

## PROGETTO CHECK-UP 2018: ALBO DEI CONSULENTI

### CHECK-LIST DELLE COMPETENZE/CAPACITA'

#### 1. GESTIONE AZIENDALE

| COMPETENZA                                      | CAPACITA'<br>(ESSERE IN GRADO DI)   |
|---|---|
| GESTIONE ATTIVITA' DI PRODUZIONE                | <ul style="list-style-type: none"><li><input checked="" 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 checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> Acquisire gli elementi necessari a verificare la programmazione delle attività produttive al fine di valutarne efficienza ed efficacia</li><li><input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> Comprendere le procedure e le modalità di amministrazione e gestione degli approvvigionamenti</li><li><input checked="" type="checkbox"/> Valutare le caratteristiche del sistema di approvvigionamento nel suo complesso al fine di identificarne criticità e diseconomie</li><li><input checked="" 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><input checked="" type="checkbox"/> Riconoscere il mercato di riferimento e identificare le caratteristiche dei clienti target</li><li><input checked="" type="checkbox"/> Individuare i fattori critici e i punti di forza dell'impresa in relazione agli scenari, alle opportunità e alle tendenze di mercato</li><li><input checked="" type="checkbox"/> 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><input checked="" type="checkbox"/> Individuare le risorse tecniche, strutturali e professionali necessarie al funzionamento dell'organizzazione in coerenza con gli obiettivi strategici definiti</li><li><input checked="" type="checkbox"/> 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'<br>(ESSERE IN GRADO DI)  |
|---|--|
| RAPPRESENTAZIONE<br>SISTEMA PROFESSIONALE | <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Adottare tecniche di analisi dei processi lavorativi e metodologie di analisi organizzativa</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Applicare procedure e tecniche di rilevazione del fabbisogno professionale</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Identificare ruoli e funzioni organizzative in relazione a struttura e processi fondamentali di business, supporto, direzione e controllo dell'organizzazione</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Adottare tecniche e metodi di descrizione delle competenze al fine di prefigurare un sistema professionale funzionale al contesto organizzativo di riferimento</li> </ul>   |
| PROGRAMMAZIONE<br>RISORSE UMANE           | <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> 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><input checked="" type="checkbox"/> Valutare le possibilità di miglioramento e razionalizzazione del personale presente nei differenti contesti organizzativi, in funzione dell'esigenza rilevata</li> </ul>  |
| SVILUPPO<br>RISORSE UMANE                 | <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Identificare obiettivi professionali e ambiti di competenze da sviluppare in coerenza con le strategie organizzative</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> 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><input checked="" type="checkbox"/> Adottare tecniche e metodi di analisi del lavoro utili a valutare e guidare le risorse professionali all'interno dell'organizzazione</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> 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'<br>(ESSERE IN GRADO DI)  |
|---|--|
| RAPPRESENTAZIONE<br>POTENZIALITA'<br>INTERVENTO | <input checked="" type="checkbox"/> Individuare bisogni, elementi di scenario e tendenze presenti sul territorio e nel contesto di riferimento<br><input checked="" type="checkbox"/> Assumere le caratteristiche del contesto (economiche, di mercato, politiche e sociali) identificando opportunità, vincoli e canali di finanziamento<br><input checked="" type="checkbox"/> Prefigurare un quadro complessivo relativo al contesto, alla tipologia di intervento da realizzare ed alle sue finalità |
| PROGETTAZIONE<br>INTERVENTO                     | <input checked="" type="checkbox"/> Tradurre i fabbisogni rilevati in ipotesi progettuali tenendo conto dei destinatari e dei partner di progetto<br><input checked="" type="checkbox"/> Definire gli elementi costitutivi dell'intervento (finalità, metodologie, strumenti, destinatari/beneficiari, tempi e costi, ecc.)<br><input checked="" type="checkbox"/> Individuare i criteri e gli strumenti necessari a valutare l'efficacia e l'impatto dell'intervento                                    |

### 4. ALTRE COMPETENZE / CAPACITA'

| COMPETENZA | CAPACITA'<br>(ESSERE IN GRADO DI)                                 |
|------------|---|
|            | <input checked="" type="checkbox"/> SI RINVIA AL CURRICULUM VITAE |
|            | <input type="checkbox"/>  |
|            | <input type="checkbox"/>  |
|            | <input type="checkbox"/>  |
|            | <input type="checkbox"/>  |

Luogo Castelfranco Emilia (MO), Data 11/03/2018

Del Carlo Barbara

