ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 6 - number 198 Wednesday 13 april 2022

Performance management: cos'è e come ottimizzarlo

Come fare in modo che le prestazioni dei dipendenti siano allineate agli obiettivi strategici dell'azienda? La risposta è nel performance management.

Oggi come non mai, una delle principali sfide di ogni azienda è la gestione delle proprie **risorse umane**: dalla selezione alla formazione, fino alla valutazione delle competenze e delle performance.

Effettuare regolarmente un'analisi valutativa dei propri dipendenti aiuta infatti a valutare come e quanto il loro lavoro stia aiutando l'azienda a raggiungere i propri obiettivi.

In quest'ottica, il performance management risulta essere fondamentale per riconoscere i punti di forza e le carenze delle proprie risorse interne, nonché per definire strategie efficaci per la loro crescita.

In questo articolo, spiegheremo quindi **cos'è e come funziona il performance management** e forniremo alcuni consigli utili per trarne il massimo beneficio.

- Performance management: cos'è
- Performance management: i vantaggi per le aziende
- Come migliorare la gestione delle performance
- Software per la gestione delle performance: il caso DynDevice LMS

Performance management: cos'è

Il **performance management** (gestione delle performance) è un insieme di attività e strumenti volti a monitorare e valutare il lavoro dei dipendenti e ad assicurarsi che sia allineato agli obiettivi strategici dell'azienda.

Tale processo consente quindi di:

- stabilire obiettivi individuali e di team
- pianificare le prestazioni
- riesaminare e valutare i progressi
- ricevere e/o dare feedback
- garantire che ogni dipendente disponga di tutte le competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi fissati

Performance management: i vantaggi per le aziende

Maggiore coinvolgimento dei dipendenti

Poiché la gestione delle prestazioni stabilisce regole concrete, i dipendenti avranno una comprensione più chiara delle aspettative e ciò contribuirà ad aumentare il loro coinvolgimento, perché sapranno esattamente cosa l'azienda si aspetta da loro e quali attività svolgere per raggiungere gli obiettivi fissati.

Non cercheranno più di impressionare un manager svolgendo attività casuali e i manager non si preoccuperanno di come dire ai dipendenti che non stanno andando bene. Se il sistema funziona, probabilmente lo sapranno già.

Ma non solo. Mentre il dipendente non coinvolto o scarsamente coinvolto presta all'azienda solo il suo tempo e le competenze necessarie ad assolvere a task preassegnate, il dipendente coinvolto andrà oltre, dedicherà all'azienda passione innovatrice ed energia, trascendendo il suo compito per cercare di spostare l'asticella del successo più in alto.

Aumento della produttività

La gestione delle prestazioni aiuta i dipendenti a capire cosa devono fare e quando e ad apprezzare il loro ruolo nel raggiungimento degli obiettivi aziendali. Un efficace performance management mantiene quindi i dipendenti allineati, coinvolti e influenza significativamente anche la loro produttività.

Secondo il " **State of the Global Workplace: 2021 Report**" di Gallup, le aziende con livelli di coinvolgimento più alti hanno una produttività e una profittabilità superiori alle altre, rispettivamente del 21% e del 22%.

Riduzione del turnover

La gestione delle performance contribuisce a far sentire le persone riconosciute e apprezzate, migliorandone la fidelizzazione. Sempre secondo la ricerca di Gallup, nelle aziende con dipendenti molto coinvolti, il turnover (cioè il flusso dei lavoratori in entrata e in uscita) diminuisce fino al 59%.

Come migliorare la gestione delle performance

Struttura il processo in 3 fasi

1. Pianificazione ? Per prima cosa, definisci gli obiettivi individuali e le aspettative di prestazione di ogni risorsa. In questa prima fase, è molto importante coinvolgere attivamente il dipendente in modo da aumentarne il coinvolgimento e la motivazione.

2. Check-in ? Affinché il processo sia efficace e coerente, stabilisci momenti di revisione periodica in cui valutare eventuali difficoltà e, se necessario, rivedere gli obiettivi.

3. Valutazione ? I controllo periodici culminano nella fase di valutazione delle prestazioni, in cui analizzare le performance del dipendente e il suo contributo agli obiettivi aziendali secondo i criteri stabiliti precedentemente. L'obiettivo delle riunioni di valutazione è quello di discutere i risultati, le sfide e le possibili aree di miglioramento.

Coinvolgi attivamente il dipendente

Il performance management è in gran parte una responsabilità condivisa tra il dipendente e il suo supervisore. Una maggiore partecipazione del dipendente al processo di gestione delle prestazioni aumenta i suoi livelli di soddisfazione, impegno e motivazione, migliorandone inevitabilmente le performance.

Crea un sistema di feedback continuo

Il cuore del performance management è costituito dai feedback. Una volta analizzato il lavoro e i risultati raggiunti dal dipendente, non resta che dare un feedback alla persona interessata.

Quando un dipendente non raggiunge gli obiettivi che gli erano stati assegnati, è giusto farglielo notare. Tuttavia, assicurati di giudicare il lavoro e non la persona e non fargli mai pensare che il problema sia lui. Concentrati piuttosto sul suo metodo di lavoro e sulle modalità per migliorarlo.

Promuovi l'apprendimento continuo

La gestione delle performance ti consente di mappare conoscenze, competenze e abilità dei tuoi collaboratori aziendali, in modo da poter individuare eventuali aree di miglioramento. Assicurati quindi che i risultati di questa analisi siano effettivamente utilizzati per programmare interventi formativi mirati a colmare gli eventuali gap rilevati.

Investi in un buon software di performance management

Un buon sistema di gestione delle prestazioni deve prevedere un chiaro collegamento tra obiettivi, monitoraggio e valutazione. Ma non solo. Affinché sia efficace, è necessaria una comunicazione continua ed efficace e un controllo rigoroso.

In quest'ottica, adottare un software di gestione delle prestazioni (PMS) aiuta ad ottimizzare tutte le fasi del performance management: dalla definizione degli obiettivi alla gestione delle revisioni periodiche, fino alla definizione dei percorsi di sviluppo dei dipendenti.

Software per la gestione delle performance: il caso DynDevice LMS

DynDevice LMS è una piattaforma eLearning dotata di un Performance Management Tool che consente di:

- mappare i profili del personale;
- gestire in modo approfondito le competenze assegnate ai collaboratori;
- individuare le aree di sviluppo;
- pianificare interventi formativi mirati;
- monitorare costantemente la crescita individuale all'interno dell'organizzazione.

Più nello specifico, ecco alcune delle funzionalità che comprende:

- gestione anagrafica dei profili;
- gestione anagrafica job description e relative competenze;
- gestione anagrafica degli operatori;
- gestione del dizionario delle competenze;
- gestione schede di auto-valutazione compilabili dai collaboratori;
- gestione schede di valutazione da parte dei valutatori;
- gestione del diario di bordo;
- gestione dei piani formativi e di sviluppo di ogni collaboratore, con storico dei corsi svolti.

Grazie a queste funzionalità, DynDevice LMS consente quindi di gestire da un'unica piattaforma non solo le attività di formazione aziendale (online, in aula e blended), ma anche tutte le attività legate alla gestione delle competenze dei propri collaboratori, inclusi la pianificazione e il monitoraggio dell'efficacia degli interventi formativi.

Per ulteriori approfondimenti, leggi anche " **Il Performance Management Tool di DynDevice LMS**".