

## Tecnico della gestione delle risorse umane

 **SETTORE 24. [Area comune](#)**

REPERTORIO - Marche

### AdA associate alla Qualificazione

ADA.24.03.02 (ex ADA.25.234.767) - Organizzazione e sviluppo organizzativo

#### Tabelle di equivalenza AdA

Esperto in gestione delle risorse umane	Basilicata
Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Campania
TECNICO NELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Emilia-Romagna
Tecnico della gestione e sviluppo risorse umane	Lazio
ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE	Lombardia
<b>Tecnico della gestione delle risorse umane</b>	<b>Marche</b>
Tecnico dell'organizzazione del lavoro, della gestione del cambiamento, della comunicazione aziendale e dei piani retributivi	Puglia
Responsabile della pianificazione e gestione del sistema di conformità alle regole, dell'implementazione dei processi e della formazione del personale	Toscana
Tecnico dell'organizzazione del lavoro, della gestione del cambiamento, della comunicazione aziendale e dei piani retributivi	Toscana

#### Tabelle delle Qualificazioni dell'ADA

Qualificazioni che coprono tutti i RA dell'ADA

<b>Qualificazione</b>	<b>Repertorio</b>	<b>RA coperti</b>	<b>RA1</b>	<b>RA2</b>
ESPERTO IN GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELL'ORGANIZZAZIONE	Abruzzo	2	X	X
Esperto in gestione delle risorse umane	Basilicata	2	X	X
Tecnico dell'organizzazione del lavoro, della gestione del cambiamento, della comunicazione aziendale e dei piani retributivi	Calabria	2	X	X
Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Campania	2	X	X
TECNICO NELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Emilia-Romagna	2	X	X
Tecnico della gestione e sviluppo risorse umane	Lazio	2	X	X
Tecnico della gestione delle risorse umane	Marche	2	X	X
Tecnico dell'organizzazione del lavoro, della gestione del cambiamento, della comunicazione aziendale e dei piani retributivi	Puglia	2	X	X
Tecnico dell'organizzazione del lavoro, della gestione del cambiamento, della comunicazione aziendale e dei piani retributivi	Toscana	2	X	X
Responsabile della pianificazione e gestione del sistema di conformità alle regole, dell'implementazione dei processi e della formazione del personale	Toscana	2	X	X
ESPERTO DELLA GESTIONE E DELLO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Veneto	2	X	X

### Qualificazioni che coprono uno o più RA dell'ADA

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2
Esperto per la transizione digitale della pubblica amministrazione	Lombardia	1		X
ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE	Lombardia	1		X
JUNIOR ASSISTANT MANAGER / MANAGERIN - JAM	Provincia autonoma di Bolzano	1		X
Responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro (Disability manager)	Valle d'Aosta	1		X

### Qualificazioni che coprono una o più attività dell'ADA

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2
RESPONSABILE DELLA COMUNICAZIONE INTERNA	Lombardia	0		
Disability Manager	Marche	0		

ADA.24.03.04 (ex ADA.25.234.768) - Gestione delle politiche di sviluppo professionale del personale

### Tabelle di equivalenza AdA

Esperto in gestione delle risorse umane	Basilicata
Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Campania
TECNICO NELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Emilia-Romagna
ESPERTO DELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Friuli Venezia Giulia

Tecnico della gestione e sviluppo risorse umane	Lazio
ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE	Lombardia
TECNICO GESTIONE DEL PERSONALE	Lombardia
COACH	Lombardia
Tecnico della gestione delle risorse umane	Marche
Tecnico dello sviluppo del personale, dell'analisi dei fabbisogni formativi, della progettazione, monitoraggio e valutazione del percorso formativo in un contesto aziendale	Puglia
Tecnico dello sviluppo del personale, dell'analisi dei fabbisogni formativi, della progettazione, monitoraggio e valutazione del percorso formativo in un contesto aziendale	Toscana

## Tabelle delle Qualificazioni dell'ADA

### Qualificazioni che coprono tutti i RA dell'ADA

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
ESPERTO IN GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELL'ORGANIZZAZIONE	Abruzzo	3	X	X	X
Esperto in gestione delle risorse umane	Basilicata	3	X	X	X
Esperto di coaching	Campania	3	X	X	X
Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Campania	3	X	X	X
TECNICO NELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Emilia-Romagna	3	X	X	X

<b>Qualificazione</b>	<b>Repertorio</b>	<b>RA coperti</b>	<b>RA1</b>	<b>RA2</b>	<b>RA3</b>
ESPERTO DELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Friuli Venezia Giulia	3	X	X	X
DISABILITY MANAGER	Lazio	3	X	X	X
Disability manager	Lazio	3	X	X	X
Tecnico della gestione e sviluppo risorse umane	Lazio	3	X	X	X
Tecnico gestione risorse umane	Liguria	3	X	X	X
Essere in grado di prevenire, trattare e gestire la disabilità, temporanea o permanente, la fragilità ed aging della persona come lavoratore e come cittadino	Liguria	3	X	X	X
COACH	Lombardia	3	X	X	X
Disability Manager	Marche	3	X	X	X
Tecnico della gestione delle risorse umane	Marche	3	X	X	X
Tecnico nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Molise	3	X	X	X
Tecnico in gestione e sviluppo delle risorse umane	Piemonte	3	X	X	X
Tecnico della gestione delle risorse umane	Umbria	3	X	X	X
ESPERTO DELLA GESTIONE E DELLO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Veneto	3	X	X	X

## Qualificazioni che coprono uno o più RA dell'ADA

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
Tecnico dello sviluppo del personale, dell'analisi dei fabbisogni formativi, della progettazione, monitoraggio e valutazione del percorso formativo in un contesto aziendale	Calabria	1			X
ESPERTO RISORSE UMANE DELLE COOPERATIVE DI INSERIMENTO LAVORATIVO	Lombardia	1	X		
ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE	Lombardia	1			X
DIVERSITY MANAGER	Lombardia	2	X	X	
Tecnico dello sviluppo del personale, dell'analisi dei fabbisogni formativi, della progettazione, monitoraggio e valutazione del percorso formativo in un contesto aziendale	Puglia	1			X
Tecnico per la gestione del personale	Sardegna	1		X	
Tecnico dello sviluppo del personale, dell'analisi dei fabbisogni formativi, della progettazione, monitoraggio e valutazione del percorso formativo in un contesto aziendale	Toscana	1			X
ESPERTO DI COACHING	Veneto	1			X

## Qualificazioni che coprono una o più attività dell'ADA

<b>Qualificazione</b>	<b>Repertorio</b>	<b>RA coperti</b>	<b>RA1</b>	<b>RA2</b>	<b>RA3</b>
TECNICO GESTIONE DEL PERSONALE	Lombardia	0			
DISABILITY MANAGER (ESPERTO GESTIONE RISORSE UMANE CON DISABILITÀ)	Lombardia	0			
Responsabile della pianificazione e gestione del sistema di conformità alle regole, dell'implementazione dei processi e della formazione del personale	Toscana	0			
Responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro (Disability manager)	Valle d'Aosta	0			

ADA.24.03.05 (ex ADA.25.234.769) - Gestione della selezione del personale

### Tabelle di equivalenza AdA

Esperto in gestione delle risorse umane	Basilicata
Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Campania
TECNICO NELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Emilia-Romagna
ESPERTO DELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Friuli Venezia Giulia
Tecnico della gestione e sviluppo risorse umane	Lazio
TECNICO GESTIONE DEL PERSONALE	Lombardia
ESPERTO DI PEOPLE RAISING	Lombardia
<b>Tecnico della gestione delle risorse umane</b>	<b>Marche</b>
Tecnico della definizione delle posizioni lavorative e del reclutamento, selezione e valutazione del personale	Puglia

Tecnico per la gestione del personale

Sardegna

Tecnico della definizione delle posizioni lavorative e del reclutamento, selezione e valutazione del personale

Toscana

## Tabelle delle Qualificazioni dell'ADA

### Qualificazioni che coprono tutti i RA dell'ADA

<b>Qualificazione</b>	<b>Repertorio</b>	<b>RA coperti</b>	<b>RA1</b>	<b>RA2</b>	<b>RA3</b>
ESPERTO IN GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELL'ORGANIZZAZIONE	Abruzzo	3	X	X	X
Esperto in gestione delle risorse umane	Basilicata	3	X	X	X
Tecnico della definizione delle posizioni lavorative e del reclutamento, selezione e valutazione del personale	Calabria	3	X	X	X
Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Campania	3	X	X	X
TECNICO NELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Emilia-Romagna	3	X	X	X
ESPERTO DELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Friuli Venezia Giulia	3	X	X	X
Tecnico della gestione e sviluppo risorse umane	Lazio	3	X	X	X
DISABILITY MANAGER	Lazio	3	X	X	X
Disability manager	Lazio	3	X	X	X

<b>Qualificazione</b>	<b>Repertorio</b>	<b>RA coperti</b>	<b>RA1</b>	<b>RA2</b>	<b>RA3</b>
Tecnico gestione risorse umane	Liguria	3	X	X	X
DIVERSITY MANAGER	Lombardia	3	X	X	X
ESPERTO DI PEOPLE RAISING	Lombardia	3	X	X	X
DISABILITY MANAGER (ESPERTO GESTIONE RISORSE UMANE CON DISABILITÀ)	Lombardia	3	X	X	X
Tecnico gestione risorse umane	Lombardia	3	X	X	X
TECNICO GESTIONE DEL PERSONALE	Lombardia	3	X	X	X
Tecnico della gestione delle risorse umane	Marche	3	X	X	X
Tecnico nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Molise	3	X	X	X
Tecnico in gestione e sviluppo delle risorse umane	Piemonte	3	X	X	X
Tecnico della definizione delle posizioni lavorative e del reclutamento, selezione e valutazione del personale	Puglia	3	X	X	X
Tecnico per la gestione del personale	Sardegna	3	X	X	X
Tecnico della definizione delle posizioni lavorative e del reclutamento, selezione e valutazione del personale	Toscana	3	X	X	X
Tecnico della gestione delle risorse umane	Umbria	3	X	X	X

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
ESPERTO DELLA GESTIONE E DELLO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Veneto	3	X	X	X

### Qualificazioni che coprono uno o più RA dell'ADA

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
----------------	------------	------------	-----	-----	-----

### Qualificazioni che coprono una o più attività dell'ADA

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
ESPERTO RISORSE UMANE DELLE COOPERATIVE DI INSERIMENTO LAVORATIVO	Lombardia	0			
Responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro (Disability manager)	Valle d'Aosta	0			

## Competenze

**Titolo:** Gestione della sicurezza per attività di gestione del personale ed attività relazionali in genere

**Descrizione:** Individuare e valutare i fattori generici e specifici di rischio connessi ad attività di gestione del personale ed attività relazionali in genere, acquisendo informazioni aggiornate e promuovendo atteggiamenti consapevoli e collaborativi per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza in azienda

Attività associate alla Competenza

## CONOSCENZE

Aggiornamenti periodici con riferimento ai rischi specifici e con particolare riguardo al settore produttivo aziendale, alle novità normative, alle innovazioni nelle misure di prevenzione

Conoscenze specifiche in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro: principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; definizione e individuazione dei fattori di rischio; valutazione dei rischi; individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione; tecniche di comunicazione e sensibilizzazione dei lavoratori; Modalità di esercizio della funzione di controllo dell'osservanza da parte dei lavoratori delle disposizioni di legge e aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e di uso dei DPI

Rischi caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda e specifici riferiti alla propria mansione (ad es.: derivanti da: - condizioni ergonomiche sfavorevoli, esecuzioni ripetitive, disagio ambientale, stress relazionale, ecc.; - eccessivo carico di lavoro, scarsa autonomia, risorse disponibili insufficienti, conflitti e comportamenti negativi, posizione nella organizzazione non gratificante ed insufficiente gestione del cambiamento, ecc.; - caratteristiche ambientali ed ergonomiche del posto di lavoro, effetti oculo visivi e muscolo scheletrici, ripetitività nel contenuto del lavoro, ecc.) e conseguenti modalità di lavorazione in sicurezza, misure e procedure di prevenzione e protezione, antincendio, esodo e primo soccorso

Concetti generali in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro (rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza)

Uso e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (DPI)

## ABILITÀ/CAPACITÀ

Adoperarsi direttamente per eliminare o ridurre emergenze o pericoli che possono verificarsi all'interno dell'ente/azienda

Operare utilizzando in modo adeguato e secondo le prescrizioni, attrezzature e materiali

Prendere parte ai programmi formativi e di addestramento prescritti dalla normativa vigente e sottoporsi periodicamente ai controlli sanitari presso il medico competente

Identificare e valutare fattori di rischio per la sicurezza e la salute, generali e connessi ad attività di gestione del personale ed attività relazionali in genere, prevenendo e gestendo eventuali imprevisti o emergenze secondo le procedure previste

Operare applicando tecniche adeguate ad eseguire in condizioni di sicurezza la attività di gestione del personale ed attività relazionali in genere

Contribuire a eliminare o ridurre emergenze o pericoli che possono verificarsi all'interno del contesto di lavoro

Adoperarsi direttamente per eliminare o ridurre emergenze o pericoli che possono verificarsi all'interno dell'ente/azienda

Operare utilizzando in modo adeguato e secondo le prescrizioni, attrezzature e materiali

Prendere parte ai programmi formativi e di addestramento prescritti dalla normativa vigente e sottoporsi periodicamente ai controlli sanitari presso il medico competente

Identificare e valutare fattori di rischio per la sicurezza e la salute, generali e connessi ad attività di gestione del personale ed attività relazionali in genere, prevenendo e gestendo eventuali imprevisti o emergenze secondo le procedure previste

Operare applicando tecniche adeguate ad eseguire in condizioni di sicurezza la attività di gestione del personale ed attività relazionali in genere

Contribuire a eliminare o ridurre emergenze o pericoli che possono verificarsi all'interno del contesto di lavoro

#### **Titolo: Assessment e rilevazione dei fabbisogni di sviluppo professionale**

**Descrizione: Sviluppare attività di valutazione delle performance, assessment, valutazione del potenziale e di analisi dei fabbisogni formativi e di sviluppo professionale delle risorse umane**

#### Attività associate alla Competenza

Attività dell' AdA ADA.24.03.04 (ex ADA.25.234.768) - Gestione delle politiche di sviluppo professionale del personale associate:

Risultato atteso:RA1: 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

Analisi dei fabbisogni di sviluppo professionale del personale in parallelo alle azioni di ristrutturazione aziendale e di sviluppo organizzativo

Rilevazione e analisi dei fabbisogni formativi dei target indicati dalla direzione in relazione agli obiettivi aziendali

Analisi e valutazione delle performance del personale anche attraverso specifici interventi di assessment

Risultato atteso:RA3: Gestire le attività di valutazione delle azioni di formazione e sviluppo delle risorse umane, individuando e definendo indicatori per la

valutazione delle azioni stesse, tenendo conto anche dei dati disaggregati per genere

Individuazione e definizione degli indicatori per la valutazione delle azioni di formazione e sviluppo professionale

Valutazione delle azioni di sviluppo professionale e del personale sulla base degli indicatori definiti

## CONOSCENZE

Tecniche di comunicazione interpersonale riferite allo specifico contesto d'uso

Tecniche e modalità di rilevazione dei fabbisogni formativi del personale

Procedure di espletamento delle attività di inserimento al lavoro del/i candidato/i selezionati

Principi di contrattualistica del lavoro ed elementi di diritto del lavoro

Tecniche di valutazione delle performance del personale

Caratteristiche dei processi di lavoro

## ABILITÀ/CAPACITÀ

Definire il fabbisogno di sviluppo professionale del personale dipendente anche in base alle caratteristiche di nuove commesse/progetti

Impostare strumenti e modalità di analisi dei fabbisogni formativi professionali

Verificare le competenze del personale, anche attraverso l'autoverifica ed in base ai risultati ottenuti nell'espletamento delle mansioni affidate

Analizzare, anche con l'ausilio di data base aziendali, i dati e le informazioni relativi alle necessità formative del personale dipendente

### **Titolo: Programmazione delle azioni di reclutamento**

**Descrizione: Pianificare le azioni di recruitment sulla base degli input della direzione, individuando i fabbisogni dell'azienda individuando i canali e le modalità di ricerca**

Attività associate alla Competenza

Attività dell' AdA ADA.24.03.05 (ex ADA.25.234.769) - Gestione della selezione del personale associate:

Risultato atteso:RA1: Programmare il reclutamento e la selezione sulla base

delle caratteristiche delle posizioni mancanti rilevate a seguito degli input della direzione, anche mediante dati disaggregati per genere e indicatori di equità  
Definizione del piano di ricerca e reclutamento di nuovo personale sulla base degli input di direzione

Risultato atteso:RA2: Disegnare ed attuare il piano di reclutamento, sulla base della tipologia dei ruoli da ricoprire, individuando i canali di ricerca, raccogliendo e analizzando le candidature e i c.v., sulla base dei principi di equità, inclusione e non discriminazione

Analisi delle candidature e dei curricula dei candidati

Scelta e utilizzo dei canali di ricerca in base alla tipologia di ruoli da coprire e le professionalità da selezionare

## CONOSCENZE

Principi di contrattualistica del lavoro ed elementi di diritto del lavoro

Iter di reclutamento del personale sia in strutture private che pubbliche

Tecniche di scrittura e articolazione di specifici avvisi/bandi di reclutamento del personale

Modalità e tecniche di selezione dei curricula dei candidati

Modalità di archiviazione delle candidature pervenute in azienda

## ABILITÀ/CAPACITÀ

Provvedere alla preparazione dell'eventuale bando pubblico di selezione del personale, impostandolo secondo i criteri definiti

Convocare i singoli candidati, tramite i tradizionali strumenti, per i colloqui

fornendo loro informazioni su giorno, ora e indicazioni per raggiungere la sede

Provvedere ad attivare i canali di ricerca del personale, in base alle necessità individuate dalla direzione, avendo cura di specificare le caratteristiche e competenze del candidato desiderato

Provvedere alla prima verifica delle candidature e dei curricula pervenuti verificando il possesso dei requisiti base indicati nell'avvisi

Raccogliere ed archiviare, secondo le modalità previste, le candidature pervenute verificando il rispetto dei termini

**Titolo: Valutazione delle azioni di formazione del personale**

**Descrizione: Effettuare la valutazione delle azioni di formazione e sviluppo delle risorse umane, individuandone preventivamente gli indicatori**

## Attività associate alla Competenza

Attività dell' AdA ADA.24.03.04 (ex ADA.25.234.768) - Gestione delle politiche di sviluppo professionale del personale associate:

Risultato atteso:RA1: 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

Analisi dei fabbisogni di sviluppo professionale del personale in parallelo alle azioni di ristrutturazione aziendale e di sviluppo organizzativo

Rilevazione e analisi dei fabbisogni formativi dei target indicati dalla direzione in relazione agli obiettivi aziendali

Analisi e valutazione delle performance del personale anche attraverso specifici interventi di assessment

Risultato atteso:RA3: Gestire le attività di valutazione delle azioni di formazione e sviluppo delle risorse umane, individuando e definendo indicatori per la valutazione delle azioni stesse, tenendo conto anche dei dati disaggregati per genere

Individuazione e definizione degli indicatori per la valutazione delle azioni di formazione e sviluppo professionale

Valutazione delle azioni di sviluppo professionale e del personale sulla base degli indicatori definiti

## CONOSCENZE

Tipologie di indicatori di valutazione delle azioni formative del personale

Principali software di elaborazioni dati

Tecniche di valutazione delle azioni di formazione del personale

Elementi di statistica applicata all'elaborazione di dati ed indicatori di valutazione delle performance

## ABILITÀ/CAPACITÀ

Verificare che gli obiettivi delle azioni di formazione siano stati raggiunti, verificando il livello di apprendimento in uscita e confrontandolo con gli indicatori definiti

Elaborare report di analisi al fine di verificare la necessità di azioni di formazione del personale

Elaborare dati statistici

Definire azioni di valutazione della formazione seguita dal personale dipendente anche per mezzo della autovalutazione e del confronto diretto con il personale e

l'ente di formazione coinvolto

**Titolo:** Selezione e inserimento del personale

**Descrizione:** Effettuare la selezione e valutazione dei candidati, analizzando i curricula e conducendo i colloqui personali, le prove pratiche e i test di selezione e gestire le attività di inserimento dei neo-assunti

Attività associate alla Competenza

Attività dell' AdA ADA.24.03.05 (ex ADA.25.234.769) - Gestione della selezione del personale associate:

Risultato atteso:RA2: Disegnare ed attuare il piano di reclutamento, sulla base della tipologia dei ruoli da ricoprire, individuando i canali di ricerca, raccogliendo e analizzando le candidature e i c.v., sulla base dei principi di equità, inclusione e non discriminazione

Analisi delle candidature e dei curricula dei candidati

Scelta e utilizzo dei canali di ricerca in base alla tipologia di ruoli da coprire e le professionalità da selezionare

Risultato atteso:RA3: Valutare e selezionare le candidature, definendo preventivamente procedure eque, non discriminatorie e trasparenti di valutazione, somministrando prove e test di selezione e conducendo colloqui di approfondimento

Conduzione di colloqui di approfondimento e selezione delle candidature

Messa a punto e somministrazione di prove e test di valutazione per la selezione dei candidati

## CONOSCENZE

Tecniche e modalità di preparazione di test di valutazione dei candidati  
Principali canali e modalità di ricerca e selezione dei candidati ( annunci on line, agenzie interinali,ecc..)

Tecniche di conduzione dei colloqui conoscitivi e tecnici

Tecniche di elaborazione dei dati e delle informazioni per una valutazione efficace dei candidati

## ABILITÀ/CAPACITÀ

Provvedere ad attivare i canali di ricerca del personale, in base alle necessità individuate dalla direzione, avendo cura di specificare le caratteristiche e competenze del candidato desiderato

Provvedere all'espletamento delle pratiche di inserimento del candidato scelto all'interno dell'azienda, secondo le procedure definite e la normativa di settore

Provvedere alla preparazione e successiva somministrare di test psicoattitudinali e di ragionamento e prove pratiche ai candidati, avendo cura di calibrare le prove in base alle caratteristiche del profilo ricercato

Condurre colloqui conoscitivi e tecnici con i candidati, verificando il livello di preparazione e competenze specifiche, in riferimento al profilo ricercato

Sottoporre i candidati a colloqui conoscitivi/ tecnici ed eventuali prove pratiche (test, simulazioni, ecc..) formulando un parere in base all'esito delle stesse prove

**Titolo:** Elaborazione di piani di formazione, aggiornamento e sviluppo del personale

**Descrizione:** Elaborare piani di sviluppo e formazione per il personale interno, sulla base delle indicazioni della direzione e secondo le esigenze emerse dalle rilevazioni dei fabbisogni effettuate

Attività associate alla Competenza

Attività dell' AdA ADA.24.03.04 (ex ADA.25.234.768) - Gestione delle politiche di sviluppo professionale del personale associate:

Risultato atteso: RA2: Elaborare piani di formazione e di sviluppo del personale, valutando i risultati delle analisi effettuate, in risposta ai piani di sviluppo organizzativo e ristrutturazione aziendale.

Pianificazione e progettazione dei piani di formazione in coerenza con i fabbisogni formativi individuati

Pianificazione e progettazione di azioni di sviluppo/riqualificazione/riconversione del personale in base ai piani di sviluppo organizzativo e ristrutturazione aziendale

## CONOSCENZE

Tecniche di progettazione e monitoraggio di piani formativi del personale ( individuali e/o di gruppo)

Normativa di riferimento

Adempimenti e scadenze per la formazione professionale ( rinnovi, aggiornamenti, corsi specifici, ecc..) secondo le normative vigenti

Caratteristiche e tipologie di formazione ( riconosciuta, finanziata, continua, ecc..)

I principali soggetti della formazione ( agenzie formative, associazioni di categoria, ordini, ecc..)

## ABILITÀ/CAPACITÀ

Trasformare, secondo le tecniche definite, le necessità formative in piani di sviluppo e formazione del personale

Monitorare, anche con l'ausilio di strumenti tecnologici, il piano di sviluppo e formazione del personale dipendente verificando il corretto svolgimento dei singoli corsi

Individuare, sulla base delle informazioni e dati elaborati con la direzione, il corso formativo adeguato alle esigenze professionali del personale dipendente

Concordare con la direzione e sulla base delle necessità rilevate, la tipologia ed il livello di formazione ( di base, aggiornamento, ecc..) da pianificare,

individuando i dipendenti coinvolti nei diversi piani

Provvedere a comunicare con gli enti di formazione definendo insieme il programma e calendario degli incontri formativi per il personale dipendente

### **Titolo: Gestione del cambiamento organizzativo**

**Descrizione: Pianificare ed implementare azioni di sviluppo e ristrutturazione organizzativa sulla base delle indicazioni della direzione, effettuando diagnosi per la rilevazione delle criticità nei processi e nella struttura organizzativa**

### Attività associate alla Competenza

Attività dell' AdA ADA.24.03.02 (ex ADA.25.234.767) - Organizzazione e sviluppo organizzativo associate:

Risultato atteso: RA1: Pianificare interventi di sviluppo organizzativo o di ristrutturazione organizzativa, sulla base degli input della direzione,

conducendo interventi di diagnosi organizzativa per la rilevazione di criticità nei processi, nelle posizioni, nelle risorse tecniche e strutturali, nel clima e nella cultura aziendale, anche con riferimento ai principi di equità, inclusione e non discriminazione

Conduzione di interventi di diagnosi organizzativa per la rilevazione di criticità nei processi, nelle risorse tecniche e strutturali, nel clima e nella cultura aziendale

Progettazione e pianificazione di interventi di ristrutturazione organizzativa per l'ottimizzazione delle risorse e il ridisegno dei processi di creazione del valore

Progettazione e predisposizione di piani e interventi di sviluppo organizzativo sulla base di input di direzione

Analisi e valutazione delle posizioni organizzative (job evaluation)

Risultato atteso:RA2: Provvedere all'implementazione dei piani di change management, curando la messa in atto delle azioni finalizzate alla transizione dall'assetto corrente dell'organizzazione all'assetto pianificato

Implementazione di piani di "change management", per lo sviluppo operativo e l'adattamento dell'organizzazione agli interventi di ristrutturazione

Realizzazione dei piani di comunicazione interni

## CONOSCENZE

Teorie inerenti lo sviluppo di un' identità organizzativa condivisa

Nozioni di teoria di "dinamiche di gruppo" e "consulenza di processo"

Principi e metodologie di "change management"

## ABILITÀ/CAPACITÀ

Monitorare e tenere traccia delle misure adottate e delle singole modifiche adottate

Identificare i potenziali atteggiamenti di rischio delle persone e anticipare le fonti di resistenza al cambiamento

Sviluppare, secondo le tecniche più efficaci, una strategia di "change management"

Valutare, in base alle analisi realizzate, eventuali attività di potenziamento delle competenze del personale

Definire azioni di promozione di una cultura aziendale orientata alla crescita

Codici ISTAT CP2021 associati

<b>Codice</b>	<b>Titolo</b>
2.5.1.3.1	Specialisti in risorse umane
2.5.3.3.3	Psicologi del lavoro e delle organizzazioni
2.5.1.3.2	Specialisti dell'organizzazione del lavoro

#### Codici ISTAT ATECO associati

<b>Codice Ateco</b>	<b>Titolo Ateco</b>
69.20.15	Gestione ed amministrazione del personale per conto terzi
69.20.30	Attività dei consulenti del lavoro

Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche - Corso  
d'Italia, 33 - 00198 Roma - C.F. 80111170587

Copyright 2025 INAPP | All Rights Reserved