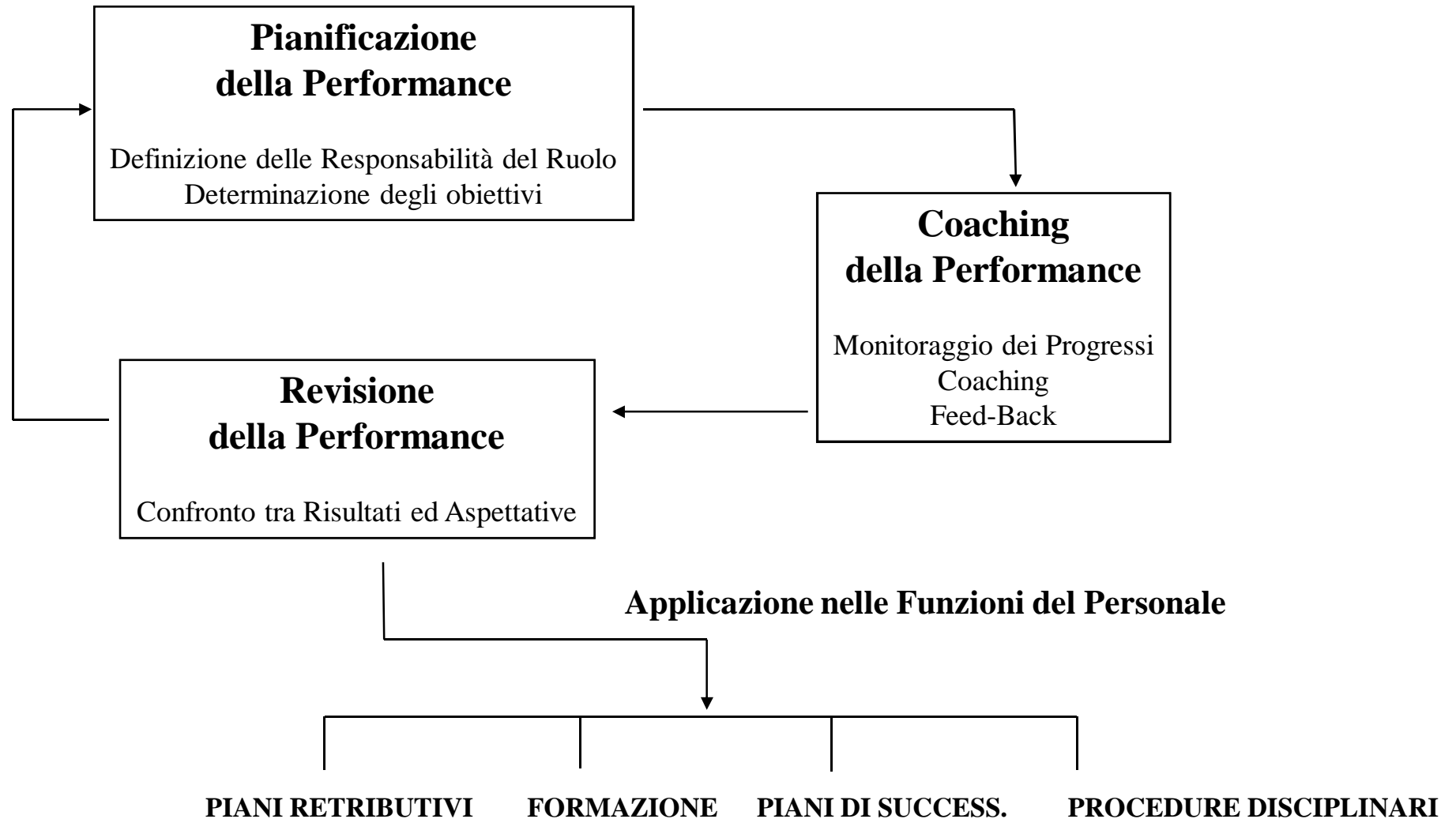


*Creating Your Future*

## Il Ciclo del Performance Management

Un approccio sistematico

## Il ciclo del Performance Management



## Il Performance Management

- E' un processo continuo
- La finalità è supportare il personale nel raggiungimento dei propri obiettivi
- La valutazione è solo uno dei momenti e non il più importante
- La valutazione e definizione degli obiettivi impegna valutatore e valutato in un contratto con responsabilità reciproche
- Il coaching è la modalità con cui il personale viene seguito e supportato
- Il piano di sviluppo della performance è lo strumento che orienta il coaching
- L'attività formativa come supporto al miglioramento della performance

**“Approccio attivo e positivo  
volto ad aiutare le persone  
inserite in un contesto lavorativo  
a sviluppare strategie per la realizzazione  
di cambiamenti di successo  
professionali e personali  
e ad aiutare le organizzazioni  
a beneficiare della loro riuscita”**

## Il Coaching – Finalità per i Capi o Supervisor

- Stabilire un dialogo sistematico con il collaboratore su:
  - obiettivi posti e risultati conseguiti
  - aspettative ed esigenze reciproche
  - specifici punti di forza e di debolezza del collaboratore
  - azioni ed interventi volti allo sviluppo professionale
  - azioni di facilitazione svolte dal capo o supervisore
- Migliorare l'efficacia e l'efficienza della propria funzione
- Promuovere l'adesione professionale dei collaboratori agli obiettivi aziendali
- Identificare le azioni formative

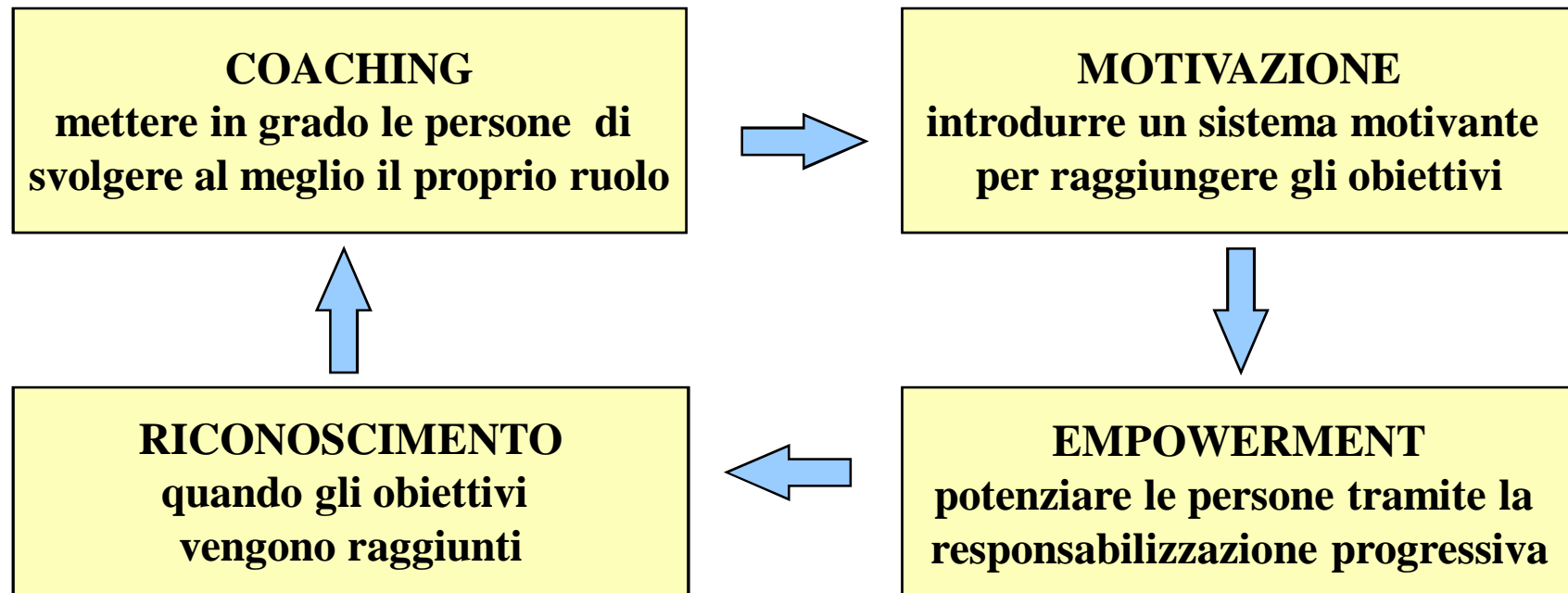


## Il Coaching – Finalità per i collaboratori

- Operare su aree di responsabilità ed obiettivi di lavoro chiari e definiti, sulla cui base verificare lo svolgimento della propria attività
- Contribuire alla definizione dei propri obiettivi
- Conoscere contenuti e criteri di valutazione della propria attività
- Esprimere le proprie aspettative professionali
- Esprimere le esigenze di supporto da parte del capo o supervisore
- Esprimere le proprie necessità formative



## Motivazione e Coaching



## Il ruolo del Coach

- Sviluppa CAPACITA' ed EFFICIENZA nelle persone dando loro specifiche indicazioni e supportandole affinché:
  - § diventino più efficaci nel proprio ruolo all'interno del team
  - § trovino autonomamente le soluzioni ai problemi
- Allena l'individuo al costante miglioramento di se stesso
- Ne individua punti di forza e di debolezza
- Definisce il programma di sviluppo appropriato per la massimizzazione del suo contributo al Team



## Performance Management e Piani Formativi

- La formazione come modalità di acquisizione di competenze e strumenti per il miglioramento della performance
- La formazione come azione sul singolo individuo a fronte dei gap tra obiettivi/risultati e misurazioni di quality monitoring
- Da un modello formativo di gruppo ad un modello formativo centrato sul singolo
- Il ruolo dell'e-learning

## Performance Management & Compensation

- Necessità di chiarire i contenuti dei ruoli professionali (analisi e valutazione delle posizioni e delle mansioni)
- Necessità di definire i percorsi di sviluppo professionale e retributivo
- Introduzione di un Sistema di Valutazione della prestazione individuale basato sugli indicatori di Quality Monitoring
- Progressiva attenuazione degli automatismi a vantaggio di un sistema basato sul rapporto obiettivi/risultati misurati

## Pianificazione delle Risorse e Processi di Valutazione



Per informazioni



*Creating Your Future*

**HumanWare s.a.s.**  
**Via Tino Buazzelli, 51 - 00137 Roma**  
**+39 06 823861**  
[www.humanware.it](http://www.humanware.it)  
[humanware@humanware.it](mailto:humanware@humanware.it)