

La Mappatura delle Competenze

Definizione e strumenti

EBC Consulting - Gestione delle risorse umane



Lavorare è più semplice.... godetevi il tempo libero

<http://www.ebcconsulting.com>

C	D	
Addetto Gestione e Sviluppo Personale	Organizzazione efficace ed efficiente del lavoro	Area S
Addetto Gestione e Sviluppo Personale	Capacità di supportare e facilitare efficacemente i processi primari	Area S
Addetto Gestione e Sviluppo Personale	Capacità di analisi e problem solving	Compe
Addetto Gestione e Sviluppo Personale	Capacità di elaborazione ragionamenti	Compe
Addetto Gestione e Sviluppo Personale	Orientamento all'apprendimento	Compe
Addetto Gestione e Sviluppo Personale	Capacità di automotivarsi	Compe
Addetto Gestione e Sviluppo Personale	Capacità decisionali/decision making	Compe
Addetto Gestione e Sviluppo Personale	Adattabilità al cambiamento	Compe
Addetto Gestione e Sviluppo Personale	Attenzione agli standard	Compe
Addetto Gestione e Sviluppo Personale	Consapevolezza organizzativa	Compe
Addetto Gestione e Sviluppo Personale	Orientamento al risultato e agli obiettivi	Compe
Addetto Gestione e Sviluppo Personale	Capacità di stabilire e gestire relazioni	Compe
Addetto Gestione e Sviluppo Personale	Senso di appartenenza e spirito di squadra	Compe
Addetto Gestione e Sviluppo Personale	Utilizzo di strumenti informatici	Compe
Addetto Gestione e Sviluppo Personale	Gestione attività di ricerca e selezione del Personale	Skills T
Addetto Gestione e Sviluppo Personale	Gestione documentazione e materiali del personale	Skills T

La Mappatura delle competenze in azienda e l'impiego del sistema software dedicato **H1** Hrms

Definizione:

Per **mappatura delle competenze** si intende il processo attraverso il quale si rilevano, gestiscono e sviluppano le competenze del proprio personale in connessione con i valori, gli obiettivi, l'organizzazione e le strategie di business.

In precedenza, soprattutto nelle realtà industriali, il lavoro e i compiti attribuiti al singolo lavoratore erano le unità di riferimento fondamentali per organizzare il processo produttivo e per attribuire responsabilità e doveri ai singoli lavoratori.

Le realtà moderne, invece, e soprattutto le aziende che forniscono servizi, rendono sempre di più difficile definire un insieme precisato di doveri e responsabilità (mansionario) da attribuire al singolo lavoratore.

La forte interconnessione tra lavoro e tecnologia, la necessità dell'apprendimento e della formazione continua sul lavoro, la rilevanza sempre maggiore dell'utente finale nella definizione degli standard, sono solo alcuni dei fattori che hanno determinato la definizione di mansionari sempre più flessibili.

Il lavoro è diventato difficilmente programmabile e l'attività di un lavoratore difficilmente predefinibile.

È quindi necessario spostare l'attenzione dall'organizzazione alle persone.

In questo contesto è utile fare riferimento al modello di **Boyatzis (1982)**, il quale definisce le competenze come “sistema di schemi cognitivi e comportamenti operativi causalmente correlati al successo sul lavoro, a una prestazione efficace o superiore nella mansione”.

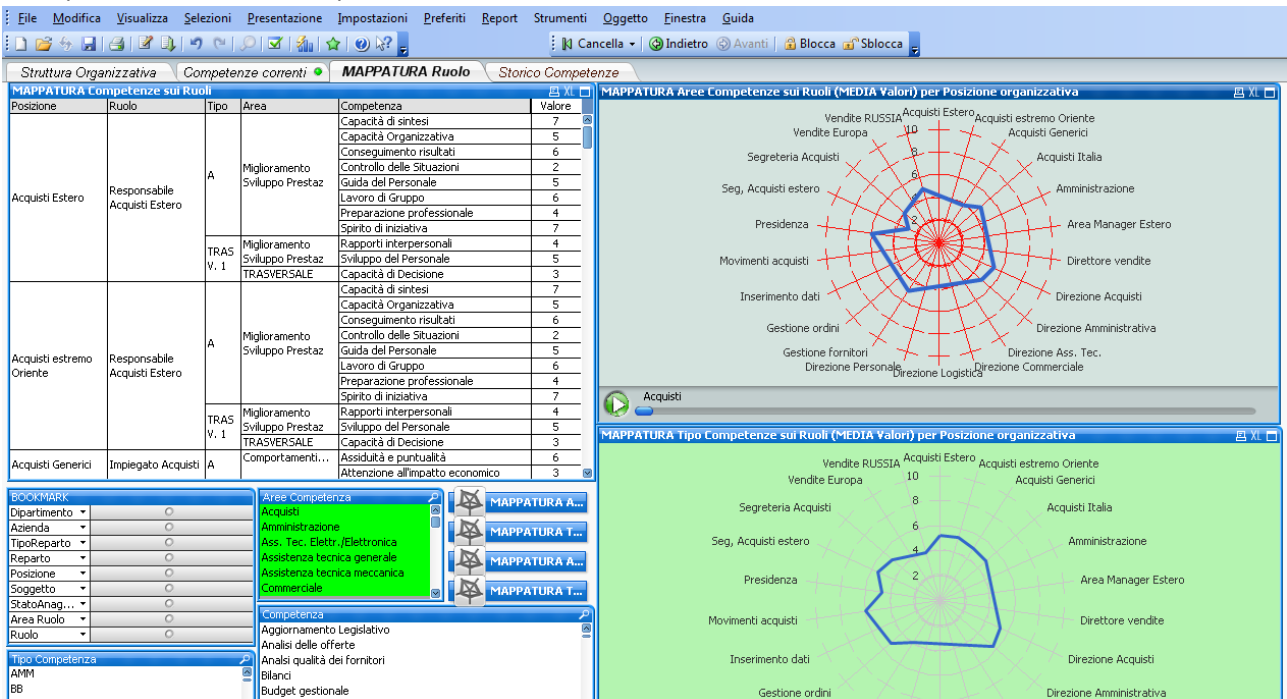
La definizione delle competenze professionali deriva da un’analisi di qualità (richieste o espresse) riferite esclusivamente a comportamenti o altri fattori direttamente osservabili nella vita organizzativa quotidiana.

La **mappatura delle competenze** è il processo attraverso il quale un’azienda rileva, gestisce e sviluppa le competenze delle proprie risorse umane in connessione con i valori, gli obiettivi, e le strategie di business.

Avviando in una azienda la mappatura e gestione delle competenze, l’attenzione si sposta dall’organizzazione all’individuo. La mappatura delle competenze, una volta integrata in un più ampio sistema di gestione delle risorse umane, consente di:

- governare meglio i cambiamenti imposti dal mercato;
- aumentare la qualità delle performance lavorative.

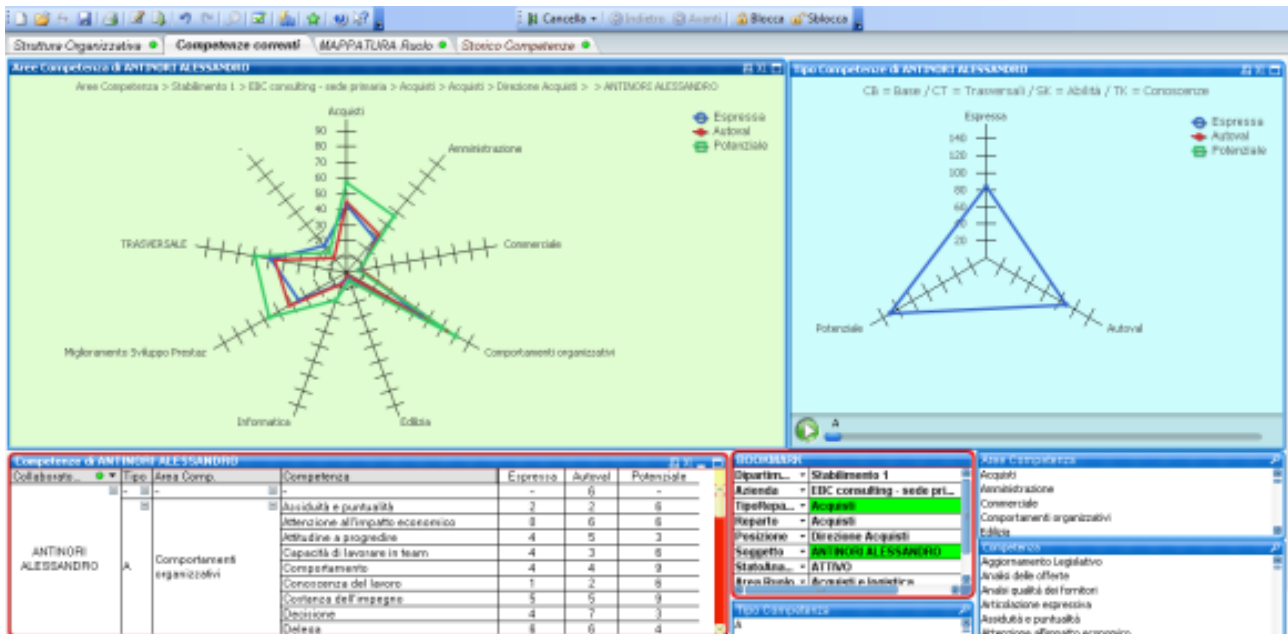
Esempio di analisi delle competenze con H1 Hrms e BI QV dedicato:



È possibile, partendo dall’analisi dei principali processi aziendali, individuare le competenze richieste da ogni singolo ruolo aziendale e quelle che ogni individuo è in grado di offrire. Per procedere in questo senso sono necessari interventi di valutazione dell’azienda, dei processi, dei prodotti e del personale, per individuare repertori di competenze presenti e per produrre la mappatura delle competenze sul personale.

Le **competenze core** sono il patrimonio di conoscenze e comportamenti essenziali al raggiungimento della mission aziendale.

Mappatura delle competenze – vista dei dati con QlikView Business Intelligence Hr di H1 Hrms



Il percorso di mappatura si articola in diverse fasi:

- definizione delle competenze core e di ruolo e di ruolo;
- analisi del rapporto fra profilo ideale e profilo attuale;
- identificazione gap di miglioramento;
- confronto fra destinatari e responsabili diretti;
- pianificazione dei percorsi di sviluppo.

Valutare l'organizzazione attraverso la mappatura delle competenze consente di **scoprire le competenze richieste** per ricoprire ciascuna posizione.

Il profilo ideale può essere confrontato con quello effettivamente posseduto dalle persone (profilo reale), per individuare il collaboratore più adatto a ricoprire la posizione o per pianificare interventi formativi per colmare le lacune riscontrate (o per decidere di reperire sul mercato del lavoro le risorse necessarie).

I dipendenti e collaboratori, invece, avranno uno strumento oggettivo con cui valutare le competenze e progettare uno sviluppo professionale coerente alle possibilità e ai vincoli dell'azienda.

Il sistema H1 Hrms consente di gestire i repertori di competenze presenti, l'organizzazione con ruoli e relative competenze collegate e le competenze associate al personale, per i confronti tra desiderato e presente, oltre che per le attività di valutazione del personale.

Vedi anche:

Software gestione delle competenze:

<http://www.ebcconsulting.com/h1-hrms-software-gestione-risorse-umane.html>

Repertori predefiniti e standard, immediatamente disponibili :

<http://www.ebcconsulting.com/job-competencies-cluster-modelling.html>

Business Intelligence per il Modello delle Competenze:

<http://www.ebcconsulting.com/analisi-modello-delle-competenze-h1-hrms-qlikview.html>

Valutazione del personale in azienda:

<http://www.ebcconsulting.com/h1-hrms-valutazione-e-competenze.html>

Business Intelligence nella Valutazione del personale:

<http://www.ebcconsulting.com/business-intelligence-valutazione-risorse-umane.html>

Valutazione delle competenze del personale:

<http://www.ebcconsulting.com/valutazione-del-personale.html>

Per qualsiasi informazione aggiuntiva potete consultare il sito di EBC Consulting:

Sito EBC Consulting:

<http://www.ebcconsulting.com>

Software **H1**

Gestione Risorse Umane

Salvatore Pisano - Andrea Sabattini - 26 agosto 2011

<http://www.about.me/andrea.sabattini>

EBC Consulting -- Via Canova 16/20 -- 40138 Bologna -- Tel 051 5881511

EBC Consulting -- Via Palermo 36 - 35142 Padova -- Tel 049 8765132