

## ABSTRACT DELLA TESI

La presente tesi ha per oggetto lo studio e l'analisi della Performance Management tendendo presente che la funzione Risorse Umane comincia ad assumere un ruolo sempre più vitale all'interno di un'impresa. I dipendenti costituiscono un vero e proprio capitale per l'azienda. Di conseguenza, per diventare e rimanere le aziende di successo, esse devono individuare le strategie per identificare, incoraggiare, misurare, valutare, migliorare e ricompensare la performance del personale al lavoro.

L'obiettivo della presente tesi di laurea è quello di dare risposta alle seguenti domande:

- a) Che cos'è la Gestione delle Risorse Umane?
- b) Come si è sviluppato il concetto della Gestione delle Risorse Umane?
- c) Che cos'è la Performance del Personale?
- d) Come si sono sviluppate le politiche e gli strumenti della valutazione del Personale?

Inoltre, ho cercato di illustrare l'evoluzione delle politiche della gestione delle Risorse Umane e in particolare il riconoscimento e la valutazione delle competenze. Ho parlato, inoltre della mia preziosa esperienza di tirocinio formativo che ho svolto in un'organizzazione londinese *Kensington and Chelsea TMO*. È stata un'esperienza che mi ha arricchita e che mi ha aiutato ad avere le idee molto più chiare di prima, soprattutto sulle relazioni interpersonali all'interno di un'azienda.

Dal mio caso di studio sulle performance management all'interno di un'azienda di successo e quella mediocre, ho dedotto che esse si differenziano sostanzialmente sotto tre aspetti:

- il rapporto tra i manager e i dipendenti
- performance management.
- reputazione dell'azienda.

Ho concluso il presente lavoro citando un imprenditore britannico, ovvero un milionario che si è fatto da sé, Richard Branson:

*"I clienti non vengono per primi. I dipendenti vengono prima. Se ti prenderai cura dei tuoi dipendenti, loro si prenderanno cura dei tuoi clienti."*