

# EXTERNAL HR MANAGEMENT

PER LO SVILUPPO CONTINUO DEI KEY PEOPLE  
AZIENDALI



Dotarsi dei servizi di una moderna Direzione di Sviluppo delle Risorse Umane per la cura dei propri Key People abbattendo i costi e migliorando efficienza ed efficacia dei processi

## **PREMESSA:**

External HR Management offre un completo pacchetto di servizi delle Risorse Umane, fornendo un approccio sistemico alla gestione delle persone coinvolte all'interno della vostra azienda.

Quanto è il costo per sostituire un dipendente?

E' stato identificato che il costo di sostituzione di un membro del personale è del 150% del suo stipendio annuo lordo, a causa di:

- perdita di produttività degli altri dipendenti su cui viene redistribuito il carico di lavoro
- tempo per la ricerca del nuovo dipendente (networking, ricerca, pubblicità, interviste)
- processo di assunzione
- inserimento del nuovo dipendente
- produttività non al 100% per almeno i primi 3 mesi
- la revisione e supervisione delle sue prestazioni nei primi 6 mesi

Il mercato e l'esperienza dimostrano che, nonostante si stia attualmente vivendo in un contesto di eccesso di offerta lavorativa, trovare la qualità adeguata può essere un processo lungo e complesso.

Di conseguenza, diventa importante investire per trattenere il personale di qualità e gestire efficacemente il personale che può essere necessario per migliorare.

Quali iniziative posso intraprendere per trattenere il personale?

Le iniziative possibili per trattenere il personale sono diverse da quelle necessarie per attirarlo in azienda. Trattenere il personale diventa un'attività costante di comunicazione e di impegno a creare le condizioni che inducano una risorsa chiave a porsi la seguente domanda: "Andarmene? Ma ne vale veramente la pena?". Queste attività possono richiedere molto tempo e, a volte, sono percepite da molti datori di lavoro come "non fondamentali per il business" e di difficile gestione.

Talento360 offre un servizio che copre le aree della gestione delle risorse umane attraverso un programma annuale che è stato progettato per soddisfare le esigenze delle aziende che puntano a mantenere un'elevata produttività.

**OBIETTIVO:**

**Dotarsi dei medesimi servizi di una moderna Direzione per lo Sviluppo delle Risorse Umane, per la cura delle proprie risorse chiave, abbattendo i costi e migliorando efficienza ed efficacia dei processi.**

L'obiettivo del seguente progetto è di individuare, in base alle specificità organizzative, di business, di clientela e loro target di riferimento, quali siano per i ruoli chiave/ Key People le competenze imprescindibili che L'AZIENDA deve/vuole possedere, e quindi svilupparle per poter essere più incisiva sul mercato e propositiva nei confronti dei loro Clienti esterni/interni.

**Il progetto** si svolgerebbe nelle seguenti fasi:

- 1) **Colloquio con i responsabili delle varie Aree aziendali** per l'individuazione dei Key People anche con l'eventuale supporto dell'analisi dei risultati delle valutazioni delle prestazioni dei due/tre anni precedenti fatte con i sistemi esistenti
- 2) **Creazione di profili di competenze di riferimento specifici per i ruoli aziendali** relativi alle Capacità ritenute al momento rilevanti per i ruoli chiave (ed eventuali altri ruoli)
- 3) **Raggruppamento delle competenze** in competenze standard (comuni a tutta l'Azienda) e competenze specifiche (tipiche di ogni Azienda/Direzione/Posizione)
- 4) **Analisi dei punti di forza/ debolezza** (Gap) relativi ai livelli di competenza posseduti dai singoli, rispetto a quelli richiesti dal Profilo di Ruolo
- 5) **Progettazione di percorsi di sviluppo personalizzati** per ogni Azienda/Direzione/Risorsa Chiave, con focus sulle competenze ritenute prioritarie
- 6) **Erogazione della formazione** necessaria a completare i piani di sviluppo
- 7) **Verifica della copertura dei gap**
- 8) **Se la verifica è NON OK ritardatura ed estensione del programma di formazione** e successiva verifica come al punto 7
- 9) **Se la verifica è OK creazione nuovi profili di competenze** di ogni Azienda/Direzione/Posizione
- 10) **Ricomincia il ciclo dal punto 2**

**Gli attori** presenti nel processo ricoprono i seguenti ruoli:

**Responsabili d'Azienda:** Supporto al Consulente Hr per le valutazioni dei Key People e Sponsorship interna del Progetto.

**Temporary HR Manager :** Creazione, implementazione, controllo e coordinamento del progetto; Gestione delle risorse interne ed esterne necessarie alla realizzazione e controllo del progetto; Individuazione della risorsa interna o esterna (HR Jr) per ogni Azienda, necessaria per l'implementazione del progetto e sua formazione "on the job"; Individuazione delle risorse interne ed esterne per l'erogazione della formazione concordata; Comunicazione continua con i Responsabili d'Azienda.

**Internal HR Jr:** Assistere il Consulente HR nell'implementazione delle varie fasi del progetto; Verificare l'andamento del progetto specifico dell'Azienda di competenza; Assistere i partecipanti per ogni necessità ad esso collegata; Assistere il Temporary HR Manager ed i Responsabili d'Azienda nelle fasi di valutazione e creazione dei profili.

**Formatori Interni e/o Esterni:** Assistere il Temporary HR Manager e i Responsabili d'Azienda nella creazione e erogazione dei piani di formazione concordati e/o nell'utilizzo di eventuali strumenti necessari alle valutazioni.

**Key People:** Partecipare con profitto alla formazione proposta e mettere in pratica nel quotidiano quanto appreso.

L'arco temporale prevedibile per lo sviluppo del progetto su un gruppo di 80/100 persone è, per le fasi da 1 a 5, di circa 12 mesi ed altri 12 mesi per le fasi da 6 a 10.

Durante lo svolgimento del progetto, saranno anche da valutare le seguenti possibili necessità:

Creazione di eventuali programmi di formazione/empowerment dei riporti dei Key People (ed altri Key People), indirizzati a "liberare" tempo per consentire ai Key People stessi di svolgere appieno la loro attività manageriale e professionale specifica, lasciando ai propri collaboratori le parti più operative e a minor "valore aggiunto". Creazione di un sistema di rewarding per i Key People.



Talento360 sviluppa la propria attività di EXTERNAL HR MANAGEMENT utilizzando :

**TM di LUMESSE, piattaforma HR che usiamo per sviluppare il sistema del TMS.**

È un software molto completo e articolato che si compone di moduli che permettono una gestione delle risorse umane davvero innovativa e a 360°.

I moduli sono:

- HR Management
- Performance
- Compensation
- Competenze
- Feedback 360°
- Carriere & Successioni
- Formazione
- Organigrammi/anagrafica

Le soluzioni che propone sono differenti e personalizzabili, in quanto i moduli sono acquistabili separatamente in base alle proprie esigenze.

Inoltre la piattaforma può essere installata sulla propria intranet oppure acquistata in hosting tramite un accesso via internet; le soluzioni che offre sono davvero molte e differenti, basta solo stabilire a monte quali siano le proprie esigenze.

## Partner

Il team sarà composto da professionisti le cui aziende a vario titolo partecipano al progetto:

### Talento 360°

Specialista nello sviluppo e nella valorizzazione dei talenti all'interno dell'azienda

[www.talento360.net](http://www.talento360.net)

### Èspero

Apple e Adobe Authorised Training Centre certificato per la formazione e l'e-learning; accreditato da Regione Lombardia per la formazione continua e specialistica, sviluppo servizi web-based

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

### Lumesse

Leader a livello mondiale nelle soluzioni software dedicate alla Gestione e Sviluppo Risorse Umane

[www.lumesse.com](http://www.lumesse.com)

### Leadership and Organizational Learning

leader nello sviluppo delle organizzazioni che apprendono

ITA [www.leadandlearn.net](http://www.leadandlearn.net) USA [www.learnaslead.com](http://www.learnaslead.com)

### GoCloud

Consulenza e System Integration con esperienza pluriennale in primarie aziende italiane ed internazionali focalizzata sul Cloud Computing come strumento di innovazione e cambiamento

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

### A Job for you

Società di online recruiting che effettua la ricerca dei candidati utilizzando una piattaforma software basata sull'analisi semantica per localizzare i migliori candidati

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