

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 |
| 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 |
| Tecnico della gestione e sviluppo risorse umane | Lazio | 3 | X | X | X |
| DISABILITY MANAGER | Lazio | 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 |

| Qualificazione | Repertorio | RA coperti | RA1 | RA2 | RA3 |
|--|-------------------|-------------------|------------|------------|------------|
| Tecnico gestione risorse umane | 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 GESTIONE AREA RISORSE UMANE | Lombardia | 1 | | | X |
| DIVERSITY MANAGER | Lombardia | 2 | X | X | |

| Qualificazione | Repertorio | RA coperti | RA1 | RA2 | RA3 |
|--|-------------------|-------------------|------------|------------|------------|
| ESPERTO RISORSE UMANE DELLE COOPERATIVE DI INSERIMENTO LAVORATIVO | Lombardia | 1 | X | | |
| Competenze per la promozione del diritto al lavoro di persone con disabilità | Piemonte | 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 | | | |
| TECNICO GESTIONE DEL PERSONALE | Lombardia | 0 | | | |

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

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 coerenza 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

Attività 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 esaurente 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

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

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