



DUE DILIGENCE ORGANIZZATIVA

**A TUTELA DEL
VALORE AZIENDALE**

PERCHÈ FARLA

RIDUCE IL RISCHIO DI FALLIMENTO DELL'OPERAZIONE STRAORDINARIA, INTERVENENDO SUL FATTORE PRINCIPALE CHE DETERMINA IL SUCCESSO: LE PERSONE

La componente umana è il principale asset di un'azienda e può contribuire al successo o meno in un'operazione di cambiamento.

Quando realizziamo una trasformazione nella organizzazione aziendale, il rischio di perdere valore è molto alto. Dobbiamo sempre tener conto dei possibili effetti negativi, come disorientamento, incertezze, frustrazione e diffidenza, che colpiscono le persone. Questi effetti finiscono per:

- produrre la fuoriuscita indesiderata delle risorse;
- un calo della motivazione e della performance generale;
- riduzione del ritorno sull'investimento dell'operazione.

Altra conseguenza diretta della perdita di valore è la nascita di dissidi e contrasti interni, quindi un peggioramento del clima aziendale, spesso causate da sovraccarico di lavoro e sovrapposizione e/o ambiguità di ruolo che creano situazioni di continuo contrasto e inefficienze.

Agire per tempo impostando una adeguata attività di due diligence a sostegno del cambiamento permette di ridurre ai minimi termini il rischio di perdita di valore.



PMC Coach è Preferred Partner di Six Seconds per l'utilizzo di strumenti di misurazione delle performance individuali, e di team in progetti di integrazione organizzativa legati alle operazioni straordinarie.

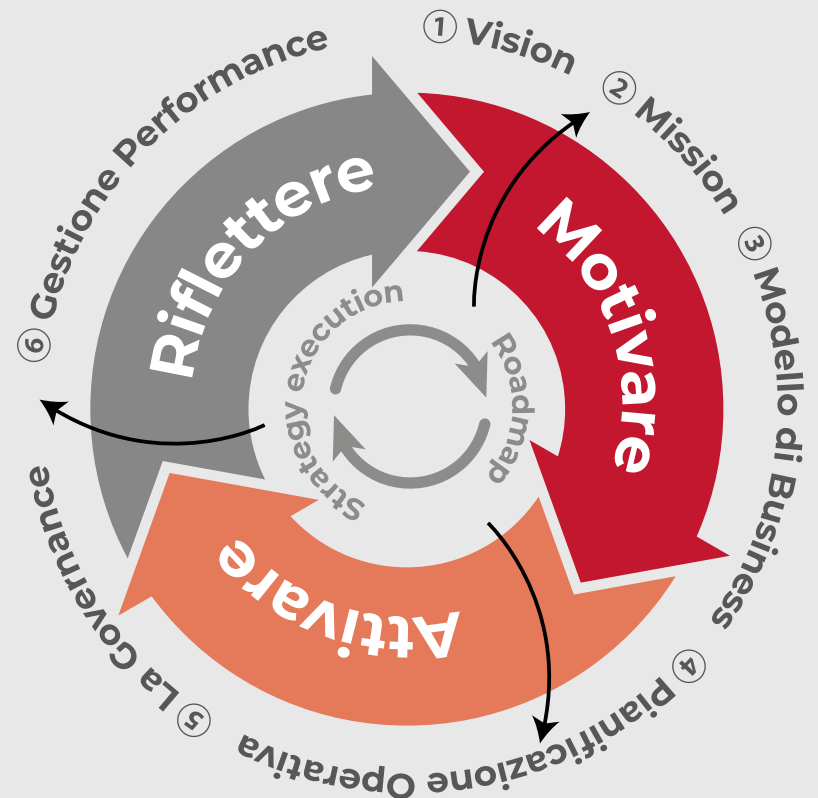
PERCHÈ AFFIDARSI A PMC

AFFIANCA GLI IMPRENDITORI NEI PROCESSI DI CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO, CON STRUMENTI DI MISURAZIONE **TESTATI SCIENTIFICAMENTE**, E METODOLOGIE CONSOLIDATE

L'azione dei Consulenti di PMC si articola attraverso una analisi finalizzata ad aiutare le persone coinvolte a comprendere, motivarsi e attivarsi.

Gli interventi sono volti a misurare:

- › Il capitale umano [competenze [LVS/TVS]
- › Il clima aziendale [engagement – OVS/TVS]
- › Il capitale organizzativo [processi e procedure, strumenti]



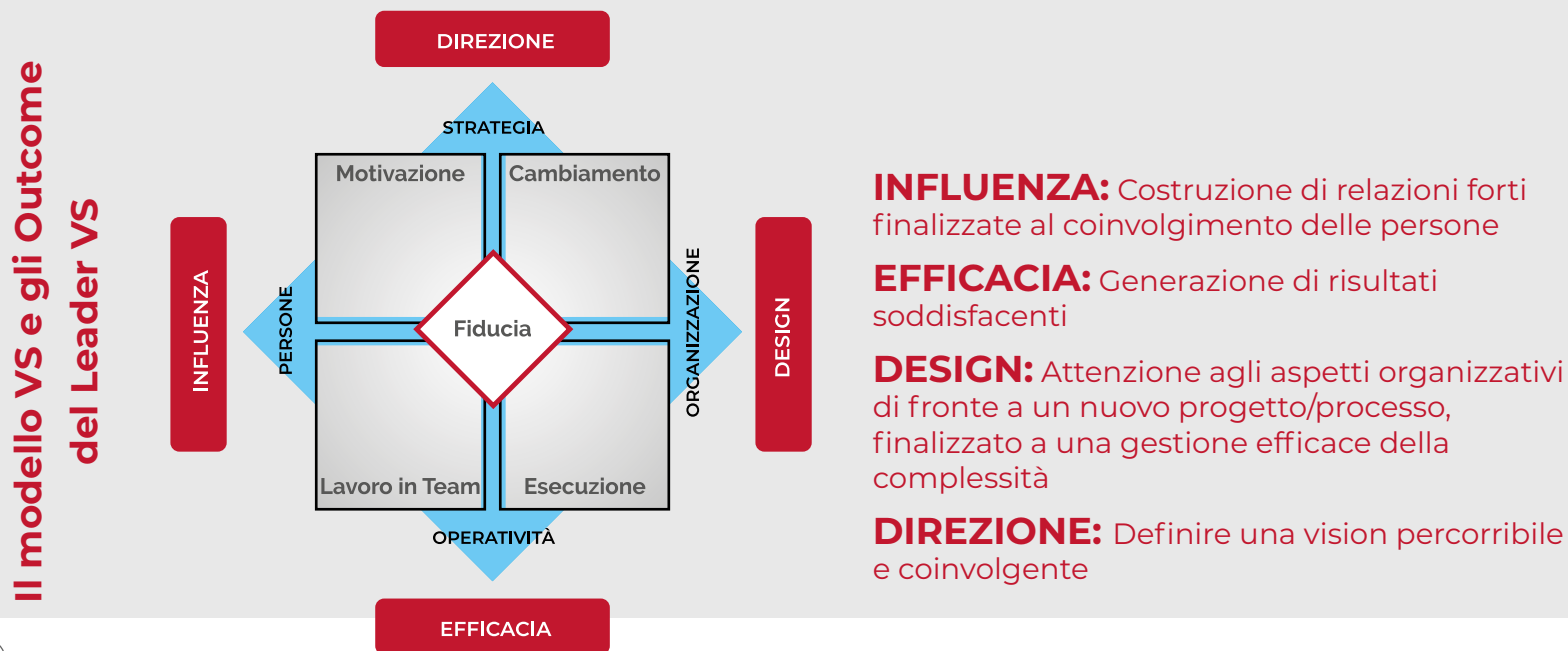
MAPPARE IL CAPITALE UMANO LEADERSHIP MANAGERS

L'obiettivo è quello di misurare la performance.

In primis quella dei manager a disposizione, i punti di forza e le aree di miglioramento delle figure chiamate a guidare il processo di cambiamento. In secondo luogo la performance di determinati team ritenuti strategici.

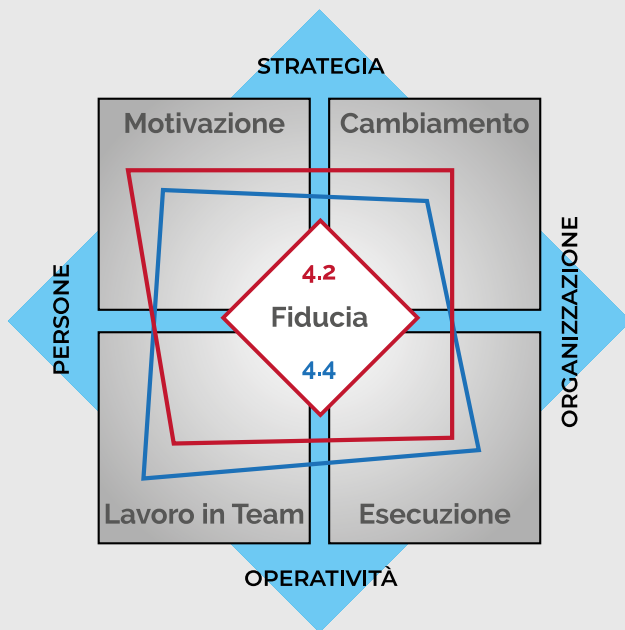
La costruzione di nuovi team, così come un processo di cambiamento in generale, coinvolge ogni livello dell'organizzazione e richiede specifiche competenze manageriali e assumere comportamenti idonei per permettere al capitale umano dell'azienda di conseguire gli obiettivi.

Lo strumento utilizzato dal team di PMC per la valutazione delle competenze manageriali nelle operazioni straordinarie è il Leadership Vital Signs (LVS) by Six Seconds, volto alla misurazione di 5 fattori determinanti in questi progetti: FIDUCIA, CAMBIAMENTO, MOTIVAZIONE, LAVORO IN TEAM ED ESECUZIONE, e la performance di risultato dei fattori, in termini di: INFLUENZA, EFFICACIA, DIREZIONE E DESIGN.



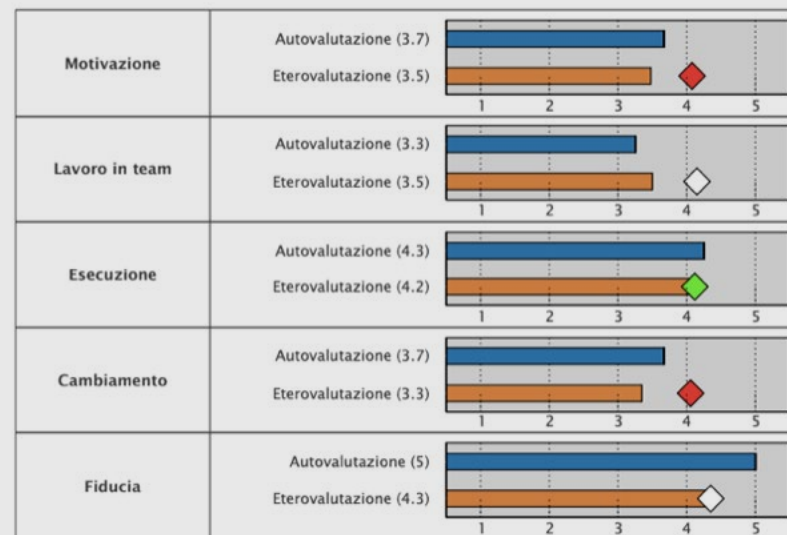
EFFICACIA EMOTIVA PER IL BUSINESS

MAPPARE IL CAPITALE UMANO LEADERSHIP MANAGERS



Dall'analisi di queste aree si può capire quanto sia presente una tensione operativa o piuttosto una ricerca di una visione strategica e quanto essa sia rivolta al singolo o all'organizzazione nel suo complesso.

La versione LVS 360 che consentirà di conoscere l'impatto della leadership sugli altri, e confrontare il livello di efficacia del manager tra differenti gruppi (colleghi, collaboratori, supervisori, clienti)



Il sistema permette di misurare il livello di performance dei leader rispetto ad un benchmark di rilevanza internazionale e che attinge da un database popolato in oltre 10 anni di misurazioni in ambito business e diffuso in 157 paesi.

MAPPARE IL CAPITALE UMANO PERFORMANCE DI TEAM

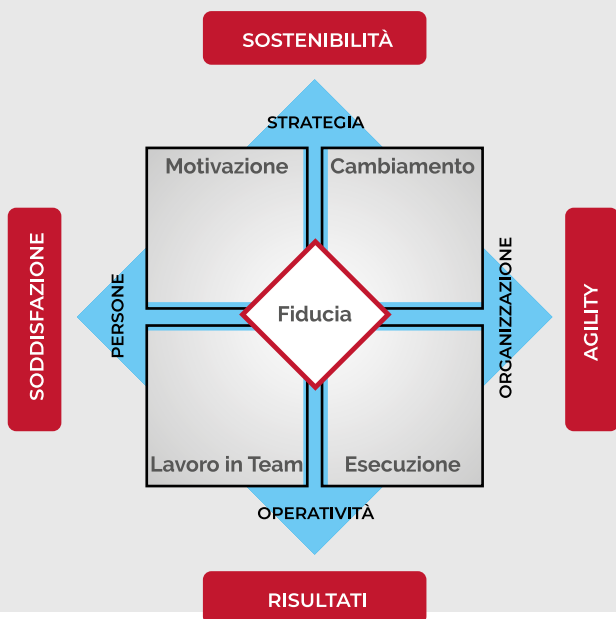
Cosa rende un team davvero un team? C'è bisogno di SCOPO, CRESCITA, APPARTENENZA, REALIZZAZIONE E SICUREZZA

Cosa guida la performance? SOSTENIBILITA', RISULTATI, AGILITY e SODDISFAZIONE.

Un fattore determinante è il livello di engagement, parametro misurato in questa valutazione, per agire comportamenti più efficaci in base ai risultati che emergono [numero di COINVOLTI, DEMOTIVATI E NEUTRI].

Lo strumento utilizzato dal team di PMC per la valutazione delle performance dei team nelle operazioni straordinarie è il Team Vital Signs (TVS) by Six Seconds, volto alla misurazione di 5 fattori determinanti in questi progetti: FIDUCIA, CAMBIAMENTO, MOTIVAZIONE, LAVORO IN TEAM ED ESECUZIONE, e la performance di risultato dei fattori, che si manifesta in termini di: SOSTENIBILITA', SODDISFAZIONE, RISULTATI E AGILITY.

il modello VS e gli outcome
del TEAM VS



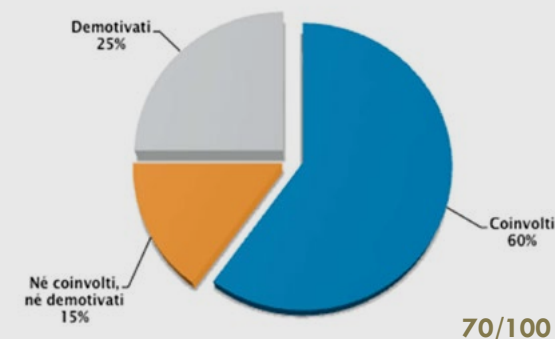
SODDISFAZIONE: I membri del team sono soddisfatti sia a livello personale che professionale

RISULTATI: Il Team riesce a raggiungere i propri risultati efficacemente e efficientemente

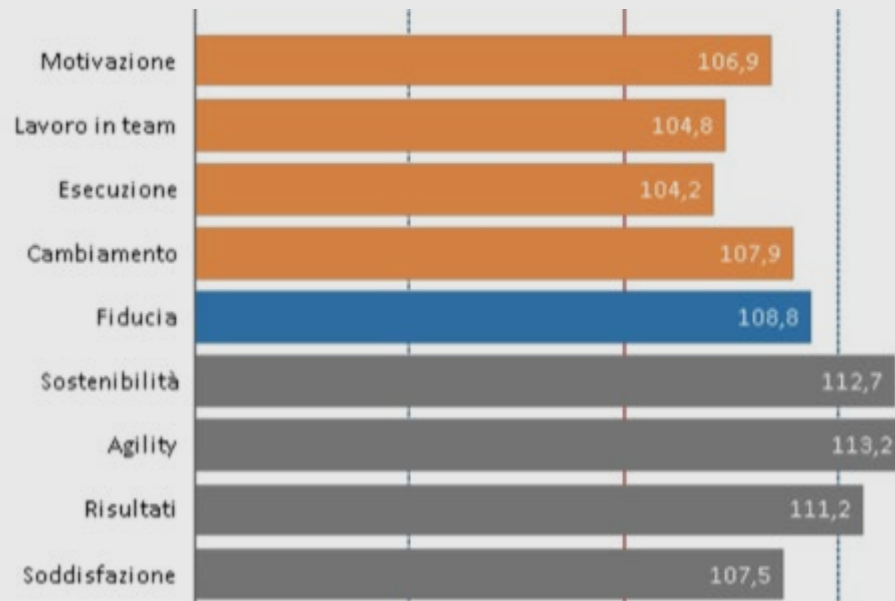
AGILITY: Il team è in grado di cogliere nuove opportunità e le nuove sfide del mercato

SOSTENIBILITÀ: Il team sta creando valore duraturo e si sente in grado di continuare così nel tempo?

L'INDICE DI ENGAGEMENT



DALLA MISURAZIONE AL PIANO D'AZIONE



I feedback quantitativi e qualitativi permettono costruire diversificati piani di azione per ogni singolo team aumentando l'efficacia e il successo

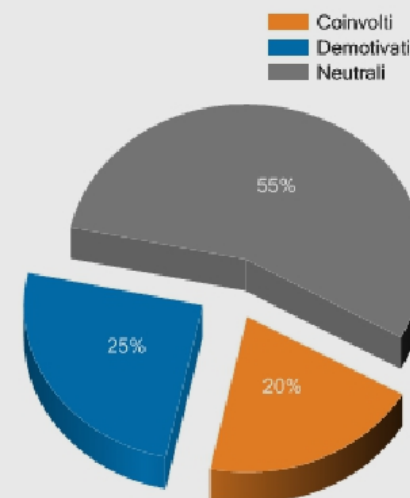
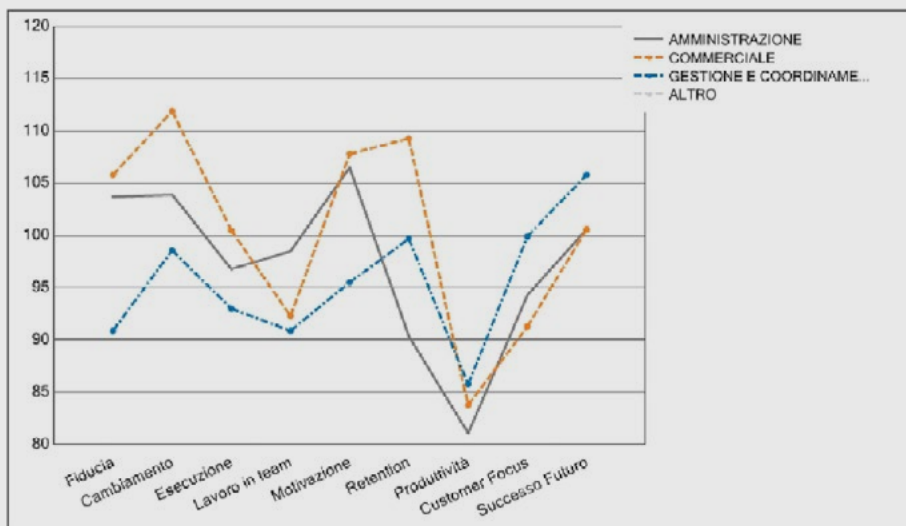
Gli strumenti sono studiati per facilitare la costruzioni di piani di azione volti sia motivare e attivare leader e team nel processo di integrazione che a raccogliere importanti input di tipo operativo dalle persone coinvolte (sistema down-up)

MAPPARE IL CLIMA AZIENDALE

Cosa guida la performance? SUCCESSO FUTURO, RETENTION, PRODUTTIVITÀ e CUSTOMER FOCUS.

Un fattore determinante per il successo è il livello di engagement, parametro misurato in questa valutazione, per agire comportamenti più efficaci in base ai risultati che emergono (numero di COINVOLTI, DEMOTIVATI E NEUTRI).

Lo strumento utilizzato dal team di PMC per la valutazione del clima aziendale è l'Organizational Vital Signs (OVS) by Six Seconds, volto alla misurazione di 5 fattori determinanti in questi progetti: FIDUCIA, CAMBIAMENTO, MOTIVAZIONE, LAVORO IN TEAM ED ESECUZIONE, e la performance di risultato dei fattori, che si manifesta in termini di: SOSTENIBILITÀ, SODDISFAZIONE, RISULTATI E AGILITY.



MAPPARE IL CAPITALE ORGANIZZATIVO

Completano la due diligence organizzativa, mappatura e verifica del capitale organizzativo, composto da:

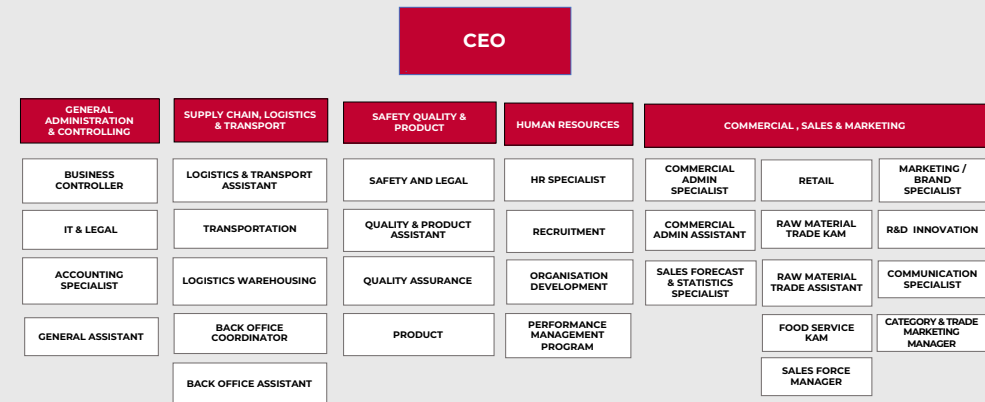
PROCEDURE INTERNE E STRUMENTI

PROCESSI

ORGANIGRAMMA

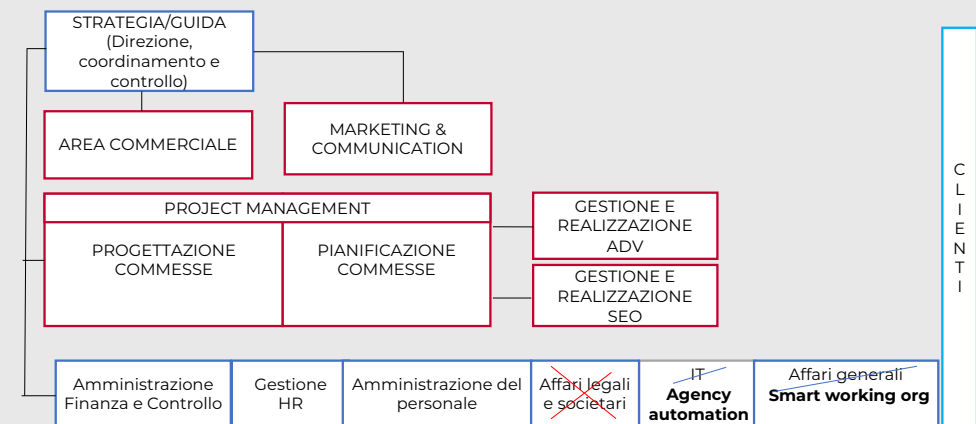
RESPONSABILITÀ, DELEGHE E MANSIONARI

BENCHMARK RETRIBUTIVI



PROCESS MAPPING

- Processi di supporto e di strategia
- Processi chiave
- Processi non ancora implementati





PMC srl
UFFICIO OPERATIVO
Via Del Fonditore 1/3
40138 Bologna (BO)
Tel. +39 393 70 14 672
info@pmccoach.com
www.pmccoach.com

Diego Pasqualini
dpasqualini@pmccoach.com

Elisa Chiarioni
echiarioni@pmccoach.com

Licia Montebugnoli
lmontebugnoli@pmccoach.com



ASSOCIATI A:



**CONFINDUSTRIA EMILIA
AREA CENTRO**
Le imprese di Bologna,
Ferrara e Modena



ANDAF
Associazione Nazionale
Direttori Amministrativi e Finanziari



PM Project
Management
Institute.

apco
associazione
professionale italiana
consulenti di management