

La valutazione dei *fabbisogni formativi* del personale

EBC Consulting - consulenza aziendale



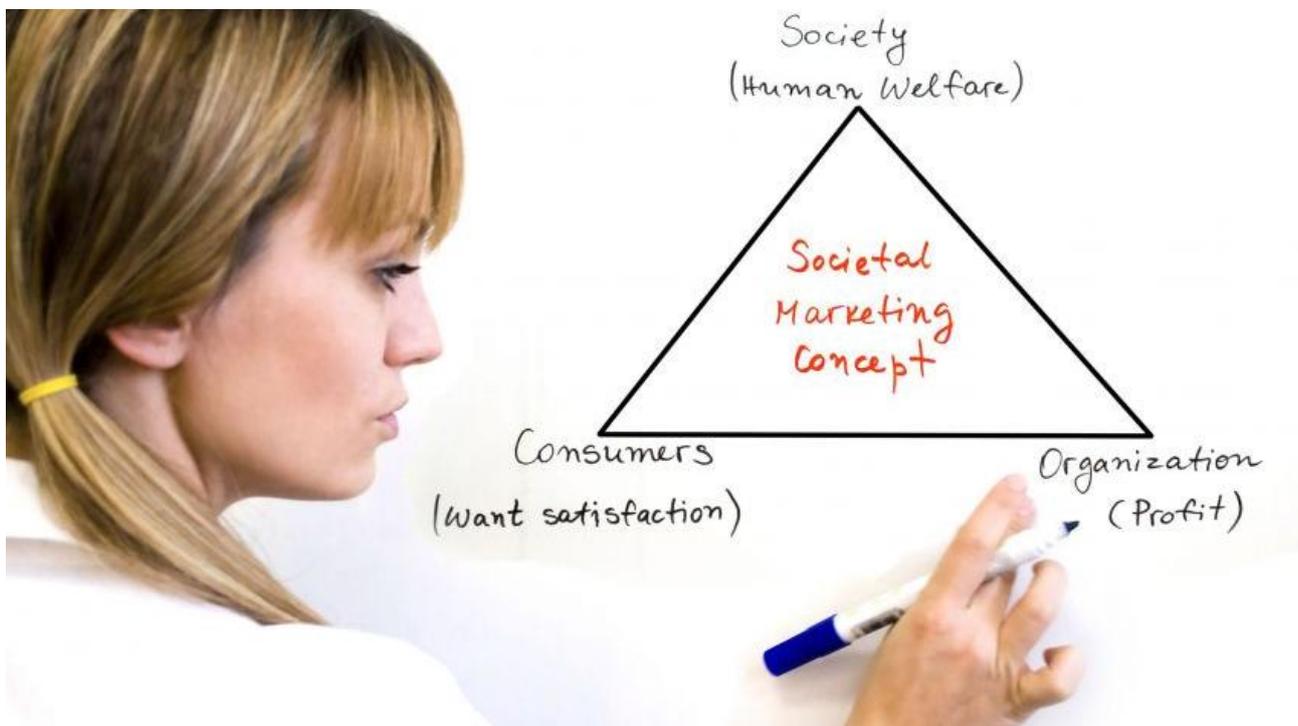
Lavorare è più semplice.... godetevi il tempo libero

frossi@ebcconsulting.com

<http://www.ebcconsulting.com>

LA VALUTAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI

La prima cosa che sentiamo di dover fare per trattare il tema della valutazione dei fabbisogni formativi delle risorse umane è di dare una definizione affinché serva come punto di riferimento per il resto dell'articolo.



Il compito non è facile perché il fabbisogno formativo non è un punto di arrivo: sta nel mezzo, tra l'analisi delle competenze espresse da una risorsa umana all'interno di una organizzazione e un piano di formazione e sviluppo.

Attraverso la valutazione delle risorse umane, si mettono in evidenza i gap di competenza che si possono colmare attraverso attività specifiche *che possono* comprendere la formazione.

Sintetizzato al massimo, il processo guida è il seguente:

VALUTAZIONE RISORSE → GAP DI COMPETENZA → PIANO DI ATTIVITA' → FABBISOGNO FORMATIVO → PIANO DI FORMAZIONE → ATTUAZIONE DEL PIANO → VALUTAZIONE RISORSE (MISURA DI EFFICACIA)

Un altro aspetto da mettere in luce è che il fabbisogno di formazione non è un dato assoluto, ma relativo.

Nella mia condizione professionale di oggi posso avere bisogno di colmare alcune mie lacune con attività formative, ma se dovessi diventare il direttore responsabile delle vendite di una grande catena di distribuzione sicuramente il mio fabbisogno formativo cambierebbe di molto.

Nella valutazione del fabbisogno formativo, è perciò necessario considerare almeno la relazione tra la situazione attuale e il contesto futuro.

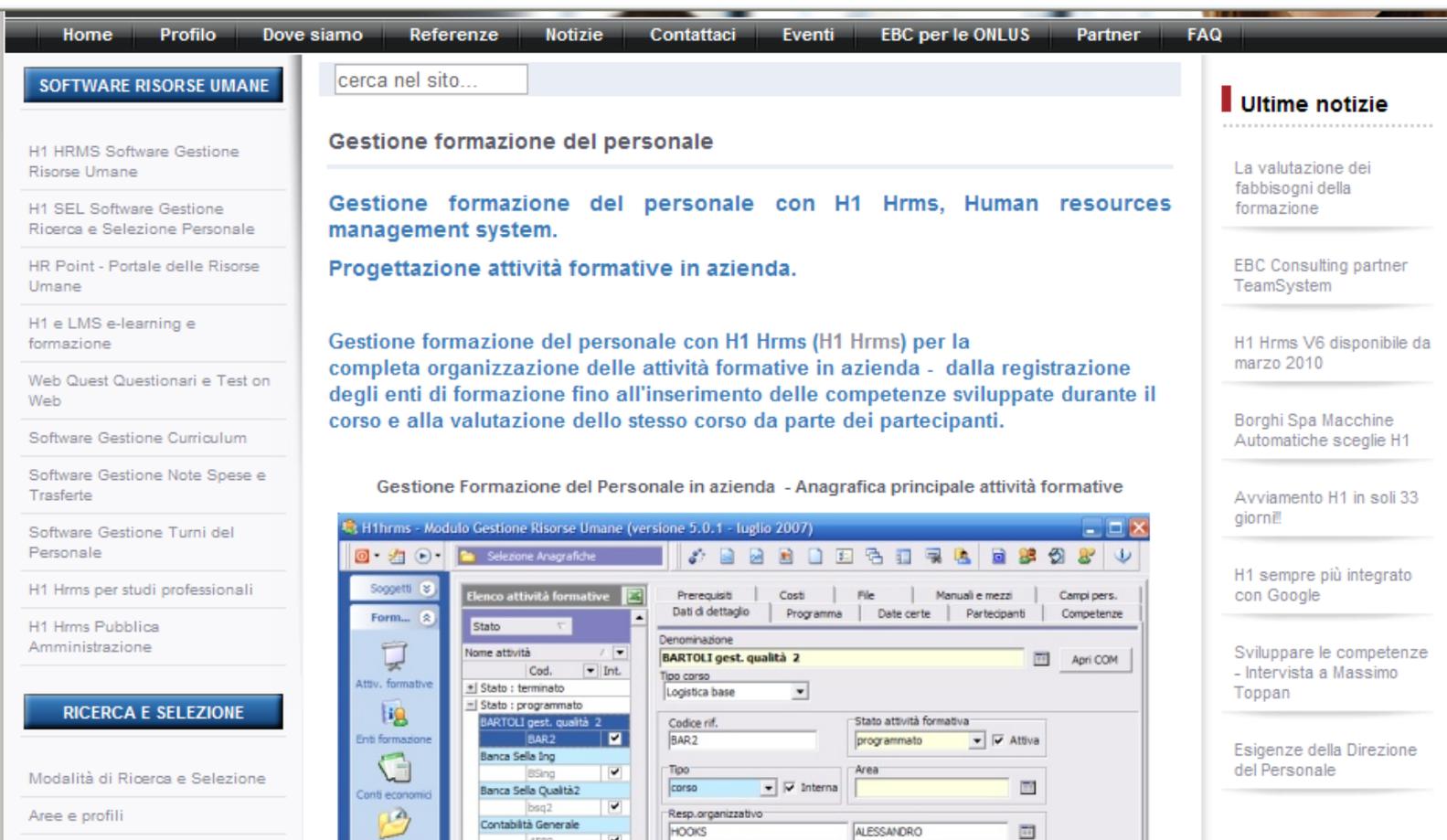
E poi, si parla solo di formazione oppure anche di altre attività, quali ad esempio, l'affiancamento, l'apprendistato, la realizzazione di un progetto pilota o altro?

Infatti, non bisogna mai dimenticare che il fine ultimo è sempre il cambiamento; la formazione è solo uno dei possibili strumenti per ottenerlo.

Al termine di tutte queste considerazioni organizzative più o meno elaborate, il risultato finale è sempre un elenco di attività formative (di solito si tratta di corsi di formazione) che si richiede di fare per sé o per le risorse umane di una organizzazione.

Nelle prossime pagine vedremo un procedimento (semplice) per elaborare una relazione di analisi del fabbisogno formativo e una scheda di rilevazione.

Per chi desidera maggiori approfondimenti sull'analisi dei fabbisogni formativi attraverso un software di gestione delle risorse umane può seguire questo collegamento al sito di EBC Consulting per l'integrazione del modello di gestione della formazione e il software H1 Hrms.
<http://www.ebcconsulting.com/formazione-del-personale.html>



The screenshot displays the H1 Hrms software interface. At the top, there is a navigation menu with items: Home, Profilo, Dove siamo, Referenze, Notizie, Contattaci, Eventi, EBC per le ONLUS, Partner, and FAQ. Below the menu is a search bar labeled 'cerca nel sito...'. The main content area is titled 'Gestione formazione del personale' and contains several sub-sections: 'Gestione formazione del personale con H1 Hrms, Human resources management system.', 'Progettazione attività formative in azienda.', and 'Gestione formazione del personale con H1 Hrms (H1 Hrms) per la completa organizzazione delle attività formative in azienda - dalla registrazione degli enti di formazione fino all'inserimento delle competenze sviluppate durante il corso e alla valutazione dello stesso corso da parte dei partecipanti.' Below this, there is a window titled 'Gestione Formazione del Personale in azienda - Anagrafica principale attività formative'. This window shows a list of activities and a detailed view for 'BARTOLI gest. qualità 2'. The detailed view includes fields for 'Denominazione', 'Tipo corso', 'Codice rif.', 'Stato attività formativa', 'Tipo', 'Area', and 'Resp. organizzativo'. The right sidebar contains 'Ultime notizie' with several news items, including 'La valutazione dei fabbisogni della formazione', 'EBC Consulting partner TeamSystem', 'H1 Hrms V6 disponibile da marzo 2010', 'Borghis Spa Macchine Automatiche sceglie H1', 'Avviamento H1 in soli 33 giorni!', 'H1 sempre più integrato con Google', 'Sviluppare le competenze - Intervista a Massimo Toppan', and 'Esigenze della Direzione del Personale'.

LA VALUTAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI

Articoli correlati: <http://www.frprojects.com/?p=618>

Nelle pagine precedenti si è esaminato il procedimento di analisi dei fabbisogni formativi.

Questo procedimento dimostra che la valutazione dei fabbisogni formativi non è un compito ma un processo che ha a che fare con il cambiamento.

Nell'elaborare un piano di formazione bisogna sempre domandarsi: "Quale cambiamento deve avvenire nell'organizzazione a seguito degli interventi di formazione?"

Le fasi di questo processo di analisi dei fabbisogni formativi possono variare a seconda della profondità dell'analisi, degli strumenti e dell'estensione del progetto formativo che si dovrà realizzare.

Per elaborare il piano della formazione bisogna porsi le domande giuste e leggere le risposte all'interno dell'organizzazione.

Le domande a cui si deve rispondere nel momento in cui si elabora il fabbisogno formativo di una risorsa umana o di una organizzazione sono molte, qui ci sono le principali:

QUALI SONO LE CARATTERISTICHE DELL'AREA O DEL RUOLO - Quali sono gli aspetti caratteristici dell'area o del ruolo in esame, cosa lo distingue dagli altri? Qual'è lo scopo principale? Quali sono le responsabilità a cui risponde?

QUALI SONO LE CONOSCENZE NECESSARIE PER L'AREA - Cosa devono sapere le persone per svolgere al meglio il proprio lavoro, quale preparazione scolastica, quale preparazione specifica per svolgere le attività?

QUALI SONO LE PROFESSIONALITA' NECESSARIE PER L'AREA - Aldilà delle conoscenze ci sono le capacità pratiche che devono essere esercitate nel ruolo. Quali sono le abilità pratiche che devono essere esercitate per rispondere al meglio alle esigenze dell'organizzazione?

QUALI SONO LE CARATTERISTICHE DI RUOLO - Le competenze necessarie per interpretare al meglio il ruolo. Le caratteristiche di ruolo fanno riferimento alla libreria di competenze che l'organizzazione dovrebbe aver sviluppato (vedi anche - EBC Consulting La valutazione e le competenze del personale <http://www.ebcconsulting.com/h1-hrms-valutazione-e-competenze.html>)

QUALI PROBLEMI SI SONO RICONTRATI SU CONOSCENZA E/O CAPACITA' PROFESSIONALI - quali carenze di conoscenza, quali cambiamenti nelle leggi e nelle procedure, quali compiti non sono adeguatamente svolti. Le mansioni che non sono eseguite in modo soddisfacente

IL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI - c'erano obiettivi da raggiungere? Sono stati raggiunti? Sono stati raggiunti con soddisfazione o con problemi? Sono obiettivi che dovranno essere riproposti nuovamente in futuro?

QUALI PROBLEMI DI RELAZIONE INTERPERSONALE INTERNA ALL'AREA O CON REFERENTI ESTERNI - com'è il rapporto tra le persone dell'organizzazione, qual è il rapporto delle persone dell'organizzazione con gli esterni, i clienti. Ci sono conflitti? La comunicazione non circola? Ci sono gelosie, contrasti o carenze?

QUALI NUOVI OBIETTIVI, PROSPETTIVE FUTURE PER L'ORGANIZZAZIONE E I RUOLI - Al cambiamento che si richiede per colmare le carenze ed i problemi, si va ad aggiungere il cambiamento dovuto a nuovi obiettivi o prospettive. Il cambiamento però non riguarda solo il raggiungimento di obiettivi, ma anche di dinamiche organizzative

Ma la domanda chiave a cui si deve rispondere per elaborare il fabbisogno formativo è:

“Cosa vogliamo che succeda dopo le azioni formative?”

Rispondere a queste domande permette di elaborare la relazione di analisi del fabbisogno. Di questa relazione vi abbiamo messo a disposizione la traccia che potete scaricare in formato word registrandovi

Nelle prossime pagine sarà presentata una scheda per elaborare i fabbisogni in modo semplice e veloce.



VALUTAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI

Articoli correlati: <http://www.frprojects.com/?p=618>

Mantenendoci su schemi semplici e facilmente applicabili è possibile strutturare l'analisi dei fabbisogni sulle tre dimensioni del profilo delle risorse umane:

- **SAPERE**
- **SAPER FARE**
- **SAPER ESSERE**

In base a queste tre dimensioni è possibile strutturare i requisiti necessari per l'organizzazione e la gestione delle risorse umane e di conseguenza anche i fabbisogni formativi.

L'area del sapere riguarda le conoscenze di base, le procedure, gli aspetti normativi e legali.

L'area del saper fare coinvolge la pratica e la professionalità di ruolo, la capacità di agire professionalmente nell'organizzazione da parte delle risorse umane.

L'area del saper essere copre tutte le caratteristiche che identificano l'attitudine al ruolo e la capacità di rispondere con comportamenti adeguati all'interno dell'organizzazione.

Per ciascuna di queste aree la scheda riepilogativa prevede la valutazione dei requisiti attuali (la fotografia dell'organizzazione attuale) e i requisiti futuri. Da entrambe le fotografie si elabora il fabbisogno formativo, in termini di argomenti da sviluppare nella formazione spetterà poi ai formatori il compito di sviluppare la proposta per gli interventi formativi.





PUOI SCARICARE IL FILE IN FORMATO .DOC ALL'INDIRIZZO www.frprojects.com

VALUTAZIONE DEL FABBISOGNO FORMATIVO

RELAZIONE RIEPILOGATIVA

Dati dell'organizzazione/risorsa:
Unità organizzativa: _____
Ruolo: _____
Nominativi valutati: _____

CARATTERISTICHE DELL'AREA O DELLA RISORSA:

CONOSCENZE NECESSARIE PER L'AREA:

PROFESSIONALITA' NECESSARIE:

CARATTERISTICHE DI RUOLO:

PROBLEMI RISCONTRATI SU CONOSCENZA E/O CAPACITA' PROFESSIONALI

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI:

PROBLEMI DI RELAZIONE INTERPERSONALE INTERNA ALL'AREA O CON REFERENTI ESTERNI:

NUOVI OBIETTIVI, PROSPETTIVE FUTURE PER L'ORGANIZZAZIONE E I RUOLI:

CAMBIAMENTI ATTESI, NUOVE DINAMICHE ORGANIZZATIVE DA RAGGIUNGERE:

FABBISOGNO GENERALE DI CRESCITA DELL'ORGANIZZAZIONE/RUOLO:

PIANO FORMATIVO:

Valutazione del fabbisogno formativo SCARICA IL FILE IN FORMATO.DOC SUL SITO www.frprojects.com

pag. 1 di 1

La scheda di Valutazione del fabbisogno formativo è scaricabile in formato word all'interno del sito: www.frprojects.com

Dr. Fabio Rossi – Consulente area formazione ed e-learning - frossi@ebcconsulting.com

La valutazione
dei fabbisogni
formativi del
personale



Software **H1**

Gestione Risorse Umane

Approfondimenti per questo argomento:

Formazione del personale

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

Analisi e valutazione bisogni formativi del personale

<http://www.ebcconsulting.com/analisi-e-valutazione-bisogni-formativi-del-personale.html>

Software gestione risorse umane

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

<http://www.ebcconsulting.com> *Andrea Sabbatini – 19 aprile 2010*

EBC Consulting -- Via Canova 16/20 --- 40138 Bologna -- Tel 051 55 23 00

Articolo di Fabio Rossi, FR PROJECTS per gli argomenti di: formazione, consulenza, gestione risorse umane, fabbisogni formativi, piano della formazione, rilevamento fabbisogni della formazione, formazione di ruolo, formazione professionale, formazione comportamentale, formazione di base, formazione delle risorse umane, organizzazione risorse umane, consulenza organizzativa, processi aziendali, processi di gestione della formazione, processi di gestione delle risorse umane. www.ebcconsulting.com