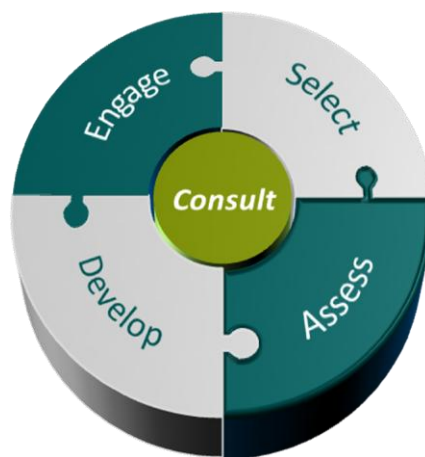


Talent Decisions

Turn high potential into high performance

ASSESS PERFORMANCE PERFORMANCE APPRAISAL



ASSESS

INTRODUZIONE

Invariabilmente da tutte le indagini di engagement così come dai colloqui di feedback individuale emerge che le persone fanno fatica a comprendere la connessione tra gli obiettivi assegnati, i risultati raggiunti e i riconoscimenti ottenuti.

Spesso tale “fatica” è connessa ad una carenza congenita dei sistemi di Performance Appraisal vuoi per un focus eccessivo sugli aspetti di sviluppo e non su quelli retributivi, vuoi per una scarsa attenzione a chiedere ai manager una chiara differenziazione tra le valutazioni assegnate alle persone. La conseguenza è che, quasi ovunque, i risultati delle valutazioni tendono ad essere appiattiti verso un valore medio centrale.

IL NOSTRO APPROCCIO

Grazie alla robustezza, scalabilità dei nostri strumenti, e alle esperienze maturate in contesti particolarmente sfidanti, siamo in grado di supportare i nostri clienti nella costruzione di sistemi e processi di valutazione della performance in grado di orientare efficacemente i comportamenti aziendali, integrandosi con tutti gli altri processi di Talent Management.

Inoltre, per garantire che i modelli siano utili al raggiungimento degli obiettivi a lungo termine della vostra azienda, consideriamo il contesto di riferimento, in termini di cultura, strategia aziendale, sfide di business e strategia delle risorse umane..

All'interno di quest'ultima cornice, supportiamo i nostri clienti a strutturare alcune o tutte le seguenti componenti:

1. **What of Performance (COSA):** scorecards funzionali per determinare gli obiettivi, le loro interconnessioni e quindi costruire una chiara connessione tra obiettivi, risultati e riconoscimenti
2. **How of Performance (COME):** le competenze e i comportamenti del leadership model aziendale e la loro articolazione per differenti livelli manageriali
3. **Absolute Performance (la VALUTAZIONE ASSOLUTA):** la valutazione della persone rispetto al raggiungimento dei propri obiettivi
4. **Relative Performance (LA VALUTAZIONE RELATIVA):** la valutazione della prestazione della persona rispetto ai suoi pari
5. **Calibration Meeting:** I meeting dove i manager di aree differenti comparano le prestazioni relative per arrivare ad una reale differenziazione tra alti e bassi performer
6. **Discussioni di Feedback:** sessioni di restituzione delle valutazioni, e, dei messaggi chiave, nonchè di discussione della connessione tra prestazione, aspetti retributivi e piano di sviluppo

ASSESS

CINQUE RAGIONI PER SCEGLIERE IL NOSTRO APPROCCIO

- Per avere una base sulla quale costruire discussioni “ricche”, nelle quali i dipendenti ricevono feedback chiari e costruttivi sui risultati raggiunti e sulle e aree di miglioramento
- Per assicurare un approccio equo e coerente alla valutazione delle performance, rafforzando la filosofia dell’azienda
- Per fornire una correlazione chiara tra performance e retribuzione
- Per distinguere in modo chiaro tra alte e basse performance
- Per supportare l’obiettivo aziendale di creare una cultura di eccellenza nella prestazione

Talent Decisions

Turn high **potential** into high **performance**

Per ulteriori informazioni:

Talent Decisions s.r.l.

Viale Angelo Filippetti 28 - 20122 Milano

Tel. +39.02.7772181 - Fax +39.02.777818444

info@talentdecisions.it - www.talentdecisions.it