



Performance Management

**Acceleratore di
competitività per
le aziende e per le
persone**

Milano, 5 marzo 2015

ESTIE

a GI GROUP company
OD&M
CONSULTING
Your People, Our Work

www.odmconsulting.com

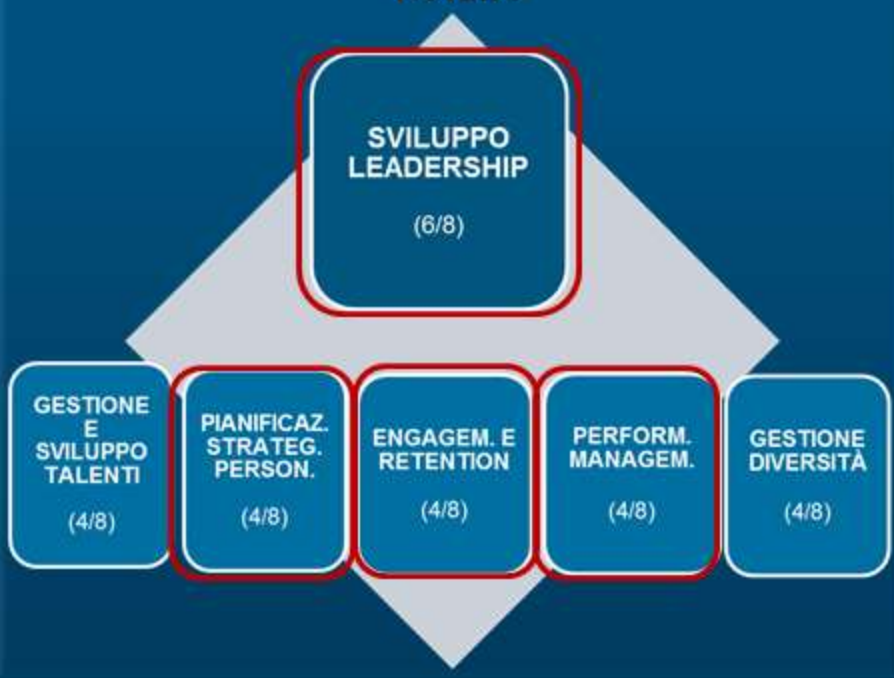
Il nostro punto di partenza

COME I SISTEMI DI PM POSSO CONTRIBUIRE ALLA CRESCITA DELLA CULTURA DEL MERITO E DELL'EQUITA' NELLE ORGANIZZAZIONI



Direzione del personale: in Italia sfide 2015 «diverse» da quelle dei contesti internazionali

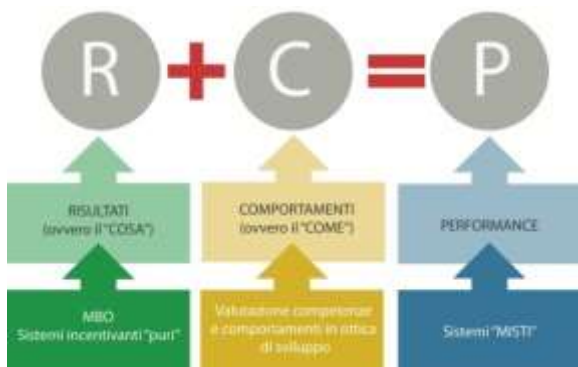
SFIDE INTERNAZIONALI PERCEPITE ANCHE IN ITALIA



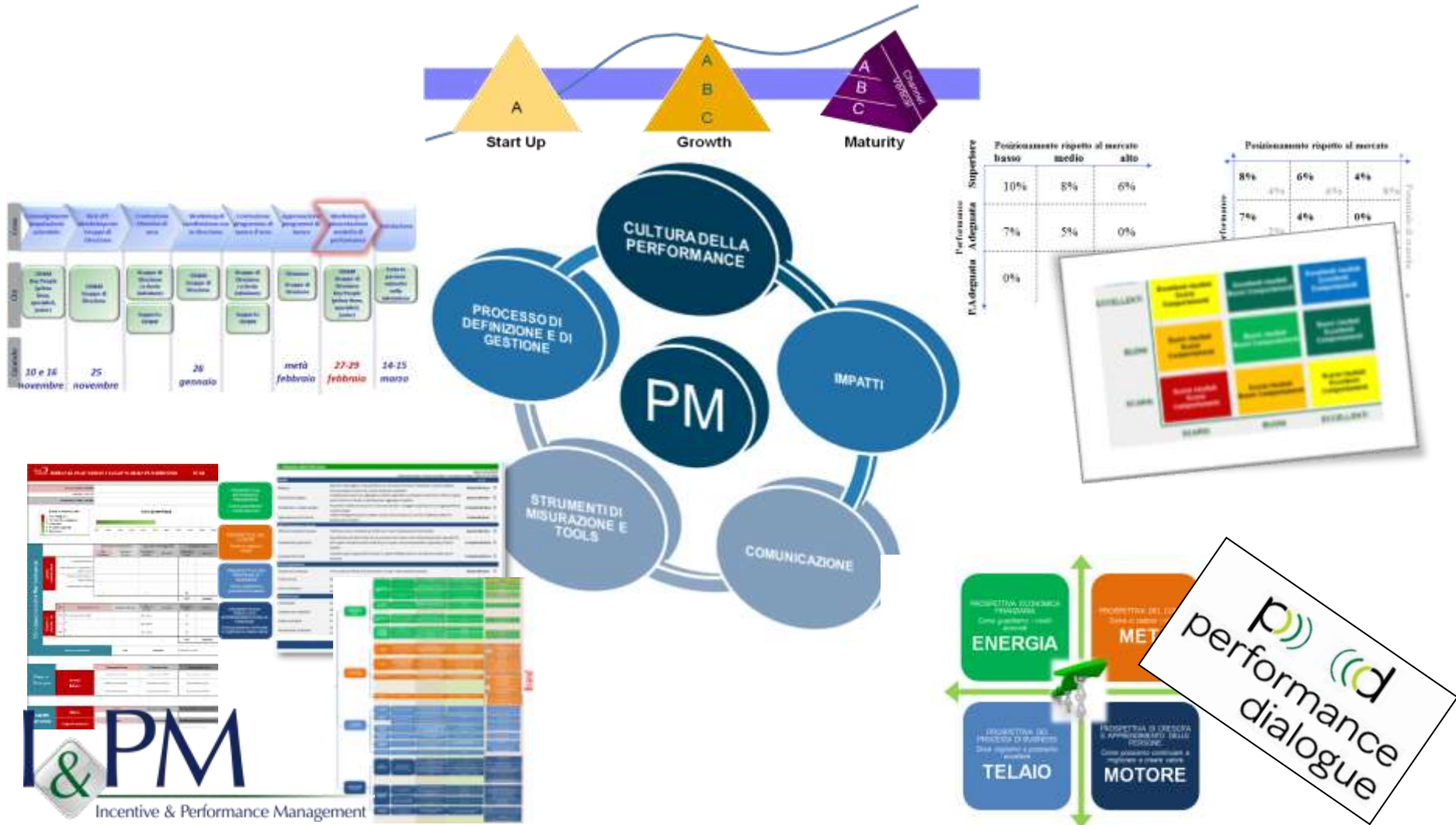
SFIDE ITALIANE

- > GESTIONE CAMBIAMENTO
- > INCREMENTO DELLA PRODUTTIVITÀ
- > EFFICIENTAMENTO DEI COSTI
- > ALLINEAM. STRATEGIA HR A OBIETTIVI AZIENDALI
- > CULTURA PERFORMANCE
→ PERFORMANCE MANAGEMENT (INTERN.)
- > GESTIONE FLESSIBILITÀ
- > INNOVAZIONE
- > CREDIBILITÀ DELLA FUNZIONE E SUO CONTRIBUTO A SOSTEGNO BUSINESS

PM – UN APPROCCIO INTEGRATO



PM – UN APPROCCIO INTEGRATO



Impatti – non solo «piani di sviluppo»

	Performance Development Plan	Performance Improvement Plan
<i>COS'E'</i>	Piano di Sviluppo	Piano di Miglioramento della Prestazione
<i>COM'E'</i> <i>(CARATTERISTICHE)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Scarsamente pianificabile • «Corsocentrico» • Tempi meno vincolanti • Formalizzato • Condiviso 	<ul style="list-style-type: none"> • Pianificato (punti di verifica definiti e vincolanti) • Strutturato e diversificato nei contenuti • Condiviso • Formalizzato
<i>CON CHI E QUANDO SI USA</i>	High e Average Performer, Il Piano di Sviluppo viene applicato tradizionalmente in qualunque caso	Low Performer, ovvero quando la prestazione non risponde adeguatamente alle richieste organizzative aziendali e deve essere migliorata

Performance Management e produttività

1. Alcune persone sono significativamente più produttive di altre
2. Se non viene gestito, il livello di produttività dei best performer tende a diminuire
3. Nei periodi di “crisi” si possono ottenere sforzi sopra la media



1. Nei team molto coesi i singoli individui sono influenzati dai colleghi
2. Il livello di produttività decresce sensibilmente se gli obiettivi non sono chiari
3. La produttività aumenta se i sistemi di misura sono efficaci e vi è un link con il sistema di ricompensa

1. Spesso si sente dire alle persone “ sto andando al lavoro” come se il lavoro fosse un luogo o una destinazione
2. Processi organizzativi inefficienti influiscono negativamente sulla produttività di individui e gruppi
3. La produttività di individui e gruppi è favorita da una cultura del miglioramento continuo

CONCLUSIONI

- ❑ La performance e, di conseguenza, la sua gestione è una leva importante che permette di guidare le scelte aziendali per le persone e sulle persone; è fondamentale per lavorare nella logica del rafforzamento dell'occupabilità esterna ed interna
- ❑ Per tradurre questa affermazione in comportamenti concreti all'interno dell'azienda la Direzione Risorse Umane ha un ruolo determinante nel
 - ❑ Supportare il Top Management per la definizione del sistema più adatto per l'azienda non solo come strumenti ma anche come processo di progettazione e gestione
 - ❑ Strutturare un piano di comunicazione che faciliti la comprensione delle logiche e dei meccanismi di gestione
 - ❑ Lavorare con i capi nell'applicazione del sistema e nell'aiutarli a gestire le conseguenze
 - ❑ Contribuire a rendere le persone in azienda sempre più consapevoli che come si lavora, i risultati che si raggiungono ed i piani di sostegno e sviluppo della performance sono risposte concrete alla domanda che tutti noi ci poniamo: come restare competitivi nel mercato del lavoro a lungo



OD&M Consulting

Piazza IV Novembre, 5

20124 Milano, Italia

Tel. +39 02.44411090

Fax +39 02.44411080

Email: odm@odmconsulting.com

www.odmconsulting.com