

Executive Individual Audit per multinazionale

La BU Elevator Technology di un'azienda multinazionale globale si occupa della produzione, commercializzazione e manutenzione di ascensori, scale mobili, montacarichi, ponti di imbarco per aeroporti e soluzioni di accessibilità che garantiscono il trasporto comodo e sicuro di persone e beni in aree pubbliche e private. Il posizionamento di mercato vanta referenze di assoluto prestigio, riconosciute a livello nazionale ed internazionale, raggiunte grazie ad un'innovativa offerta tecnologica che consente di realizzare soluzioni di altissimo profilo.

I cambiamenti di mercato caratteristici del settore hanno richiesto negli ultimi anni un rapido adeguamento a standard internazionali sfidanti e competitivi ed un focus che, oltre alla validità delle soluzioni tecnologiche, valorizzasse maggiormente rispetto al passato l'efficienza organizzativa ed economica.

Pertanto il Modello Manageriale per le risorse chiave (CEO, CFO, CTO) poste ai vertici delle diverse BU richiede una sempre maggiore trasversalità e capacità di gestire Risorse Umane, tecniche ed economiche oltre che una vicinanza al mercato caratterizzata da conoscenza e vision strategica.

Obiettivi

PRAXI grazie al suo background multidisciplinare ed alla comprovata esperienza nella valutazione di Risorse Umane attraverso metodologie innovative ed eterogenee è stata individuata come partner per le attività di Executive Individual Audit sul territorio italiano.

Progetto

Il progetto riguarda la progettazione, la delivery e la supervisione di un intervento di Executive Individual Audit per alcuni manager individuati come "high performer", in quanto già responsabilizzati all'interno della struttura aziendale. Pur con carriere che hanno previsto già in passato la copertura di ruoli all'interno di consociate o sedi Europee, i manager target dell'intervento ricoprono oggi ruoli dirigenziali con responsabilità nazionale.

L'Executive Individual Audit ha l'obiettivo di valutare queste risorse facendo riferimento ad un sistema di competenze internazionali ed attraverso un insieme

di metodologie comuni a tutte le country Europee. Le attività preliminari, la delivery e la reportistica devono pertanto fare riferimento ad unico standard e devono essere rigorosamente in lingua inglese.

La valutazione dei Manager ha una valenza immediata attraverso la valutazione positiva o meno, oltre che una valenza prospettica in quanto, a supporto della complessa valutazione, viene anche definito un development plan di breve medio e lungo termine, e ipotetiche "traiettorie" che la risorsa vorrà o potrà percorrere in futuro all'interno dell'azienda.

La valutazione positiva apre infatti le porte all'inserimento nel pool di talenti internazionali che potranno candidarsi od essere chiamati a partecipare ai job posting interni, oltre che accedere alle iniziative di sviluppo e di retention che l'azienda predispose per i propri high potential.



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

segue >>>



L'intervento prevede un sistema di Global Assessment Center (GAC) e Management Audit (MA). I GAC e i MA vengono svolti da Senior Assessor PRAXI (in sessioni individuali), in partnership con l'Headquarter dell'azienda ed attraverso un fitto coordinamento con gli altri partner locali nei vari paesi.

I Sistemi di Valutazione prevedono prove diversificate all'interno di un unico contesto di Business Scenario creato ad hoc. Qui si alternano Business Case, Business Presentation, Staff Meeting capo-collaboratore e Meeting Simulation con pari grado. Vengono anche previsti momenti di intervista con modalità Behavioral Event Interview (B.E.I) e feedback peer to peer per la definizione e condivisione del piano di sviluppo.

Obiettivi Raggiunti

L'intervento ha permesso al cliente di ottenere una valutazione il più possibile oggettiva (ma contestualizzata sul proprio specifico contesto/cultura caratteristica) di alcuni dei propri manager attuali. Inoltre la valutazione è completamente paragonabile a quella effettuata nelle altre country e ciò ha aperto scenari molto interessanti di valutazione delle affinità e delle differenze sia rispetto ai punti di forza, sia rispetto ai GAP.

Sono stati inoltre sfatati molti degli stessi stereotipi o distorsioni di percezione che sovente caratterizzano, in generale, le relazioni tra diversi paesi/culture e, in particolare, che impattano anche sui processi di interscambio di figure professionali tra diverse country anche all'interno della specifica azienda.

L'esplicitazione delle aree di miglioramento dei partecipanti ed il matching con le loro stesse percezioni, aspettative e motivazioni professionali ha

permesso la creazione di concreti percorsi di supporto allo sviluppo professionale. Grazie ad una forte personalizzazione l'individuazione delle azioni di sviluppo ha avuto come conseguenza un netto incremento della responsabilizzazione sia da parte dei candidati sia da parte dell'azienda.

Come conseguenza la customer satisfaction (da parte di Direzione Generale e Direzione HR) è stata massima e si sta pianificando una nuova "edizione" del progetto. Non va trascurata la soddisfazione anche da parte dei partecipanti sia nei casi di "successo", sia nei casi in cui la valutazione non si è rivelata in linea con le aspettative di carriera internazionale. La valutazione ed il feedback evolutivo comunque fornito al partecipante hanno costituito un innegabile ed apprezzato valore aggiunto.

Sviluppi previsti

Il progetto verrà replicato con nuovi manager da valutare, le prove verranno progressivamente riadattate pur mantenendo la struttura, rivelatasi funzionale ed adeguatamente bilanciata tra esigenze di completezza/ approfondimento e di leggerezza operativa.

Inoltre, l'azienda ha intrapreso una fase di analisi per riadattare il progetto rendendolo applicabile anche a figure meno apicali (ma già con esperienza significativa e positiva all'interno della struttura aziendale) da valutare in una fase preliminare ed, eventualmente, propedeutica al vero e proprio Executive Individual Audit.

