

## Modal title

101 23 1

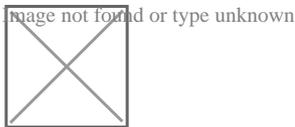
{IMGTOP}

[Pagina precedente](#)

# Fai un bilancio di competenze dei tuoi dipendenti

[Formazione aziendale](#)

{DATA} {ORA}



Il bilancio delle competenze è uno strumento di orientamento e supporto all'individuo finalizzato alla costruzione di un progetto professionale, ma spesso è molto di più: questo percorso di conoscenza sviluppa, infatti, nella risorsa anche l'automotivazione necessaria a sé per la definizione della propria crescita e sviluppo professionale.

Le aziende italiane si sono accorte che tenere distinti sviluppo professionale "individuale" e sviluppo professionale "aziendale" è stata una "dimenticanza" sin troppo protratta. Analizzare le competenze dei propri dipendenti, oltre a permettere una mappatura dei talenti presenti in azienda ed eventualmente mettere le basi per impiantare un sistema di valutazione permanente in azienda, consente di:

- Avere una reale percezione della situazione attuale e potenziale delle proprie risorse umane
- Identificare le priorità professionali di ciascun dipendente (da dover poi incastrare con le possibilità di carriera interne all'azienda)
- Migliorare le prestazioni delle risorse umane incastrando gli obiettivi professionali personali con quelli aziendali
- Progettare in maniera mirata ed efficiente piani di formazione ad hoc
- Aumentare sensibilmente la motivazione al lavoro in azienda

Per questo motivo cresce in modo esponenziale il numero di richieste che ci pervengono, da parte di aziende mediamente strutturate, di pianificare dei bilanci di competenze studiati sulla storia e cultura aziendale e focalizzati sugli obiettivi a medio/lungo termine decisi dal management.

Questi bilanci, che riguardano i professionisti già presenti in azienda, sono assolutamente diversificati da azienda ad azienda, ma riguardano principalmente tre aree:

### 1. Competenze soft:

- Rapporto con sé e con gli altri: risorse da potenziare e limiti da superare
- Analisi delle modalità relazionali
- Riconoscimento e gestione delle emozioni

- Individuazione e realizzazione dei bisogni di auto accrescimento
- La comunicazione efficace e funzionale per lavorare con gli altri

## 2. Competenze hard:

- Ricostruzione della storia professionale e lavorativa
- Ricerca dei talenti (tecnici-professionali e trasversali) e delle risorse personali applicabili in azienda
- Individuazione dei valori e definizione degli obiettivi professionali personali
- Identificazione della “posizione ideale”
- Analisi ed individuazione delle potenzialità

## 3. Pianificazione, insieme al responsabile HR, dei percorsi di crescita e sviluppo in azienda.

Per una consulenza:

EnAIP Piemonte- Bilancio Competenze- via Del Ridotto 5- 10147 Torino-  
bilanciodicompetenze@enaip.piemonte.it

Referente- COZZANI Raffaella - Tel. 011.2179839.

[Fonte: Lenhr.it]

# Guarda il video

# Documenti allegati

{FILES}

Autore: {UTENTE}

# Galleria

{GALLERY}

[Stampa](#) [Condividi](#) [Newsletter](#)

## Condividi

- 
- 

Image not found or type unknown

- 

Image not found or type unknown

- 

<https://enaip.org/MhWr>