

MAPPATURA, GESTIONE E VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE CON il **SOFTWARE H1 Hrms**

Il modello delle competenze è la mappatura delle competenze ottimali che la Direzione aziendale vorrebbe fossero espresse, ruolo per ruolo, da tutte le persone inserite nell'organizzazione per perseguire gli obiettivi prefissati dall'impresa.

La gestione dei modelli delle competenze rilevati viene affidata ad H1 Hrms, software appositamente studiato per la gestione completa di tutti i valori, i sistemi di valutazione tramite Modelli Comportamentali, somministrazione di questionari e test di valutazione competenze e comportamenti, analisi dei dati, analisi delle tendenze delle competenze ed individuazione dei costi per l'incremento dei valori della popolazione aziendale.

Approfondimento su Software H1 Hrms gestione del Modello delle Competenze:
<http://www.ebcconsulting.com/h1-hrms-software-gestione-risorse-umane.html>

ATTIVITA'

Analisi e definizione del modello delle competenze	Attività di consulenza - utilizzo dizionari come base di partenza
Inserimento dei modelli e dei dizionari delle competenze in H1 Hrms	Utilizzo di H1 Hrms
Avvio attività di valutazione delle competenze	Utilizzo di H1 Hrms
Analisi dati	Utilizzo di H1 Hrms e di QlikView

Approfondimento su QlikView nella gestione dei dati del personale e analisi delle competenze - valori assoluti, andamenti e tendenze: <http://www.ebcconsulting.com/qlik-view.html>

IL MODELLO DELLE COMPETENZE

Un modello delle competenze consente di:

- ottimizzare la gestione dei processi di selezione e reclutamento;
- valutare con precisione l'adeguatezza di ogni risorsa al ruolo affidato;
- rilevare le possibili aree di miglioramento sia per le persone che per l'azienda;
- analizzare e pianificare i migliori piani di formazione, sviluppo e carriera;
- supportare efficaci piani di incentivazione economica, ecc.

Il processo di individuazione del modello aziendale delle competenze in sintesi si concretizza in:

- associazione ad ogni ruolo aziendale del "set" di competenze previste per performance ottimali
- definizione dei livelli attesi per ciascuna competenza associata ad un ruolo
- pesatura relativa delle competenze nell'ambito di ciascun ruolo
- associazione di un ruolo a ciascuna posizione organizzativa individuata.

Il primo passo nel disegno di un modello di competenze consiste nel **definire un proprio dizionario di competenze**, ovvero un insieme descrittivo delle competenze manifestabili nel contesto lavorativo specifico.

EBC Consulting dispone di numerosi Dizionari delle Competenze studiati e migliorati nel tempo grazie alla loro applicazione all'interno di strutture aziendali. Questi dizionari di competenze possono essere una valida base di partenza, sui quali porre ulteriori personalizzazioni come richiesto dalla struttura aziendale.

Approfondimento su Modelli delle Competenze:

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

Quanto più il modello da costruire vuole rappresentare gli elementi distintivi dell'organizzazione, tanto più la descrizione delle singole competenze necessita di **alta specificità in relazione alla struttura analizzata**.

Se infatti le competenze di carattere più trasversale possono manifestare tratti comuni ai contesti più svariati, in ogni organizzazione emergono aspetti specifici che necessitano di maggiore peculiarità.

INDIVIDUAZIONE DEL DIZIONARIO DELLE COMPETENZE

Sono disponibili vari metodi per individuare il dizionario delle competenze della propria azienda, fra i quali:

- TECNICA DELL'INCIDENTE CRITICO
- REPERTORY GRID
- INVENTARI GENERALI DI COMPETENZA
- METODO BEI

Il metodo che ha il pregio di essere il più rapido rispetto agli altri ed anche il meno dispendioso per la creazione del proprio modello particolare di competenze è quello degli inventari generali che si sviluppa attraverso:

- confronto ed l'integrazione con framework di dizionari e modelli di competenze precostituiti da EBC Consulting
- informazioni raccolte con interviste alle persone chiave dell'organizzazione dell'azienda.

I framework disponibili sono vari: per i suoi interventi EBC Consulting mette a disposizione dei suoi Clienti un **framework proprietario**, sviluppato da Business PLUS in collaborazione con **docenti universitari** e poi perfezionato grazie all'**applicazione pratica** nelle organizzazioni aziendali. Il sistema H1 Hrms è in grado di ospitare i contenuti del modello delle competenze, di gestirne la storia e la valutazione, per singolo soggetto presente in organizzazione.

La fase più impegnativa del processo è quella di raccolta, analisi ed associazione dei corretti set di competenze a ciascun ruolo aziendale. Essa si svolge con interviste semistrutturate e strutturate sia ai detentori dei ruoli che ai rispettivi responsabili.

Ad agevolare tale fase intervengono:

- l'esperienza dei consulenti di EBC Consulting che consente di guidare focalizzare gli intervistati sull'obiettivo senza generalizzare il colloquio;
- l'uso delle **Competency Mapping Cards**, uno speciale set di carte che trasforma una attività necessaria ma noiosa in un gioco dinamico che **semplifica, velocizza e diverte**.

The image displays five screenshots from the H1 Hrms software interface, arranged vertically. Each screenshot is accompanied by a text label on the left side of the image:

- Valutazione competenze:** Shows a radar chart with multiple axes and data points, used for comparing or evaluating skills.
- Gestione competenze:** Displays a complex dashboard with various charts, tables, and a central radar chart, representing the management of competency data.
- Analisi aggregate:** Shows a user profile page with various data fields and a list of associated competencies.
- Modelli competenze predefiniti:** Displays several small charts and graphs, including bar charts and line graphs, representing pre-defined competency models.
- Modelli organizzativi predefiniti:** Shows a detailed organizational chart or competency map with various roles and associated skills.

I dati rilevati nelle fasi di intervista vengono inseriti in un **sistema informatico di analisi quali-quantitativa multivariata** grazie al quale Direzione, Responsabili e consulenti possono rapidamente selezionare i set minimi ottimali di competenze da associare ai ruoli e stabilire i corretti valori di pesatura relativa.

Questa metodologia di rilevazione risulta:

- **semplice** e di rapida applicabilità
- **dinamica** ed adeguata sia all'analisi di situazioni correnti che di ipotesi riorganizzative
- **flessibile** poiché adattabile a qualunque tipologia di organizzazione aziendale
- **deduttiva e induttiva**
- basata su **auto ed etero valutazione**.

Approfondimenti area competenze:

<http://www.ebconsulting.com/notizie/valutazione-e-competenze-del-personale.html>

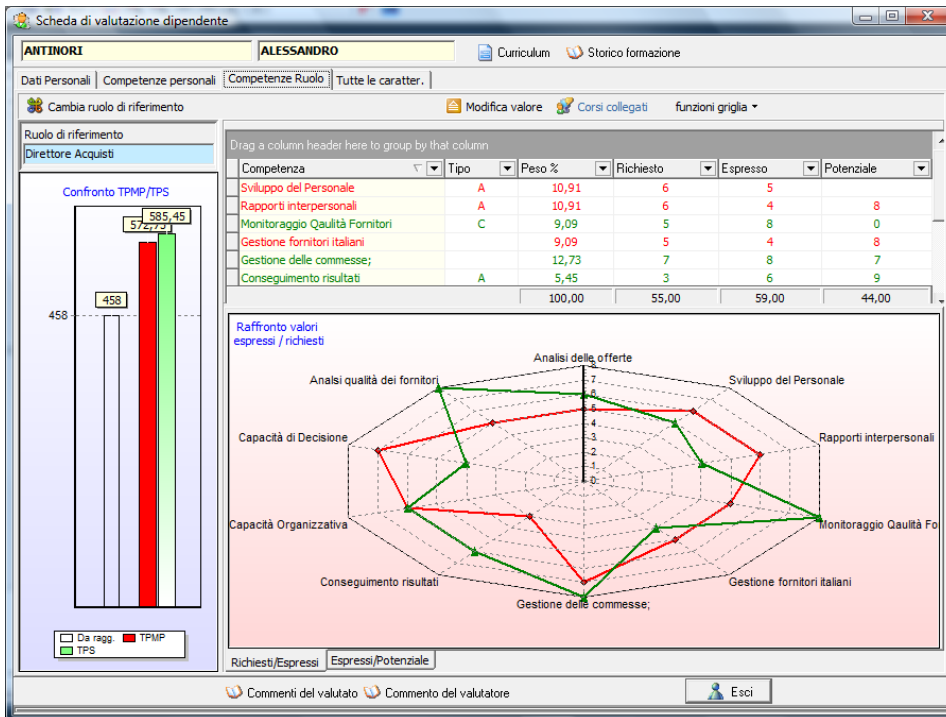
Il risultato dell'attività di definizione del modello delle competenze trova completa corrispondenza nella struttura informatica del **software H1-HRMS**.

Le informazioni stabilite nel processo vengono integralmente registrate nelle tabelle di definizione dei ruoli che a loro volta vengono poi associati alle posizioni organizzative dell'organi-gramma. In seguito, una volta effettuata una prima valutazione delle competenze possedute dai collaboratori (**bilancio delle competenze**) ed inseriti i valori nella scheda anagrafica di ogni persona H1-HRMS si potrà iniziare l'attività di Valutazione dell'adeguatezza di ogni risorsa rispetto al ruolo/i affidati ed analogamente indagare con facilità, grazie alle specifiche funzionalità del software, le eventuali aree e competenze che possono essere oggetto di formazione e sviluppo.

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

Sono disponibili vari metodi per valutare le competenze del personale, come:

- somministrazione test e questionari
- rilevamento tramite il portale aziendale a disposizione dei responsabili aziendali
- assessment centre
- colloquio con consulente esterno
- valutazione in fase di partecipazione ad attività formativa



Approfondimento sezione Analisi delle Competenze di H1 hrms:

<http://www.ebconsulting.com/modulo-aggiuntivo-analisi-competenze.html>