

## Sistema di competenze: costruire un sistema di sviluppo del personale a supporto del business

In un mondo sempre più instabile e imprevedibile le competenze delle persone sono le sole in grado di garantire il successo a breve e a lungo termine dell'azienda. Lavorare su di esse significa lavorare sulla qualità del futuro individuale e dell'azienda.

Riflettere su specializzazione o polifunzionalità, integrazione fra funzioni, lavoro per processi, strategie di sviluppo del business non può prescindere dalla domanda "cosa dobbiamo saper fare per raggiungere i nostri obiettivi?" e dal valutare se le risorse dell'azienda esprimono le competenze attese.

Con questo corso, in modo pragmatico e concreto, verranno messi a disposizione tutti gli strumenti per definire la metodologia più efficace per raggiungere i propri obiettivi e prevenire il rischio di sviluppare un sistema distante dalla realtà aziendale o troppo oneroso da gestire e aggiornare.

### Destinatari

Responsabili del Personale e Specialisti dello Sviluppo Risorse Umane, Manager di strutture operative.

### Metodologia Didattica

Il corso è impostato come un laboratorio di sperimentazione pratica di tutte le fasi di impostazione, selezione della metodologia, definizione del dizionario e dei profili e applicazioni gestionali. Questa modalità consente di compiere scelte efficaci in fase di implementazione o miglioramento del sistema aziendale di gestione delle Risorse Umane per competenze.

**Durata:** 2 giorni



### Obiettivi

- Approfondire la conoscenza dei sistemi di gestione per competenze in termini di significato strategico e benefici gestionali conseguibili
- Fornire le metodologie e gli strumenti tecnici per costruire un sistema di gestione per competenze
- Approfondire gli utilizzi operativi di un sistema di competenze nella gestione dei principali processi di sviluppo del personale: selezione ed inserimento, valutazione delle prestazioni, formazione, mobilità interna, rewarding, valutazione del potenziale, design organizzativo, new business.
- Definire un processo di implementazione che consenta di massimizzare il risultato contenendo tempi e costi.

### Programma

- Perché introdurre la gestione per competenze: trasformare le strategie di business in orientamento per le persone
- Definire la metodologia: obiettivi del sistema, tipologie di competenze, identificazione e descrizione delle competenze, definizione dei profili di competenza
- Elementi chiave per sviluppare un sistema coerente con la cultura e le strategie di business, sia agevole da gestire e aggiornare, persegua le finalità per cui viene implementato, generi consenso e motivazione
- Le fasi del progetto di implementazione
- Gli utilizzi gestionali: dalla valutazione delle prestazioni all'analisi dei bisogni formativi, dalla gestione della formazione alla verifica della sua efficacia, dal reclutamento alla mobilità interna, dalla valutazione del potenziale al design organizzativo, dalla gestione dei progetti all'implementazione di nuovi business.