

## PROGETTO CHECK-UP 2018: ALBO DEI CONSULENTI

### CHECK-LIST DELLE COMPETENZE/CAPACITA'

#### 1. GESTIONE AZIENDALE

COMPETENZA	CAPACITA' (ESSERE IN GRADO DI)
GESTIONE ATTIVITA' DI PRODUZIONE	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Riconoscere le specificità dei prodotti e delle tecnologie al fine di valutarne le potenzialità rispetto al sistema di riferimento interno ed esterno</li><li><input type="checkbox"/> Comprendere le caratteristiche dei principali modelli di gestione della produzione e degli strumenti di pianificazione e programmazione delle attività produttive</li><li><input type="checkbox"/> Acquisire gli elementi necessari a verificare la programmazione delle attività produttive al fine di valutarne efficienza ed efficacia</li><li><input type="checkbox"/> Valutare soluzioni di innovazione di prodotto e di processo tenendo conto delle analisi tecniche disponibili</li></ul>
GESTIONE ATTIVITA' DI ACQUISTO DI BENI/ SERVIZI	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Comprendere le procedure e le modalità di amministrazione e gestione degli approvvigionamenti</li><li><input type="checkbox"/> Valutare le caratteristiche del sistema di approvvigionamento nel suo complesso al fine di identificarne criticità e diseconomie</li><li><input type="checkbox"/> Individuare le fonti di approvvigionamento più adeguate al fabbisogno di beni e servizi rilevato</li></ul>
GESTIONE ATTIVITA' COMMERCIALI	<ul style="list-style-type: none"><li>X Riconoscere il mercato di riferimento e identificare le caratteristiche dei clienti target</li><li>X Individuare i fattori critici e i punti di forza dell'impresa in relazione agli scenari, alle opportunità e alle tendenze di mercato</li><li>X Valutare l'adeguatezza delle strategie commerciali in coerenza con le tendenze di mercato, le potenziali aree di sviluppo, il target clienti</li></ul>
GESTIONE INTEGRATA RISORSE	<ul style="list-style-type: none"><li>X Individuare le risorse tecniche, strutturali e professionali necessarie al funzionamento dell'organizzazione in coerenza con gli obiettivi strategici definiti</li><li>X Definire le modalità più efficaci per l'organizzazione del lavoro (strutture, ruoli, flussi informativi, ecc.) e per la gestione del personale</li></ul>

## 2. GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

COMPETENZA	CAPACITA' (ESSERE IN GRADO DI)
RAPPRESENTAZIONE SISTEMA PROFESSIONALE	<ul style="list-style-type: none"><li>X Adottare tecniche di analisi dei processi lavorativi e metodologie di analisi organizzativa</li><li>X Applicare procedure e tecniche di rilevazione del fabbisogno professionale</li><li>X Identificare ruoli e funzioni organizzative in relazione a struttura e processi fondamentali di business, supporto, direzione e controllo dell'organizzazione</li><li>X Adottare tecniche e metodi di descrizione delle competenze al fine di prefigurare un sistema professionale funzionale al contesto organizzativo di riferimento</li></ul>
PROGRAMMAZIONE RISORSE UMANE	<ul style="list-style-type: none"><li>X Definire il fabbisogno di personale tracciando i requisiti che dovrebbero possedere i soggetti da reclutare e tenendo presenti gli obiettivi complessivi dell'organizzazione</li><li>X Valutare le possibilità di miglioramento e razionalizzazione del personale presente nei differenti contesti organizzativi, in funzione dell'esigenza rilevata</li></ul>
SVILUPPO RISORSE UMANE	<ul style="list-style-type: none"><li>X Identificare obiettivi professionali e ambiti di competenze da sviluppare in coerenza con le strategie organizzative</li><li>X Definire interventi formativi/di addestramento coerenti con i percorsi di sviluppo professionale ed organizzativo prefigurati, compatibilmente ai vincoli organizzativi e al budget disponibile</li><li>X Adottare tecniche e metodi di analisi del lavoro utili a valutare e guidare le risorse professionali all'interno dell'organizzazione</li><li>X Definire un sistema di indicatori per il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni e del potenziale, al fine di prefigurare piani di miglioramento professionale ed organizzativo</li></ul>

### 3. GESTIONE DI PROGETTI

COMPETENZA	CAPACITA' (ESSERE IN GRADO DI)
RAPPRESENTAZIONE POTENZIALITA' INTERVENTO	<ul style="list-style-type: none"><li>X Individuare bisogni, elementi di scenario e tendenze presenti sul territorio e nel contesto di riferimento</li><li>X Assumere le caratteristiche del contesto (economiche, di mercato, politiche e sociali) identificando opportunità, vincoli e canali di finanziamento</li><li>X Prefigurare un quadro complessivo relativo al contesto, alla tipologia di intervento da realizzare ed alle sue finalità</li></ul>
PROGETTAZIONE INTERVENTO	<ul style="list-style-type: none"><li>X Tradurre i fabbisogni rilevati in ipotesi progettuali tenendo conto dei destinatari e dei partner di progetto</li><li>X Definire gli elementi costitutivi dell'intervento (finalità, metodologie, strumenti, destinatari/beneficiari, tempi e costi, ecc.)</li><li>X Individuare i criteri e gli strumenti necessari a valutare l'efficacia e l'impatto dell'intervento</li></ul>

### 4. ALTRE COMPETENZE / CAPACITA'

COMPETENZA	CAPACITA' (ESSERE IN GRADO DI)
AREA MARKETING	X Analizzare il mercato di riferimento e progettare piani strategici in grado d'individuare i bisogni, stimolarli e soddisfarli con prodotti/servizi orientati al cliente.
AREA VENDITE	X Sviluppare modelli efficaci per il raggiungimento degli obiettivi chiari, raggiungibili e misurabili in ogni fase delle attività con strumenti di monitoraggio continuo
ASSETTI ORGANIZZATIVI	X Analisi approfondita della struttura organizzativa, individuazione delle criticità, attuazione di modifiche correttive, , definizione di nuovi schemi, mappatura dei processi e verifiche periodiche dei risultati "affiancamento durante il processo riorganizzativo"
AREA RISORSE UMANE	X Analisi del clima aziendale, gestione dei conflitti e team building.

Luogo Modena Data 16/02/2018

Firma

