

La valutazione come leva di crescita delle risorse Umane

Data Management favorisce lo sviluppo del sistema di HR Performance Management di Findomestic



FINDOMESTIC IN BREVE

Findomestic Banca, costituita nel 1984 da importanti istituti bancari italiani e francesi, è specializzata nel credito alla famiglia per l'acquisto di beni e servizi ad uso privato. Per 25 anni Findomestic ha guidato l'evoluzione del credito al consumo in Italia introducendo metodologie e strategie innovative che le hanno permesso di restare sempre leader di mercato. Attualmente è parte del gruppo bancario internazionale BNP Paribas. Findomestic è oggi costituita da 5 aziende e conta complessivamente circa 2.500 dipendenti.

Nel 2007 Findomestic sceglie la soluzione applicativa web-nativa GEPE | Risorse Umane di Data Management per la gestione dei processi HR: tale passaggio darà seguito ad una profonda revisione dei sistemi e processi di valutazione del personale in essere nella Banca.

In Findomestic non hanno dubbi: il performance management è un processo irrinunciabile per la corretta gestione dell'Organizzazione e delle Risorse Umane. **«Le risorse umane sono il patrimonio fondamentale di Findomestic e quindi il processo va gestito in maniera ottimale»** ci racconta la Dott.ssa Sabrina Losi, Specialista Compensation e Benefit di Findomestic.

In Findomestic la valutazione delle persone non è solo un adempimento contrattuale. Anzi, tutt'altro. **«Non si tratta di una formalità, ma di sostanza»** - ci racconta la Dott.ssa Losi, che continua così - **«Per noi costituisce un meccanismo operativo essenziale a supporto del corretto governo dell'organizzazione: a partire dai risultati delle valutazioni, vengono infatti messi a punto i piani formativi per lo sviluppo dei dipendenti, viene sostenuta la mobilità orizzontale attraverso appositi percorsi professionali per accrescere l'esperienza dei dipendenti, viene effettuata la gestione dei rimpiazzi, infine il nostro sistema di Performance Management alimenta il sistema premiante rafforzando la cultura meritocratica e tutelando i talenti. In ultima analisi, per noi è uno strumento fondamentale per allineare l'organizzazione alla strategia aziendale.»**

Il sistema di performance e la sua evoluzione in Findomestic

Il sistema di Performance Management in Findomestic nel corso degli anni si è evoluto e risulta oggi articolato, approfondito, e funzionale agli obiettivi aziendali. Sinteticamente il sistema si basa su diverse tipologie di valutazione: Efficacia Operativa (prestazioni), Competenze, Comportamenti di valore, Skill, e Potenziale, a cui si aggiunge una valutazione del dipendente di tipo globale. La gestione viene inoltre differenziata in funzione del ruolo, della mansione, e della qualifica del dipendente.

In fase di impostazione del sistema di Performance Management gli strumenti di GEPE | Risorse Umane risultano molto utili a supporto delle attività di creazione ed assegnazione delle schede di valutazione ai responsabili. L'elevata flessibilità funzionale della soluzione applicativa ha inoltre permesso di recepire quanto già implementato e di sostenere l'evoluzione futura del sistema.

Il processo

In Findomestic il Performance Management è un processo ciclico e continuo che ha inizio ogni anno con l'incontro tra Responsabile e Collaboratore per comunicare l'esito della valutazione dell'anno precedente e per definire un piano di azione e di interventi formativi. A metà anno vi è un momento di verifica del rispetto degli obiettivi fissati dal piano di intervento. Nel mese di Ottobre di ogni anno ha invece inizio la valutazione vera e propria con le definizioni ed assegnazione delle schede di valutazione ai responsabili coinvolti.





«**Tutto il processo è supportato dalla soluzione applicativa di Data Management, GEPE | Risorse Umane che ci ha permesso di ridurre notevolmente il lavoro a carico dell'Ufficio del Personale e dei Responsabili semplificando e velocizzando il flusso delle attività**» racconta la Dott.ssa Losi. GEPE | Risorse Umane permette infatti di ottimizzare il processo di performance management veicolando le informazioni e assegnando i compiti alle diverse persone coinvolte nel processo.

«**Sfruttiamo appieno le possibilità date dalla tecnologia web e dal workflow gestito dall'applicazione. Assegnate infatti le schede ai singoli dipendenti i Responsabili valutatori hanno la possibilità di accedere direttamente alle schede online via web e di inserire direttamente i punteggi della misurazione razionalizzando in questo modo notevolmente il processo che prima prevedeva la distribuzione su supporti cartacei.**» - dice la Dott.ssa Losi che continua - «**La soluzione è inoltre particolarmente apprezzata dai Responsabili in quanto per loro costituisce un supporto molto utile alla loro operatività attraverso le possibilità di inserire direttamente via web le richieste di formazione, di effettuare le iscrizioni ai corsi e di inserire le attività formative già erogate dagli stessi responsabili, di verificare lo stato di avanzamento delle attività previste dal piano azioni programmatiche, di preparare in automatico le lettere che vengono consegnate ai dipendenti valutati.**»

Tra i punti di forza della soluzione applicativa c'è la flessibilità del sistema di workflow che è stato particolarmente utile in occasione dell'introduzione della figura del

Responsabile Superiore che ha un doppio ruolo all'interno dei processi di valutazione in quanto valuta direttamente i colleghi di livello inferiore e provvede a validare le valutazioni effettuate sui dipendenti da questi gestiti.

Il sistema di Performance Management, basato sull'applicazione GEPE | Risorse Umane, è strettamente collegato con il sistema Premiante ed il sistema di Formazione, anche quest'ultimo gestito in maniera integrata con l'applicazione GEPE | Risorse Umane. Dai risultati della valutazione si determinano infatti le indicazioni per i piani formativi e per i piani di intervento in generale.

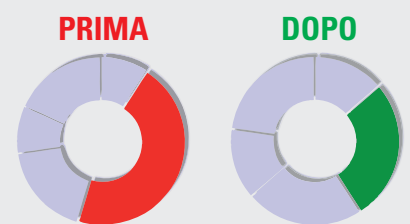
I vantaggi ottenuti con la soluzione di Data Management

I vantaggi per Findomestic derivanti dall'utilizzo di GEPE | Risorse Umane sono molteplici ma in estrema sintesi riconducibili al miglioramento delle decisioni in tema di organizzazione e risorse umane ed all'ottimizzazione degli stessi processi di valutazione.

Per la Dott.ssa Losi: «**Il quadro puntuale e sempre aggiornato sui dipendenti, relativamente ad aspetti quali prestazioni, competenze, comportamenti organizzativi ed i potenziali, è uno strumento indispensabile a supporto delle decisioni organizzative. Per raggiungere questo obiettivo GEPE | Risorse Umane si è dimostrata un'ottima soluzione in quanto ci permette di conoscere in tempo reale lo stato di avanzamento dei processi di valutazione, di avere un sistema che facilita l'accesso ai dati, e di avere strumenti tramite i quali le informazioni risalgono velocemente ai fruitori dei dati.**

Abbiamo inoltre ridotto significativamente la carta in circolazione e con questa il rischio della perdita di documenti ed i problemi legati alla privacy. Il processo risulta quindi semplificato ed ottimizzato, con un più ampio coinvolgimento dei responsabili e dipendenti, che ci permette di concluderlo con due mesi di anticipo rispetto alla gestione precedente.» conclude Losi.

DISTRIBUZIONE
TEMPORALE DEL PROCESSO
DI VALUTAZIONE:
**-40% DEL TEMPO
PER RACCOLTA DATI**



Data Management

20041 - Agrate Brianza (MI)
Centro Direzionale Colleoni
Via Paracelso, 2 - Palazzo "Liocorno" 1
e-mail: marketing.gepe@datamanagement.it
www.datamanagement.it

Numero Verde
800-903537 Tel.: (+39) 039 65795.1
Fax: (+39) 039 65795.222