Tecnico dello sviluppo del personale, dell'analisi dei fabbisogni formativi, della progettazione, monitoraggio e valutazione del percorso formativo in un contesto aziendale

SETTORE 24. Area comune

REPERTORIO - Calabria

AdA associate alla Qualificazione

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
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

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
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
Tecnico gestione risorse umane	Liguria	3	X	X	X
COACH	Lombardia	3	X	X	X
Tecnico della gestione delle risorse umane	Marche	3	X	X	X
Disability Manager	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

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 GESTIONE AREA RISORSE UMANE	Lombardia	1			X
DIVERSITY MANAGER	Lombardia	2	X	X	
ESPERTO RISORSE UMANE DELLE COOPERATIVE DI INSERIMENTO LAVORATIVO	Lombardia	1	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

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
DISABILITY MANAGER (ESPERTO GESTIONE RISORSE UMANE CON DISABILITÀ)	Lombardia	0			

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
TECNICO GESTIONE DEL PERSONALE	Lombardia	0			
Responsabile della pianificazione e gestione del sistema di conformità alle regole, dell'implemetazione dei processi e della formazione del personale	Toscana	0			
Responsabile dell’inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro (Disability manager)	Valle d'Aosta	0			

Competenze

Titolo: Progettazione di interventi formativi

Descrizione: Definire un progetto formativo sulla base dell'analisi dei fabbisogni formativi dei destinatari e delle esigenze della committenza, assicurandone la coerenza con le finalità, i tempi e le risorse disponibili

Attività associate alla Competenza

CONOSCENZE

Elementi di informatica per la redazione di report e progetti di formazione utilizzando word processor e fogli di calcolo
Elementi di contabilità per definire il piano di spesa complessivo del progetto formativo in un'ottica di analisi del rapporto costi/benefici
Strumenti e metodologie di valutazione per progettare azioni di valutazione rispondenti alle esigenze formative ed alla tipologia dell'utenza
Metodologie e tecniche di progettazione formativa
Tecniche di progettazione per garantire la coerenza e la logica progettuale complessiva
Tecniche didattiche per individuare le metodologie maggiormente rispondenti al

percorso formativo

ABILITÀ/CAPACITÀ

Definire gli strumenti di valutazione del processo formativo e delle competenze raggiunte per monitorare l'efficacia del percorso realizzato
Articolare il percorso formativo in moduli/unità al fine di garantire un'articolazione coerente e flessibile
Definire i contenuti dei moduli/unità didattiche al fine di rispondere alle richieste individuate con l'analisi dei fabbisogni formativi
Definire le modalità di svolgimento e le metodologie maggiormente coerenti con l'offerta formativa e con i bisogni dell'utenza
Definire un piano di spesa delle attività formative in un'ottica di analisi del rapporto costi/benefici
Definire obiettivi, contenuti e metodi dell'attività formativa sulla base dei risultati dell'analisi dei fabbisogni
Formulare e articolare progetti di diversa natura (progetti 'standard', progetti integrati/complessi, etc.) e destinati a differenti linee di finanziamento (Provincia, FSE, etc.)
Indicare le fasi di svolgimento del percorso formativo in modo da garantirne la cooerenza e la coesione

Titolo: Consulenza per la scelta e lo sviluppo della progettualità

Descrizione: Aiutare il soggetto a definire progetti e percorsi di scelta e sviluppo dell'esperienza formativa e/o lavorativa, valorizzando le competenze e risorse disponibili e tenendo conto dei contesti di riferimento

Attività associate alla Competenza

CONOSCENZE

Caratteristiche dei principali modelli decisionali e dei processi cognitivi ed emozionali coinvolti nei processi di scelta e decisione
Caratteristiche dei principali modelli di sviluppo di carriera professionale
Elementi di analisi organizzativa e di metodologie di analisi dei ruoli professionali
Metodologie e strumenti di ricostruzione e analisi delle esperienze formative e professionali, delle competenze e risorse personali

ABILITÀ/CAPACITÀ

Identificare ipotesi progettuali e valutarne la coerenza in relazione al set di competenze/risorse/potenzialità del soggetto
Identificare le caratteristiche fondamentali di un contesto organizzativo e riconoscere gli aspetti essenziali di un ruolo professionale
Individuare e formulare strategie di risoluzione di un problema di decisione e di presidio di un processo di scelta e/o cambiamento/sviluppo
Selezionare, adattare e utilizzare in modo appropriato strumentazioni specifiche, riferite in particolare alla ricostruzione dell'esperienza e all'analisi delle competenze e risorse
Sostenere la messa a punto di un progetto di sviluppo dell'esperienza formativa e/o lavorativa della persona, coerente con le sue scelte di vita e realizzabile rispetto alle condizioni di contesto
Valutare l'adeguatezza dei modelli teorici di riferimento in relazione alle problematiche di scelta e cambiamento e alle caratteristiche specifiche dei singoli soggetti

Titolo: Valutazione delle prestazioni e del potenziale

Descrizione: Verificare la rispondenza della persona e dei suoi comportamenti agli standard fissati dall'organizzazione anche in prospettive di sviluppo organizzativo, rendendo esplicito e quantificando il valore associato alle sue prestazioni reali o potenziali, per

Attività associate alla Competenza

CONOSCENZE

Metodi e tecniche di analisi organizzativa (ricostruzione fabbisogni professionali e processi)
Elementi di coaching e di bilancio di competenze
Teorie, metodi tecniche e strumenti connessi alla valutazione delle prestazioni e del potenziale

ABILITÀ/CAPACITÀ

Gestire il feedback di restituzione della valutazione e del bilancio delle competenze per motivare le persone all'adeguamento rispetto agli standard organizzativi ed allo sviluppo professionale
Individuare le necessità formative e/o di sviluppo delle competenze ai fini dell'adeguamento della prestazione lavorativa rispetto agli standard stabiliti
Svolgere interventi di valutazione delle posizioni, delle prestazioni e del potenziale (3P) delle persone attraverso metodi e tecniche appropriate ai fini di una crescita professionale e dello sviluppo organizzativo

Titolo: Monitoraggio e valutazione del percorso formativo

Descrizione: Individuare i cambiamenti intervenuti nelle persone formate in termini di reazioni, apprendimenti, comportamenti e risultati in modo da garantire coerenza tra i piani di formazione e le strategie organizzative

Attività associate alla Competenza

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

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

Elementi di organizzazione e gestione aziendale (organigramma, gestione degli obiettivi, gruppi di lavoro)
Teorie, metodi, tecniche e strumenti di analisi del ritorno degli investimenti sulla formazione (ROI)
Teorie, metodi, tecniche e strumenti connessi alla valutazione ex ante, in itinere ed ex post del percorso formativo

ABILITÀ/CAPACITÀ

Realizzare un monitoraggio durante lo svolgimento dell'intervento formativo per gli interventi correttivi/migliorativi e valorizzare gli elementi di positività che caratterizzano il processo formativo
Redigere un report conclusivo al termine degli incontri per descrivere in modo sintetico gli obiettivi, gli argomenti, i metodi e le modalità di valutazione dell'intervento formativo
Ricostruire il processo realizzato e confrontarlo con quanto programmato per rilevare l'impatto effettivo del percorso realizzato
Strutturare e predisporre prove di valutazione degli apprendimenti in coerenza con l'attività formativa svolta e tali da tener conto di eventuali esigenze speciali (test accessibili a tutti)
Verificare l'adeguatezza del percorso formativo che si intende attuare e la validazione complessiva degli obiettivi posti ex ante

Titolo: Analisi dei fabbisogni di formazione

Descrizione: Raccogliere in modo esauriente informazioni sia individuali che organizzative al fine di definire con chiarezza quali siano le conoscenze che debbono essere trasmesse e le competenze (trasversali e tecniche) da sviluppare nel personale interno al contesto

Attività associate alla Competenza

Attivitá 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

CONOSCENZE

Elementi di base di accessibilità, tecnologie assistive e requisiti minimi per poter scegliere gli strumenti e le metodologie più appropriate in presenza di personale disabile
Metodologie di analisi delle competenze e di rilevazione dei bisogni formativi e professionali e di pianificazione formativa
Strumenti e strategie per l'autoaggiornamento e l'autoformazione personale
Teorie, metodi, tecniche e strumenti connessi all'analisi dei fabbisogni formativi e di sviluppo a livello organizzativo, professionale ed individuale

ABILITÀ/CAPACITÀ

Definire le esigenze formative della singola risorsa in base alle sue potenzialità di sviluppo individuale, alla fase del suo ciclo di vita professionale e al suo piano di carriera, tenendo conto delle sue necessità legate anche alla presenza di un'eventuale disabilità, attraverso interviste, questionari e/o l'analisi delle politiche aziendali per la programmazione del personale
Identificare specifiche esigenze di formazione derivanti da un'accurata analisi delle performance e delle posizioni al fine di ridurre al minimo gli scostamenti rispetto alle aspettative aziendali e alle strategie connesse
Individuare le esigenze di formazione che derivano dalle scelte strategiche dell'organizzazione attraverso interviste, questionari ai vertici aziendali e/o analisi dei dati provenienti dal sistema informativo del personale
Sviluppare un ambiente organizzativo orientato alla

Codici ISTAT CP2021 associati

Codice	Titolo
2.5.1.3.1	Specialisti in risorse umane

Codici ISTAT ATECO associati

Codice Ateco	Titolo Ateco
69.20.15	Gestione ed amministrazione del personale per conto terzi

Codice Ateco	Titolo Ateco
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