

L'INNOVAZIONE PER LA RIPRESA DEL BUSINESS E LA VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO:

-DA UNA SURVEY SULLE NUOVE ESIGENZE PROFESSIONALI ED ORGANIZZATIVE AD UN NUOVO MODELLO DI INTERVENTO FORMATIVO

ETTORE RISPOLI - FEBBRAIO 2010

(WWW.ERNETWORK.IT - INFO@ERNETWORK.IT)

LO SCENARIO

La professionalità: risorsa scarsa o sovrabbondante?

La crisi e le strategie di difesa

- Disoccupazione giovanile
- CIGS e Mobilità
- Downsizing
- Obsolescenza ed espulsione
- Pessimismo e demotivazione



La ripresa e l'innovazione

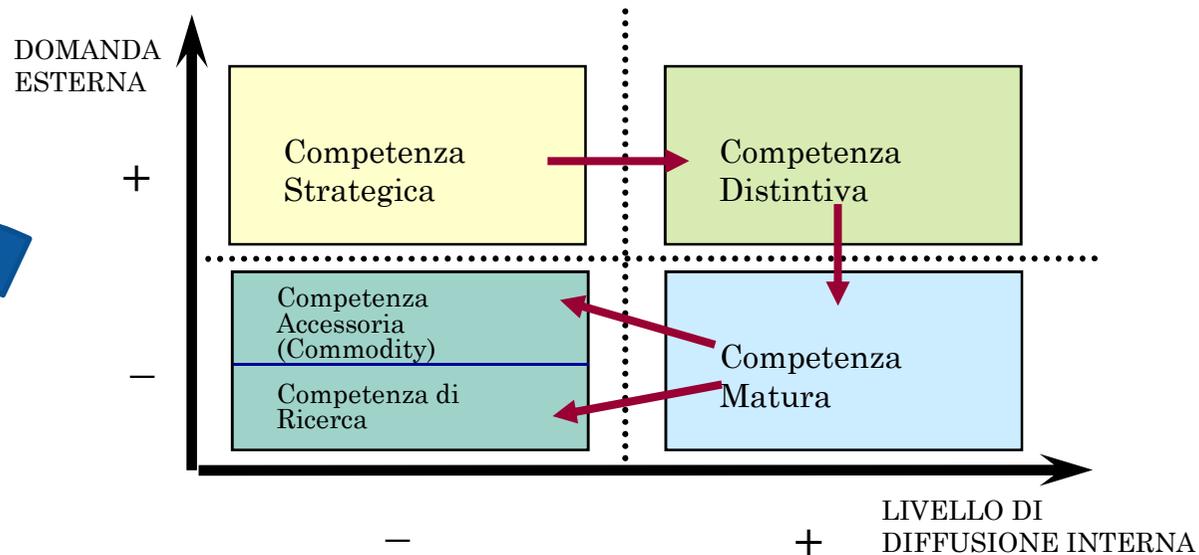
- Nuovi prodotti/tecnologie
- Processi efficientati ed evoluzione ruoli organizzativi
- Ridistribuzione confini impresa (esternalizzazione-globalizzazione)
- Stress/ansia per rispondere alle nuove esigenze

L'obiettivo : disporre di risorse professionalizzate e motivate per sostenere lo sviluppo

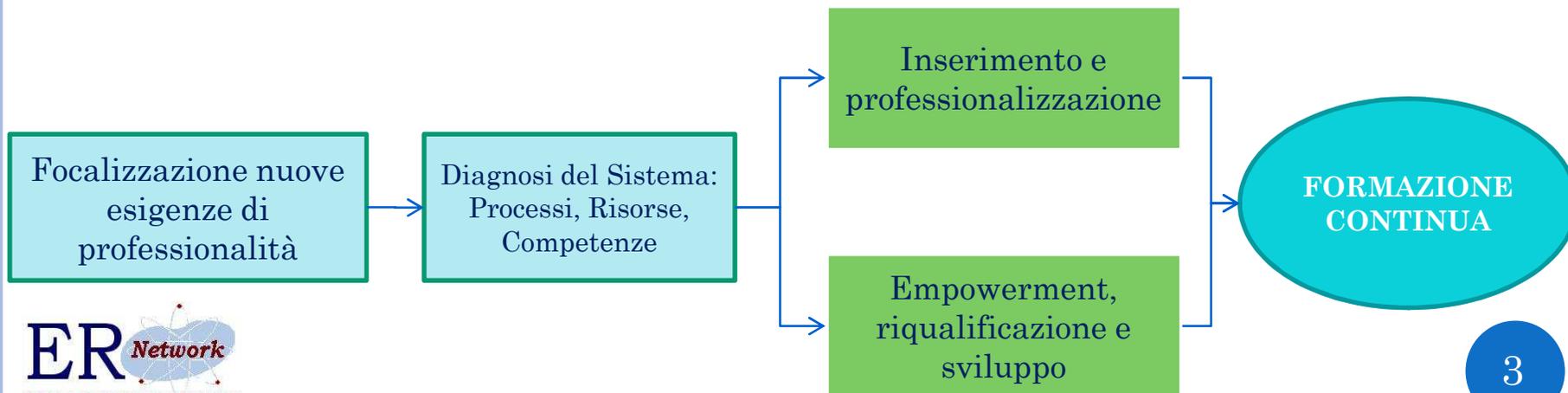
- Favorendo l'inserimento dei giovani e riducendo il gap tra gli standard dell'education e le esigenze delle imprese
- Gestendo adeguatamente le flessibilità contrattuali
- Censendo e tesaurizzando risorse e competenze "di valore"
- Riducendo i rischi di obsolescenza professionale
- Formando alle nuove competenze "distintive e/o strategiche"
- Creando entusiasmo e motivazione verso nuovi orizzonti professionali (a livello manageriale e operativo)

UN MODELLO DI GESTIONE STRATEGICA DELLE COMPETENZE

Attivare la mappatura delle nuove Competenze per ...



... costruire un Sistema Formativo per il cambiamento e l'innovazione



PRIMO STEP:

PIANIFICAZIONE STRATEGICA DEL SISTEMA FORMATIVO

Focalizzazione domanda:
nuove esigenze di
professionalità



Diagnosi del Sistema:
Processi, Risorse,
Competenze

Obiettivi

- Definire le competenze distintive corrispondenti al mutato scenario/contesto /mercato
- Individuare gli impatti dell'innovazione sul sistema delle professionalità e le corrispondenti competenze strategiche
- Determinare le strategie di intervento sul sistema di competenze

- Valutare l'impatto delle nuove strategie sul sistema di ruoli professionali
- Identificare i gap quali-quantitativi di competenze
- Indicare priorità di intervento

Chi

- Top Management
- Primi Livelli

- Middle Management
- Leader Professionali

Come

- Lettura/revisione dei Core Process
- Valutazione Make or Buy sulle RU
- Ridefinizione Policy di gestione Risorse

- Definizione nuovi obiettivi / standard di performances dei processi
- Applicazione Modello Processi/Competenze
- Ridefinizione Sistema Professionale

- Ricerca Intervento: Workshop e gruppi di lavoro

- Ricerca Intervento: Workshop e gruppi di lavoro

SECONDO STEP: ATTIVAZIONE DELLA RISPOSTA FORMATIVA

Empowerment,
riqualificazione e
sviluppo

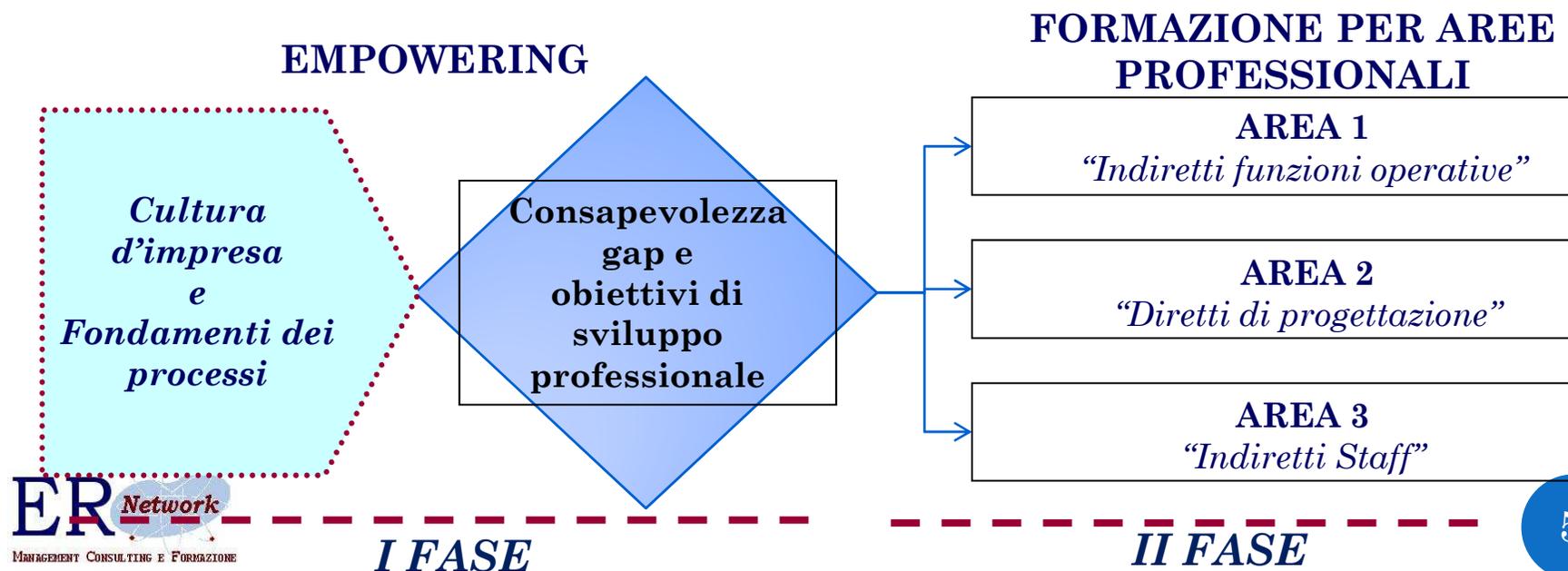
Esempio di Formazione per la riqualificazione

Intervento articolato in due **MACROFASI**:

- 1) **Empowering** (formazione trasversale), finalizzata a sviluppare la consapevolezza del mutato contesto aziendale, dei gap professionali e gli orientamenti di sviluppo
- 2) **Formazione per aree professionali**, finalizzata allo sviluppo di professionalità specialistiche

Ciascuna macrofase è suddivisa in moduli, per consentire una elevata flessibilità in termini di :

- Alternanza/rotazione tra periodi formativi e periodi lavorativi
- Opportunità di rilettura e precisazione dei contenuti delle aree specialistiche e dei relativi ruoli professionali
- Possibilità di intervenire in parallelo su più gruppi e/o sedi geografiche
- Finanziabilità su Avviso 3/09 ForndImpresa



SECONDO STEP: ATTIVAZIONE DEL SISTEMA FORMATIVO

Esempio di Formazione per la riqualificazione

Empowerment,
riqualificazione e
sviluppo

DETTAGLIO PRIMA FASE EMPOWERING: Consapevolezza gap e sviluppo professionale

- 1) Promuovere consenso e condivisione nei confronti dei piani di sviluppo dell'azienda
- 2) Agevolare una scelta consapevole di sviluppo formativo/professionale attraverso il confronto fra le competenze possedute e quelle richieste
- 3) Sostenere la motivazione e promuovere comportamenti organizzativi coerenti con il contesto evolutivo aziendale



DETTAGLIO PRIMA FASE EMPOWERING: METODOLOGIE E STRUMENTI

EMPOWERMENT

analisi delle caratteristiche professionali e personali



**SCHEDA
DI
SINTESI**

*ELABORAZIONE DELLE INFORMAZIONI
(partecipanti e docenti)*

BILANCIO COMPETENZE

confronto tra i requisiti/attese personali e le necessità aziendali



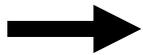
**BILANCIO
COMPETENZE**

*AGGIORNAMENTO DEI PROFILI DI
COMPETENZE RICHIESTI PER LE AREE
PROFESSIONALI INTERESSATE (consulenza e
responsabili di line)*

*AUTOVALUTAZIONE DEL LIVELLO DI
POSSESSO DELLE COMPETENZE RICHIESTE
DALL'EVOLUZIONE DEI RUOLI/PROCESSI
AZIENDALI (partecipanti e consulenza)*

TESTING

svolgimento di brevi prove standardizzate



**TESTS
PSICOATTITUDINALI**

*ELABORAZIONE STANDARDIZZATA CON
CONFRONTO INTERNO AL GRUPPO
(partecipanti e consulenza)*

ANALISI COMPARATA

(Consulenti)



**PROFILO DI
ORIENTAMENTO
INDIVIDUALE**

*INTEGRAZIONE DEI DATI RILEVATI E
INDIRIZZO ORIENTATIVO (consulenza)*

COLLOQUI

brevi incontri individuali
(Consulenti e Formatori)



**CONFRONTO
SULLA SCELTA**

*INSERIMENTO NEL PERCORSO FORMATIVO
SPECIALISTICO (responsabili di line e HR)*