

<http://comenetwork.it>



**COME**

**Competenze Metodologiche per lo Sviluppo della Cultura Organizzativa**

**“BELLE IMPRESE PER BELLE PERSONE”**

**UTILIZZARE METODOLOGIE E STRUMENTI DI SELEZIONE E SVILUPPO DEL  
PERSONALE PER COSTRUIRE ORGANIZZAZIONI  
COMPETITIVE E BELLE DA VIVERE**



PHOTO-ILLUSTRATION: DANA LIPNICKAS/CNNMONEY; CREATIVE COMMONS

## INTRODUZIONE

L'attività di ricerca e selezione rappresenta per l'azienda un momento essenziale nell'introduzione di nuove risorse all'interno del contesto organizzativo. Definire le caratteristiche psicologiche, tecniche e comportamentali che possano aiutare ad inserire "la persona giusta al posto giusto" è da sempre l'obiettivo ultimo della selezione. Ma l'adeguatezza al ruolo che verrà ricoperto costituisce solo l'obiettivo di breve termine. Nel tempo questo obiettivo si declina attraverso le attività di valutazione del personale e le attività di formazione a sostegno del percorso di crescita e sviluppo professionale. Entrano dunque in gioco i sistemi di valutazione delle posizioni, delle prestazioni, del potenziale, delle competenze. Nella definizione delle caratteristiche e della strumentazione operativa di questi sistemi bisognerebbe però aver sempre chiaro un meta-obiettivo di fondo che si riassume in una domanda, alla fine, molto semplice: "Che tipo di organizzazione vogliamo? Quale pensiamo che debba essere la fisionomia, dell'azienda nel medio lungo periodo?" Il seminario effettua una scelta di campo molto netta, che manca a

tutte le altre iniziative di questo tipo. In sintonia con la filosofia del percorso “L’impresa come Opera d’Arte” noi pensiamo che l’azienda debba assumere e valorizzare nel tempo “belle persone” intendendo con questa espressione risorse eccellenti sul piano tecnico-professionale , ma che, in egual misura, siano in grado di integrarsi nella cultura organizzativa apportando un contributo significativo sul piano creativo, dell’innovazione, e della bellezza del lavoro. Un lavoro insomma che assomigli sempre più al “capolavoro”.

## **OBIETTIVI**

L’intervento si propone di:

- sviluppare sensibilità sulla centralità dei temi della selezione e dello sviluppo in una prospettiva di management strategico delle risorse umane e dello sviluppo organizzativo
- trasferire conoscenze sulle modalità organizzative e sugli strumenti della selezione e dello sviluppo delle risorse umane
- sviluppare una sensibilità nuova all’utilizzo della strumentazione professionale alla ricerca di un equilibrio di maggior valore fra esigenze aziendali e aspettative dei destinatari.

## **A CHI SI RIVOLGE**

Responsabili della selezione e dello sviluppo delle risorse umane. Professionals e managers HR impegnati in programmi di selezione, formazione e sviluppo delle Risorse Umane.

## **PROGRAMMA FORMATIVO “ON DEMAND”**

**(le date saranno definite una volta raggiunto il quorum di partecipanti previsto)**

### **PRIMO GIORNO**

Belle Imprese per Belle Persone: Una direzione di ricerca consapevole per gli anni a venire

- Il processo di selezione: fasi e dinamiche
- Le risorse del selezionatore e i canali di ricerca: Il recruiting “trasparente”
- La lettura del curriculum
- Colloquio e assessment di selezione
- Individuare le competenze e le metacompetenze del candidato
- Aree oggetto di indagine nella valutazione

- Elementi di analisi psico-socio-etologica
- L'intervista: tipologie, struttura e conduzione
- L'ascolto attivo
- Il punto di vista del candidato
- L'inserimento della nuova risorsa nel contesto organizzativo

## SECONDO GIORNO

- Cambiamento organizzativo e cambiamento culturale : le nuove variabili e il ruolo della direzione HR
- Valutare le competenze tra soggettività e istanze di oggettività
- Competenze legate al ruolo, all'attività o all'individuo?
- Tecnica dei "best performers"
- Tecnica delle "core competencies"
- Competenze soglia e distintive
- Valutazione della posizione, job descriptions e grading delle competenze
- La valutazione della prestazione: approcci e metodologie
- La valutazione del potenziale :assessment e development center
- Il modello del "Laboratorio manageriale per lo Sviluppo Organizzativo"

## INTERVENTO "IN HOUSE".

**L'intervento si può configurare anche come intervento "in house" per piccoli gruppi aziendali o come coaching individuale per il singolo selezionatore**

## ABOUT COME



## COME

Competenze Metodologiche

Per lo sviluppo

della Cultura Organizzativa

un network fondato e diretto da

Massimiliano Caccamo

(Owner)

Edoardo Bianchi (Marketing) Chiara Bottini (Scienza della Comunicazione), Roberta Gera (Filosofia) Marta Mirra (Storia dell'Arte) Lorenzo Oggero (Sviluppo Organizzativo) Alfredo Panigada (Antropologia) Claudio Pastore (ICT) Sonia Pomerio (Psicologia)