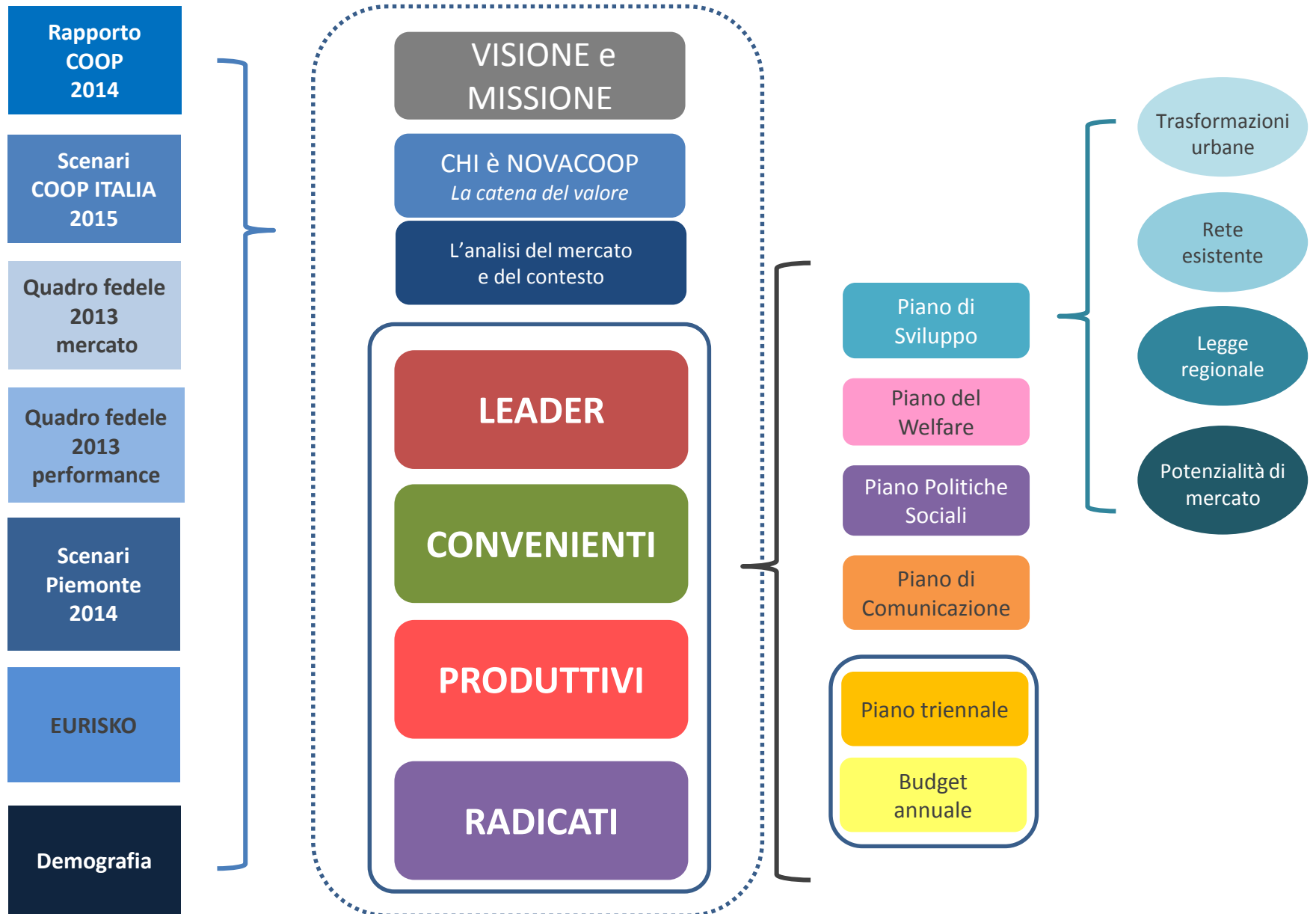
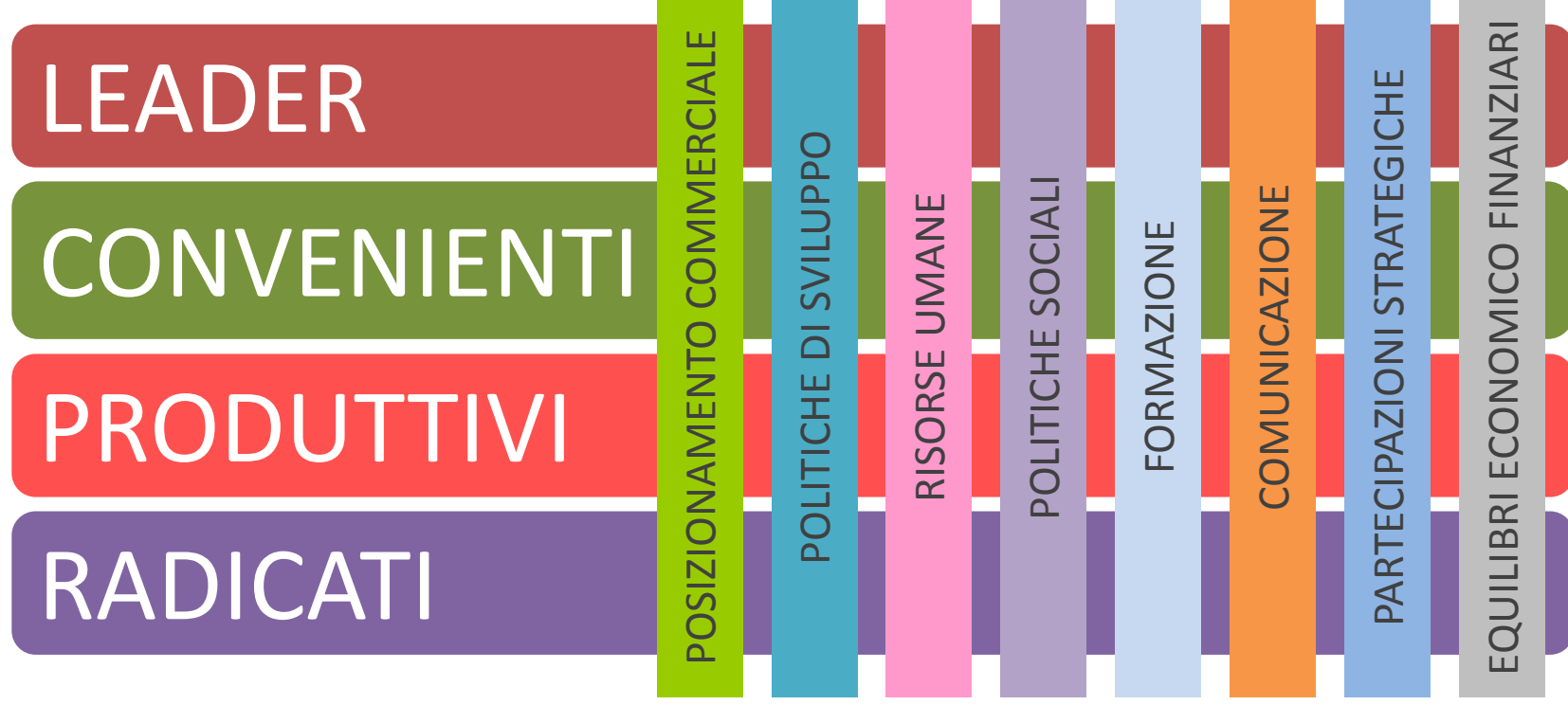


---

PIANO STRATEGICO 2015-2020







# Referenziali

L'esperienza Nova Coop

# obiettivo

- Costruire e validare un modello di valutazione del potenziale trasversale per i canali supermercati e ipermercati, coinvolti separatamente sui tavoli della gestione del personale fino all'anno precedente

Attraverso:

- Condivisione del modello di competenze Nova Coop riletto in chiave Echo
- Codifica del potenziale legato ai ruoli di responsabilità, definendolo attraverso l'analisi delle competenze richieste
- Costruzione di profili di potenziale «validati» dalla Direzione Commerciale
- Realizzazione di uno strumento di valutazione del potenziale per diversi profili della rete vendita

# realizzazione

coinvolgimento

- ◉ Direzione Commerciale
- ◉ Direzione del Personale – Area Sviluppo
- ◉ Direzione del Personale – Servizio Formazione
- ◉ RisorSe

processo

- ◉ Analisi del ruolo professionale (gerarchia delle competenze)
- ◉ Selezione delle competenze-chiave del ruolo dalla biblioteca di competenze Echo
- ◉ Definizione del peso delle competenze identificate
- ◉ Realizzazione di un Referenziale per ciascun profilo professionale analizzato

# metodologia

- Confronto Servizio Formazione – Consulenza (definizione dei Ruoli per cui realizzare i Referenziali)
- Tavolo di lavoro: Dirigenti Vendite – Responsabile Sviluppo e Organizzazione – Servizio Formazione – Consulenza

Obiettivo: **validare il modello di potenziale trasversale intercanale** (quali sono le competenze richieste dal ruolo..? Quale peso hanno...?).

- Avvio della prima selezione di competenze, per definire quelle maggiormente «strategiche» per il ruolo.

«Sogno, strutturo, paragono alla mia realtà, formalizzo...»

# metodologia

- Confronto e rielaborazione Servizio Formazione – Consulenza
- 1 Tavolo di lavoro «tecnico» canale supermercati (Direzione Commerciale, Direzione del Personale, Servizio Formazione – Consulenza)
- 1 Tavolo di lavoro «tecnico» canale ipermercati (Direzione Commerciale, Direzione del Personale Servizio Formazione – Consulenza)
  - Obiettivo:  
Definire le 12 competenze maggiormente «strategiche» per ciascun profilo di sviluppo
- Confronto e rielaborazione Servizio Formazione – Consulenza



# CONCLUSIONE

- Positivo esperimento di lavoro «trasversale» che ha riunito al medesimo tavolo i due canali commerciali
- Condivisione di un linguaggio comune tradotto in termini di «competenze» legate al ruolo
- Tentativo di rendere «oggettiva» la valutazione del potenziale (traduzione della valutazione in numero)
- Realizzazione di un Referenziale per ogni profilo analizzato
- Elaborazione Report «Talents» che ci indica la corrispondenza tra il dossier Echo e il Referenziale di riferimento, strumento utilizzato nell'ambito del nostro percorso di Assessment interno