

ADA.24.03.04 - GESTIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE

SCHEDA DI CASO

RISULTATO ATTESO 1 - Curare l'implementazione delle attività di valutazione delle risorse umane, finalizzate all'analisi dei fabbisogni formativi e di sviluppo, provvedendo alla rilevazione delle competenze, all'assessment delle performance e alla valutazione del potenziale, prevenendo e rimuovendo eventuali discriminazioni

1 - VALUTAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Grado di complessità 3

1.3 VALUTAZIONE DEL POTENZIALE

Realizzare il processo di valutazione del potenziale scegliendo ed utilizzando gli strumenti di valutazione più opportuni - metodi indiretti (questionario biografico, test e questionari di personalità, questionari motivazionali, questionari 360°) o diretti (role playing, in basket, prove di gruppo/di negoziazione, behavioural event interview) - in relazione ai profili e alle aree di valutazione (relazionale, gestionale, cognitiva, etc.), alla mappatura delle competenze e secondo principi di inclusione e valorizzazione delle differenze

Grado di complessità 2

1.2 MAPPATURA DELLE COMPETENZE

Realizzare una mappatura/misurazione delle competenze di base e trasversali possedute dal personale interno all'azienda/ente, utilizzando gli strumenti di rilevazione ritenuti più idonei (es. interviste strutturate, semi-strutturate, questionari, etc.) e declinando gli indicatori comportamentali sottesi, rappresentati secondo una scala di valore predefinita (es. liv. 0: competenza non posseduta; liv. 1 competenza base; etc.)

1.2 VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Realizzare il processo di valutazione delle prestazioni del personale sulla base degli indicatori di prestazione formulati nel piano della valutazione aziendale, utilizzando le tecniche di valutazione ritenute più idonee, anche in relazione ai diversi ruoli professionali (es. scale di valutazione, metodo del confronto, lavoro di gruppo, valutazione per obiettivi, etc.) secondo principi di equità e non discriminazione

Grado di complessità 1

1.1 PREDISPOSIZIONE PIANO DELLE VALUTAZIONI

Predisporre un piano della valutazione e della performance in cui siano definite le tipologie di valutazione in vigore presso l'azienda/ente, le metodologie utilizzate, i criteri di valutazione, gli indicatori (es. indicatori comportamentali) utilizzati per la valutazione della performance, etc.

ADA.24.03.04 - GESTIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE

2 - ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI E DI SVILUPPO

Grado di complessità 2

2.2 REALIZZAZIONE ANALISI FABBISOGNI FORMATIVI

Effettuare, sulla base del processo di valutazione, un'analisi dei fabbisogni formativi al fine di verificare la necessità di interventi formativi nel contesto lavorativo in una ottica di riconoscimento delle competenze e delle inclinazioni personali, di inclusione e di valorizzazione delle diversità, per fissare obiettivi e risultati da raggiungere, per definire metodologie e strumenti maggiormente idonei per svolgere efficacemente l'intervento di formazione. In particolare, per l'analisi dei fabbisogni formativi saranno utilizzati gli esiti delle valutazioni delle prestazioni e della valutazione del potenziale

Grado di complessità 1

2.1 PREDISPOSIZIONE REPORT DEI FABBISOGNI

Formalizzare un report (individuale e aggregato sulla base del campione di riferimento) in cui siano riportati, sulla base degli esiti delle valutazioni del potenziale e delle prestazioni (mappatura delle competenze) l'analisi dei fabbisogni di formazione del personale e proposte per l'elaborazione di piani formativi e di sviluppo del personale

ADA.24.03.04 - GESTIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE

SCHEDA RISORSE A SUPPORTO DELLA VALUTAZIONE DEL RISULTATO ATTESO 1

RISORSE FISICHE ED INFORMATIVE TIPICHE (IN INPUT E/O PROCESS ALLE ATTIVITÀ)

- Piano della valutazione e performance
- Procedure aziendali
- Strumenti di valutazione (questionari, test, interviste, etc.)
- Esiti del processo di valutazione delle prestazioni e del potenziale
- Principi e norme per l'inclusione, la non discriminazione e le pari opportunità

TECNICHE TIPICHE DI REALIZZAZIONE/CONDUZIONE DELLE ATTIVITÀ

- Metodi, tecniche di valutazione del potenziale: (i) Diretta (role playing, in basket, prove di gruppo/di negoziazione, behavioural event interview) o (ii) Indiretta (questionario biografico, test e questionari di personalità, questionari motivazionali, questionari 360°)
- Metodi, tecniche di valutazione delle prestazioni (es. scale di valutazione, metodo del confronto, lavoro di gruppo, valutazione per obiettivi, etc.)
- Metodi, tecniche e strumenti di mappatura/misurazione delle competenze
- Metodi e tecniche per l'analisi dei fabbisogni formativi

OUTPUT TIPICI DELLE ATTIVITÀ

- Valutazione delle prestazioni svolta
- Valutazione del potenziale svolta
- Report dei fabbisogni di formazione definito
- Mappatura delle competenze svolta

INDICAZIONI A SUPPORTO DELLA SCELTA DEL METODO VALUTATIVO E DELLA PREDISPOSIZIONE DELLE PROVE

ESTENSIONE SUGGERITA DI VARIETÀ PRESTAZIONALE

1. L'insieme dei metodi e delle tecniche di valutazione delle prestazioni
2. L'insieme dei metodi e delle tecniche di valutazione del potenziale
3. Set informativo circa le modalità di svolgimento della valutazione del personale in un contesto aziendale

DISEGNO TIPO DELLA VALUTAZIONE

1. Prova prestazionale: sulla base delle informazioni contenute in un piano di valutazione aziendale, rappresentazione analitica e impostazione del processo di mappatura delle competenze
2. Colloquio tecnico relativo all'analisi dei fabbisogni formativi

ADA.24.03.04 - GESTIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE

ADA.24.03.04 - GESTIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE

ADA.24.03.04 - GESTIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE

FONTI

Sitografia

<http://www.humanwareonline.com/wordpress>

Nicola Longo - La valutazione del potenziale

https://www.manageritalia.it/content/download/Informazione/Giornale/GenFeb_2008/44.pdf

Vincenzo Tedesco, La valutazione delle performance del personale

<https://www.unipi.it/ateneo/personale/t-a/formazione/attivita/interventotedesco.pdf>

Guida per la definizione dei piani formativi aziendali

<http://www.polomeccanica.net/doc/Documenti/impres/Guida%20alla%20definizione%20ai%20piani%20formativi%20aziendali.pdf>

Elena Camerin, Analisi dei fabbisogni formativi aziendali

https://www.ebconsulting.com/images/File_pdf/Analisi_fabbisogni_formativi_del_personale_H1_HRMS_EBC_consulting.pdf