



Best

## La valutazione delle risorse umane

Riconoscere e valorizzare competenze, prestazioni e potenziale

 Presenziale

Durata : 2 giorni (16 Ore)

WebCode : 2.1.50

Packaged : Su richiesta

Customized : Su richiesta

Valutare le risorse umane deve essere un processo strettamente correlato al business e alla strategia aziendale. Valutare e misurare il patrimonio umano è fondamentale quanto la valutazione degli assets finanziari, tecnici e materiali. Il corso fornisce l'approccio adeguato per organizzare e gestire un sistema efficace di valutazione delle risorse umane indirizzato al miglioramento delle prestazioni e allo sviluppo del capitale umano.

### Obiettivi del corso

- Comprendere la logica dei sistemi di valutazione delle risorse umane
- Definire la struttura del sistema di valutazione e misurazione delle prestazioni
- Identificare le eventuali correlazioni tra valutazione del potenziale e processo di valutazione delle prestazioni
- Conoscere le diverse metodologie di valutazione: top down, bottom up, 360° feedback
- Considerare la corretta relazione tra politiche del personale, sistema valutativo e sistema incentivante

### A chi è rivolto

- HR Director, Manager & HR professional
- Learning, Training & Hiring Manager
- COO e CFO con responsabilità di gestione delle risorse umane, Compensation manager

### Programma

#### La valutazione

- La gestione strategica delle risorse umane e la centralità del processo di valutazione
- I fattori che determinano la prestazione: obiettivi strategici, disegno organizzativo, competenze richieste, motivazione, clima aziendale, la cultura organizzativa
- L'implementazione di un efficace sistema di valutazione individuali: attori, obiettivi, modalità di valutazione, responsabilità
- Fattori di efficacia delle schede di valutazione
- Definizione degli obiettivi di prestazione
- Come evitare possibili distorsioni nel processo di valutazione
- La gestione efficace dei feedback per attivare la motivazione interna
- Impatto culturale e resistenze al cambiamento nell'introduzione dei sistemi strutturati di valutazione e retribuzione delle performance
- La centralità delle revisioni dei sistemi nelle fasi di cambiamento organizzativo

## Condurre un colloquio di valutazione

- Definire i criteri di valutazione
- Valutare gli obiettivi
- Punti essenziali del colloquio

## Evoluzione nella gestione dei talenti e del potenziale

- Le principali evoluzioni nel talent management
- I concetti di prestazioni, competenze e potenziale
- Differenziare il concetto di talento, competenze, potenziale e alto potenziale
- I criteri per la valutazione del potenziale e alto potenziale
- Identificare i criteri discriminatori
- Incrociare prestazioni e potenziali

## Individuare e sviluppare il talento e il potenziale

- Comprendere il significato di potenziale e performance.
- Gli strumenti per rilevare il potenziale (test, valutazione, 360, etc.)
- Identificare i fattori critici per la retention
- Strumenti di sviluppo del potenziale (coaching, formazione, reti, etc.)
- Gestire i talenti

## Fare evolvere i propri sistemi HR

- Identificare i fattori di attrazione della propria organizzazione
- Identificare le esigenze dei giovani sul lavoro
- Rivedere le pratiche di gestione dei talenti

## Esercitazioni

- Case study e autocasi
- Simulazioni progettuali
- Griglia di osservazione dei comportamenti