

Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane (HR)

Strumenti per le Risorse Umane

Quadro di riferimento

Le opzioni per le aziende per crescere e garantirsi continuità incrementano: si acquisiscono imprese o ci si fonde con altre aziende, si cedono rami d'azienda, si operano scelte di "outsourcing" di alcuni dei servizi non "core", si identificano modi diversi per commercializzare i prodotti, si sceglie di terziarizzare alcuni dei processi dell'azienda, si sceglie di de-localizzare la produzione o parte dei processi produttivi. A tutto questo si aggiunge il quadro normativo del mercato del lavoro che offre nuove opzioni di gestione della "flessibilità".

A fronte di tali tendenze, le imprese devono organizzare risposte tempestive ed efficaci in virtù di scelte strategiche coraggiose, di una costante tensione all'innovazione, di un costante presidio della produttività, dell'efficacia e dell'efficienza delle misure adottate.

Tutto ciò rende sempre più critica e strategica la qualità delle proprie risorse umane, dove scegliere, sviluppare e trattenere le persone "giuste" diventa un fattore sempre più vitale per l'impresa.

In questo contesto assume un ruolo centrale la figura professionale dello Human Resources Manager (Responsabile Risorse Umane), cui vengono richieste capacità personali e competenze professionali e personali sempre più "spinte". Oggi l'HR Manager è chiamato a passare dal ruolo di amministratore del personale a quello di "sviluppatore" di individui e team di lavoro; da controllore delle politiche e delle procedure a facilitatore del cambiamento, coprendo aspetti che hanno più a che vedere con la dinamica delle relazioni fra le persone che con la gestione di processi codificati.

Cresce la necessità di partnership interna con i colleghi responsabili del Business (della "line") così come crescono le attività all'esterno dell'impresa.

Gli HR managers sono chiamati a passare da "selezionatori" di tante candidature spontanee a ricercatori attivi di profili mirati: diventano esperti nel marketing della propria azienda verso il mercato del lavoro. Lo sforzo cui sono chiamati è quello di incrementare la visibilità e la presenza della propria azienda per renderla più attraente, soprattutto per i profili più qualificati.

Sul fronte interno rimane costante la necessità di identificare, sviluppare e comunicare tutti i fattori, tangibili e intangibili, che migliorano la probabilità di trattenere nel tempo i collaboratori.

L'HR manager diventa un "accompagnatore" nella fase di inserimento delle nuove risorse, un organizzatore delle attività di sviluppo delle risorse finalizzate al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Per rispondere alle esigenze di approfondimento e di sviluppo dei professionisti Risorse Umane, Niederdorf ha disegnato un percorso di otto incontri mensili che con modalità fortemente interattiva, volta a favorire l'apprendimento attraverso il confronto e il "fare", propone, di volta in volta, strumenti e processi specialistici e specifici per lo sviluppo della funzione delle Risorse Umane in azienda.

Materiali didattici:

- ogni argomento trattato viene corredato di articoli e di approfondimenti tematici elaborati da Niederdorf e tratti da letture, libri, dalla stampa, da internet e da osservatori "aperti" sul mondo delle imprese da Niederdorf

Programma:

<i>Capitolo</i>	<i>Tema</i>
1. Identificare il Talento	Talenti e Carriera: ognuno al posto giusto
2. Identificare il Talento	Individuare il Talento in un gruppo: la metodologia dell'Assessment di gruppo
3. Identificare il Talento	Assumere: L'arte di Intervistare secondo il Talento La ricerca, i canali, la selezione
4. Sviluppare i singoli collaboratori individualmente	* Career planning * Pianificazione e Sviluppo del Ruolo dei collaboratori * Accompagnare il cambiamento: il coaching individuale * Il piano di sviluppo personale
5. Sviluppare un gruppo	<ul style="list-style-type: none">• Analisi delle esigenze di sviluppo e di allineamento agli obiettivi di business• Analisi di un gruppo e delle Relazioni in un gruppo• Il Piano di formazione annuale
6. Sviluppare e Valorizzare	<ul style="list-style-type: none">• Il Processo di valutazione dei collaboratori• I colloqui dell'HR con i collaboratori
7. La Comunicazione interna	<ul style="list-style-type: none">• Lo stile di comunicazione aziendale• Elaborare un piano di comunicazione interna aziendale
8. La partnership dell'HR con "la linea"	<ul style="list-style-type: none">• Il ruolo dell'HR business partner• Il Business Plan• Lo HR Plan

1. Identify

IDENTIFICARE IL TALENTO IN UN GRUPPO

La metodologia dell'Assessment di Gruppo

In questo secondo incontro del percorso di Gestione e Sviluppo Risorse Umane si propone un avvicinamento ad uno strumento che le HR potranno adottare per assolvere alle esigenze di "identificazione" dei collaboratori "sviluppabili".

Le aziende hanno una crescente esigenza di saper individuare persone "potenti" ossia capaci di realizzare il proprio potenziale individuale, condizione indispensabile per lo sviluppo dell'organizzazione stessa.

Definiamo come potenziale l'insieme delle caratteristiche che si ipotizza siano a disposizione di un individuo ma che, nella situazione attuale, non hanno avuto la possibilità di manifestarsi e quindi non sono state rilevate (se non come "tracce"). Dal punto di vista dell'organizzazione **il potenziale** è la misura della ipotizzata capacità di una risorsa di svolgere attività e di ricoprire posizioni diverse dalle attuali che richiedono una maggiore assunzione di responsabilità.

Allora diventa necessario raccogliere elementi non solo relativi alle conoscenze e all'area di specializzazione delle persone ma anche relativi alle **capacità comportamentali ed emotive**. Una volta raccolti e misurati, questi elementi ci daranno informazioni sulla "possibilità" che le persone hanno di avere successo, in termini di **responsabilità, di gestione dell'incertezza e della complessità, di leadership strategica, di gestione dello stress**.

Il modello dell'Assessment di Gruppo, uno degli strumenti utilizzati in un processo di Development Center, che proporremo durante la giornata di formazione non intende enfatizzare tanto la valutazione delle persone per identificare i potenziali sui quali l'azienda potrà investire ma piuttosto si propone di scoprire e attivare il potenziale delle persone nello stesso tempo e luogo.

In questo modo si crea un circolo virtuoso che permette alle persone coinvolte nell'assessment di entrare in contatto con le proprie "energie" (il che attiva l'automotivazione), di responsabilizzarsi sul proprio sviluppo ed infine di sperimentare azioni per realizzare il proprio potenziale.

In altri termini questo modello è basato su un vero cambio di paradigma: dalla logica della valutazione alla logica dello sviluppo.

Il primo passaggio sarà quello di vedere in che modo definire con la linea il profilo di collaboratore o manager ideale: quali valori deve portare, quali capacità e competenze deve possedere.

Lo strumento che verrà sperimentato in aula consentirà di rilevare le aree di sviluppo sulle quali ha senso investire perchè sono in divenire, di "potenziare"

le persone attraverso l'attivazione dell'energia, della trasformazione, del movimento, di "vedere" la persona "intera" all'interno di relazioni di varia natura (con sè, nelle relazioni da uno a uno, in un team, nell'organizzazione). Rileveremo l'energia che ogni persona è portata a dedicare a sè stessa, lo slancio, la volontà di costruire, l'automotivazione, che costituiscono gli elementi indispensabili per attivare il processo di sviluppo del sè, vero elemento su cui si baserà la "selezione" dei più idonei.

Il focus del Development Center è rivolto non solo a che cosa una persona sa fare "qui e ora" ma anche a che cosa potrebbe fare in un'altra posizione/situazione, in un futuro più o meno prossimo: ne verranno prese in esame le diverse metodologie:

- Il gioco di ruolo (nel senso letterale del termine)
- l'osservazione di azioni
- l'elaborazione di un progetto e la sua presentazione
- l'auto-valutazione*
- lo scambio di feedback
- il colloquio individuale

* nella fase di auto-valutazione vengono rilevate quattro aree di competenza (ciascuna con due livelli di approfondimento):

- Relazionali/team building
- Abilità manageriali/leadership
- Abilità di concettualizzazione/intuizione/percezione
- Orientamento alla performance

Si accennerà ai tre livelli cui fanno riferimento le rilevazioni compiute durante un percorso di Development Center:

- **Livello psicologico**
- **Livello organizzativo**
- **Livello culturale**

2. Obiettivi

- conoscere e sperimentare il metodo dell'Assessment di gruppo
 - per comprendere dinamiche motivazionali e rilevare competenze esistenti ma non utilizzate o latenti;
 - per rilevare le aree di potenziamento su cui ha senso investire perchè sono in divenire, individuando le caratteristiche e le motivazioni esistenti che meglio predispongono al ruolo "ideale"
 - per coinvolgere le risorse in un processo di cambiamento

3. Programma

- * Identificare il talento: chi sono gli "sviluppabili"
- * L'Assessment di gruppo in un Development Center
- * Identificare il profilo "ideale": valori, capacità, competenze
- * Identificare le "energie"
 - le relazioni con sè
 - le relazioni da uno a uno
 - le relazioni in team
 - le relazioni nell'organizzazione
- * Le metodologie e le dinamiche
 - il gioco di ruolo
 - l'osservazione di azioni: griglia di osservazione e la consultazione fra gli osservatori
 - elaborazione di un progetto e la sua presentazione
 - l'autovalutazione
 - lo scambio di feedback
 - il colloquio individuale
- * Rilevare le ambizioni personali, fattori motivazionali, i valori, la capacità di auto-sviluppo, disponibilità verso esigenze aziendali
- * I tre livelli di osservazione
 - psicologico
 - organizzativo
 - culturale

Informativa ai sensi del Decreto legislativo 196/03.

In base a quanto disposto dalla normativa vigente sulla privacy, Niederdorf Italia srl garantisce la massima riservatezza dei dati da Lei comunicati. Gli stessi saranno trattati in ottemperanza dell'attuale Decreto legislativo 196/03

CORSO INTERAZIENDALE

c/o Sala Conferenze Niederdorf Italia
orario: 9,00–13,00 ; 14,00–17,00
(V. Maiella 18 - Verona)

- **Quota di Partecipazione:**

GIORNATA DI CORSO

- Euro 500,00 + IVA. Sono compresi nel prezzo:
 - strumenti analitici e di assessment
 - i dati dello studio e osservatorio condotto da Niederdorf
 - il Manuale del Partecipante (letture, articoli sul tema)
 - i coffee-break e la colazione di lavoro
- E' prevista una riduzione del 25% per la seconda persona appartenente alla stessa azienda.

INTERO PERCORSO DI OTTO INCONTRI

- per i primi quattro incontri : Euro 500,00/cad.
- il 5° e 6° incontro : Euro 450,00
- il 7° e 8° incontro : Euro 400,00

Corso interaziendale

Il pagamento va effettuato entro la data prevista per lo svolgimento di ciascuna giornata del seminario

- con assegno intestato a Niederdorf Italia srl; oppure:
- con bonifico bancario su c/c N. 000003584332 presso UNICREDIT BANCA, ABI 02008 CAB 11707
- Il numero dei partecipanti al seminario è limitato a 8 persone per favorire l'attività didattica e l'interscambio di conoscenze.