



HR Networking Manager

SCENARIO DI RIFERIMENTO

Nel post-Covid le aziende hanno dovuto confrontarsi con uno scenario socio-economico completamente rivoluzionato che ha modificato radicalmente le logiche di sviluppo del business e della produzione in tutti i campi.

Nel rivedere l'assetto strategico di sviluppo e di mantenimento della competitività, le imprese sono dovute passare da una visione di azienda esclusivamente baricentrata con logiche "Inside out" ossia che guarda dentro per portare fuori, a una visione di azienda nodo di una rete più ampia che vive nell'ecosistema e da cui trae spunto per la realizzazione del proprio prodotto/servizio. Un'azienda quindi "Outside in" che ha come unità di riferimento la filiera e la propria rete di connessione.

Questo tema coinvolge inevitabilmente tutta la filiera di supporto alle imprese e quindi anche le Associazioni di rappresentanza che sono al centro dello scambio virtuoso con il territorio. Filiere e territori sono centrali nella costruzione dell'ecosistema di apprendimento e di innovazione, dove si concretizzano i processi di creazione di valore. Grandi e piccole imprese rappresentano le filiere ideali dove il senso e lo spostamento di focus sopra evidenziato potrà essere visualizzato e valorizzato.

Il territorio del Lazio, in particolare, grazie alla morfologia delle aziende presenti, è un naturale habitat dove intercettare e sperimentare questa trasformazione.

TARGET

Il target di progetto è il coinvolgimento di 40 figure manageriali provenienti da almeno 30 imprese della provincia di Roma e del Lazio, di cui

- almeno 30 in servizio come dirigenti
- massimo 5 dirigenti temporaneamente e involontariamente inoccupati
- massimo 5 tra imprenditori provenienti da PMI del Territorio e altre figure di carattere manageriale (quadri direttivi).

OBIETTIVI

Il progetto intende ricostruire il set di esigenze e competenze che caratterizza la funzione HR al fine di garantire il perfetto allineamento fra:

- priorità delle imprese
- competenze agite dalla funzione HR
- competenze diffuse nel sistema di supporto alle imprese

Con l'obiettivo di modellizzare il profilo dell'HR Network Manager per le imprese individuandone ruolo, conoscenze, competenze e strumenti di azione. In altre parole, ricostruire le competenze critiche per agire e interpretare al meglio il valore dell'ecosistema e i processi collegati di creazione di valore.



ATTIVITÀ CORE

FASE 1 – Mappatura dei cambiamenti nelle Grandi aziende

La gestione delle risorse umane è in decisa evoluzione in coerenza con le esigenze emergenti di adesione ai temi della sostenibilità, delle evoluzioni del mercato e di innovazione tecnologica e digitale.

Strumento: Interviste semi-strutturate a un target selezionato rappresentativo del panorama laziale.

FASE 2 – Delineazione dei temi di attenzione delle imprese

Per rendere concreta la modellizzazione delle competenze questa fase mira a raccogliere e sintetizzare le tematiche che oggi costituiscono i driver di sviluppo e potenziamento delle imprese nelle diverse filiere del territorio.

Strumento Focus Group laboratoriali con rappresentanti di imprese ed esperti di settore

FASE 3 – Definizione del modello dell'HR Networking Manager

Attraverso l'analisi dei dati emersi dalle precedenti fasi verrà delineato il Modello di competenze di riferimento per l'HR

Networking Manager e gli strumenti adeguati da utilizzare.

Output: Core curriculum dell'HR Network Manager

RISULTATI ATTESI

La modellizzazione delle competenze avverrà attraverso tre step:

1. Definizione e descrizione del ruolo sulla base delle evidenze emerse

Partendo dalla struttura attuale dei ruoli e delle attività ricostruite a valle delle interviste e dei focus group, viene delineata l'evoluzione del ruolo dell'HR, le sue attività principali, il sistema di relazioni attivabile. La ricostruzione delle attività che arricchiscono il nuovo ruolo permetterà anche di ricostruire una serie di KPI che permetteranno all'HR di completare il suo profilo, ricostruire le prevalenze e le interazioni all'interno del sistema organizzativo.

2. Declinazione e ricostruzione dell'albero delle competenze

La seconda dimensione riguarda il set di competenze attuali e prospettiche coerenti con il profilo individuato. Le competenze riguardano la sfera del sapere riferita alle conoscenze, il saper fare riferito alle abilità, esperienze e abilità, il saper essere riferito alle attitudini e ai comportamenti.

3. Descrizione della figura professionale

L'analisi delle due dimensioni permetterà di descrivere la figura professionale, le rilevanzze rispetto alle sue attività prospettiche e le sue applicazioni in ambito lavorativo. Il set di competenze verrà arricchito con un piano formativo, in cui, per ogni dimensione rilevata, verranno delineati i processi di apprendimento, formali, non formali e informali che sostengono e arricchiscono il profilo.