

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
www.intoo.it

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