

PROGRAMMA SULLO SVILUPPO PROFESSIONALE

Introduzione

All'interno di Convergenze, lo sviluppo della carriera dei propri lavoratori e la loro formazione sono aspetti considerati imprescindibili per la vita del dipendente all'interno dell'azienda. Le scuole e gli istituti di formazione tradizionali non sono gli unici luoghi all'interno dei quali sviluppare le proprie conoscenze e competenze professionali.

Per tale ragione, attraverso il presente programma, Convergenze intende delineare i principi e le linee guida dello sviluppo professionale in azienda, al fine di garantire ai propri lavoratori le migliori opportunità di sviluppo

Lo sviluppo professionale dei lavoratori

Lo sviluppo professionale dei lavoratori all'interno dell'azienda è finalizzato all'aumento del benessere dei dipendenti e al miglioramento delle prestazioni aziendali. Nello specifico, vi sono diverse ragioni che portano a considerare fondamentale l'attuazione di piani di sviluppo professionale per i propri dipendenti. La prima sono i processi di *upskilling* e *reskilling*, grazie ai quali lo sviluppo autonomo dei lavoratori permette loro di acquisire maggiore esperienza e affinare i propri punti di forza, dando all'azienda stessa nuove opportunità di crescita. Inoltre, a seguito dell'implementazione di strategie di sviluppo professionale aumenta considerevolmente la *retention* e la fidelizzazione dei dipendenti, i quali godono di maggiori prospettive e sono incentivati a rimanere in azienda. Infine, l'attuazione di piani di sviluppo professionale consente anche di attrarre nuovi talenti, grazie alla possibilità di entrare a fare parte di una vera e propria famiglia aziendale disposta a investire sul loro sviluppo personale e professionale. Per la definizione di un piano di sviluppo professionale dei lavoratori, si individuano di seguito alcune linee guida alle quali attenersi.

Innanzitutto, l'azienda conduce insieme ai dipendenti una analisi dei bisogni, per valutare insieme a loro i punti di forza e aree di miglioramento, esaminando il lavoro svolto fino a quel momento e concentrandosi sulle abilità e sulle competenze elencate nel profilo professionale di ciascuno. Un buon punto di partenza è solitamente costituito dalle eventuali analisi delle prestazioni e dei feedback ricevuti dai propri responsabili e dai colleghi. In seguito, individua alcuni obiettivi di verifica, che verranno misurati al termine del percorso di sviluppo professionale. Tali obiettivi devono essere specifici, misurabili e raggiungibili, nonché pertinenti al profilo professionale di ciascun dipendente. Per ogni obiettivo, è necessario identificare gli elementi di supporto di necessari e tenere traccia delle opportunità che

Convergenze S.p.A. Società Benefit

Sede legale: via Magna Graecia, 136 - 84047 Capaccio Paestum (SA) Sede operativa: Convergenze Innovation Center, Via Seliano, 2 - 84047 Capaccio Paestum (SA) Contatti: numero verde 800 987 787 Fax +39 0828 1962100 info@convergenze.it www.convergenze.it

P.IVA/CFISCALE 04 3139 20 656 R.E.A. Capitale sociale € 1.498.941,80 i.v.

contribuiranno a raggiungerlo.

La definizione del piano di sviluppo professionale prosegue, in seguito, con la definizione delle attività didattiche necessarie a raggiungere gli obiettivi identificati in precedenza, al fine di massimizzare l'impatto ottenuto. I programmi per i dipendenti dovranno essere il più possibile personalizzati, in base alle esigenze della propria forza lavoro, al mutare delle situazioni o delle condizioni di contesto. Nel piano di formazione, inoltre, l'azienda include attività di studio autonomo, comprensive di momenti di formazione continua durante la settimana dedicate ai dipendenti; attività di formazione distribuite nel corso della carriera, per riqualificare e migliorare le competenze dei lavoratori, attività di mentoring e coaching con consigli personalizzati; rotazione dei compiti e delle attività di lavoro, offrendo ai lavoratori la possibilità di mettersi alla prova in diversi rami dell'azienda; organizzazione di conferenze, workshop e simulazioni, per dare ai lavoratori gli strumenti necessari ad affrontare il mondo reale; azioni di pianificazione della carriera, per garantire ai lavoratori di vedere un futuro all'interno dell'azienda e di sentirsi incoraggiati a raggiungere i loro obiettivi.

Infine, all'interno del piano di sviluppo professionale l'azienda introduce incontri di controllo regolari nei quali monitorare l'andamento del piano e descrivere i progressi raggiunti. A tale attività fa poi seguito il processo di valutazione delle performance, analizzando il lavoro svolto in modo da riconoscere ai dipendenti il risultato dei propri sforzi e, soprattutto, identificare il conseguimento degli obiettivi inizialmente prefissati in modo da pianificare le future attività necessarie a colmare gli eventuali nuovi gap individuati.

Il piano di sviluppo professionale in Convergenze

Analisi dei bisogni: identifica le esigenze di formazione e sviluppo delle proprie risorse interne e costituisce il primo step per realizzare interventi formativi realmente utili alla crescita dell'azienda. Ma non solo la rilevazione delle esigenze formative permette di riflettere sull'operato dell'azienda e conoscere meglio l'impresa e il settore in cui opera. Per questi motivi, un'efficace analisi dei fabbisogni deve prendere in considerazione non solo l'insieme di competenze, abilità e conoscenze dei collaboratori coinvolti, ma anche il contesto interno ed esterno all'azienda, nonché il sistema di attese reciproche tra azienda e risorse che la compongono.

Quindi, per determinare quali siano le attività formative necessarie, si devono prendere in considerazione:

- Obiettivi e necessità aziendali
- Competenze già esistenti
- Metodi formativi a disposizione
- Costi

Convergenze S.p.A. Società Benefit

Sede legale: via Magna Graecia, 136 - 84047 Capaccio Paestum (SA) Sede operativa: Convergenze Innovation Center, Via Seliano, 2 - 84047 Capaccio Paestum (SA) Contatti: numero verde 800 987 787 Fax +39 0828 1962100 info@convergenze.it www.convergenze.it

P.IVA/CFISCALE 04 3139 20 656 R.E.A. Capitale sociale € 1.498.941,80 i.v.

Riassumendo, si tratta di un processo di raccolta e di valutazione di dati che serve a identificare le aree in cui è necessario un miglioramento. I risultati dell'analisi possono evidenziare problemi o lacune su tre livelli: individuale, di gruppo o di dipartimento oppure aziendale.

Definizione degli obiettivi: Vengono definiti in base alle esigenze emerse nell'analisi dei fabbisogni e devono essere coerenti con gli obiettivi di business. La formazione può essere destinata a tutti i reparti aziendali e a tutte le figure coinvolte nel processo aziendale, tecnici, impiegati e dirigenti. Gli obiettivi formativi possono essere focalizzati sia sul miglioramento delle competenze individuali sia del gruppo a cui si rivolge.

I vantaggi della formazione aziendale nel suo complesso, non si esauriscono con il raggiungimento degli obiettivi di un singolo percorso formativo, ma amplificano la loro portata a tutti i processi aziendali, e gli effetti positivi sugli obiettivi di business quali:

- Stimolare un clima di squadra e di collaborazione
- Migliorare la capacità di risolvere problemi, in autonomia o in team
- Aumentare la motivazione
- Aumentare la produttività attraverso nuove competenze
- Migliorare l'organizzazione delle funzioni
- Aumentare la reattività a cambiamenti esterni
- Migliorare la gestione delle priorità
- Migliorare la gestione dei conflitti

Gli Obiettivi da raggiungere quindi vanno poi a definire le attività didattiche ovvero

- Progettazione del piano di formazione aziendale
- Erogazione della formazione, nelle varie modalità possibili
- Monitoraggio dei risultati

La corretta pianificazione degli interventi formativi, basati sui fabbisogni specifici permette di attivare percorsi di apprendimento funzionali e stimolanti in grado di ottenere migliori risultati sia in termini di crescita professionale sia in termini di miglioramento del clima aziendale.

Infine il monitoraggio dei risultati permette di valutare la reale efficacia dell'azione formativa. Lo scopo del monitoraggio di un intervento formativo è quello di vagliarne continuamente realizzazione, esiti e soprattutto le risposte dei soggetti coinvolti, per poter eventualmente intervenire con le opportune modifiche.

Convergenze S.p.A. Società Benefit

Sede legale: via Magna Graecia, 136 - 84047 Capaccio Paestum (SA) Sede operativa: Convergenze Innovation Center, Via Seliano, 2 - 84047 Capaccio Paestum (SA) Contatti: numero verde 800 987 787 Fax +39 0828 1962100 info@convergenze.it www.convergenze.it

P.IVA/CFISCALE 04 3139 20 656 R.E.A. Capitale sociale € 1.498.941,80 i.v.