



La valutazione del personale

Come la tecnologia può supportare i processi HR

Introduzione

Il tema della valutazione del personale diventa sempre più la priorità nella gestione del proprio business. Con una economia che non sembra dare segnali di ripresa, imprenditori e dirigenti stanno sempre più realizzando che le migliori possibilità di successo (e sopravvivenza) risiedono nelle proprie persone. Leggi questa guida per scoprire come le più innovative tecnologie e soluzioni per la gestione risorse umane possono aiutarti ad ottenere migliori risultati.

La verità è che nei momenti più critici, le aziende hanno bisogno di assicurarsi che il contributo di ogni singolo collaboratore possa fare la differenza. Diventa una necessità e non solo un'ambizione, che tutti operino al massimo delle proprie possibilità e siano disposti anche a correre quel miglio in più per aiutare l'azienda a raggiungere i propri obiettivi.

Quali sono le pratiche o gli strumenti utilizzati nel processo di valutazione del personale che funzionano davvero?

Provate a chiedere a chi sta in prima linea e vi diranno che la valutazione è spesso un processo oltremodo complicato e oneroso per tutti gli attori coinvolti. Manager e funzione HR attribuiscono la responsabilità di questa inefficienza agli strumenti utilizzati. Invece che supportare il processo di valutazione ed orientare il focus sull'obiettivo finale, diventano un intralcio.

La tecnologia per ottimizzare il processo e ridurre le difficoltà per tutti coloro che sono coinvolti, è ora disponibile. I fornitori di soluzioni HR più lungimiranti, hanno arricchito la propria offerta con nuove funzionalità integrate alla soluzione di valutazione del personale, come tool per costruire in modo semplice le schede di valutazione, innescare e gestire momenti chiave del processo di valutazione ed analizzare in modo semplice ed immediato i risultati ottenuti.

1. È tutto troppo complicato

I manager sono spesso frustrati per quanto tempo devono dedicare e per tutto il lavoro cartaceo associato al processo di valutazione. Devono compilare interminabili schede di valutazione e quando vogliono rivedere gli obiettivi assegnati o controllare lo stato di avanzamento su attività condivise, queste informazioni non sono facilmente reperibili in quanto sparse in cartelle o documenti distinti.

In questo scenario, la valutazione diventa una pratica di routine anziché uno strumento utile al manager per motivare i propri collaboratori e migliorare il livello delle prestazioni nel team. Il processo è etichettato come 'troppo complicato' ed affrontato senza il livello di cura che merita.

2. Non ho le informazioni che mi servono

I manager si trovano molto spesso nella condizione di dover valutare senza avere le informazioni corrette e aggiornate. Quando i dati sono frammentati e disseminati in diversi documenti o applicazioni software standalone, risulta assai difficile ottenere un quadro complessivo sulle capacità del dipendente, il livello di prestazione negli anni precedenti e la sua storia professionale.

Nella migliore delle ipotesi il colloquio di valutazione avviene sulla base di informazioni parziali; nella peggiore si possono assegnare obiettivi inappropriati o dare la sensazione di non conoscere i propri collaboratori e i frutti del loro lavoro.

3. Alla fine serve solo per gli archivi, perchè preoccuparsene

Con processi di valutazione gestiti tramite moduli cartacei o fogli elettronici si corre il rischio che, una volta completata la valutazione, i risultati vengano archiviati e messi da parte fino alla prossima revisione. Quanto condiviso può facilmente cadere nel dimenticatoio. Il corso di formazione non viene organizzato, l'occasione di assumere nuovi compiti o responsabilità non si presenta mai, e si perde una grande opportunità di sviluppare il potenziale di un collaboratore.

I dipendenti possono pensare che al manager semplicemente non interessi la loro crescita professionale e continuare a fare il proprio lavoro come hanno sempre fatto. Nel peggiore dei casi non avviene nulla di diverso dal solito, nessun cambiamento, il livello delle prestazioni in azienda rimane inalterato e la crescita dell'organizzazione stagnante.

4. Come posso gestire qualcosa che non vedo

Approcci frammentari lasciano la funzione risorse umane e i manager nell'oscurità. Una volta consegnate le schede di valutazione, non esiste un modo semplice per verificare se siano stati, o meno, assegnati gli obiettivi oppure se i colloqui di valutazione abbiano avuto luogo. Cercare di analizzare le informazioni raccolte può risultare altrettanto frustrante.

La funzione HR e la Direzione non possono spendere tempo prezioso a raccogliere e sintetizzare informazioni provenienti da più fogli elettronici. Hanno la necessità di vedere in un colpo d'occhio la sintesi dei risultati emersi e tutti i dati rilevanti per un quadro complessivo sul livello di prestazione e sugli obiettivi di sviluppo nell'organizzazione.

Come la tecnologia può essere d'aiuto

Un numero sempre maggiore di piccole e medie imprese hanno deciso di rimpiazzare le vecchie procedure di gestione risorse umane dispendiose ed onerose con soluzioni HR web-based, potenti ed affidabili, che richiedono una rapida implementazione e alcun intervento da parte dell'IT interno. A differenza di un software standalone per la valutazione del personale, queste nuove soluzioni HR offrono ricche funzionalità per la gestione quotidiana delle risorse umane abbinate a tool semplici da utilizzare per gestire il processo di valutazione.

Grazie ad una maggiore automatizzazione del processo di valutazione e ad una sua maggiore integrazione con gli altri processi HR, queste aziende hanno ottenuto grandi benefici, tra i quali la crescita della produttività, maggiore capacità di trattenerne i talenti, politiche retributive più efficaci e incremento del livello di efficienza di tutta l'organizzazione.

Il giusto software HR può aiutare le aziende a fare il salto di qualità. Quello che era un processo frammentato ed oneroso può diventare uno strumento dinamico a disposizione di collaboratori e manager per lavorare insieme al raggiungimento degli obiettivi di business. L'azienda ha l'intelligenza HR necessaria per guidare le decisioni circa i futuri fabbisogni e gli investimenti richiesti in formazione e sviluppo.

Ovvio, non esiste software alcuno che possa sostituirsi ad un buon colloquio di valutazione tra manager e staff. Però, la tecnologia permette di superare molti dei problemi che minano il buon esito del processo di valutazione. Un software integrato per la gestione HR e la valutazione del personale può aiutare a:

- **Ridurre burocrazia e risparmiare tempo:** La funzione HR non dovrebbe perdere tempo a scrivere e distribuire schede di valutazione. I sistemi integrati HR e valutazione lo fanno per voi, a partire dai dati del personale e dell'organizzazione, assegnano le schede di valutazione alle persone corrette al momento giusto.
- **Coinvolgere i collaboratori:** Oggi i dipendenti si aspettano di poter accedere in autonomia a informazioni e processi che li riguardano, aggiornare i propri dati personali o richiedere un giorno di ferie, il tutto online. Anche per la valutazione, dovrebbero poter semplicemente fare login e accedere alla propria scheda o prendere visione di informazioni legate alla valutazione, ovunque essi siano.

Tool intuitivi aiutano a creare schede di valutazione e questionari secondo le diverse esigenze dell'unità o ruoli professionali. I manager possono raccogliere solo le informazioni per loro realmente utili, piuttosto che dover compilare moduli standard i cui contenuti sono in gran parte irrilevanti per le necessità del team.
- **Gestire la complessità:** Soluzioni software integrate HR e Valutazione rendono più semplice gestire più piani di sviluppo e processi di valutazione per diversi gruppi di collaboratori. Una volta che un gruppo viene assegnato ad un determinato processo di valutazione, il sistema 'comprende' automaticamente chi deve essere coinvolto in ogni stadio del processo e genera i relativi form e le notifiche.
- **Le informazioni in un'unica sede:** I risultati emersi dalle schede completate sono automaticamente raccolte in un'unica area, centrale e facilmente accessibile. I manager hanno tutte le informazioni per condurre al meglio anche i colloqui di valutazione più complicati.

- **Monitorare il processo:** Poichè tutti i dati sono gestiti in un unico sistema, risulta molto più agevole rispettare le scadenze. Notifiche automatiche e avvisi istantanei ad ogni passaggio del processo aiutano a garantire che nessuna attività venga trascurata.
- **Assumere un approccio coerente:** Tutti sanno quanto possa essere facile modificare un documento, sia per sbaglio che di proposito. Anche se mossi da buone intenzioni, spesso si creano solo grattacapi per coloro che devono ordinare le informazioni alla fine della giornata. Adottare un sistema HR online è il modo migliore per proteggersi, così risulta più semplice ottenere le informazioni ed analizzarle.
- **Incoraggiare alla responsabilità:** Visto che le informazioni sono accessibili ed alla portata di tutti, monitorare regolarmente lo stato di avanzamento sugli obiettivi condivisi diventa molto più semplice. Tutti sono aggiornati, i problemi che emergono possono essere affrontati con anticipo e non ci sono più spiacevoli sorprese.
- **Dati HR di qualità:** Con un sistema integrato HR e Valutazione, la funzione HR e i manager hanno il vantaggio di una unica ed aggiornata panoramica sulle persone e sui risultati della valutazione. Diventa molto più facile utilizzare le informazioni per supportare qualsiasi aspetto legato alle risorse umane.
- **Ottimizzare i costi della formazione:** Soprattutto in tempi di crisi il budget per la formazione è inevitabilmente ancor più limitato. Un software integrato HR e Valutazione aiuta l'azienda ad identificare i gap di competenza più rilevanti e pianificare attività mirate di sviluppo. Attività formative mirate alle reali esigenze dei collaboratori hanno un effetto positivo sulla motivazione e sulla retention di tutta l'organizzazione.
- **Riconoscimento e premi:** Avere una panoramica globale sui dati del personale e risultati della valutazione, rende molto più semplice prendere decisioni relative a variazioni retributive, fondate sulla prestazione lavorativa o gli obiettivi assegnati per il futuro. Si possono analizzare le variazioni nel tempo così come all' interno del team, e si possono individuare modalità alternative per ricompensare prestazioni in linea con le aspettative, come ad esempio attività di sviluppo o opportunità di crescita professionale.
- **Assegnazioni intelligenti:** Riuscire ad assegnare il ruolo giusto alla persona giusta è di fondamentale importanza per il successo del business. Con un software integrato HR e Valutazione, i risultati ottenuti durante il processo di valutazione contribuiscono ad identificare le necessità dell'organizzazione in termini di forza lavoro e delineare i profili ideali.
- **Comprendere i trend:** Per qualsiasi azienda saper riconoscere come le persone e l'organizzazione cambiano nel tempo, è di vitale importanza. I sistemi HR rendono più semplice reperire e monitorare queste informazioni sia a livello individuale che organizzativo.
- **Condividere obiettivi e risultati:** Se l'azienda promuove una cultura in cui la valutazione delle prestazioni è sentita come parte integrante del vivere quotidiano, e fornisce tutti gli strumenti necessari, i manager sono molto più propensi a vivere questa come un'esperienza positiva. I manager hanno bisogno di poter rivedere con il proprio team gli obiettivi assegnati in qualsiasi momento, verificare lo stato di avanzamento e assicurarsi che le attività di sviluppo siano effettuate. Tutto questo diventa possibile con una soluzione software online.

La tecnologia più innovativa per la gestione risorse umane e valutazione del personale è fornita come Software-as-a-Service (SaaS), un servizio sicuro, ospitato ed erogato interamente online.

Per questo si tratta di un ottimo investimento, soprattutto per le piccole e medie imprese. Non serve preoccuparsi che la propria infrastruttura IT sia compatibile, o investire in costosi software che diventano presto obsoleti. Basta connettersi con un browser qualsiasi a Internet per accedere immediatamente all'ultima versione del sistema, ovunque tu sia.

Il software è aggiornato da remoto non appena nuove funzionalità vengono rilasciate, inoltre le sofisticate procedure di sicurezza garantiscono in qualsiasi momento la tutela dei tuoi dati.

Le aziende spesso sono preoccupate che adottare un nuovo sistema HR o di valutazione del personale, comporti riscrivere tutti i processi da capo. Ma le migliori soluzioni software non richiedono di reinventare la ruota, bensì trarre il massimo e rendere più efficienti procedure e processi già esistenti.

Chi è Cezanne HR

Con sede principale a Londra (UK), una sede in Italia e una rete di partner per supportare clienti in tutto il mondo, Cezanne HR fornisce una soluzione software online per la gestione risorse umane – sicura, potente e rapida da implementare- che permette di ottimizzare i processi di gestione del personale, pianificazione ferie e assenze dal lavoro, valutazione delle prestazioni e delle competenze, rendere più efficace la collaborazione tra i dipendenti e, grazie ad un sistema di business intelligence, supportare la pianificazione e il processo decisionale.

Cezanne OnDemand è oggi utilizzato da migliaia di utenti in più di 15 paesi nel mondo. Fornito come servizio nel Cloud (Software-as-a-Service), è disponibile online sempre e ovunque, senza alcun bisogno di investimenti in-house hardware e software. In continua evoluzione, offre supporto online e aggiornamenti periodici compresi nel canone di abbonamento “pay-as-you-go”. Basta semplicemente collegarsi via Internet per avere accesso immediato alla versione più recente di Cezanne OnDemand.

UK & International

Cezanne HR Ltd.
46 Loman Street
London SE1 0EH
Tel: +44 (0)20 7202 2720
Email: info@cezannehr.com

Spagna

Cezanne HR
C/. La Basilica 19
28020 Madrid
Tel: +34 918 260 265
Email: info.espana@cezannehr.com

Italia

Cezanne HR S.r.l.
Via E. Zago 2/2
40128 Bologna
Tel: +39 051 363 333
Email: info.italia@cezannehr.com

