

Best

La valutazione delle Risorse Umane

Riconoscere e valorizzare competenze, prestazioni e potenziale

★★★★★ 4,4/5 (29 avis)

 Presenziale / a distanza



Durata in presenza : 2 giorni (16 Ore)
Durata online : 2 giorni (13 Ore)

Open : 1.250,00 € +IVA
Packaged in azienda : 2.900,00 € +IVA +10% di
Project Management (Quota riferita ad un gruppo
di 10 pax max)
Customized : Su richiesta

WebCode: 2.1.50

Il processo di valutazione delle **Risorse Umane** deve essere strettamente legato al **business** e alla **strategia** aziendale. Valutare e misurare il patrimonio umano è tanto cruciale quanto la valutazione degli asset finanziari, tecnici e materiali. In un contesto in cui le **dinamiche aziendali** e il **mercato del lavoro** si evolvono rapidamente, la digitalizzazione e l'introduzione di **intelligenze artificiali** giocano un ruolo determinante nella trasformazione dei sistemi di valutazione delle risorse umane, insieme ai **cambiamenti generazionali** che richiedono un approccio più flessibile e inclusivo.

In questo panorama, promuovere un ambiente organizzativo che rifletta i valori aziendali e valorizzi il capitale umano diventa essenziale per migliorare le prestazioni individuali e collettive. Il focus si sposta sull'adattamento delle valutazioni alle potenzialità e alle prospettive dei collaboratori, in modo da favorire uno sviluppo continuo e coerente con gli **obiettivi aziendali**.

A chi è rivolto

- HR Director, HR Manager, HR professional
- Learning, Training & Hiring Manager
- COO e CFO con responsabilità di gestione delle Risorse Umane, Compensation Manager

Programma

I fondamentali della valutazione delle Risorse Umane

- La gestione strategica delle Risorse Umane e la centralità del processo di valutazione
- Le diverse forme di gestione delle Risorse Umane e gli approcci valutativi correlati
- I fattori che determinano la prestazione: obiettivi strategici, disegno organizzativo, competenze richieste, motivazione, clima aziendale, cultura organizzativa
- L'implementazione di un efficace sistema di valutazione individuali: attori, obiettivi, modalità di valutazione, responsabilità

Evoluzione dei sistemi HR

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

Evoluzione nella gestione del talento e del potenziale

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

La valutazione delle Risorse Umane

- 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

La progettazione HR dei colloqui manageriali di valutazione

- Linee guida per l'impostazione complessiva
- Rapporto tra ruolo gerarchico e dinamica relazionale
- Definire i criteri di valutazione
- Punti essenziali del colloquio

Individuare e sviluppare la prestazione 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.)



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



Esercitazioni

In base alle caratteristiche dei partecipanti (ruolo e seniority) potranno essere proposte esercitazioni individuali e simulazioni di gruppo.



Date e sedi 2026



Ultimi posti



Edizione garantita

Online

dal 20 mar al 23 mar

- dal 20 mar al 20 mar
- dal 23 mar al 23 mar

dal 21 lug al 24 lug

- dal 21 lug al 21 lug
- dal 24 lug al 24 lug

dal 20 ott al 23 ott

- dal 20 ott al 20 ott
- dal 23 ott al 23 ott

Milano

dal 18 giu al 19 giu

dal 1 dic al 2 dic