



*More than technology or process, it is people who make the difference for the success*

## Aree di intervento (livello II del PCMM ®):

### Staffing

Definizione di un processo formale attraverso il quale è possibile fare spostamento, selezione e ricerca di personale in base a criteri "definiti" ed alle reali necessità dell'attività da eseguire

### Performance Management

Definizione di obiettivi formali rispetto ai quali si misurano le performance individuali e di divisione. L'orientamento alla continua discussione circa le performance ed il modo in cui si possono migliorare. Setup del performance appraisal per memorizzare i risultati di performance da utilizzare come input a compensi, pianificazione dello sviluppo personale, staffing, promozioni

### Comunicazione

Garantire adeguata comunicazione aziendale. affermare la cultura per la condivisione delle informazioni e preoccupazioni a qualsiasi livello organizzativo e tra unità dipendenti.

# La gestione delle Risorse Umane

## Il perché dell'intervento

Le società oggi non competono solo sui loro prodotti e servizi ma anche sui "talenti" richiesti per produrli, vincolando la competizione alla specifica abilità ad attrarre, sviluppare, motivare, organizzare e trattenerne persone di talento

La facilità di adeguamento ai continui cambiamenti tecnologici e del mercato è un elemento critico per il successo di una società.

Un componente essenziale per garantire tale agilità è rappresentato dalla rapidità con cui vengono adeguate le conoscenze e gli skill delle risorse umane e dalla loro propensione ad acquisire nuove competenze

## Il Sistema HR

L' HR Management è un **framework** che guida il cambiamento culturale, organizzativo e strategico di una azienda



## La metodologia

L'intervento in consulenza e/o coaching prevede l'Implementazione di "Practices" che migliorano le "Capabilities" di una società migliorandone il livello di "Maturità" in un processo ricorsivo e basata sul frame work PCMM ® (People Capability Maturity Model)

