

# Sviluppo delle professioni e crescita del talento: un'opportunità per le aziende manifatturiere



Bologna 14 Marzo 2017  
Cetti Galante



## Alcune sfide della azienda manifatturiera oggi

- **La media piccola azienda manifatturiera italiana oggi è capital intensive:**
  - *In genere ha molti macchinari e poche persone*
  - *Occorre avere capitale per dotarsi di macchinari competitivi per produrre prodotti di qualità e ridurre i processi manuali*
  - *Altrimenti l'incidenza del costo della manopera sul prodotto sarà troppo alta.*
  - *Se l'impresa non ha capitali per operare le necessarie innovazioni tecnologiche deve probabilmente delocalizzare, per tornare competitiva abbassando il costo della manodopera*
  - ***E' chiave efficientizzare il processo produttivo. Oggi ci sono incentivi fiscali per chi rinnova i macchinari***

## • E LE PERSONE?

- Si parla molto di innovazione tecnologica pensando alle macchine, ma **si parla poco di gestione di questa innovazione da parte delle persone.**
- L'azienda deve avere la capacità di guardare al suo interno i profili potenziali con propensione al cambiamento e amore per le nuove tecnologie
- E' chiave **individuare le persone che possono supportare lo sviluppo innovativo della fabbrica e quello della produttività**



*valorizzando le persone già all'interno dell'azienda*

## La difesa dei talenti interni

- **I talenti che già possiedo, attuali o potenziali, vanno difesi**
- *E' opportuno chiedersi :*
  - *Esiste un gap di netto mensile tra un low performer o std performer e un talento ? Lo sto tenendo sotto controllo?*
  - *Quando ho parlato l'ultima volta ai giovani dell'azienda?*
  - *Sto utilizzando al meglio gli over 55? O li lascio scivolare nell'obsolescenza?*
  - *Sto formando le mie persone per accogliere e gestire le nuove tecnologie? Stanno tutti facendo prima di tutto **un cambio di MINDSET?***

# L'aggiornamento delle **COMPETENZE RILEVANTI**

- E' fondamentale **mappare competenze possedute e agite** dalle nostre risorse
- Occorre **individuare I GAP RILEVANTI** e colmarli considerando *l'evoluzione futura del ruolo*

# L'approccio INTOO all'evoluzione dei ruoli

**ALTA  
IMPORTANZA**

**OGGI**  
alta importanza

**DOMANI**  
in crescita

**OGGI**  
alta importanza

**DOMANI**  
importanza stabile

**OGGI**  
alta importanza

**DOMANI**  
importanza in declino

IMPORTANZA  
DEL RUOLO  
OGGI

**IN CRESCITA**

**STABILE**

**IN DECLINO**

EVOLUZIONE FUTURA DEL RUOLO

**BASSA  
IMPORTANZA**

**OGGI**  
bassa importanza

**DOMANI**  
in crescita

**OGGI**  
bassa importanza

**DOMANI**  
importanza stabile

**OGGI**  
bassa importanza

**DOMANI**  
importanza in declino

# L'approccio Intoo alle sfide dei ruoli

IMPORTANZA  
DEL RUOLO  
OGGI

## IN CRESCITA

Obiettivo della valutazione:  
Sostenere la crescita  
del ruolo

Dimensione prioritaria di  
valutazione:  
**POTENZIALE**

ALTA

BASSA

## STABILE

Obiettivo della valutazione:  
Garantire il contributo  
del ruolo nel tempo

Dimensione prioritaria di  
valutazione:  
**PRESTAZIONE**

ALTA

BASSA

## IN DECLINO

Obiettivo della valutazione:  
Collocabilità  
in altri ruoli

Dimensione prioritaria di  
valutazione:  
**COMPETENZE**

ALTA

BASSA

## Colmare i gap rilevanti

- Per colmare i gap servono però due precondizioni: la persona deve concordare sui gap e deve avere la volontà di agire.
- Con queste pre-condizioni l'azienda può effettuare gli investimenti di formazione, coaching, counselling o mentorship per colmare i gap.

**COUNSELLING**

**COACHING**

**TRAINING**

**MENTORING**



# CONCLUSIONI

- L'evoluzione tecnologica e digitale impone un aggiornamento delle competenze perchè tutta questa nuova tecnologia va gestita.
- **Non investire sullo sviluppo delle persone annulla gli investimenti fatti sulle macchine**
- *Ma non solo questo*
- *E' fondamentale tenere costantemente aggiornate quelle competenze che sono chiave per reggere l'evoluzione del proprio ruolo in base alle sfide di business dell'azienda e agire subito per colmare i gap.*





# INTOO SRL

Piazza IV Novembre, 5  
20124 Milano

tel. 02 6739711 – fax 02 673971251

email: [intoo@intoo.it](mailto:intoo@intoo.it)

[www.intoo.it](http://www.intoo.it)

*Aut. Min. 26/02/2007 - Prot. N. 5880  
Iscrizione Albo Informatico Agenzie per il Lavoro  
Sez. V*