

# La Valutazione Come Strumento di Valorizzazione delle Risorse

02 GIORNI

## OBIETTIVI

Fornire alcuni riferimenti teorici e pratici per muoversi con efficacia nell'area della valutazione dei collaboratori senza incorrere in eccessive schematizzazioni che fanno perdere i nuclei più caratteristici, vitali e produttivi dell'individuo o in soggettività che impediscono la stesura di un concreto piano di sviluppo delle risorse umane. Inquadrate la valutazione come un processo articolato in cui gli obiettivi e le peculiarità degli interlocutori coinvolti, valutatore e valutato, devono trovare una necessaria coerenza con la cultura dell'azienda e dei suoi obiettivi critici.



*"Il primo rischio professionale di un manager è la superficialità"*  
HENRY MINTZBERG

## PROGRAMMA

### Psicologia della valutazione

- > Ricercare e rifiutare la valutazione
- > Valutare e non giudicare
- > Valutare il fare, non l'essere
- > Fatti, non interpretazioni

### Gli obiettivi della valutazione

- > Azienda, valutatore e valutato: tre identità per un'unica destinazione
- > La valutazione come ponte tra il desiderato, il raggiunto, il raggiungibile
- > Obiettivi dell'azienda e dell'individuo: aree di connessione e sinergie
- > Identità e ruolo
- > Ruolo o ruoli: richiesto, atteso, effettivo, percepito, dichiarato, presunto

### Valutazione e cultura aziendale

- > Valutazione come strumento per raggiungere il miglioramento continuo
- > Ruoli e responsabilità aziendali nei processi di valutazione
- > Il ruolo della comunicazione interna
- > Gli sponsor aziendali
- > La formazione dei valutatori
- > Quali sono le possibili reazioni

### Valutazione della posizione di lavoro

- > Posizioni indipendenti dalle persone
- > Responsabilità, attività e limiti
- > Trasformare le mansioni in obiettivi aziendali
- > Usare scale metriche di valutazione delle attività
- > Il parametro complessità
- > Il parametro responsabilità
- > Le scale Likert

### L'analisi della prestazione

- > Definire priorità e condividere obiettivi
- > Valutare il compito
- > Valutare il comportamento
- > Lo sviluppo delle competenze tecniche
- > Lo sviluppo delle competenze trasversali
- > I tempi di rilievo

### L'analisi del potenziale

- > Key people e alti potenziali
- > La scommessa sul futuro
- > Individuare il potenziale
- > Metodi e strumenti di assessment
- > I piani di carriera
- > Job rotation come potenziale alla prova

### Gli strumenti di controllo

- > La valutazione "a cascata"
- > La formazione dei valutatori
- > Metodi di valutazione on the job
- > Raccolta e feedback day to day
- > Il timing degli incontri istituzionali
- > Valutazione e incentivi

### Case History: Profiles International

### La figura del valutatore

- > Caratteristiche personali
- > Controllo dell'effetto alone
- > Gli strumenti di valutazione
- > Valutare ed essere valutato
- > Assertività ed empatia

### La comunicazione nel processo di valutazione

- > Il ruolo della comunicazione interna
- > Coerenza e affidabilità
- > Il feedback efficace
- > La gestione del colloquio di valutazione
- > Tenere alta la motivazione

### Gli incentivi

- > Quando associare valutazione e incentivi
- > Tipologie d'incentivi
- > Gli incentivi ad hoc
- > Incentivi di sviluppo personale
- > Incentivi che premiano l'eccellenza



## PARTECIPANTI



Direttori del personale e responsabili dello sviluppo delle risorse umane, manager e responsabili di linea coinvolti nel processo di valutazione o interessati ai suoi meccanismi, direttori generali e imprenditori.

## EDIZIONI

2019

Milano, 24-25 Gennaio


Milano, 14-15 Marzo

Milano, 27-28 Giugno

Milano, 11-12 Novembre


## ISCRIZIONI


 SINGOLA € 1.315 (+IVA) per l'iscrizione di un partecipante

 MULTIPLA -15% a persona per:

- 2 o più iscritti alla stessa edizione del corso
- 9 o più iscrizioni nell'arco di 12 mesi a diversi corsi a catalogo

### COME ISCRIVERSI

 +39 02 38010666

 +39 02 38010871

 [www.scuoladipaloalto.it](http://www.scuoladipaloalto.it)

 [informazioni@paloaltoscuola.it](mailto:informazioni@paloaltoscuola.it)