

PMI

Pilastro dell'economia italiana

Le leve per il successo

Dott. Valter Demetrio Di Cera

IL POTENZIALE MANAGERIALE QUALE
ELEMENTO PREDITTIVO DELLA
CAPACITA' D'IMPRESA

OPEN HR

Sistema gestionale per la contabilità del capitale umano

Banca Popolare del Lazio 25 ottobre 2019

Valter Demetrio Di Cera

Origini del Modello delle Competenze: Mc Lelland (1973)

Zona visibile e valutabile

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI
VALUTAZIONE DEL POTENZIALE -
ASSESSMENT CENTER
BILANCIO DELLE COMPETENZE

47 ANNI DI STORIA

- Azioni concrete= **RISULTATI**
- Comportamenti= **ABILITA'**
- Conoscenze= **SAPERI APPLICATIVI**

Zona invisibile e difficilmente valutabile

INNOVAZIONE DIGITALE

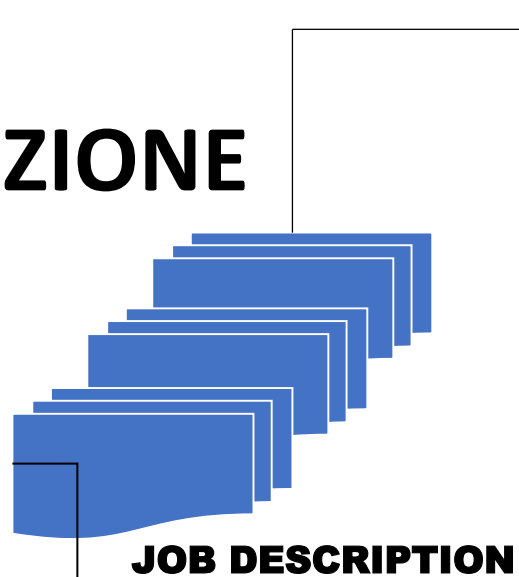
- **IMMAGINE DI SE'**
- **TRATTI**
- **MOTIVAZIONI**

- **POTENZIALE PROFONDO**
- **MOTIVAZIONI**
- **INTELLIGENZE MULTIPLE**

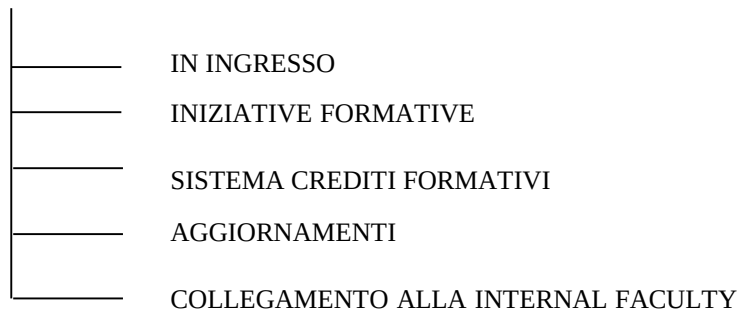
NEUROSCIENZE

OPEN HR – PIANIFICAZIONE ORGANIZZATIVA-RUOLI-REQUISITI-RISORSE

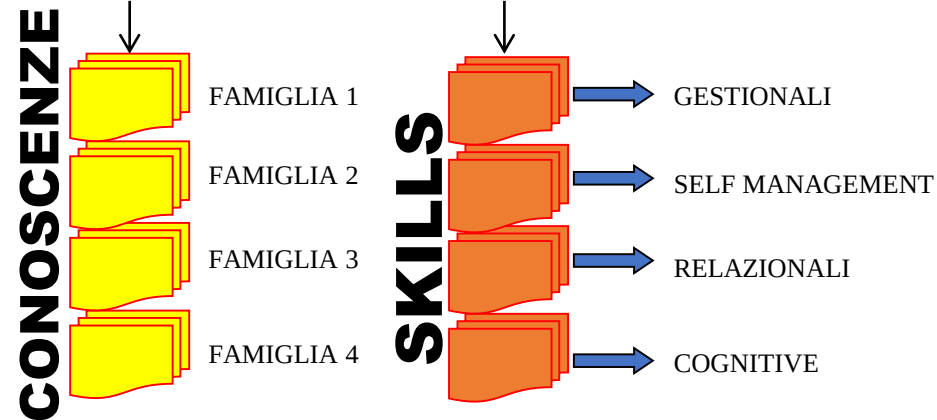
DESCRIZIONE RUOLI



FORMAZIONE

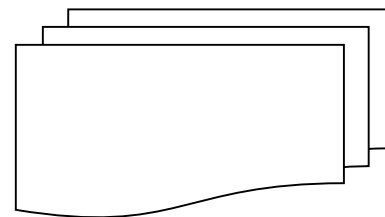


PROFILO DI RUOLO



MAPPATURA RISORSE





**CONOSCENZE E CAPACITA'
VALUTATE NELLE RISORSE**

**CONOSCENZE E CAPACITA'
RICHIESTE DAI RUOLI**

STRUMENTI DI VALUTAZIONE
INNOVATIVI AD ALTO GRADO DI
PROFILAZIONE E PREDITTIVITA'
DA APPLICARE IN REGIME DI
CONTINUUM – ES. 4^A E 5^A DIR.
ANTIRICLAGGIO UE

**GAP
ANALYSIS**

PIANI DI SVILUPPO

INDIVIDUALI

IN TEAM

**AZIONI
FORMATIVE
CENTRATE**

**INTERVENTO PER IL
MIGLIORAMENTO
DELLE PRESTAZIONI**

**SISTEMA
VALUTAZIONE
DELLE
PRESTAZIONI**

OPEN HR : AL SERVIZIO DELLE IMPRESE E DELLE PERSONE PER FAR CRESCERE LE COMPETENZE DISTINTIVE PER ESSERE COMPETITIVI

**NECESSITA DI MONITORAGGIO E
MANUTENZIONE COSTANTE DEI
PROCESSI VALUTATIVI E
AGGIORNAMENTO COMPETENZE**

**1. RILEVA FABBISOGNI
COPERTURA RUOLI E DI
MOBILITA' INTERNA**

**MOTORE PER LA
PROMOZIONE DEL
KNOW HOW AZIENDALE**

**4. GESTISCE LA
SELEZIONE
ESTERNA E
INTERNA**

**CENTRO DI PIANIFICAZIONE ORG.
SVILUPPO E VALORIZZAZIONE HR**

**3. VALUTA LE
PRESTAZIONI E IL
MIGLIORAMENTO**

**2. GESTISCE PROCESSI DI GAP ANALYSIS,
ALLOCA LE RISORSE, LE FA CRESCERE NELLA
CARRIERA E NEL BENESSERE**

A chi si rivolge OPER HR

- **Aziende del segmento STAR**
- **Start Up**
- **Aziende attive che intendono ampliare il business**
- **Aziende in fase di riorganizzazione**
- **Aziende che avvertono la crisi e hanno necessità di rivedere il business**
- **Aziende in crisi che intendono avviare piani di risanamento in supporto al Piano Economico Finanziario**
- **Aziende con rapporti Non Performing per capire ogni opportunità di reale riconversione e rilancio includendo il capitale umano quale leva del cambiamento**
- **Aziende in crisi con tavolo aperto presso il MISE**