



PILLOLE DI MANAGEMENT

Ri-definire la prestazione

OBIETTIVI



GIOVEDÌ
19 LUGLIO 2018



ORE 16.00



MILANO, IN
VIA COPERNICO,
38



PER VISUALIZZARE
LA MAPPA
[CLICCA QUI](#)

Quanto spesso sentiamo che i Manager di Linea, responsabili di team non sono soddisfatti del sistema di valutazione della loro azienda? Quanto spesso sono critici per la valutazione ricevuta?

- # la procedura è troppo complicata
- # il sistema è obsoleto
- # la valutazione non è allineata al "mood" aziendale
- # la valutazione è superficiale; sono anni che scriviamo le stesse cose
- # è come una pagella ma tanto poi tutti sono promossi (o nessuno)

Per anni la revisione annuale delle prestazioni è stata il metodo prevalente per misurare le prestazioni e fornire feedback ai dipendenti.

Cosa c'è di sbagliato in questo?

Se presti attenzione sentirai dire che gli strumenti sono inefficaci per misurare con precisione le prestazioni, per non parlare di motivare le buone prestazioni, di gestire percorsi di crescita, per costruire logiche di lavoro in team.

Inoltre, è altamente soggettivo, un difficile scambio a 2 vie, che dipende dai manager che ricordare cosa è successo durante il lungo, lunghissimo anno.

La revisione annuale si è concentrata sul processo, sul raggiungimento o meno di target numerici, piuttosto che sul monitoraggio dei risultati e sulla verifica di come gli stessi sono raggiunti o lo possono essere.

Alcune aziende stanno revisionando il modello, introducendo periodiche, frequenti sessioni di feedback.

La nuova tendenza si completa con includere i comportamenti manageriali/professionali che il singolo mette in atto, non solo nei confronti del suo capo ma nel contesto in cui agisce (interno ed esterno).

Questo può portare alla creazione di una grande esperienza per i colleghi/collaboratori.

Vorresti:

- **Conoscere meglio** la cultura e le pratiche manageriali dell'azienda per elaborare piani di sviluppo individuale e collettivo adeguati?
- **Coinvolgere i tuoi esperti e team leader** nel loro sviluppo attraverso una presa di coscienza delle aspettative del loro ambiente professionale e dei loro assi prioritari di sviluppo?
- **Allineare** le loro competenze alla posta in gioco dell'azienda?
- **Sviluppare una cultura della comunicazione e del feedback**, a tutti i livelli?

Vorresti:

- **Avere a disposizione uno strumento** semplice da usare che Ti consente di confrontare le diverse percezioni delle competenze dei collaboratori, di individuare insieme a loro e ai loro responsabili i punti di forza, i punti di controllo e i divari rispetto alle aspettative e costituisce una base di riflessione per l'elaborazione di un piano di sviluppo?

Vorresti:

- **Testarlo?**

Condurrà l'atelier

LUCA COLAUTTI, Senior Consultant di RisorSe PerformanSe Premium Partner.

Aprirà i lavori

PAOLO CITTERIO, Presidente Nazionale GIDP/HRDA.

N.B. Si invitano tutti i partecipanti a raggiungere la sede con puntualità e a portare con se' un proprio tablet o laptop o smartphone: l'incontro avrà un taglio operativo e verrà data la possibilità di poter provare in modo interattivo lo strumento sviluppato da PerformanSe.

IL CONVEGNO È
RISERVATO
ESCLUSIVAMENTE AGLI
ASSOCIATI GIDP E ALLE
AZIENDE CLIENTI
RISORSE
PERFORMANSE
PREMIUM PARTNER

PER ISCRIVERSI
[CLICCA QUI](#) E
COMPILARE IL FORM
ENTRO E NON OLTRE
MERCOLEDÌ 18 LUGLIO
ATTENDERE
CONFERMA DI
AVVENUTA
REGISTRAZIONE

AL TERMINE DEI
LAVORI VERRÀ
OFFERTO UN
APERITIVO DA
PERFORMANSE
CONNECTING DECISION TO TALENT

PARTNER GIDP