



Creazione di una Talent Pool e progettazione di percorsi formativi dedicati ai 4 Livelli di potenziale individuati

L'Azienda è uno dei principali gruppi assicurativi e di gestione attivi nel mondo. È presente in 57 Paesi con un giro d'affari di 90,1 miliardi di euro e 216.000 collaboratori. In Italia opera tramite una rete composta da circa 750 Agenzie e 1300 collaboratori.

Per mantenere la leadership in risposta all'evoluzione del mercato, che richiede innovazione di prodotto a livello di personalizzazione e modalità distributive, e della maggiore necessità di orientamento al cliente, l'azienda affronta oggi una fase di cambiamento culturale e organizzativo, all'interno del quale ricopre un ruolo fondamentale la ridefinizione delle competenze di leadership. Si è reso quindi necessario individuare un pool di talenti da cui attingere per uno sviluppo dell'azienda in linea con il nuovo scenario.

Obiettivi

- Identificare le competenze chiave per i Manager rispetto al modello di leadership adottato dall'azienda
- Identificare il potenziale di sviluppo e di adattamento al cambiamento dei componenti dell'organizzazione, attraverso la definizione di punti di forza e aree di miglioramento
- Stabilire un piano di sviluppo specifico, allineando le esigenze legate alla visione strategica dell'azienda per ogni partecipante
- Definire variabili e processi per misurare l'efficacia delle azioni di sviluppo sia sui partecipanti al progetto di valutazione, sia sui loro clienti interni.

Apporto di PRAXI

- Gestione del Piano di Comunicazione
- Analisi e Definizione del Modello di Leadership
- Processo di Leadership Assessment/ Talent Management
- Differenziazione dei talenti in 4 popolazioni di leader del futuro
- Progettazione percorsi formativi e/o di coaching personalizzati in base ai risultati degli assessment.

Processo di Lavoro

- Analisi e Definizione delle competenze e degli indicatori di potenziale oggetto di valutazione durante gli assessment/ development
- Avvio piano di comunicazione finalizzato alla "legittimazione del processo" tramite il coinvolgimento/consenso delle persone interessate (Management Team, OO.SS., partecipanti AC/DC)



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



- Erogazione AC/DC (2 gg – 8 partecipanti); i partecipanti lavorano su singole prove (cognitive-relazionali-gestionali) che si riferiscono ad un'azienda fittizia, in un contesto specifico di mercato, nella logica del BUSINESS GAME
- Elaborazione report individuali
- Restituzione feedback a distanza di 3 settimane e successiva preparazione di un Development Plan Individuale in collaborazione con il proprio responsabile
- Utilizzo degli Output per alimentare il Management della Formazione; realizzazione di laboratori formativi specifici sulle competenze relative alle seguenti aree: Business Mind, Economics, Personal Impact, People Management
- Utilizzo degli output per l'Impostazione del processo di Talent Management.

Metodologia

- Gli Assessment/Development Center, sono focalizzati sull'analisi e valutazione delle competenze per un miglioramento continuo nello svolgimento del proprio ruolo.
- Tale metodologia di indagine, progettata ad hoc sul modello delle competenze aziendali è in grado di collegare l'analisi delle competenze alle necessità strategiche aziendali.
- Durata: 6 mesi.

