

# PEOPLE MANAGEMENT

Interventi di consulenza per una corretta gestione degli assetti organizzativi



### Diego Pasqualini

**“Trovare insieme è un inizio, restare insieme un progresso... lavorare insieme un successo”** (Henry Ford)

La mia esperienza matura all’interno di gruppi di lavoro multiculturali e su differenti scenari: turismo, servizi tecnologici e industria manifatturiera. Ho trascorso 12 anni all’estero.

Credo nel valore assoluto del lavoro di squadra e nel costante accrescimento delle competenze e delle performance sia in ambito professionale che personale.

**Skills:**

Project Management e business coaching.

Project Manager Professional – PMP® con specializzazione in Business Analysis.

Coach certificato Wave-Six Seconds® e membro qualificato dell’Associazione Professionale Consulenti di Management (APCO®).

Coach Ironman® Certificato.

### Elisa Chiarioni

**“Non esistono problemi, ma solo opportunità”**

Una laurea in Economia Aziendale nel 1998, ho avuto la fortuna di fare esperienze di lavoro in realtà internazionali operanti in diversi settori, grazie alle quali sono evoluta, professionalmente e personalmente, acquisendo un approccio olistico nella valutazione delle situazioni e possibili soluzioni. Ho trascorso alcuni anni in USA e sono sempre in viaggio, consapevole dell’importanza di sapersi confrontare con gli altri per poter realizzare progetti di successo. Gli aspetti umani sono importanti quanto le competenze tecniche per il successo dei processi di cambiamento.

**Skills:**

Business coach certificato;

“Innovation Manager” qualificato presso il Registro del MISE

Coach Ironman® Certificato.

### Licia Montebugnoli

**“There is no finish line”**

I numeri parlano e raccontano il risultato di un lavoro in team che permette di ottenere un risultato migliore e sostenibile, un risultato che va oltre la somma dei singoli elementi. Nel mio ruolo in Amministrazione e Finanza, come imprenditore, socio, consigliere di amministrazione e CFO, ho contribuito al passaggio da piccola realtà locale a società quotata cogliendo le sfaccettature che ogni diverso ruolo richiede. Ho lavorato in associazioni, in aziende di produzione e di servizi, in micro e piccole- medie imprese, arrivando a comprendere le diversità e i tratti comuni di ciascuna.

**Skills:**

PNL e Business Coaching

Coach certificato Wave-Six Seconds®.

Socio ANDAF.



### **Agnese Pelliconi**

**“Se vuoi avere ciò che non hai mai avuto, devi fare ciò che non hai mai fatto”** (Thomas Jefferson)

Accompano persone e organizzazioni nel riconoscere e sviluppare i propri talenti.

Da oltre 20 anni affianco aziende di grandi e piccole dimensioni nel definire e implementare piani di miglioramento e Sviluppo Organizzativo. Per ampliare gli strumenti da mettere a disposizione dei miei team, seguendo la mia passione per la crescita e lo sviluppo personale, ho conseguito la qualifica di Executive Coach e di Emotional Intelligence Assessor. Come Team&Business Coach facilito imprenditori, manager e team nel raggiungere i propri obiettivi strategici e ad attuare processi di Change Management. Credo profondamente che le persone abbiano molte risorse da mettere in campo – di cui spesso non sono consapevoli – e credo che sia possibile unire “aziende e team che funzionano” con un “sano equilibrio” di vita privata e lavoro.

#### **Skills:**

Lean Thinking Consultant

Executive Coach, con credenziale ACC di ICF, Team&Business Coach

Emotional Intelligence Assessor (Six Seconds)

PNL Master Practitioner



### **Luca Biscione**

**Persone. Competenze e Innovazione dei Processi sono alla base di un corretto assetto aziendale.**

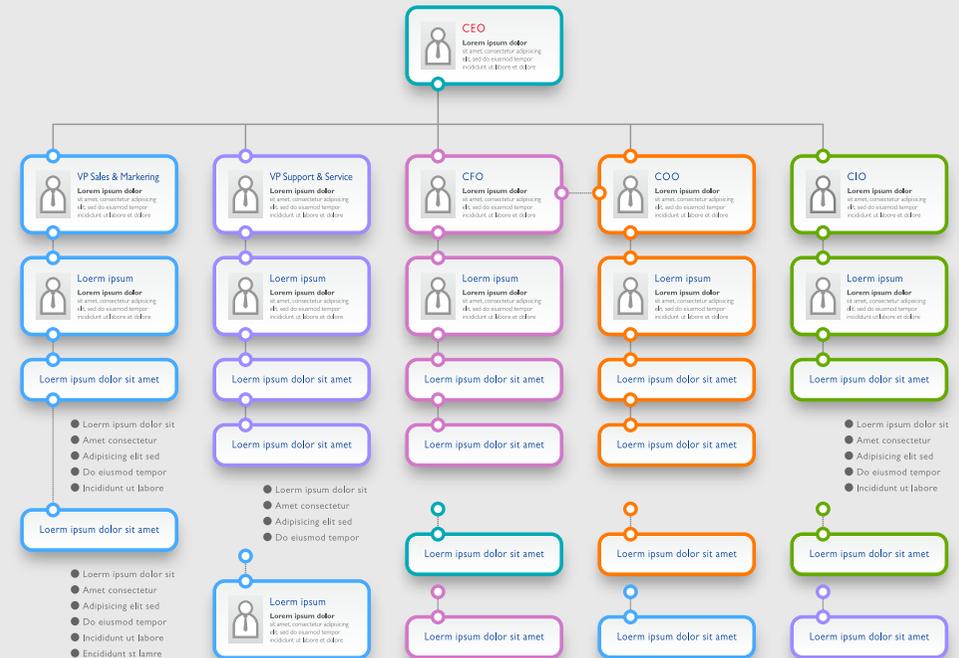
Ho una formazione universitaria a livello gestionale ma le mie competenze arrivano da più di venti anni di consulenze in PMI italiane. I settori nei quali opero vanno dalla Meccanica (carpenteria, meccatronica, componentistica, impiantistica) al Food, dalla Supply Chain all'Elettronica. Ho iniziato a collaborare come funzionario commerciale per diverse aziende leader in vari settori merceologici, acquisendo conoscenze dei vari mercati e competenze organizzative e operative.

Sono un Marketing Manager e un Innovation Manager e ritengo l'innovazione culturale e di processo, la base per i moderni sistemi di gestione aziendale, necessari per adeguare il sistema produttivo nazionale alle nuove sfide che il mercato globale impone e richiede.

Ritengo le Persone l'asset più importante di una qualsiasi azienda: ogni strategia, ogni piano industriale, ogni programma di pianificazione, può avere piena efficacia solo se rispecchia le capacità e le competenze delle Persone che lavorano in azienda.

Un corretto assetto organizzativo si rende necessario per le imprese che si muovono in contesti fortemente influenzati dal continuo mutare dei fattori economici, sociali e tecnologici.

In tali circostanze è decisiva per le organizzazioni il saper identificare e monitorare gli elementi caratteristici della propria capacità di sviluppare in maniera sostenibile il valore nel tempo.



## Attività principali

- Analisi e revisione della struttura organizzativa
- Analisi posizioni e ruoli
- Redazione mansionari
- Analisi e revisione del sistema di retribuzione
- Due diligence organizzative (operazioni M&A)

## Output principali

- Organigrammi e funzionigrammi
- Mansionari
- Regolamenti e Employee Handbook
- Indicatori di monitoraggio

Le gestione per processi è in grado di conferire alle imprese maggiore efficacia organizzativa indipendentemente dalla dimensione dell'azienda, dalla posizione geografica o dall'ambito in cui opera.

I processi definiscono il come l'organizzazione lavora, il come intercetta e risolve i problemi, il come apporta innovazione e garantisce la soddisfazione del cliente.

## Attività principali

Analisi e revisione della struttura organizzativa

Analisi attività e processi principali

Identificazione processi critici

Ruoli e responsabilità di processo

Analisi carichi di lavoro

## Output principali

Mansionari

Processi e procedure operative

Sistemi di monitoraggio e revisione

Indicatori di prevenzione rischi



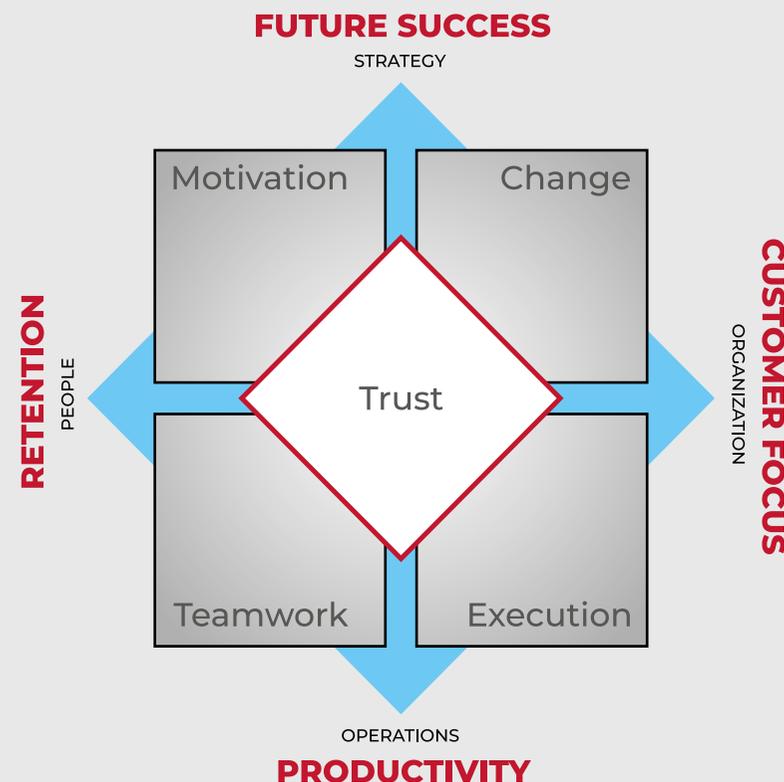
Gli sforzi dell'organizzazione dovrebbero essere tesi al miglioramento dei processi gestionali critici, della capacità di soddisfare i clienti, di aumentare il livello di coinvolgimento dei dipendenti e di sviluppare relazioni basate sulla fiducia e stima reciproca con tutti gli stakeholder.

## Attività principali

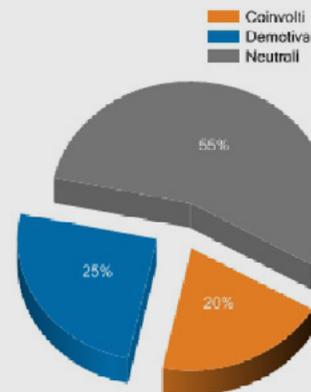
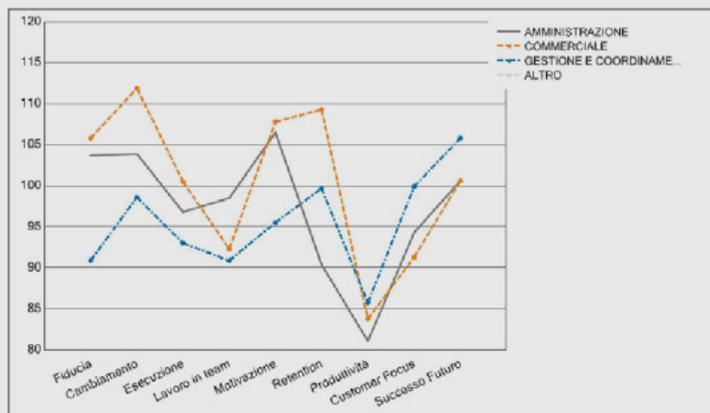
- Modello Balanced Scorecard
- Modello Organizational Vital Signs
- Sistema di misurazione performance
- Controllo di gestione

## Output principali

- Processi di performance review
- Sistemi MBO e OKR
- Sistemi premianti
- Cruscotti di monitoraggio



Gli strumenti della linea VS permettono di indagare quelle dimensioni ritenute cruciali nella performance organizzativa ed il cui monitoraggio viene costantemente richiesto ai manager.



**OVS Report:** feedback di profondità che va a misurare l'engagement organizzativo mettendo a confronto differenti gruppi di analisi (es. anzianità aziendale, inquadramento, ...). Inoltre vengono mostrate le risposte dei dipendenti alle domande aperte per analisi qualitative precise e si avrà un ritorno su: **retention, produttività, customer focus e successo futuro.**

## CREA VALORE:

misura gli impatti degli interventi realizzati (ROI) e, quindi, il valore aggiunto prodotto attraverso le indagini pre/post

## SVILUPPA L'EMPLOYER BRANDING:

i risultati possono essere realizzati per il marketing generale dell'organizzazione

## CREA CULTURA ORGANIZZATIVA:

buone notizie generano ulteriori buone notizie.

Permettendo agli stakeholder di venire a conoscenza che il clima dell'organizzazione è forte e positivo, li si invita ad un maggiore impegno, lealtà e riconoscimento

# FABBISOGNI FORMATIVI E CORSI DI FORMAZIONE

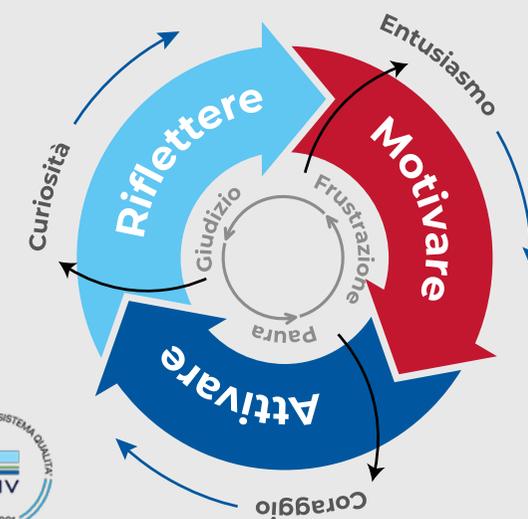
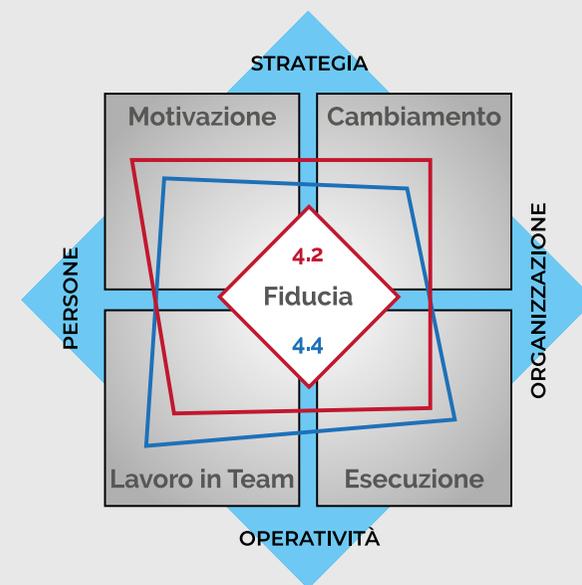
Attraverso una progettazione accurata, l'organizzazione è in grado di misurare il fabbisogno formativo dei propri leader e costruire piani di sviluppo individuali totalmente integrati agli obiettivi di business (individuali e di team).

I percorsi di «formazione manageriale applicata» rivolto a manager e team leader **si sviluppano su 3 elementi**

**ACTION LEARNING:** Il percorso formativo è volto a far acquisire nuovi approcci, nuovi sistemi, nuovi modi di pensare e di agire.

**CHANGE MAP:** Ogni modulo è basato sul ciclo motivare-attivare-riflettere per sviluppare la capacità di gestire i cambiamenti. Perché l'apprendimento facilita il cambiamento.

**PERFORMANCE:** Il percorso formativo è caratterizzato da misurazioni della leadership performance. Ad inizio percorso (baseline), misurazioni periodiche e di fine progetto per verificare il raggiungimento degli obiettivi individuali e misurare il ROI.



# Modello di gestione per obiettivi (MBO e OKR)

I contesti in cui si muovono le organizzazioni sono sempre più mutevoli, incerti e complessi.

I modelli organizzativi, i processi e le procedure sono costantemente rivisti e aggiornati per supportare le evoluzioni del business: riorganizzazioni, aggregazioni, piani di crescita, partnership e, non ultimo, utilizzo di modalità di lavoro agili.

Le risorse umane costituiscono la leva principale per il raggiungimento degli obiettivi delle organizzazioni e la loro corretta gestione impatta sia sulle performance di breve periodo che sulla stabilità nel tempo.

Manager, leader e team sono al centro del sistema MBO – Managing By Objectives che coniuga assetti organizzativi flessibili ed efficaci con il raggiungimento degli obiettivi tattici e strategici.

## I driver della performance

- › Motivazione
- › Lavoro in team
- › Capacità di esecuzione
- › Orientamento ai cambiamenti



# Modello di gestione per obiettivi (MBO e OKR)

Il sistema MBO è l'espressione di un percorso di evoluzione organizzativa che comprende tutti gli elementi strategici dell'azienda: Vision e Mission, il modello di business, i modelli di leadership, le risorse a disposizione e gli obiettivi nel medio e lungo termine.

**Il sistema di gestione per obiettivi è l'insieme di prassi, procedure, comportamenti e strumenti che consentono alle risorse dell'azienda di collaborare efficacemente, di operare con alti livelli di autonomia e responsabilità e raggiungere gli obiettivi definiti.**

Nota: in organizzazioni che già utilizzano programmi di performance management, il sistema MBO può efficacemente operare in parallelo per gestire gli obiettivi a breve-medio periodo, nonché i driver di performance sia individuali che di team.

Fasi di implementazione





# PMCOACH<sup>TM</sup>

MANAGEMENT CONSULTING

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

**Diego Pasqualini**  
dpasqualini@pmccoach.com

**Elisa Chiarioni**  
echiarioni@pmccoach.com

**Licia Montebugnoli**  
lmontebugnoli@pmccoach.com

**f in**

ASSOCIATI A:



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



**ANDAF**  
Associazione Nazionale  
Direttori Amministrativi e Finanziari



**PMI** Project  
Management  
Institute.

**apco**  
associazione  
professionale italiana  
consulenti di management