TRASFORMARE LA GESTIONE PERFORMANCE

COINVOLGERE I DIPENDENTI CON PROCESSI INNOVATIVI

Cezanne HR srl

Migliorare il coinvolgimento dei dipendenti attraverso la gestione delle performance

La gestione delle prestazioni è un argomento molto sentito all'interno delle conversazione sul coinvolgimento dei dipendenti. Soprattutto in periodi di crisi finanziaria in cui è difficile dare aumenti importanti ai dipendenti, i datori di lavoro dovranno trovare motivazioni diverse dagli aumenti salariali per coinvolgere i propri dipendenti.

Un pezzo chiave del puzzle del coinvolgimento è la gestione delle performance. Per comprendere lo stato attuale della gestione delle performance, Cezanne HR ha intervistato 1000 dipendenti.

Gli intervistati provenivano da tutti i settori pubblico e privato e da un'ampia gamma di industrie e sono stati intervistati sulle loro esperienze e atteggiamenti nei confronti della gestione delle performance.

Il sondaggio ha rivelato alcuni spunti interessanti sulla frequenza dei colloqui, su come vengono registrati e sull'atteggiamento nei confronti delle performance in generale. Comprendere e capitalizzare questi risultati ti aiuterà come datore di lavoro a interagire positivamente con il personale.

“In Cezanne HR, comprendiamo quanto sia importante la gestione delle performance per le nostre persone e per i nostri clienti. Cerchiamo sempre di migliorare il nostro approccio alla gestione delle performance e di far evolvere la nostra tecnologia per supportare l'eccellenza in questo settore".

Silvia Persico, Direttrice Customer Success.

Frequenza: ideale contro realtà

Da qualche tempo, la teoria delle risorse umane promuove i vantaggi della "gestione continua delle performance". La piattaforma Cezanne HR supporta questo approccio con le funzionalità di "Check-in" che consentono la registrazione e il follow-up delle conversazioni e degli obiettivi.
Due dei principali punti di forza per la gestione continua delle performance sono che le problematiche possono essere affrontate rapidamente e i dipendenti hanno la rassicurazione che non arriveranno alla valutazione "annuale" per scoprire brutte sorprese.

Ciò che ha rivelato il sondaggio invece è che

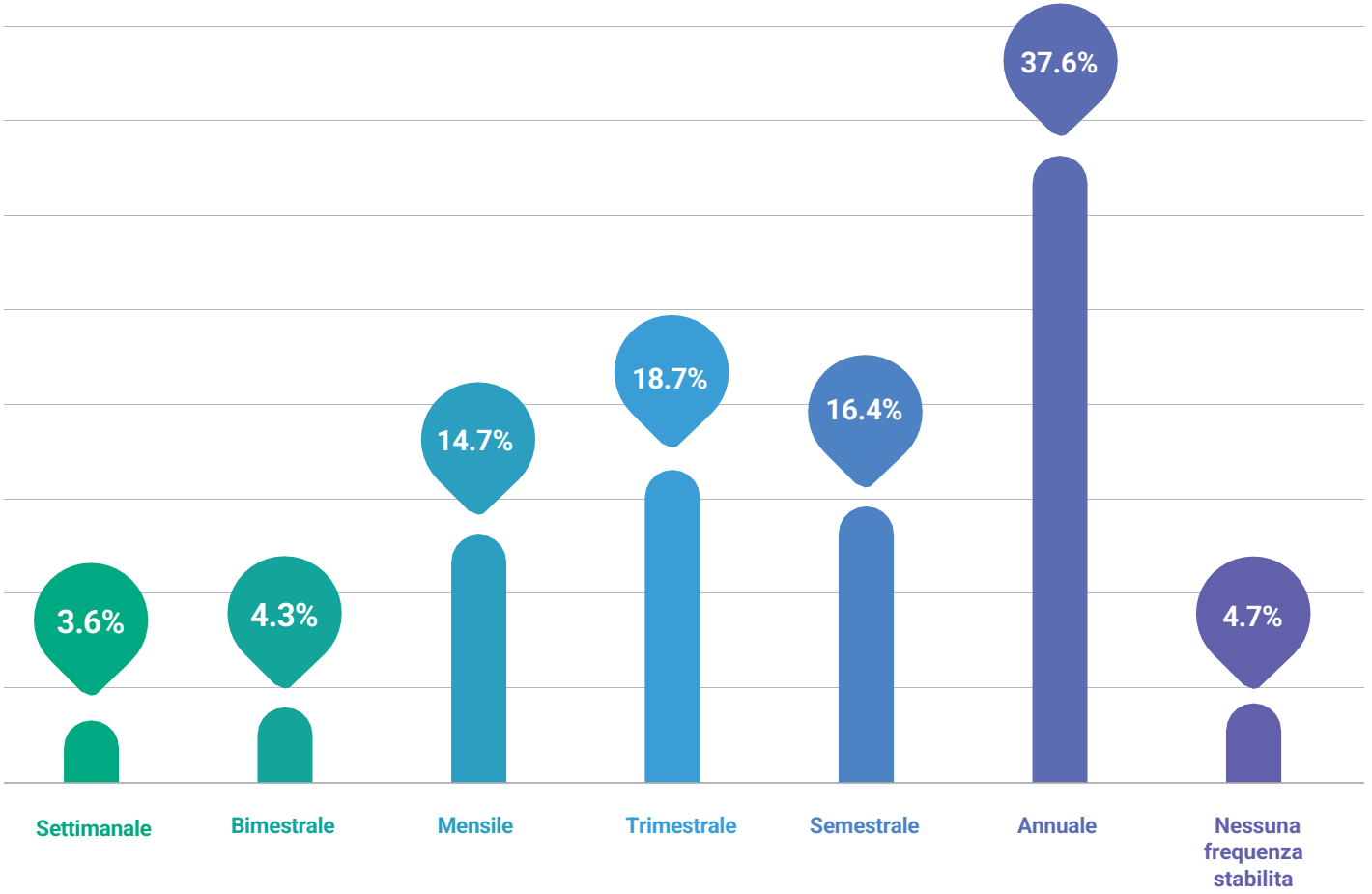
- La frequenza dei colloqui di valutazione in molte realtà è annuale (37.58%), e
- 54.48% degli intervistati ha trascorso più di un anno senza feedback documentati sulle performance.

Ancora più interessante è che la maggior parte delle persone pensa che le valutazioni delle prestazioni dovrebbero avvenire annualmente (35,8%) seguite dagli intervistati che pensano che dovrebbero essere trimestrali (27,59%).

Come professionisti delle risorse umane, dobbiamo fare di più per promuovere i vantaggi delle conversazioni periodiche sulle prestazioni? Oppure, il punto sta nel modo in cui queste conversazioni vengono gestite?

Con che frequenza nella tua organizzazione si svolgono delle revisioni delle performance?

*I dati sono stati arrotondati



Valutazione Performance: un incubo amministrativo?

Sfortunatamente, la prima cosa a cui la maggior parte delle persone pensa quando immagina le valutazione delle performance è ancora una montagna di scartoffie. Nonostante il passaggio globale a un posto di lavoro sempre più tecnologicamente avanzato, le risorse umane sembrano essere in ritardo.

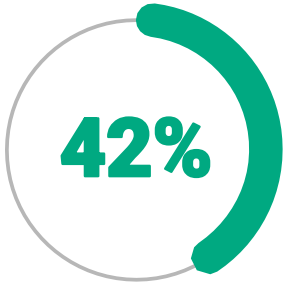
La nostra ricerca riporta che:

- Molte revisioni vengono svolte con fogli stampati (41.79%)
- Seguono i software come Word, Excel, Google Docs... (23.75%),
- In misura minore si utilizza un software HR (20.72%).

Preoccupante un 14.1% che riporta di non aver mai partecipato ad un processo di valutazione performance.

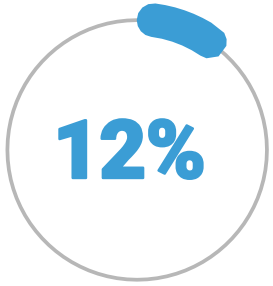
Come è stato gestito il tuo ultimo processo di performance?

*I dati sono stati arrotondati

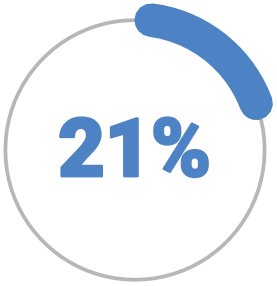


Form stampati

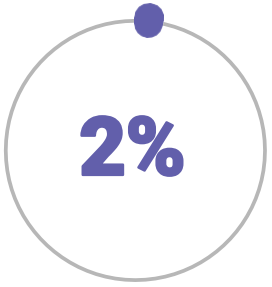
Software come Word, Excel, Google Docs...



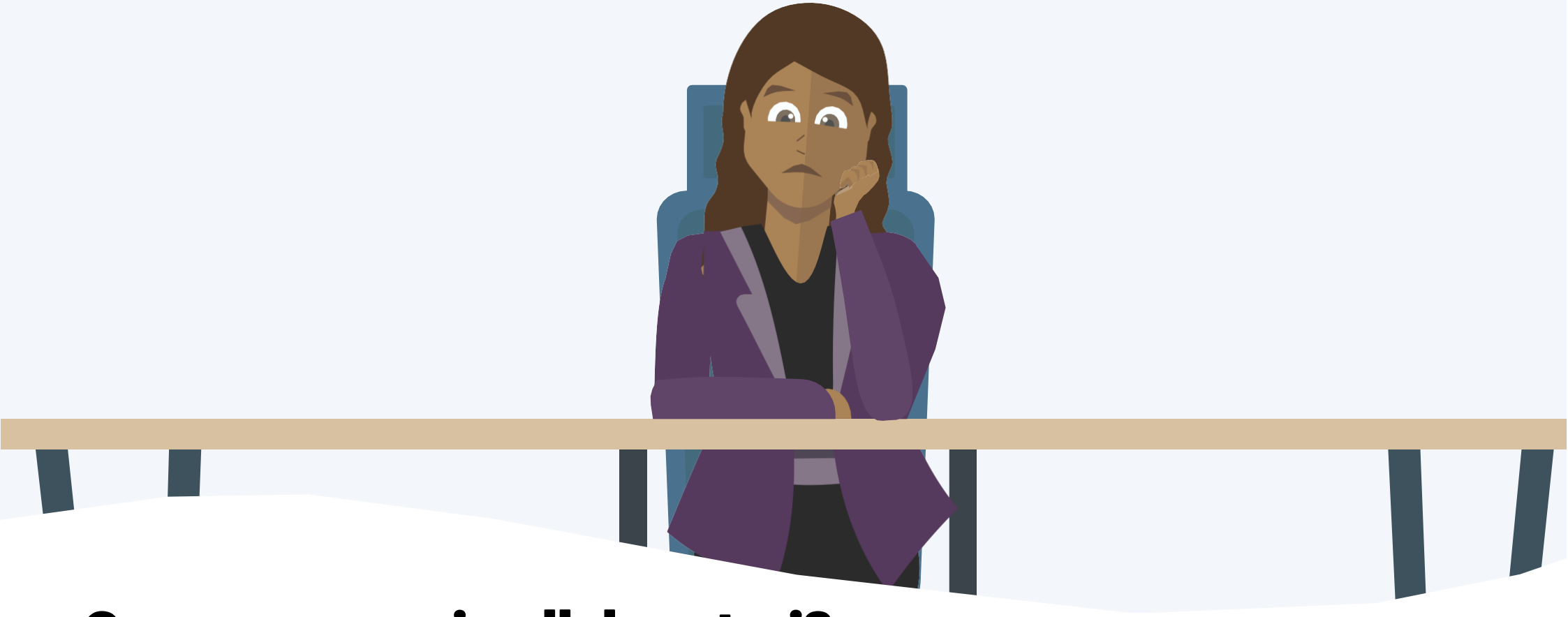
Email



Software HR Cloud



Altro



Cosa pensano i collaboratori?

Le persone sono al centro della gestione delle performance, sia come valutatori che come valutati.

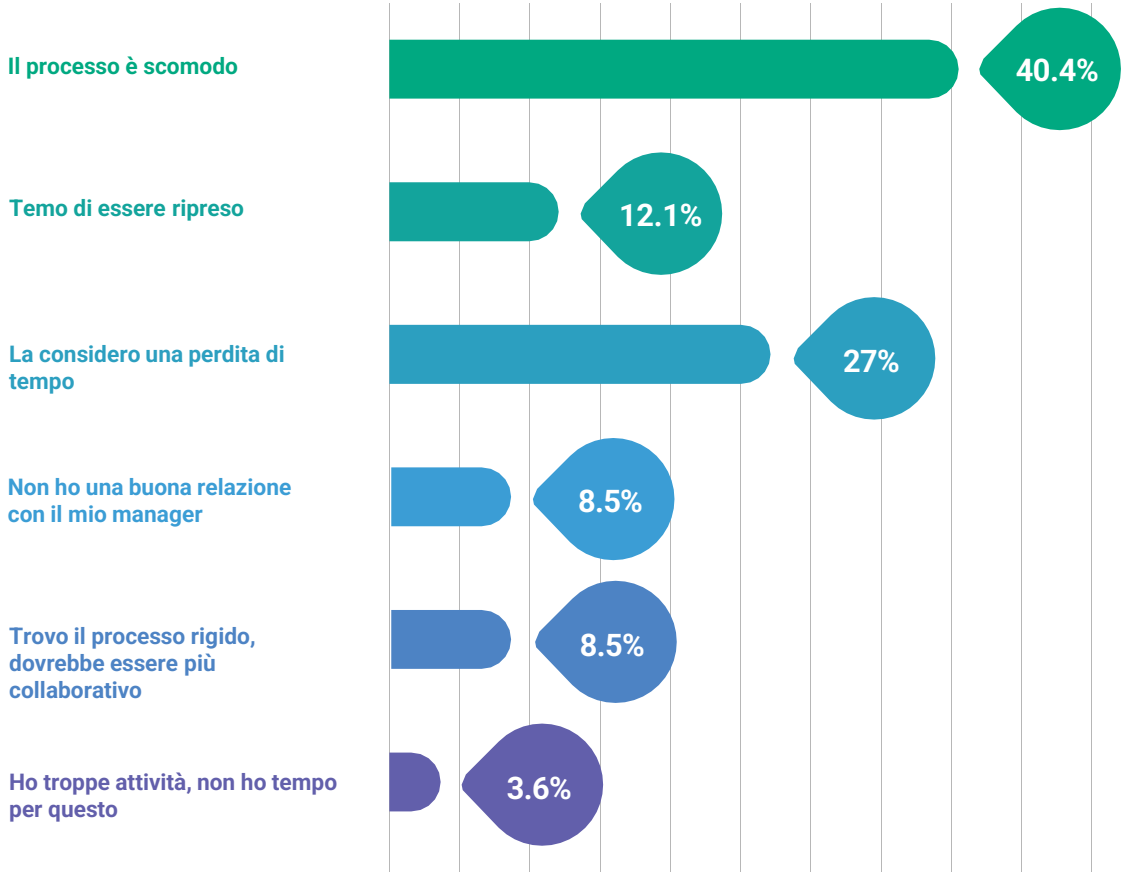
Le persone stanno massimizzando le opportunità date dai processi di gestione delle performance?

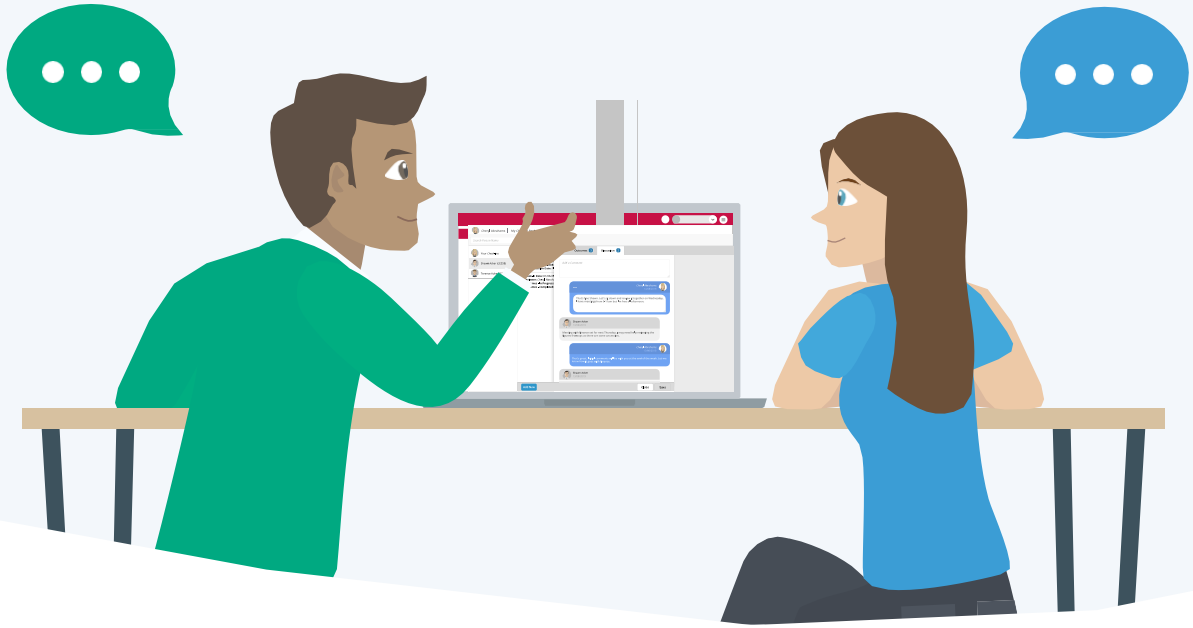
La nostra ricerca mostra che:

- Molte persone sono indifferenti rispetto le loro valutazioni (33.06%), e
- Alcuni intervistati temono i colloqui di valutazione perchè il processo è scomodo(40.43%), o ritenuto una perdita di tempo (26.95%).

Perché alcuni temono i processi di valutazione?

*I dati sono stati arrotondati





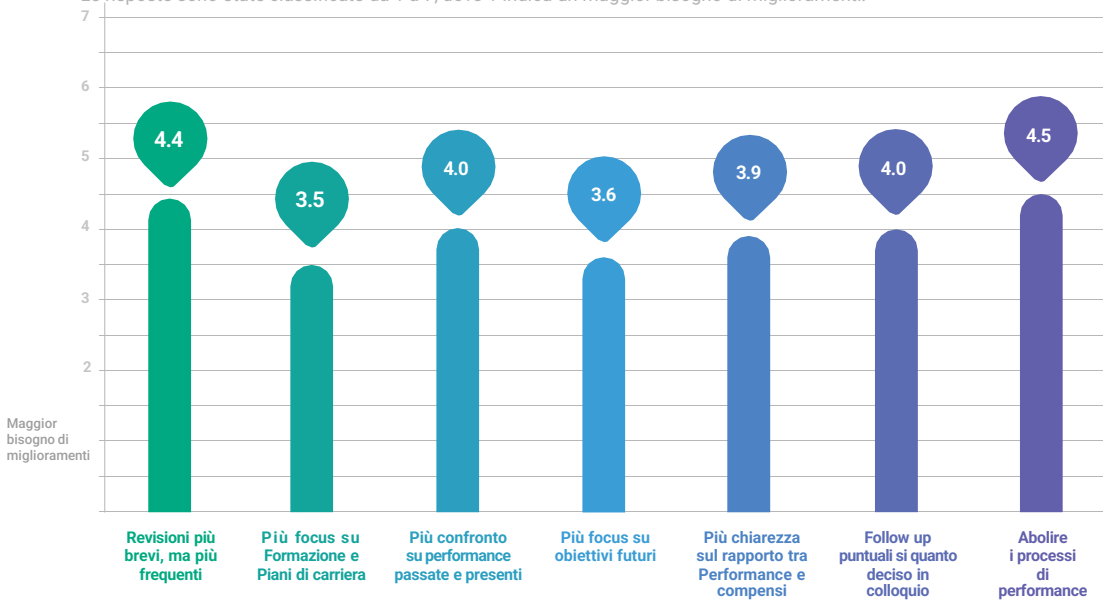
I risultati però non sono tutti negativi. Gli intervistati hanno anche rivelato cosa si può fare per migliorare il processo di gestione delle performance e rendere le conversazioni più produttive.

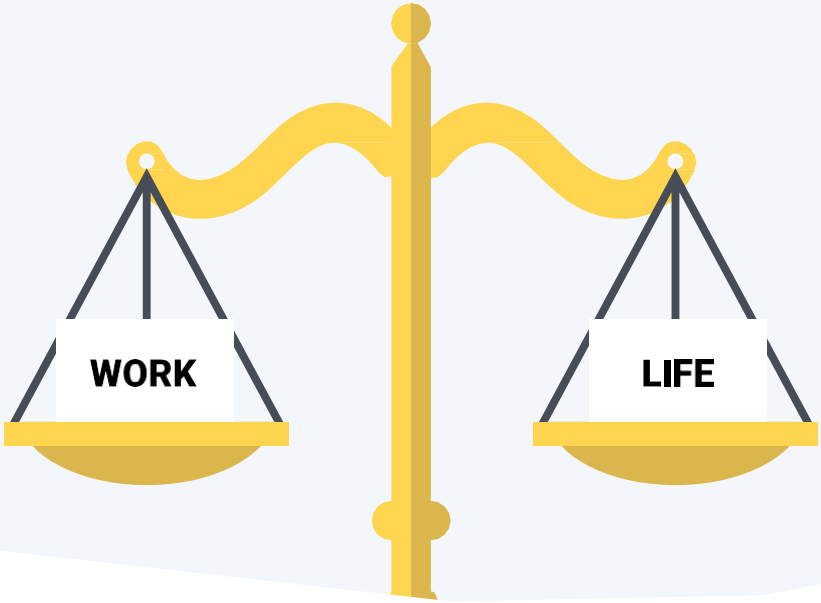
Per migliorare il processo di performance le risposte maggiormente ricevute sono:

- Più focus su formazioni e piani di carriera
- Più focus su obiettivi futuri.

Cosa può essere migliorato nella valutazione delle performance?

*Le risposte sono state classificate da 1 a 7, dove 1 indica un maggior bisogno di miglioramenti.

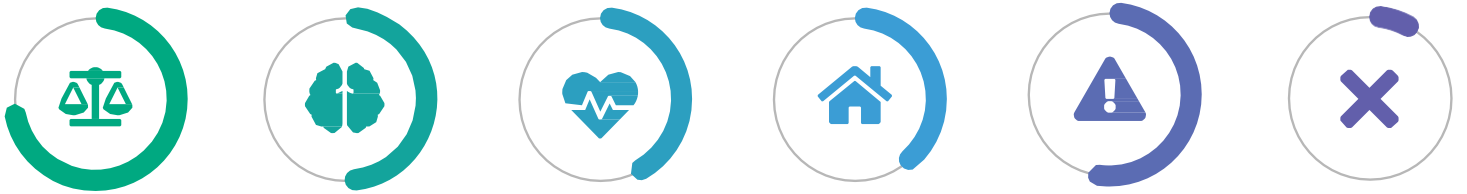




Il sondaggio fornisce anche informazioni su ciò di cui gli intervistati si sentono a proprio agio a discutere in una revisione delle performance, con l'equilibrio tra lavoro e vita privata (71,8%) che emerge come il principale problema personale su cui le persone si aprirebbero.

Su quale di questi problemi personali ti sentiresti a tuo agio a discutere in un colloquio di performance?

*Gli intervistati hanno selezionato tutte le opzioni applicabili. Le cifre sono state arrotondate



71.8%	49%	42.8%	39.8%	53.7%	9.3%
Work / life balance	Salute Mentale	Salute fisica	Circostanze familiari	Problemi con un collega/superiore	Non discuterei nessuna di queste tematiche

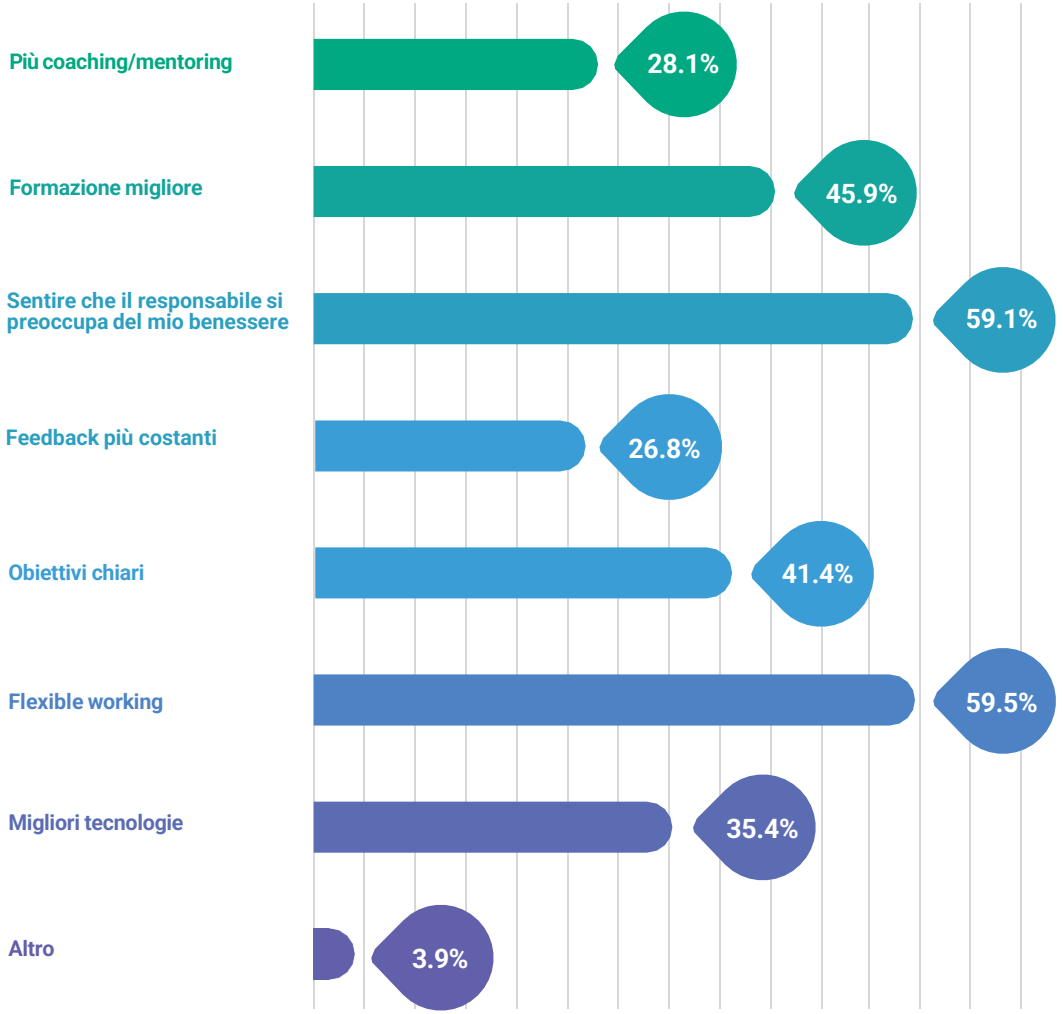
Gestione Performance: non tutto gira intorno ai risultati

Approcciarsi alla valutazione performance pensando «leviamocela di torno», con il dipendente seduto di fronte al proprio manager che rivede un elenco di attività, va rivisto. Proprio come le competenze trasversali sono sempre più apprezzate nei nuovi assunti, anche le competenze trasversali di gestione sono essenziali. Interessarsi davvero al benessere dei dipendenti fa molto per creare coinvolgimento.

Gli intervistati hanno rivelato che il "lavoro flessibile" (59,5%) e "la sensazione che il mio datore di lavoro si preoccupi per il mio benessere" (59,1%) sono le cose che più le persone pensano le aiuterebbero a ottenere risultati migliori - entrambe richieste ragionevoli che sono la norma in un posto di lavoro innovativo.

Cosa credi ti aiuterebbe ad avere performance migliori?

**Gli intervistati hanno selezionato tutte le opzioni applicabili. Le cifre sono state arrotondate



Migliora la Gestione Performance con le Tecnologie HR

L'utilizzo della giusta tecnologia fin dall'inizio consente ai datori di lavoro di stabilire un solido processo di performance per l'intero ciclo di vita dei dipendenti. Collegandoti con il tuo nuovo assunto tramite un sistema di risorse umane professionale, stai dimostrando di avere un approccio organizzato e moderno alla gestione delle persone.

I futuri processi di gestione delle performance, facilitati dal sistema delle risorse umane, documentano, comunicano ed organizzano gli obiettivi per i tuoi dipendenti. Le risorse umane, i manager e il personale beneficiano di un sistema che riduce le incombenze amministrative e offre l'opportunità di controlli più frequenti.

Parti con il piede giusto

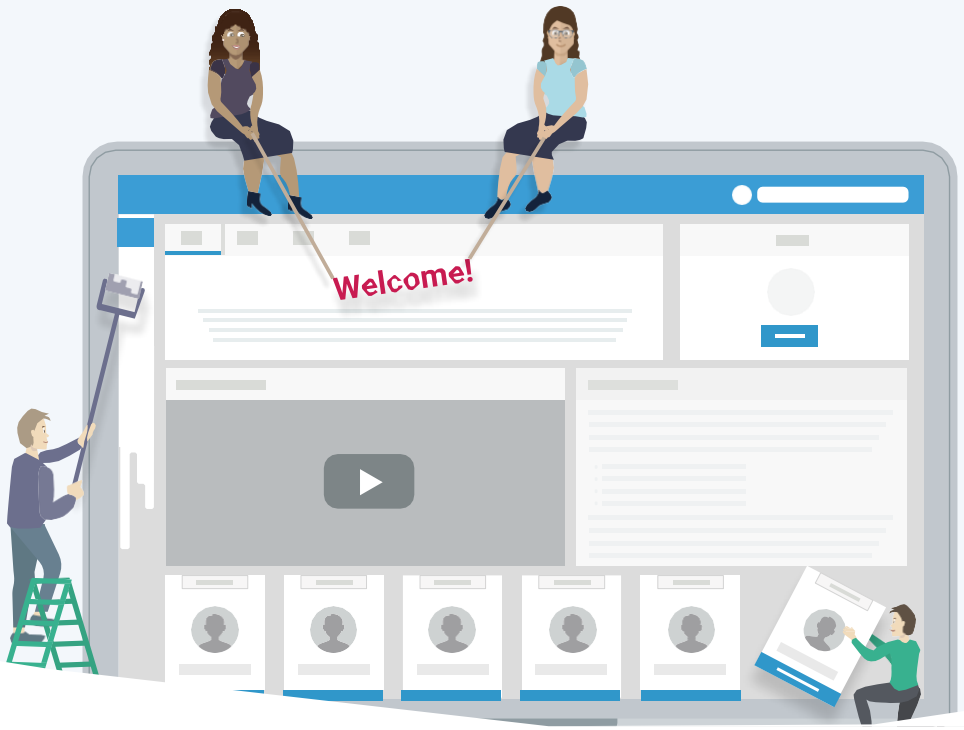
Il tuo posto di lavoro è pronto per avere conversazioni sulle prestazioni più produttive con i propri dipendenti? L'opportunità di interagire con il personale e gestire le prestazioni inizia con l'onboarding.

Abbiamo chiesto agli intervistati in che misura si sentivano coinvolti nella loro organizzazione. Il 42,6% risponde bene e il 18,5% molto bene.

Come ti sei sentito durante l'inserimento in azienda?

*Le cifre sono state arrotondate

18.5%	42.6%	29.7%	6.3%	2.9%
Molto bene	Bene	Neutro	Non bene	Per niente bene



C'è chiaramente un'opportunità qui per i datori di lavoro di migliorare la loro esperienza di onboarding.

La tecnologia delle risorse umane, come lo strumento di onboarding di Cezanne HR, consente ai responsabili delle risorse umane di avviare la relazione con i nuovi assunti con il piede giusto. Una volta confermata una nuova assunzione, il datore di lavoro può inviare un collegamento a una pagina di benvenuto dedicata.

La pagina può essere personalizzata e potrebbe includere anche un elenco di controllo di ciò che il nuovo dipendente deve fare prima della data di inizio.

Le funzionalità di onboarding possono essere utilizzate per altre attività, come il ritorno al lavoro dopo un'assenza o l'off boarding. Lo strumento aiuta i responsabili delle risorse umane a interagire con il personale mantenendo i processi delle risorse umane sotto controllo.

La gestione delle performance è parte integrante della tua attività: pone le basi per il coinvolgimento dei dipendenti e per la produttività della forza lavoro. Cezanne HR lavora con clienti in tutto il mondo e con decine di migliaia di dipendenti.

Scopri come Cezanne HR può migliorare la Gestione Performance

A proposito di Cezanne HR

Abbiamo costruito qualcosa di speciale in Cezanne HR; una soluzione software per le risorse umane potente e configurabile, semplice da implementare, facile da gestire e notevolmente conveniente, qualunque sia la dimensione della tua azienda. Come team, abbiamo una lunga esperienza nella fornitura di soluzioni HR di successo alle aziende di tutto il mondo. Abbiamo lavorato con aziende di ogni dimensione e in ogni settore di attività. Ecco perché abbiamo deciso fin dall'inizio di costruire una piattaforma SaaS eccezionalmente robusta e scalabile per la gestione delle risorse umane che, come la nostra comunità di clienti, è in continua crescita.

Tel. 051 363333

visita: www.cezannehr.com/it

Email: info.italia@cezannehr.com