elevate

Levering potentials against shortage of skilled workforce for SMEs in Europe

Monitoraggio – Indicatori e strumenti

Finanziato dall'Unione europea

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or OeAD-GmbH. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

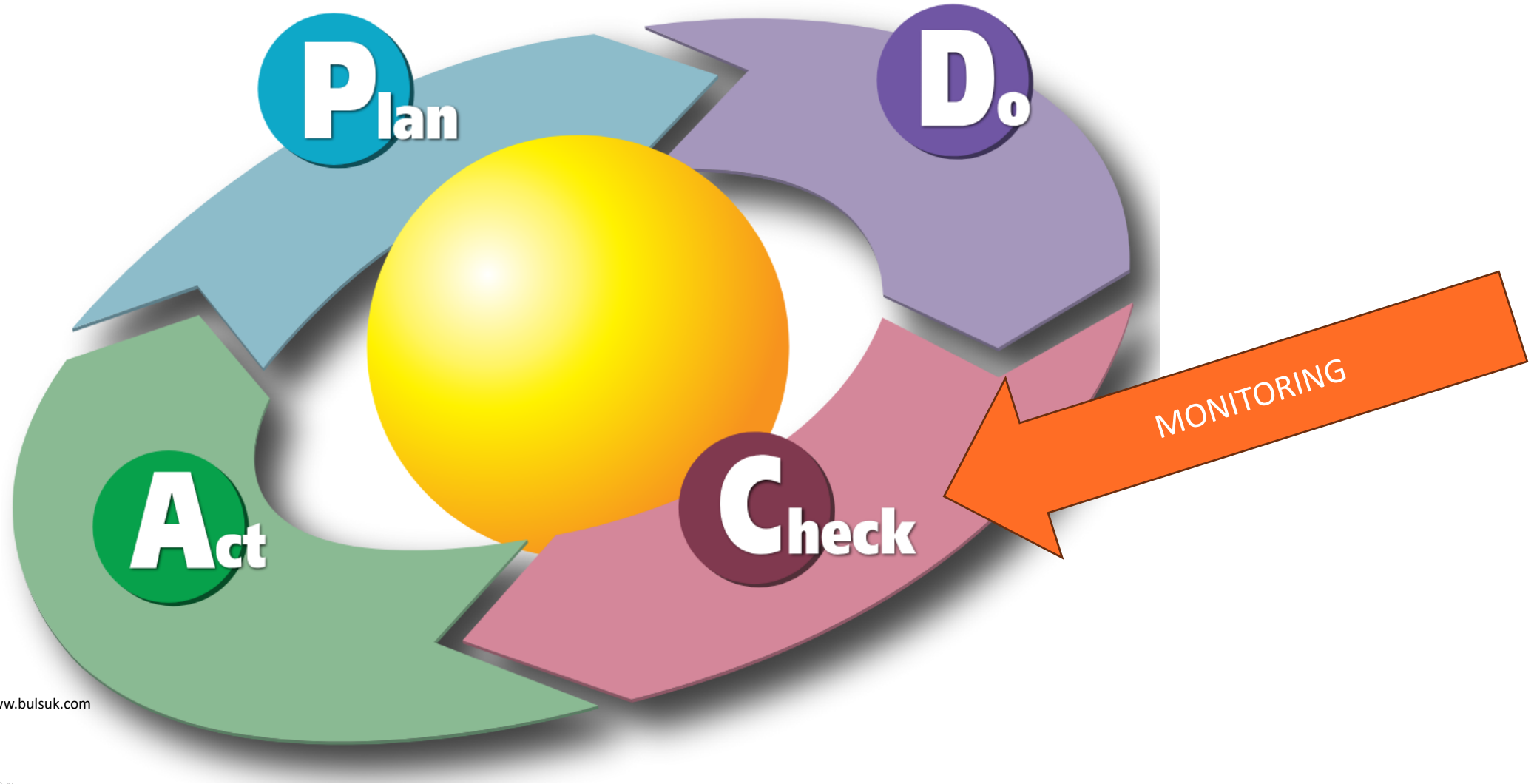
CC BY NC SA

Monitoraggio – Perché, cosa e come?

- L'attuazione di azioni strategiche a livello aziendale ha bisogno di monitorare le prestazioni e il successo
- Fornisce informazioni (formative) in corso sulle prestazioni e sul raggiungimento degli obiettivi strategici
- Consente lo sterzo, le correzioni e l'adattamento delle azioni se necessario
- Permette di fermare l'implementazione di strategie se necessario
- Previene brutte sorprese alla fine
- Fa parte del circolo strategico P-D-C-A per l'attuazione della strategia

Co-funded by the European Union

Monitoraggio – Perché, cosa e come?



By Karn-b - Karn Bulsuk (http://www.bulsuk.com

Co-funded by the European Union

Monitoraggio – Perché, cosa e come?

Monitoraggio – CHECK è tutto su:

- Per verificare se il piano funziona come previsto e per generare approfondimenti che guidano i miglioramenti nella fase dell'Atto
- Senza un monitoraggio e una valutazione adeguati, non è chiaro se la tua strategia e le tue azioni siano mirate, raggiungano i risultati previsti o siano a rischio di fallimento.
- Senza un adeguato monitoraggio il cerchio PDCA NON funziona

Co-funded by the European Union

Monitoraggio – Perché, cosa e come?

Le attività chiave nella fase di monitoraggio della tua strategia sono:

1) Raccogliere dati e risultati dalla fase "Do" (misurazione degli indicatori chiave di prestazione KPI, metriche o osservazioni)
2) Confronta i risultati effettivi con il piano (analisi di varianza o deviazione)
3) Analizzare discrepanze o deviazioni in dettaglio
4) Dedurre le azioni, i meccanismi di sterzo e la documentazione per la fase successiva "Act".

Co-funded by the European Union

Monitoraggio – Perché, cosa e come?

Quali metodi e strumenti possono essere utilizzati per il monitoraggio e l'analisi delle deviazioni?

1) KPI – Indicatori chiave di prestazione
2) Sondaggi dei dipendenti e sistemi di feedback
3) Sistemi di valutazione delle prestazioni (ad es. Feedback a 360 gradi)
4) Audit esterni (anche interni)
5) Benchmarking
6) Osservazione e rapporti manageriali
7) Molti altri...

Co-funded by the European Union

Monitoraggio – Perché, cosa e come?

Criteri di selezione importanti:

Criterio	Descrizione	Perché è importante
1. Pertinenza	Il metodo dovrebbe misurare ciò che conta davvero per gli obiettivi aziendali (ad esempio, il turnover dei dipendenti, i tempi di assunzione).	Evita di raccogliere dati "piaceri da sapere" ma irrilevanti.
2. Semplicità e facilità d'uso	Facile per i manager o il personale delle risorse umane candidarsi regolarmente senza una formazione specializzata.	Le piccole squadre possono sostenerlo a lungo termine.
3. Efficacia nel rientro dei costi	Costo minimo in strumenti, software o tempo.	Mantiene basso il sovraccarico per le piccole imprese.
4. Affidabilità dei dati	I dati raccolti dovrebbero essere accurati e coerenti.	Prevents misleading decisions.
5. Frequenza e tempistica	Capacità di monitorare a intervalli appropriati (mensile, trimestrale).	Consente azioni correttive rapide.
6. Integrazione e automazione	Compatibilità con i sistemi esistenti (come il software Payroll o HR).	Riduce il lavoro manuale e gli errori.
7. Capacità d'azione	Il metodo dovrebbe produrre risultati che portino ad azioni o miglioramenti chiari.	Assicura che il monitoraggio porti all'impatto, non solo alla segnalazione.

Co-funded by the European Union

Monitoraggio – Perché, cosa e come?

Possibili strumenti di monitoraggio:

1) KPI – Indicatori chiave di prestazione

3) Metriche e statistiche delle risorse umane

5) Sondaggi qualitativi

Co-funded by the European Union

Monitoraggio – Perché, cosa e come?

Indicatori chiave di prestazione:

I Key Performance Indicators (KPI) nelle Risorse Umane (HR) sono valori misurabili che aiutano le organizzazioni a monitorare e valutare l'efficacia e l'efficienza dei loro processi HR. Collegano le attività delle risorse umane ai risultati aziendali e aiutano a identificare le aree di miglioramento.

Co-funded by the European Union

Monitoraggio – Perché, cosa e come?

KPI	Definizione	Scopo
Età media dei dipendenti	Età media della forza lavoro.	Monitora le tendenze dell'invecchiamento della forza lavoro.
% di dipendenti di età compresa tra 50 e 50 anni (o 55+)	Dipendenti di età compresa tra 50+/55+ ÷ dipendenti totali × 100.	Misura la rappresentazione del personale esperto.
Tasso di ritenzione di oltre 50 dipendenti	(Dipendenti di età superiore ai 50 anni che rimangono in azienda ÷ totale 50+ dipendenti all'inizio del periodo) × 100.	Indicatore chiave per il successo della conservazione.
Tasso di turnover (50+ dipendenti)	(Numero di 50+ dipendenti che lasciano ÷ totale 50+ dipendenti) × 100.	Identifica potenziali problemi di logoramento.
Durata media dei dipendenti 50+	Anni medi di servizio di oltre 50 dipendenti.	Riflette la longevità e l'impegno.
Tasso di uscita dovuto al pensionamento	% delle uscite totali causate dal pensionamento.	Aiuta ad anticipare le esigenze di pianificazione della forza lavoro.

Co-funded by the European Union

KPI	Definizione	Scopo
% di dipendenti più anziani in ruoli di mentoring	(Numero di oltre 50 dipendenti che fanno da mentore ad altri ÷ totale 50+ dipendenti) × 100.	Tiene traccia della condivisione attiva delle conoscenze.
Tasso di partecipazione al programma di mentoring	(Dipendenti coinvolti nel mentoring intergenerazionale ÷ dipendenti idonei totali) × 100.	Valuta la portata del programma.
Tasso di successo delle iniziative di trasferimento della conoscenza	% di reparti con piani di successione o trasferimento completati.	Garantisce la continuità delle conoscenze organizzative.
Punteggio di coinvolgimento (oltre 50 dipendenti)	Indice di coinvolgimento basato su sondaggi per i dipendenti più anziani.	Misura fondamentale della motivazione e dell'appartenenza.
Tasso di assenteismo (oltre 50 dipendenti)	(Totale giorni di assenza ÷ giorni di lavoro totali disponibili per 50+ dipendenti) × 100.	Riflette la salute e il morale.
Partecipazione al programma di salute e benessere (50+)	% di oltre 50 dipendenti che utilizzano iniziative di benessere.	Misura l'efficacia del supporto sanitario.
Soddisfazione della prontezza per il pensionamento	Punteggio del sondaggio sulla fiducia nella transizione al pensionamento flessibile o graduale.	Tiene traccia delle percezioni della sicurezza della carriera.

Co-funded by the European Union

KPI	Definition	Purpose
% di oltre 50 dipendenti con contratti flessibili o part-time	Measures uptake of alternative work arrangements.	Indicates company's adaptability to aging workforce.
Tasso di mobilità interna (50+)	% of older employees moving to new roles or reassignments.	Tracks opportunities for continued engagement.
Tasso di ritenzione post-implementazione della flessibilità	Retention of older employees who use flexible work options.	Evaluates impact of such policies.
% di progetti con coinvolgimento di esperti senior	Quota di progetti strategici che coinvolgono oltre 50 dipendenti.	Misura l'utilizzo delle conoscenze.
Produttività per dipendente (50+)	Entrate o output generati per ogni dipendente più anziano.	Dimostra il contributo alle prestazioni.
Soddisfazione del mentoring (dipendenti più giovani)	Punteggio del sondaggio sul valore percepito del tutoraggio da parte di personale esperto.	Cattura la creazione di valore intergenerazionale.

Co-funded by the European Union

Monitoraggio – Perché, cosa e come?

Selezione, definizione e funzionamento con indicatori di prestazioni chiave:

1) Scegli 3-5 KPI per gruppo/sezione target (osservare i criteri di selezione)
2) Definire i valori target alla fine dell'implementazione della strategia per ogni KPI
3) Definisci i punti di misurazione e il lasso di tempo per ogni KPI
4) Inserisci questi dati in una dashboard KPI

Co-funded by the European Union

Monitoraggio – Perché, cosa e come?

KPI Monitoring Dashboard



Co-funded by
the European Union

Monitoraggio – Perché, cosa e come?

5) Implementare le attività di monitoraggio periodicamente secondo i piani nella dashboard di monitoraggio

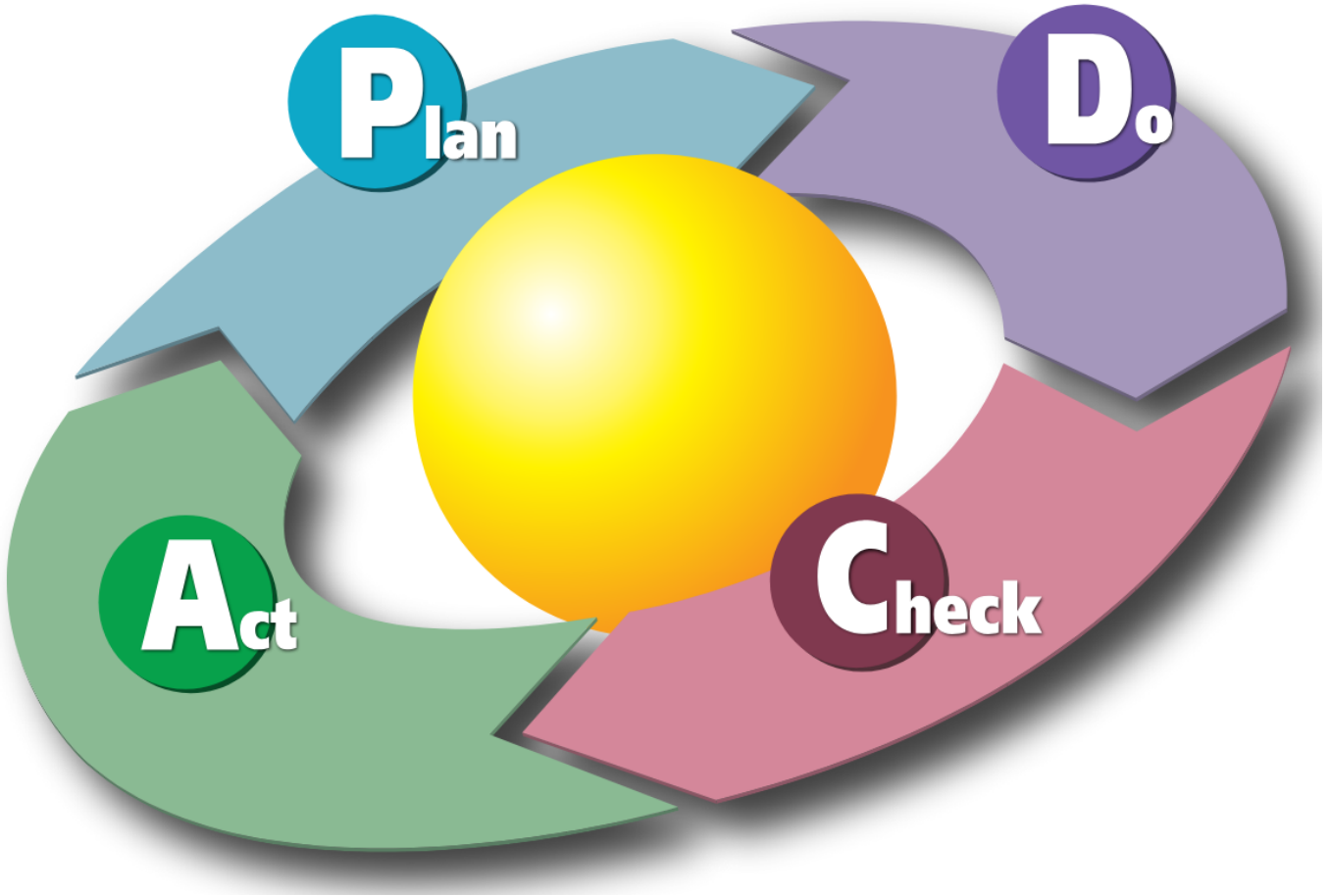
6) Rileva variazioni e deviazioni, contrassegna le deviazioni negative con un sistema di semafori

7) Per gli indicatori gialli o rossi, sviluppa misure di modifica o adattamento per mantenere i KPI in pista

8) Al termine del processo di monitoraggio, documentare i KPI raggiunti e le possibili deviazioni per la deduzione di nuove azioni e misure nel senso di chiudere il cerchio P-D-C-A

Co-funded by the European Union

Monitoraggio – Perché, cosa e come?



Co-funded by the European Union

Grazie

Levering potentials against shortage of skilled workforce for SMEs in Europe

Finanziato dall'Unione europea

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or OeAD-GmbH. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

CC BY NC SA