

La tua azienda conosce il proprio "H-factor"?

K-REV

La valutazione 4.0



Mettetevi alla prova con kahoot.it



Are You Ready?

1^a domanda



Q1: Quale tra le seguenti funzioni del linguaggio è fondamentale per lo sviluppo dell'umanità?

- ▲ Trasmettere maggiori informazioni sul mondo circostante
- ◆ Trasmettere maggiori informazioni sulle relazioni sociali
- Trasmettere informazioni su cose che non esistono in realtà ✓
- Organizzarsi in gruppi numerosi

Fonte: *"Sapiens, Da animali a dei - Breve storia dell'umanità"* - Yuval Noah Harari - Bompiani 2017

feedback



valori



cultura



vita!




2^a domanda



Q2: Nel 2000, il 25% dei dati mondiali era conservato in forma digitale. Qual era la % nel 2007?

- Il 50%
- Il 75%
- Il 89%
- Il 97% ✓

Fonte: *"Il nostro futuro - Come affrontare il mondo dei prossimi vent'anni"* - Alec Ross - Feltrinelli 2016

A large, bright, glowing comet or meteor streaking across a dark, starry sky. The comet has a bright, glowing head and a long, glowing tail that curves across the frame. The background is a dark, starry sky with many small, distant stars.

**"Questa non
è innovazione
dirompente,
è innovazione
devastante"**

*(Bertelè U.
Downes L.
Nunes P., 2014)*

3^a domanda



Q3: Quali tra queste previsioni sono state azzeccate dai Big Data?

- ▲ Lo scoppio dell'epidemia di Ebola del 2014
- ◆ Il numero dei soggetti contagiati in Sierra Leone e Liberia
- Entrambe le precedenti
- Nessuna delle precedenti ✓

Fonte: *"Il nostro futuro - Come affrontare il mondo dei prossimi vent'anni"* - Alec Ross - Feltrinelli 2016

"Vi sarà una costante commistione tra la vostra esperienza qualitativa e la vostra esperienza quantitativa".

Michael Slaby

"Speriamo che gli esseri umani accettino la responsabilità di prendere decisioni e non la lascino alle macchine"

Alec Ross

4^a domanda



Q4: Per quali motivi i vecchi modelli di performance management sono oggi ritenuti inadeguati?

- ▲ La ciclicità annuale è troppo lenta, burocratica e rigida
- ◆ Favoriscono culture del controllo a discapito del supporto
- Stimolano la risposta lotta-fuga che compromette lo sviluppo
- Tutti e 3 i motivi precedenti ✓

Fonte: *"I 3 segni di un lavoro infame"* - Patrick Lencioni - ETAS, 2008

anonimia

a nessuno importa realmente
chi tu sia come persona

irrilevanza

che tu ci sia o qualcun altro
in fondo è lo stesso

non misurabilità

a nessuno interessa davvero
che tu lavori bene o meno

=

demotivazione

L'evoluzione nella performance review in 4 punti:




MOVING FROM
FEEDBACK
TO
FEEDFORWARD

1

2

"Failure is an opportunity to grow"
GROWTH MINDSET
"I can learn to do anything I want"
"Challenges help me to grow"
"My effort and attitude determine my abilities"
"Feedback is constructive"
"I am inspired by the success of others"
"I like to try new things"

"Failure is the limit of my abilities"
FIXED MINDSET
"I'm either good at it or I'm not"
"My abilities are unchanging"
"I don't like to be challenged" "I can either do it, or I can't"
"My potential is predetermined"
"When I'm frustrated, I give up"
"Feedback and criticism are personal"
"I stick to what I know"



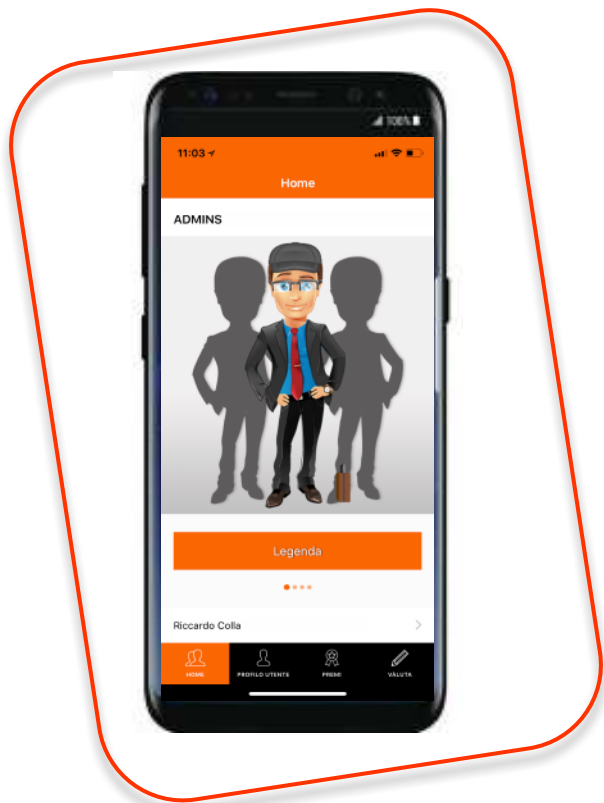
3

360°

4

ASK
FOLLOWUP
REVIEW

Fonte: CEB/GARTNER 2016



K-REV Platform



K-Rev consente la valutazione delle competenze in tempo reale attraverso una PIATTAFORMA formata da mobile-app per smartphone e web-app per PC.



FACILE

K-Rev facilita la valutazione con procedure guidate e un MODELLO di competenze e comportamenti strutturato.



COINVOLGENTE

K-Rev rende la RACCOLTA delle valutazioni user-friendly e divertente proprio come un videogioco.



COMPLETA

K-Rev permette di avere una QUADRO aggiornato dei comportamenti dei collaboratori in qualsiasi momento durante tutto l'anno.

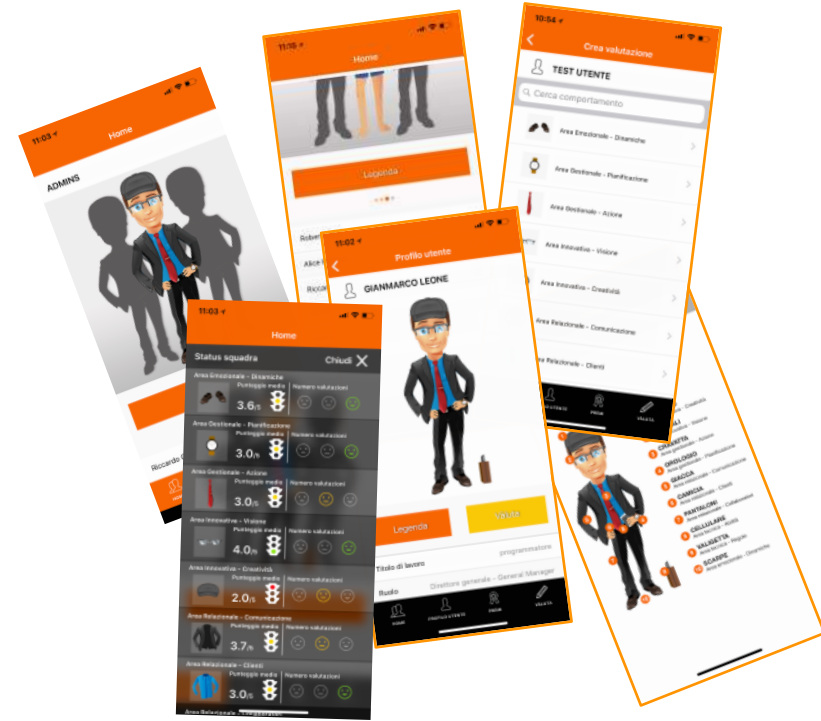


VELOCE

K-Rev fornisce la "scheda finale" con UN CLIC grazie al consolidamento automatico delle valutazioni inserite durante l'anno.

K-REV è UNA PIATTAFORMA RIVOLUZIONARIA CHE TI PERMETTE DI:

- **INSERIRE** ogni valutazione in modalità continua, semplice e guidata: in meno di un minuto!
- **OTTENERE** la scheda di valutazione finale con un semplice clic, consolidando le valutazioni inserite durante l'anno
- **FACILITARE** l'inserimento con procedure guidate sulla base del modello di competenze e comportamenti strutturato con oltre 2.000 correlazioni con parole chiave;
- **AVERE** in ogni momento una visione aggiornata dell'andamento delle prestazioni dei collaboratori, per squadra, per funzione, per popolazioni aziendali;
- **RENDERE** l'approccio alla valutazione efficace e piacevole attraverso i principi della gamification;
- **APPRENTARE** interventi di formazione in tempo reale attraverso un sistema avanzato di reportistica;
- **PROMUOVERE** l'adozione in azienda della cultura del feedback;
- **PROPORRE** suggerimenti sui piani di azione per i collaboratori e sui piani di sviluppo dei talenti.



K-Rev a supporto della valutazione della formazione

1. La committenza individua **COMPETENZE E COMPORTAMENTI** che intende sviluppare nei partecipanti.

2. Ai Responsabili dei partecipanti viene chiesta una **MAPPATURA** ex-ante (assessment) di competenze e comportamenti oggetto del percorso formativo.

3. Si effettua l'intervento di **FORMAZIONE**.

4. I Responsabili **MISURANO**, dando **FEEDBACK** tramite **K-REV** per un tempo determinato (3- 4 mesi...) **L'EVOLUZIONE** di competenze e comportamenti dei collaboratori

5. L'analisi dei dati consente una **VALUTAZIONE PRECISA** delle reali ricadute sulle **PERFORMANCE** dei collaboratori



▶ Claudio Allievi – President & Founder
claudio.allievi@k-rev.com
+39 335.5607889

▶ Nестore Zini – Partner & Commercial
nestore.zini@k-rev.com
+39 348.5908782

▶ Samantha Vanossi – Admin Mgr
samantha.vanossi@k-rev.com
347.4916864