



CASO DI SUCCESSO

Praxi4People per IDS - Ingegneria dei Sistemi

Negli anni recenti, IDS è cresciuta molto velocemente in termini di servizi, prodotti e risultati di business, con conseguenti esigenze di incremento dell'organico aziendale. Negli ultimi 4 anni, infatti, questo è triplicato ed i bisogni di gestione delle risorse umane sono evoluti conseguentemente.

IDS ha chiesto a PRAXI una collaborazione per la definizione di processi di gestione integrati.

Progetto

Il progetto si è basato sul modello delle competenze, al fine di poter perseguire i seguenti obiettivi:

- costruire un linguaggio comune che consentisse alle nuove "generazioni" inserite in azienda di adottare comportamenti coerenti con i valori aziendali, e di acquisire rapidamente la necessaria autonomia tecnica
- dare a tutti i dipendenti piena visibilità sulle competenze attese dall'azienda
- valutare le prestazioni individuali per riconoscere il valore di ciascuno, curare lo sviluppo professionale e garantire un percorso di carriera coerente con le capacità espresse
- dare attenzione al singolo per aumentare il commitment e limitare il rischio di turnover
- avere una base dati strutturata per prendere decisioni relative alla costituzione dei gruppi di progetto
- aumentare la polivalenza delle persone per rendere l'azienda più flessibile, rapida ed efficace nel rispondere alle esigenze dei clienti

- definire processi integrati di gestione delle risorse umane che consentano un indirizzo preciso dalla selezione, alla gestione della performance, alla formazione, alle politiche di merito, e così via
- gettare le basi per sviluppare la cultura del knowledge management.

Apporto di PRAXI

La metodologia scelta come più idonea al contesto specifico e allo stato di crescita dell'azienda è stata l'iniziale condivisione e descrizione delle competenze aziendali, seguita dalla definizione dei profili di competenza e dei processi di gestione.

Le competenze comportamentali sono state descritte a partire dai valori aziendali e dai comportamenti chiave dichiarati dalla proprietà e dalla prima linea. Le competenze tecniche sono state identificate, descritte e condivise con il coinvolgimento di gruppi di lavoro trasversali, che hanno avuto modo di confrontarsi in profondità e far emergere dalle loro riflessioni un linguaggio condiviso.



IDS - Ingegneria Dei Sistemi S.p.A. è un'azienda che progetta e realizza sistemi e integrazione di sistemi hardware e software per applicazioni in ambito civile e militare.

Le strategie di sviluppo dell'azienda si basano sulla forte innovazione di prodotti e servizi rivolti al mercato navale, aeronautico, aeronavigazione e georadar.

IDS opera in 40 Paesi nel mondo con un organico di oltre 350 persone (di cui circa 150 tra ingegneri, fisici, matematici, geologi), per un fatturato annuo di circa 30 milioni di euro.

La costante ricerca di innovazione è il cuore dell'azienda ed è sostenuta dal miglioramento dell'efficienza, volta a ridurre costi e tempi di sviluppo dei progetti.

IDS pone inoltre notevole attenzione ai processi di lavoro, alle migliori best practices per generare workflow flessibili che agevolino il lavoro delle persone e migliorino continuamente i prodotti e i servizi offerti.

www.idscopy.it



La definizione dei requisiti di competenza dei profili, oggi chiaramente espressi e declinati nella combinazione di competenze comportamentali e tecniche, danno vita a un sistema di comunicazione, indirizzo e governo per la crescita professionale delle persone.

Obiettivi raggiunti

I risultati raggiunti ad oggi sono il dizionario delle competenze e i profili, che costituiscono il linguaggio condiviso. Inoltre sono stati completati anche il disegno e l'implementazione dei processi di selezione, di mappatura delle competenze e del sistema di gestione della performance. Parallelamente è stato sviluppato anche il gestionale informatico che supporta l'integrazione e la diffusione dei processi basata sul modello delle competenze.

L'intervento ha avuto un impatto positivo sul clima interno e sul commitment, inoltre ha sostenuto la conferma del ruolo della funzione HR come business partner. La definizione condivisa del dizionario delle competenze e dei profili ha inciso notevolmente sul miglioramento della comunicazione interna, attribuendo valore alla relazione tra HR, linea e dipendenti.

Sviluppi futuri

L'intervento proseguirà con l'analisi e la strutturazione degli altri processi HR che si svilupperanno in parallelo all'implementazione informatica sul gestionale e riguardano lo sviluppo e la formazione, la progressione di carriera, la mobilità interna, il sistema di retribuzione e premiante.

I risultati che ne deriveranno costituiscono il secondo step per creare un sistema di gestione delle risorse umane strutturato, dove l'integrazione dei processi HR e i processi primari di gestione dei progetti rappresenterà un aspetto chiave per l'efficienza e lo sviluppo dell'azienda.



PRAXI SpA

PRAXI è leader, tra le società italiane, nel campo della consulenza organizzativa.

Nata nel 1966, presenta la seguente struttura: 250 Dipendenti (40 Dirigenti), 10 Sedi, 6 milioni di Euro di Capitale Sociale. L'attività si articola su quattro Divisioni: Organizzazione, Informatica, Valutazione e Perizie, Risorse Umane.

La capacità di PRAXI di offrire servizi integrati costituisce un fattore chiave di differenziazione, potendo proporsi come interlocutore multidisciplinare per la consulenza aziendale. Un approccio trasversale che sposa l'innata vocazione alla partnership, intesa come attitudine a fare propri gli obiettivi del Cliente, per consolidare nel tempo alleanze professionali durature.

Bologna | Brescia | Firenze | Genova | Milano
Napoli | Padova | Roma | Torino | Verona
London

www.praxi.com