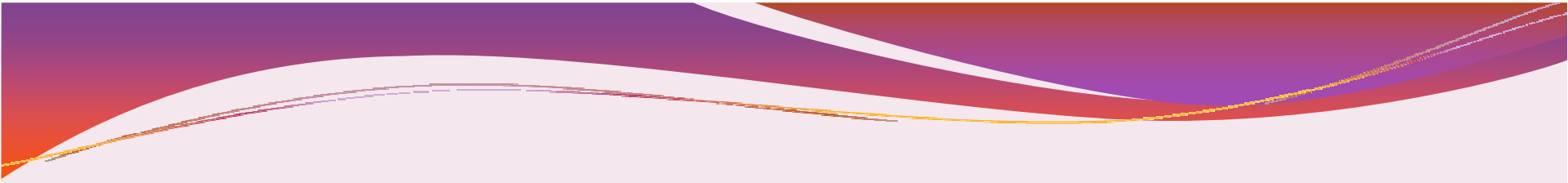




Master in
Human Resources Management
Global Form s.a.s
San Giovanni Gemini (Ag)

Il processo di valutazione nella gestione delle risorse umane

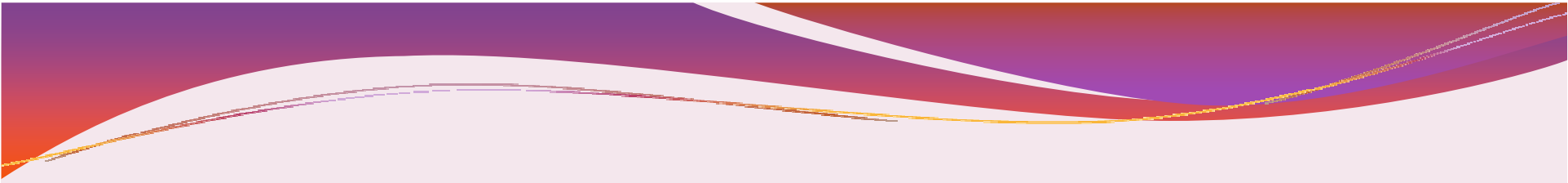


La valutazione del personale e il bilancio delle competenze

La valutazione del personale: sistema che ha come scopo quello di dare a ciascun lavoratore periodicamente e in base a criteri omogenei, un giudizio sul rendimento e le caratteristiche professionali che vengono attuati nell'esecuzione del lavoro.

valutazione:

*una procedura sistematica che dà ad ogni
dipendente un giudizio che gli permette di
rivalutare il suo operato.*



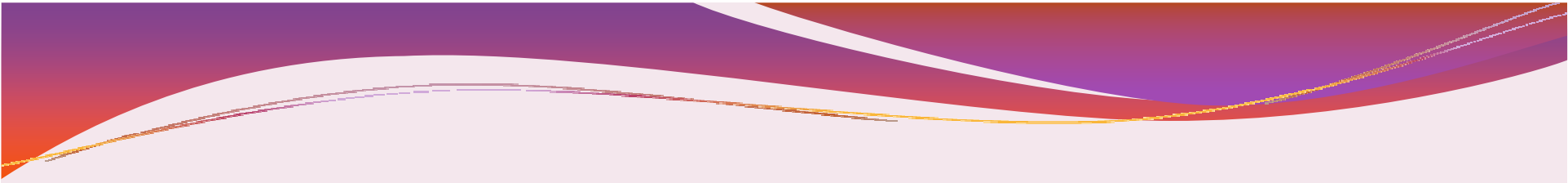
Un sistema di valutazione realmente valido
deve analizzare le seguenti aree:

motivazione,

posizioni,

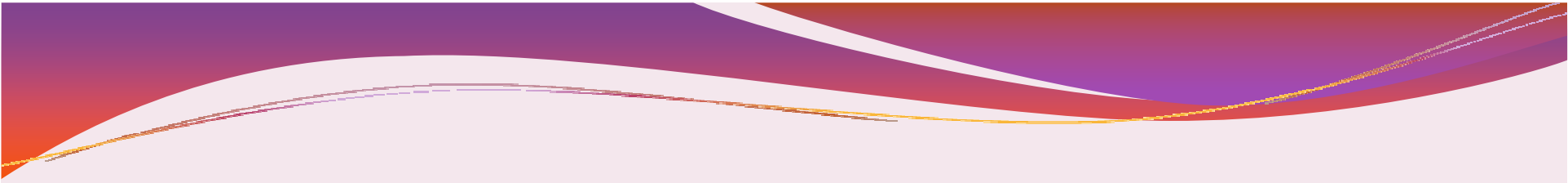
prestazioni,

potenziale



La motivazione

È la spinta ricorrente che guida, seleziona e dirige il comportamento della persona verso obiettivi desiderati, ed è connessa all'immagine di sé e attraverso questa può essere valutata.



La posizione

Nella valutazione della posizione viene valutato il ruolo organizzativo indipendentemente dalla persona che lo ricopre; questa valutazione assume l'obiettivo di creare un sistema di classificazione del lavoro che permetta di retribuire le diverse posizioni organizzative.

La prestazione

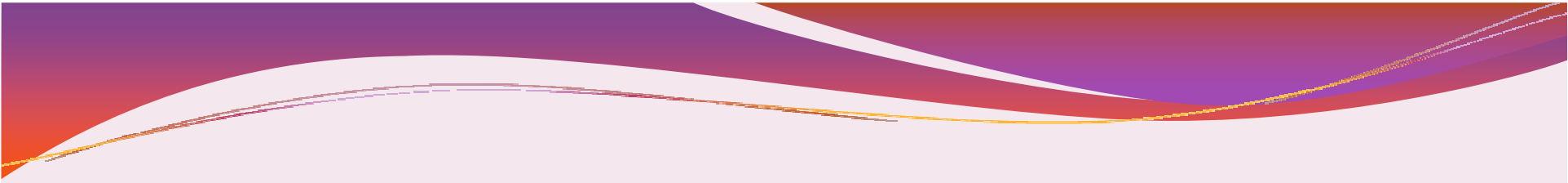
Valutare la prestazione:

l'individuo e quanto questi ha contribuito a far raggiungere gli obiettivi all'organizzazione, valutare le capacità dimostrate nel ricoprire la posizione che gli è stata affidata.

Il potenziale

È il risultato di attitudini e capacità del singolo individuo.

valutazione del potenziale: individuare punti deboli e punti forti delle capacità organizzative richieste in determinate situazioni.



N.B.

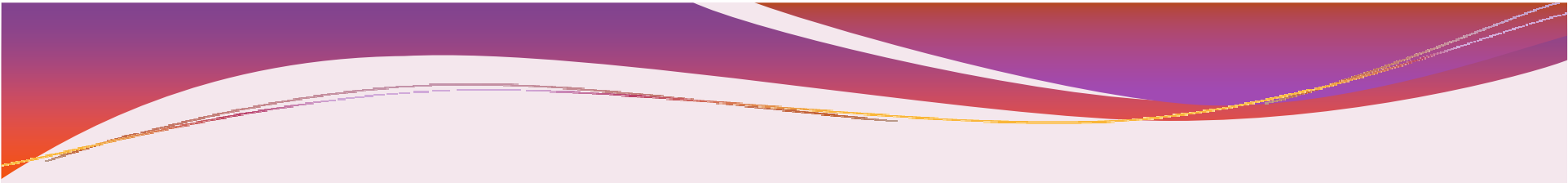
la valutazione deve avere per oggetto le **competenze** e
i valori che la singola azienda considera
fondamentali per il suo successo.

Le competenze

Conoscenze (sapere)

Capacità (saper fare)

Esperienze *know how* acquisito e riproducibile
(saper essere).

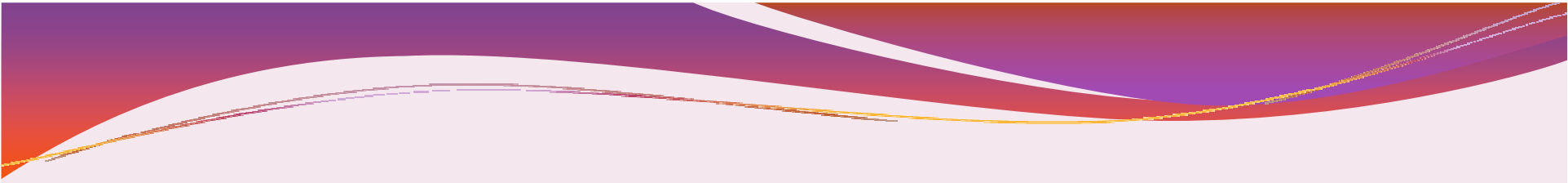


Soggetto- competente: conoscenza + abilità



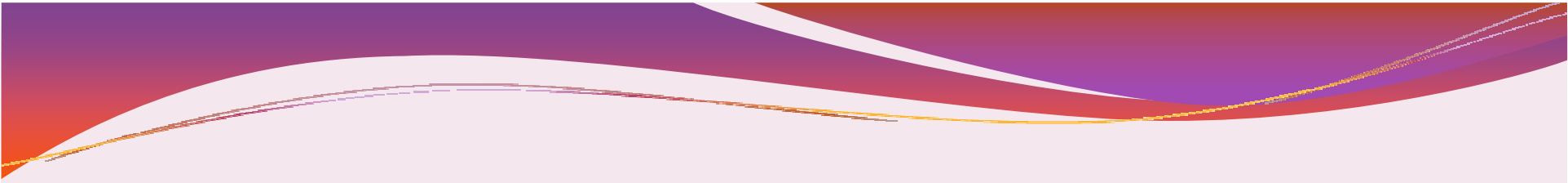
Il bilancio delle competenze

È un percorso di valutazione della situazione attuale e potenziale del lavoratore, che si conclude con l'elaborazione di un progetto che consente lo sviluppo professionale della persona.



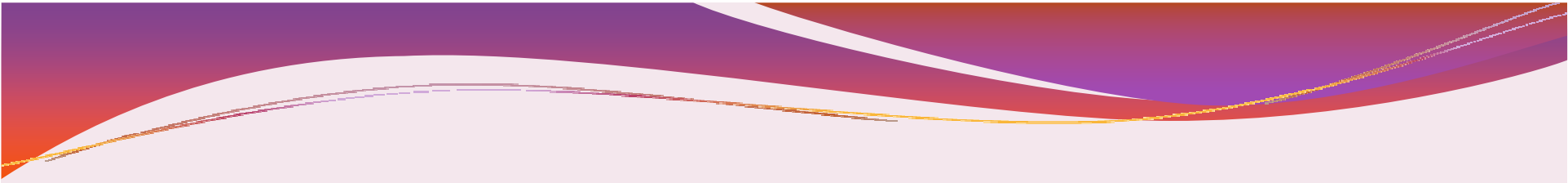
Finalità del Bil. Co.

- I. La ricostruzione dell'esperienza e la valorizzazione delle competenze acquisite;
2. L'elaborazione di un progetto per l'inserimento/reinserimento lavorativo e/o per il consolidamento lavorativo e professionale



I destinatari del Bil.Co.

- Persone occupate interessate alla riqualificazione, riconversione e/o sviluppo di carriera, o anche interessate ad azioni di lifelong learning;
- Persone inoccupate (in fase di inserimento lavorativo) e persone disoccupate (in fase di reinserimento lavorativo);



Benefici del bilancio di competenze nelle aziende

1. possibilità di sperimentare un dispositivo di gestione delle risorse umane basato sulla valorizzazione delle competenze interne al sistema azienda,
2. l'opportunità di far nascere una dinamica interna che pone in rapporto i progetti di sviluppo professionale che nascono dalle azioni di bilancio con i piani aziendali

Work experience: **Comuni di Cammarata e San Giovanni Gemini (AG)**

- Cammarata: valutazione dei dirigenti tramite organo di valutazione.
- San Giovanni Gemini: incentivi a pioggia per personale non dirigente; per i dirigenti valutazione tramite nucleo di valutazione.

San Giovanni Gemini

Punti deboli Vs. Punti forti

incentivi a pioggia

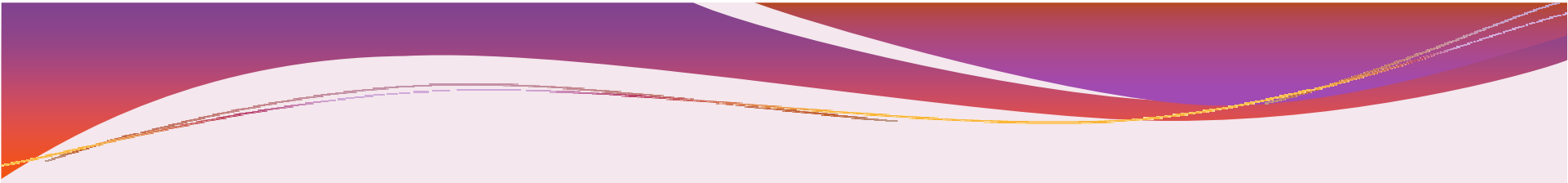
- Punto di forza: dipendenti soddisfatti;
- Punto debole: dipendenti non motivati al lavoro per raggiungere gli obiettivi.



Auchan

Parametri della valutazione:

- La conoscenza dei valori aziendali;
- Il servizio al cliente;
- Lo spirito di squadra;
- La capacità di riconoscere il proprio ruolo.



***Grazie
per l'attenzione!***