

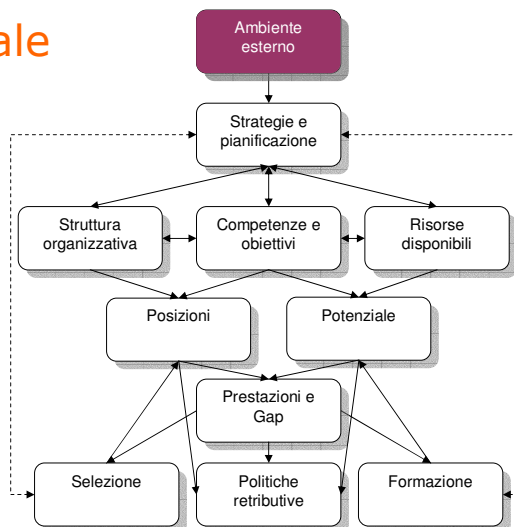


Sistemi per la gestione integrata di obiettivi e competenze

Assindustria Udine
21 giugno 2006



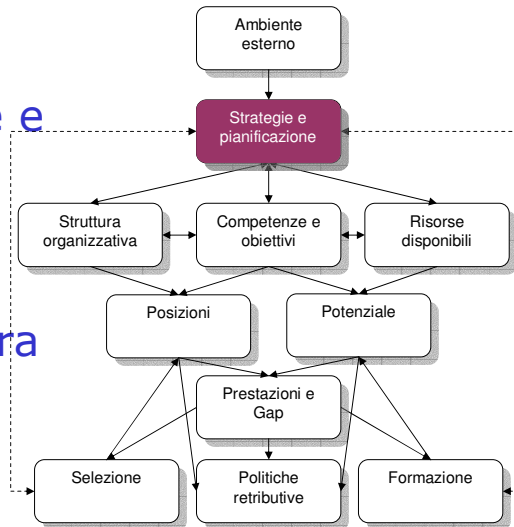
Schema generale





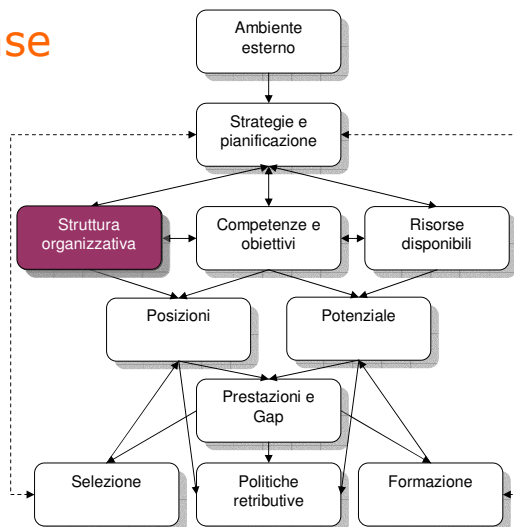
Integrazione

- Pianificazione e controllo
- Sistemi informativi
- Clima e cultura organizzativa



Componenti base

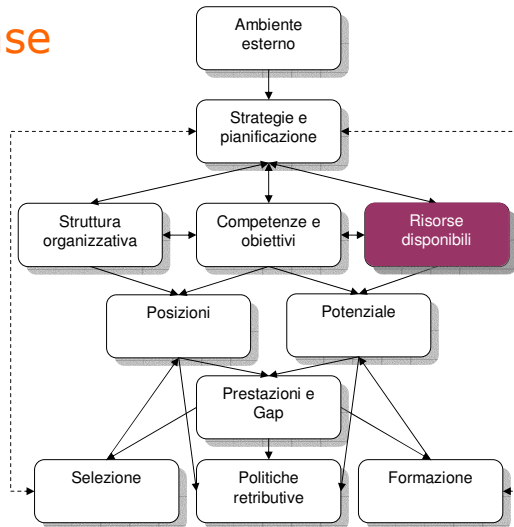
- Analisi e descrizione posizioni
- Gerarchia





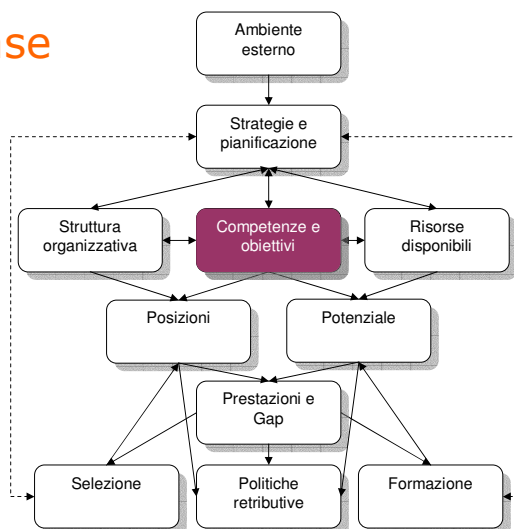
Componenti base

- Dati personali
- Curriculum
- Dati retributivi



Componenti base

- Dizionario delle Competenze
- Piano degli Obiettivi
- Breve periodo





Moduli di valutazione

- Valutazione Potenziale
- Competenze personali, indipendenti dalla Posizione



Moduli di valutazione

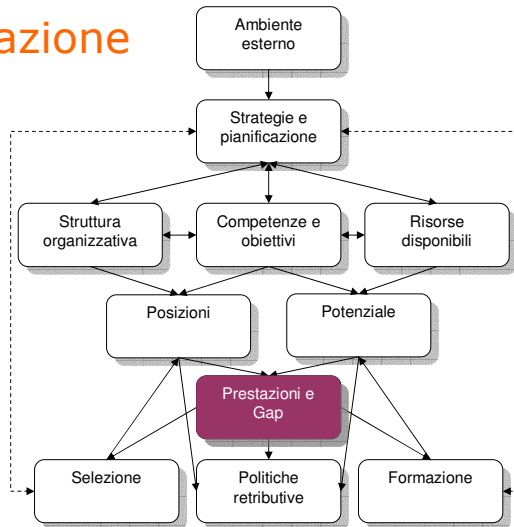
- Valutazione Posizioni
- Competenze per ricoprire la Posizione





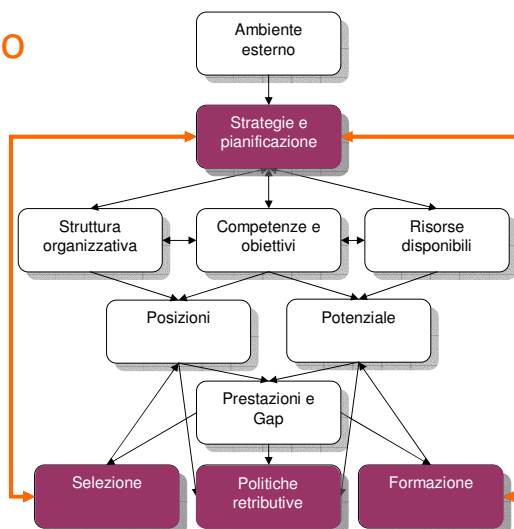
Moduli di valutazione

- Valutazione Prestazioni e Gap
- Confronto tra Potenziale e Posizioni



Piani di sviluppo

- Formazione
- Selezione
- Politiche retributive





Il sistema misto per la gestione di Obiettivi e Competenze



La gestione per obiettivi - MBO

- *In senso qualitativo un obiettivo è il **fine**, lo scopo di un'attività;*
- *In senso quantitativo è il **risultato** atteso da un'attività;*
- *al raggiungimento dell'obiettivo*
 - l'attività è considerata soddisfacente
 - la prestazione è adeguata e meritevole di un riconoscimento



Caratteristiche dell'MBO

- *la trappola dell'attività*
- *negoziare un contratto di obiettivi*
- *responsabilità sul raggiungimento degli obiettivi*
- *autocontrollo dei risultati*



Principio base dell'MBO

- *assicurarsi che ognuno all'interno dell'organizzazione:*
 - *abbia una comprensione chiara degli scopi dell'organizzazione*
 - *sia cosciente del suo ruolo e della sua responsabilità nel raggiungimento di questi obiettivi.*



Piano degli obiettivi

- *Obiettivi strategici*
- *Obiettivi subordinati*



Limiti dell'MBO

- *Negli anni '90 si è riconosciuto che:*
- *"è solo un altro strumento. Non è la gran cura dell'inefficienza manageriale... MBO funziona se si conoscono gli obiettivi, il 90% delle volte non si conoscono".*



La gestione per competenze

- *la presenza di competenze congruenti con la missione, i valori, gli obiettivi personali e dell'organizzazione sono la condizione indispensabile per il raggiungimento di buone prestazioni.*



Definizione di Competenza - 1

- *la competenza è l'insieme delle risorse individuali e di gruppo combinate e mobilitate per risolvere i problemi. È la costruzione congiunta tra l'individuo, la comunità e l'organizzazione.*



Definizione di Competenza - 2

- *è la risultante di quattro nozioni:*
 - *Sapere*: possesso delle conoscenze comunque acquisite,
 - *Volere*: capacità di comprensione del problema da risolvere,
 - *Potere*: acquisizione e controllo dei mezzi necessari,
 - *Divenire*: cambiamento agito attraverso l'apprendimento.

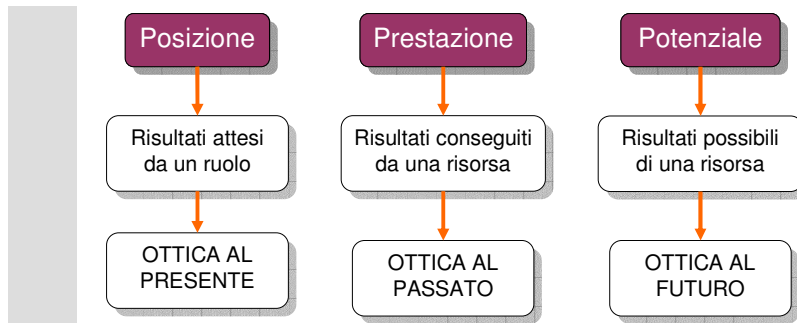


Caratteristiche

- *è l'unico metodo applicabile alle organizzazioni in cui non è possibile definire dei risultati misurabili*



Posizione, Prestazione, Potenziale



La soluzione ERM 5.0

- Risorse Umane
- Organizzazione
- Competenze e Obiettivi
- Prestazioni
- Potenziale
- Formazione
- Selezione
- Premi

Periodo	Valore	Da % Valutazione	A % Valutazione	% Da Liquidare
Modifica Elimina	31/12/2006 - € 1.400,00	0,00	25,00	25,00
Modifica Elimina		25,01	50,00	50,00
Modifica Elimina		50,01	75,00	75,00
Modifica Elimina		75,01	100,00	100,00
Assenza				



La Valorizzazione della Risorsa Umana
Assindustria Udine – 21 giugno 2006



ing. Raffaele Perrotta
perrotta@vertical.it
www.vertical.it



21/06/2006

ing. Raffaele Perrotta

23