STEP 03

#### AMPLIAMENTO TAVOLO



### STEP 04

#### INTEGRAZIONE HARD E SOFT SKILLS



## Cosa facilita l'adozione di un sistema di Performance Management evoluto?

Rispetto ad un "classico" sistema premiante, un sistema evoluto prevede e apporta significativi **cambiamenti all'organizzazione aziendale**, perché richiede all'HR di affiancare e supportare il Top e il Middle Management per abituarli al **nuovo modo di lavorare**.

Ci sono diversi aspetti che catalizzano l'adozione del nuovo sistema.

Di seguito ne riportiamo due:

- ✓ **Aumentare le informazioni** a disposizione dei collaboratori per migliorare engagement ed efficacia decisionale delle persone
- ✓ Promuovere una **cultura basata sul feedback** al fine di instaurare a tutti i livelli relazioni trasparenti e di fiducia

## Applicazione di un approccio innovativo: QUALE IL VALORE AGGIUNTO?



Una maggiore collaborazione tra i vari livelli si traduce in una **relazione di ascolto attivo e feedback continuo**, funzionale ad incentivare i propri collaboratori al raggiungimento dei risultati aziendali



L'applicazione di un evoluto sistema di valutazione permette ai **dipendenti di essere maggiormente gratificati**, in quanto facilita il perseguimento degli obiettivi e di conseguenza l'accrescimento professionale e personale



L'allineamento dei comportamenti individuali e di team alla strategia e alla cultura organizzativa, favorendo il **consolidamento della Brand Reputation**





Gli esperti tecnologici delle risorse umane



## I NOSTRI SERVIZI

I nostri servizi sono rivolti alle aziende che vogliono migliorare il loro modo di lavorare, risparmiando costi e ottimizzando le risorse. Blutec supporta le aziende nel loro percorso di crescita attraverso l'individuazione delle migliori strategie e l'applicazione di strumenti informatici personalizzabili in base alle esigenze delle singole aziende.



### PEOPLE MANAGEMENT

Scopri come migliorare l'efficienza dei processi delle risorse umane



### TOTAL REWARD

Scopri gli incentivi e il benessere dei dipendenti

[marketing@blutec.it](mailto:marketing@blutec.it)

[www.blutec.it](http://www.blutec.it)

