



GI GROUP STAR MATRIX

Le «stelle» a supporto dello sviluppo evolutivo della funzione HR

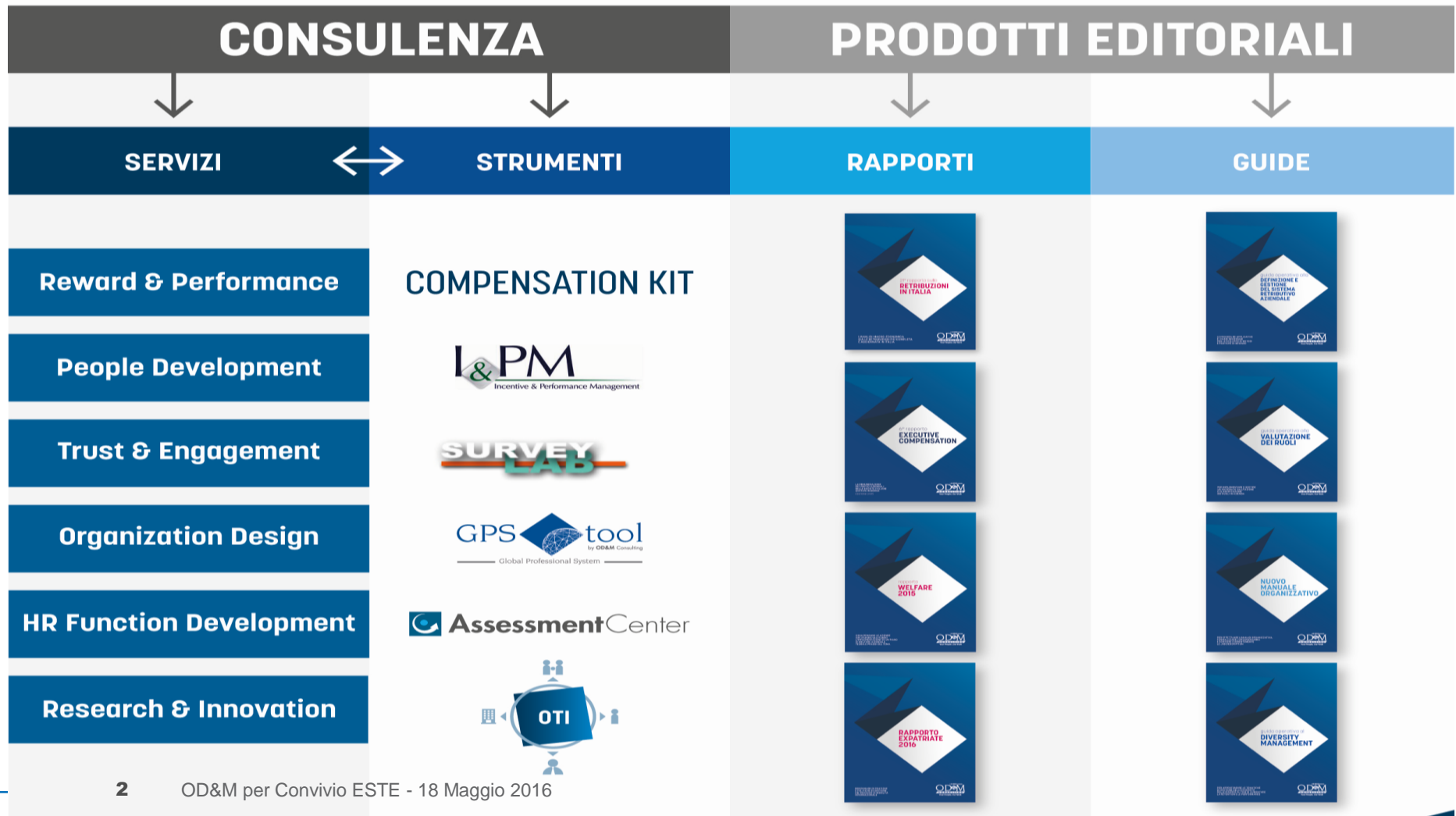


a GI GROUP company

OD&M
CONSULTING

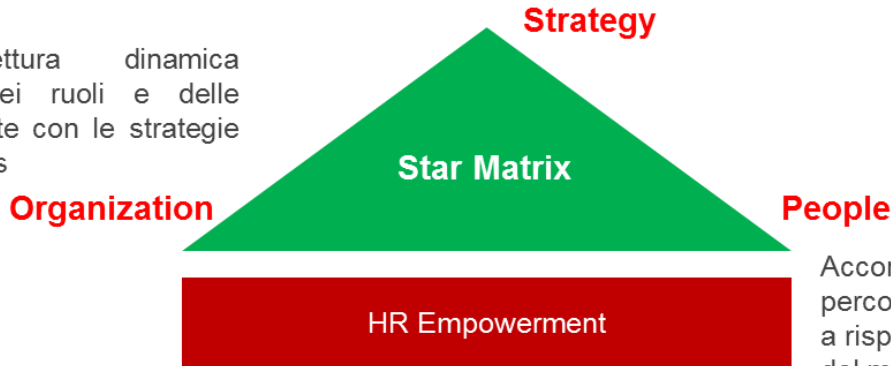
Your People, Our Work

OD&M CONSULTING



OD&M CONSULTING – AREA ORG&CHANGE

Favorire una lettura dinamica dell'organizzazione, dei ruoli e delle persone, coerentemente con le strategie di sviluppo del business



Accompagnare le strutture HR in un percorso di consapevolezza e sviluppo utile a rispondere sempre meglio alle aspettative del management e delle persone

Agevolare la messa in efficienza delle strutture e dei processi organizzativi. Chiarire ruoli e responsabilità nei processi

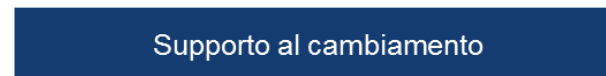


Supportare la valorizzazione e lo sviluppo delle persone nell'organizzazione



Aprire un canale di ascolto tra Azienda e Persone

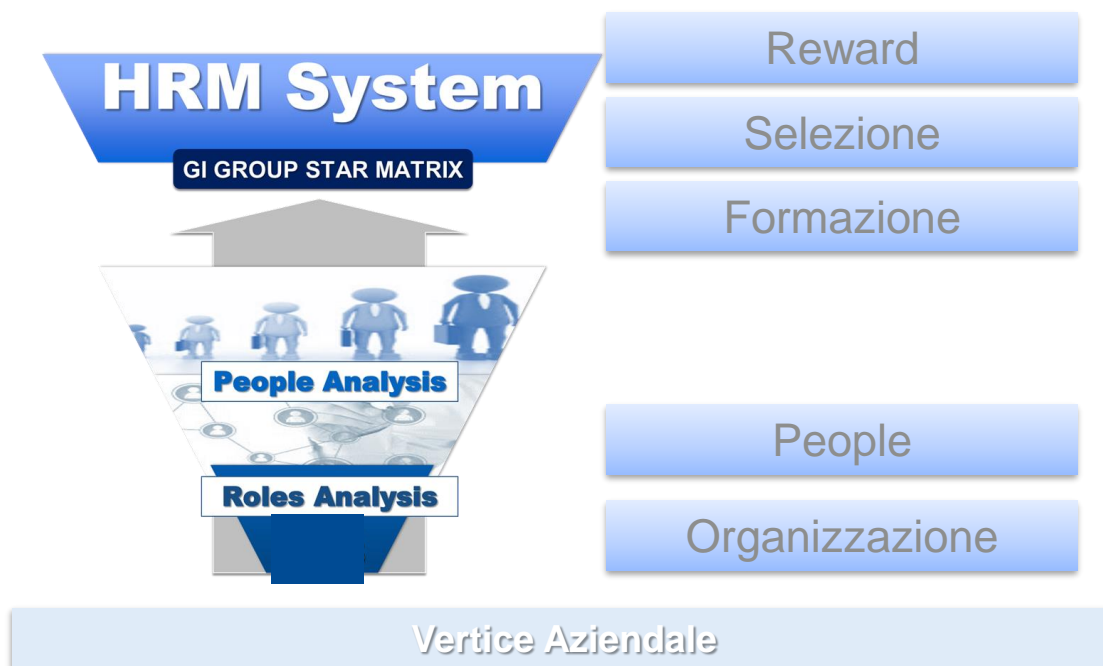
Progettare e supportare i processi di cambiamento



PREMESSA

Oggi è cruciale occuparsi delle risorse interne in modo integrato e differenziato, dalla migliore collocazione e crescita nel tempo al sistema di retribuzione e motivazione. Non attivarsi in questo senso porta infatti un progressivo impoverimento del capitale umano.

Attraverso un approccio graduale, Gi Group Star Matrix consente a tutte le funzioni della Direzione HR di lavorare in modo integrato su questi temi giocando «in anticipo» un ruolo più proattivo e business oriented.



GI GROUP STAR MATRIX

Ruoli

I criteri per la segmentazione dei ruoli sono l'importanza del ruolo nel presente, in termini di contributo al successo dell'organizzazione (rilevante o ordinario) e quanto sarà importante domani, in una logica evolutiva determinata dalle scelte strategiche aziendali.

La classificazione dei ruoli permette di misurare il livello di contributo di ciascun ruolo alla strategia aziendale (rilevante o ordinario).

La successiva riflessione riguardo l'evoluzione dei ruoli non può prescindere dal coinvolgimento del Vertice Aziendale. L'analisi della **business strategy**, infatti, congiuntamente alla previsione dei possibili cambiamenti endogeni ed esogeni che investiranno l'organizzazione e il mercato, costituiscono la chiave per definire la mappa dei ruoli, individuandone la dinamica evolutiva (in crescita, stabili, in declino).



GI GROUP STAR MATRIX



GI GROUP STAR MATRIX



GI GROUP STAR MATRIX

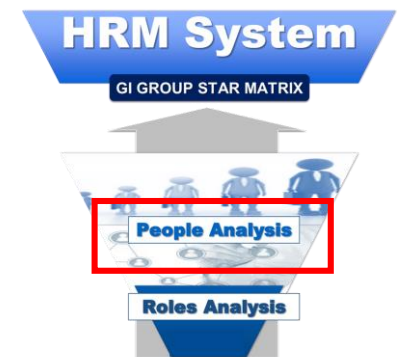
Persone

La segmentazione delle persone si costruisce in base all'esito di una valutazione individuale che varia in funzione del ruolo ricoperto.

Nello specifico su:

- la capacità della persona di sostenere la crescita nel ruolo
- la capacità di garantire il contributo del ruolo nel tempo
- la sua collocabilità su altri ruoli dentro e fuori l'impresa.

Per fare questo, si prenderanno in considerazione con priorità diverse la valutazione delle competenze, la valutazione delle performance, e la valutazione del potenziale.



GI GROUP STAR MATRIX

L'integrazione delle due segmentazioni genera 12 classi di individui.

Per rendere più semplice il riferimento alle classi della matrice ruoli e persone si è scelto di associare a ciascuna classe una stella in un preciso stadio evolutivo.

Nel contesto metaforico si definiranno **stelle blu** le persone con una valutazione alta, **stelle rosse** quelle persone che hanno invece ottenuto una valutazione bassa



CONTRIBUTO RILEVANTE

SIGNIFICATIVITÀ DEL RUOLO

IN CRESCITA

STABILE

IN DECLINO

CONTRIBUTO ORDINARIO

EVOLUZIONE FUTURA DEL RUOLO



supergigante



gigante



supernova



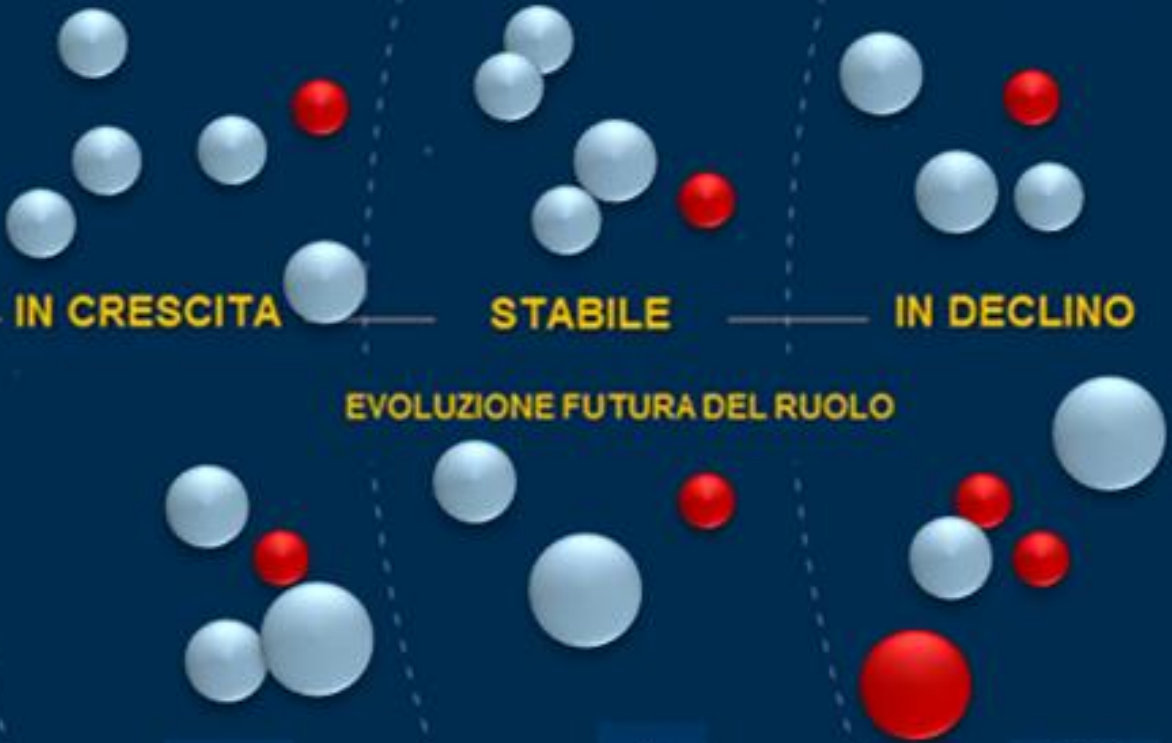
protostella



stella



nova



CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Quali possono essere adesso le azioni da intraprendere per:

- gestire il cambiamento: «*come posso trasformare le stelle rosse in blu?*», «*come faccio a valorizzare e far crescere le stelle blu?*», «*come gestisco le stelle rosse?*»
- programmare azioni di investimento (per esempio in formazione e/o in sviluppo)
- gestire la comunicazione interna

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

- ❑ Allocazione investimenti sui cluster corretti
- ❑ Allocazione delle persone nei quadranti corretti (numerosità, dimensionamento)
- ❑ Funzione di filtro della Matrix
 - ❑ Valutazione del potenziale per le persone che ricoprono ruoli in crescita (strategici ed emergenti)
 - ❑ Interventi di «fill the gap» su persone più spendibili orizzontalmente o con gap piccoli (evitare sprechi per formazione massiva o situazioni di mancato ingaggio delle persone)

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE



Governo dell'Employability

- Mutare atteggiamenti e comportamenti
- Incrementare motivazione e senso di appartenenza
- Acquisire competenze favorevoli la strategia aziendale
- Ottenere rispondenza al Ruolo
- Attuare piani di rotazione, riposizionamento, sostituzione, sviluppo
- Rendere solida ed efficace l'employability interna,
- Facilitare l'eventuale employability esterna.



www.odmconsulting.com

P.zza IV Novembre, 5 – Milano
Tel. 02 444 110 90 – Fax 02 444 110 80
odm@odmconsulting.com

OD&M CONSULTING

è una società di Gi Group,
la prima multinazionale
italiana del lavoro.



www.gigroup.com