

Sviluppo Organizzativo e individuale a supporto del Change Management

Il nostro Cliente è una Fondazione nata nel 1563. Oggi conta 9 miliardi di € di patrimonio, circa 190 milioni di € di grant gestiti, 150 dipendenti ed è il primo azionista di uno dei principali gruppi bancari europei. La Fondazione rileva che per onorare la mission e garantire che le risorse siano impiegate con elevato impatto sul territorio, è necessario rivedere il proprio modello organizzativo e verificare la capacità delle persone di sostenere il cambiamento.

Obiettivi

- Sviluppare una maggiore velocità decisionale
- Ridurre le risorse dei servizi di staff
- Ridurre del 20% i costi operativi
- Incrementare la leadership e la proattività.

Apporto di PRAXI

- Revisionare la struttura organizzativa
- Definire i processi operativi e di pianificazione con modalità action learning
- Elaborare il sistema di competenze
- Valutare il potenziale di 70 dipendenti
- Definire l'organigramma
- Progettare i processi di gestione HR e politiche retributive
- Elaborare ed erogare un piano formativo di allineamento alle competenze attese.

Processo di Lavoro

- Fotografia As Is
- Analisi dei processi con matrice attività risorse
- Appiattimento della struttura organizzativa e dimensionamento degli organici
- Revisione dei processi operativi

- Assessment di potenziale e mappatura delle competenze. Feedback individuale di sviluppo
- Organigramma e funzionigramma
- Definizione dei processi HR su modello delle competenze
- Budget e obiettivi per MBO
- Piano formativo triennale su leadership model.

Risultati Raggiunti

- Riduzione di circa il 30% delle risorse nei servizi di staff
- Riduzione dei costi operativi a budget 2011 del 25%
- Riduzione del costo del personale del 10%
- Indice di motivazione: +10%.

Metodologia

- Metodologia di analisi organizzativa 5 S e interviste
- Matrici processi/risorse per l'analisi di processo e dimensionamento organici
- Assessment di potenziale con test Insight Leadership check, dinamiche di gruppo, prove individuali e colloquio
- Revisione dei processi con action learning
- Piano formativo basato sulle competenze e metodologie alternative all'aula.



improving performance

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

