

Dettaglio Qualificazione | Atlante Lavoro | INAPP

# Tecnico specializzato in organizzazione e sviluppo delle risorse umane

SETTORE 24. <u>Area comune</u>
REPERTORIO - Sicilia

#### AdA associate alla Qualificazione

ADA.24.03.01 (ex ADA.25.234.766) - Gestione delle R.U. (anche politiche retributive)

### Tabelle di equivalenza AdA

Esperto in gestione delle risorse umane	Basilicata
ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE	Lombardia
ESPERTO DI GESTIONE DI COOPERATIVE	Lombardia
Responsabile della gestione delle risorse umane	Puglia
Responsabile della gestione delle risorse umane	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	Х	Χ	Х
Esperto in gestione delle risorse umane	Basilicata	3	Χ	Х	Χ



Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
Responsabile della gestione delle risorse umane	Calabria	3	Χ	Χ	Х
Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Campania	3	Χ	Χ	Χ
DISABILITY MANAGER	Lazio	3	Χ	Χ	Χ
Tecnico gestione risorse umane	Liguria	3	Χ	Χ	Χ
ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE	Lombardia	3	Χ	Χ	Χ
ESPERTO DI GESTIONE DI COOPERATIVE	Lombardia	3	Χ	Χ	Χ
Responsabile della gestione delle risorse umane	Puglia	3	Χ	Χ	Х
Tecnico specializzato in organizzazione e sviluppo delle risorse umane	Sicilia	3	X	Х	X
Responsabile della gestione delle risorse umane	Toscana	3	Χ	Х	Χ

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

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
Tecnico dell'organizzazione del lavoro, della gestione del cambiamento, della comunicazione aziendale e dei piani retributivi	Calabria	2		Х	Х
Disability manager	Lazio	1		Χ	
WELFARE MANAGER	Lombardia	1		Χ	



Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
ESPERTO RISORSE UMANE DELLE COOPERATIVE DI INSERIMENTO LAVORATIVO	Lombardia	2		Х	Х
COORDINARE TEAM DI LAVORO APPLICANDO STRUMENTI E METODOLOGIE DELLO SMART WORKING (LAVORO AGILE)	Lombardia	1			Х
Tecnico dell'organizzazione del lavoro, della gestione del cambiamento, della comunicazione aziendale e dei piani retributivi	Puglia	2		X	X
Tecnico per la gestione del personale	Sardegna	1		Х	
Tecnico dell'organizzazione del lavoro, della gestione del cambiamento, della comunicazione aziendale e dei piani retributivi	Toscana	2		X	X

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

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
Disability Manager	Marche	0			
JUNIOR ASSISTANT MANAGER / MANAGERIN - JAM	Provincia autonoma di Bolzano	0			
Responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro (Disability manager)	Valle d'Aosta	0			



#### Competenze

Titolo: Progettare politiche di sviluppo delle risorse umane

Descrizione: Progettare politiche di sviluppo delle risorse umane

Obiettivo: Progettare politiche di sviluppo delle risorse umane

Attività associate alla Competenza

Attivitá dell' AdA ADA.24.03.01 (ex ADA.25.234.766) - Gestione delle R.U. (anche politiche retributive) associate:

Risultato atteso:RA1: Definire i piani strategici di dimensionamento del personale (reclutamento, esodi, esuberi, ecc.), a partire dalla formulazione di previsioni sul fabbisogno di risorse, ruoli e professionalità rispetto agli obiettivi di sviluppo aziendale e/o alle rinnovate esigenze organizzative (anche a seguito di ristrutturazione aziendale), tenendo conto dei principi di equità, inclusione e non discriminazione e valorizzazione della diversità

Determinazione di piani strategici di reclutamento del personale Formulazione di previsioni sul fabbisogno di risorse e di ruoli e professionalità necessarie in base agli obiettivi di sviluppo aziendale Individuazione delle criticità e degli esuberi in relazione alle rinnovate esigenze organizzative e/o a seguito di ristrutturazioni aziendali

Risultato atteso:RA2: Determinare le politiche e le pratiche di gestione delle risorse umane, allineandole con la strategia e l'ambiente competitivo dell'organizzazione, definendo in accordo le politiche di gestione delle relazioni sindacali

Indirizzamento e gestione strategica delle politiche del personale e delle relazioni sindacali

Risultato atteso:RA3: Gestire le politiche di sviluppo del personale, nel quadro di riferimento dell'impresa e degli obiettivi strategici stabiliti, pianificando azioni di valutazione delle risorse umane in termini di competenze, prestazione e potenziale al fine di formulare ipotesi di sviluppo organizzativo Gestione delle politiche strategiche di sviluppo professionale e attivazione di analisi dei fabbisogni professionali del personale in relazione agli obiettivi aziendali

Gestione delle politiche di sviluppo di carriera e delle politiche retributive Gestione dei piani di intervento di sviluppo organizzativo



#### CONOSCENZE

Elementi di budget del personale

Processi motivazionali, politiche retributive e sistemi di incentivazione Metodologie per l'analisi e la valutazione delle posizioni e prestazioni

#### ABILITÀ/CAPACITÀ

Pianificare il sistema di rilevazione delle competenze interne Programmare il cambiamento organizzativo in base al progetto stilato Valutare e quantificare il costo del personale Analizzare il sistema di integrazione e incentivazione del personale

Titolo: Gestire le relazioni interpersonali con colleghi e stakeholder

Descrizione: Gestire le relazioni interpersonali con colleghi e stakeholder

Obiettivo: Gestire le relazioni interpersonali con colleghi e stakeholder

Attività associate alla Competenza

Attivitá dell' AdA ADA.24.03.01 (ex ADA.25.234.766) - Gestione delle R.U. (anche politiche retributive) associate:

Risultato atteso:RA3: Gestire le politiche di sviluppo del personale, nel quadro di riferimento dell'impresa e degli obiettivi strategici stabiliti, pianificando azioni di valutazione delle risorse umane in termini di competenze, prestazione e potenziale al fine di formulare ipotesi di sviluppo organizzativo Gestione delle politiche strategiche di sviluppo professionale e attivazione di analisi dei fabbisogni professionali del personale in relazione agli obiettivi aziendali

Gestione delle politiche di sviluppo di carriera e delle politiche retributive Gestione dei piani di intervento di sviluppo organizzativo

#### **CONOSCENZE**

Comunicazione d'impresa Tecniche di comunicazione efficace e lavoro di gruppo



Tecniche di negoziazione Self efficacy

#### ABILITÀ/CAPACITÀ

Comprendere le dinamiche di gruppi di lavoro, reparti o uffici Razionalizzare i flussi informativi tra le diverse posizioni di lavoro Riconoscere le esigenze degli individui rapportandole alle strategie aziendali Mediare i conflitti nell'ambiente lavorativo

Titolo: Valutare i candidati in relazione alla posizione richiesta

Descrizione: Valutare i candidati in relazione alla posizione richiesta

Obiettivo: Valutare i candidati in relazione alla posizione richiesta

Attività associate alla Competenza

Attivitá dell' AdA ADA.24.03.01 (ex ADA.25.234.766) - Gestione delle R.U. (anche politiche retributive) associate:

Risultato atteso:RA1: Definire i piani strategici di dimensionamento del personale (reclutamento, esodi, esuberi, ecc.), a partire dalla formulazione di previsioni sul fabbisogno di risorse, ruoli e professionalità rispetto agli obiettivi di sviluppo aziendale e/o alle rinnovate esigenze organizzative (anche a seguito di ristrutturazione aziendale), tenendo conto dei principi di equità, inclusione e non discriminazione e valorizzazione della diversità

Determinazione di piani strategici di reclutamento del personale Formulazione di previsioni sul fabbisogno di risorse e di ruoli e professionalità necessarie in base agli obiettivi di sviluppo aziendale Individuazione delle criticità e degli esuberi in relazione alle rinnovate esigenze

organizzative e/o a seguito di ristrutturazioni aziendali

#### CONOSCENZE

Tecniche di selezione Tecniche di valutazione del potenziale Principi di recruiting



#### ABILITÀ/CAPACITÀ

Riconoscere le potenzialità/risorse del candidato Comprendere le motivazioni di una persona dal punto di vista attitudinale Individuare le modalità selettive Identificare gli strumenti di reclutamento e selezione

Titolo: Interpretare e valutare i bisogni aziendali

Descrizione: Interpretare e valutare i bisogni aziendali

Obiettivo: Interpretare e valutare i bisogni aziendali

Attività associate alla Competenza

Attivitá dell' AdA ADA.24.03.01 (ex ADA.25.234.766) - Gestione delle R.U. (anche politiche retributive) associate:

Risultato atteso:RA1: Definire i piani strategici di dimensionamento del personale (reclutamento, esodi, esuberi, ecc.), a partire dalla formulazione di previsioni sul fabbisogno di risorse, ruoli e professionalità rispetto agli obiettivi di sviluppo aziendale e/o alle rinnovate esigenze organizzative (anche a seguito di ristrutturazione aziendale), tenendo conto dei principi di equità, inclusione e non discriminazione e valorizzazione della diversità

Determinazione di piani strategici di reclutamento del personale
Formulazione di previsioni sul fabbisogno di risorse e di ruoli e professionalità
necessarie in base agli obiettivi di sviluppo aziendale
Individuazione delle criticità e degli esuberi in relazione alle rinnovate esigenze
organizzative e/o a seguito di ristrutturazioni aziendali

Risultato atteso:RA3: Gestire le politiche di sviluppo del personale, nel quadro di riferimento dell'impresa e degli obiettivi strategici stabiliti, pianificando azioni di valutazione delle risorse umane in termini di competenze, prestazione e potenziale al fine di formulare ipotesi di sviluppo organizzativo Gestione delle politiche strategiche di sviluppo professionale e attivazione di analisi dei fabbisogni professionali del personale in relazione agli obiettivi aziendali

Gestione delle politiche di sviluppo di carriera e delle politiche retributive Gestione dei piani di intervento di sviluppo organizzativo



#### CONOSCENZE

Tecniche di analisi dei fabbisogni aziendali Cenni di Project Management La formazione e la valutazione aziendale Modelli organizzativi e strutture d'impresa

#### ABILITÀ/CAPACITÀ

Analizzare i fabbisogni aziendali in materia di risorse umane Stilare un piano formativo annuale Contestualizzare le richieste del mercato del lavoro all'interno dell'organizzazione aziendale

#### Codici ISTAT CP2021 associati

Codice	Titolo
2.5.1.3.1	Specialisti in risorse umane
1.2.3.2.0	Direttori e dirigenti del dipartimento organizzazione, gestione delle risorse umane e delle relazioni industriali

#### Codici ISTAT ATECO associati

Codice Ateco	Titolo Ateco
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