

JOB COMPETENCY CLUSTER MODELLING

DOCUMENTO GENERALE DI PROGETTO

<http://www.ebcconsulting.com/job-competencies-cluster-modelling.html>

3 ° sezione di 3

INDICE

Caratteristiche del modello EBC Consulting JOB COMPETENCY CLUSTER MODEL	2
FRAMEWORK DELLE COMPETENZE	2
Inventario generale EBC delle competenze	2
Cluster tipologici delle competenze	2
MAPPATURA DEL FRAMEWORK DELLE COMPETENZE SULL'ORGANIZZAZIONE DELL'AZIENDA	3
Cluster organizzativo/funzionali di competenze	3
SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE ESPRESSE DAL PERSONALE	5
Scala Generale di Valutazione delle Competenze	5
Indicatori Comportamentali per la valutazione delle Competenze agite	5

Caratteristiche del modello EBC Consulting JOB COMPETENCY CLUSTER MODEL

FRAMEWORK DELLE COMPETENZE

INVENTARIO GENERALE EBC DELLE COMPETENZE

Dizionario proprietario EBC Consulting - Modulo aggiuntivo fornito su richiesta

<http://www.ebcconsulting.com/contenuti-e-moduli-aggiuntivi.html>

CLUSTER TIPOLOGICI DELLE COMPETENZE

Il Dizionario EBC delle competenze è strutturato secondo un **primo livello di aggregazione tipologica**:

- Competenze **BASE**
- Competenze **TRASVERSALI**
- **SKILL** (abilità tecniche)
- **CONOSCENZE** tecniche

Le **Competenze Trasversali** a loro volta sono distinte su di un secondo livello in base alle seguenti aggregazioni:

- Competenze **COGNITIVE**
- Competenze di **EFFICACIA PERSONALE**
- Competenze **RELAZIONALI**
- Competenze **REALIZZATIVE**
- Competenze **GESTIONALI-MANAGERIALI**
- Competenze **VALORIALI**

Skill e **Conoscenze tecniche** sono distinte, su di un secondo livello aggregativo, in base all'area organizzativa aziendale nella quale vengono tipicamente richieste, ad esempio: contabilità ed amministrazione, gestione risorse umane, commerciale, ecc.

<http://www.ebcconsulting.com/job-competencies-cluster-modelling.html>

MAPPATURA DEL FRAMEWORK DELLE COMPETENZE SULL'ORGANIZZAZIONE DELL'AZIENDA

CLUSTER ORGANIZZATIVO/FUNZIONALI DI COMPETENZE

I Cluster organizzativo/funzionali individuati dal Modello EBC JOB COMPETENCY CLUSTER MODELLING:

- **Cluster di Area funzionale**
- **Cluster dei Livelli organizzativi di Responsabilità**
- **Cluster di Unità organizzativa¹**

CLUSTER DI AREA FUNZIONALE

Sono determinati in base a processi e obiettivi comuni.

- **Area Servizi Generali**
- **Area Marketing-Commerciale**
- **Area Tecnico-Operativa**

CLUSTER DEI LIVELLI ORGANIZZATIVI DI RESPONSABILITÀ

Sono determinati in base a livelli di responsabilità, autonomia e riporto organizzativo omogenei.

- **Direttori**
- **Responsabili**
- **Addetti Professionali**
- **Addetti Operativi**

CLUSTER DI UNITÀ ORGANIZZATIVA

Sono identificati in base alle professionalità richieste a chi operano nelle varie unità organizzative e sono quindi connotati da competenze specifiche e conoscenze distintive.

¹ UNITÀ ORGANIZZATIVA = POSIZIONE + RUOLO.

Tipo Area Funzionale	Unità organizzativa
SERVIZI GENERALI	DIRETTORE GENERALE (CEO)
SERVIZI GENERALI	Addetto Segreteria di Direzione
SERVIZI GENERALI	DIRETTORE AMMINISTRATIVO
SERVIZI GENERALI	Responsabile Finanziario
SERVIZI GENERALI	Addetto Finanza Tesoreria
SERVIZI GENERALI	Responsabile Amministrativo
SERVIZI GENERALI	Addetto Contabilità
SERVIZI GENERALI	Addetto Controllo di Gestione
SERVIZI GENERALI	Addetto Ufficio Acquisti
SERVIZI GENERALI	Responsabile del Personale
SERVIZI GENERALI	Addetto Amministrativo del Personale
SERVIZI GENERALI	Addetto Gestione e Sviluppo del Personale
SERVIZI GENERALI	Addetto Segreteria
SERVIZI GENERALI	Addetto Centralino/Front Office
SERVIZI GENERALI	Fattorino
SERVIZI GENERALI	Responsabile Qualità/Sicurezza/Ambiente
SERVIZI GENERALI	Responsabile Sistemi Informativi
SERVIZI GENERALI	Addetto Manutenzione/Assistenza IT
SERVIZI GENERALI	Addetto Sviluppo IT
MARKETING E COMMERCIALE	DIRETTORE COMMERCIALE
MARKETING E COMMERCIALE	Responsabile Commerciale
MARKETING E COMMERCIALE	(Addetto) Commerciale
MARKETING E COMMERCIALE	Tecnico Commerciale
MARKETING E COMMERCIALE	Impiegato Commerciale
MARKETING E COMMERCIALE	Addetto CRM-Customer Care
MARKETING E COMMERCIALE	Responsabile Marketing e Comunicazione
MARKETING E COMMERCIALE	Addetto Marketing
MARKETING E COMMERCIALE	Addetto Comunicazione
TECNICO OPERATIVA	DIRETTORE PRODUZIONE
TECNICO OPERATIVA	Responsabile Reparto
TECNICO OPERATIVA	Capo Turno
TECNICO OPERATIVA	Addetto Produzione Operaio Specializzato
TECNICO OPERATIVA	Addetto Produzione Operaio
TECNICO OPERATIVA	Responsabile Manutenzione
TECNICO OPERATIVA	Addetto Manutenzione
TECNICO OPERATIVA	Responsabile Ufficio Tecnico
TECNICO OPERATIVA	Addetto Progettazione
TECNICO OPERATIVA	Addetto Documentazione Tecnica
TECNICO OPERATIVA	Addetto Ricerca e Sviluppo
TECNICO OPERATIVA	Addetto Tecnico Post Vendita
TECNICO OPERATIVA	Responsabile Logistica
TECNICO OPERATIVA	Addetto Magazzino
TECNICO OPERATIVA	Addetto Spedizioni

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE ESPRESSE DAL PERSONALE

SCALA GENERALE DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

La scala di valutazione generale scelta per indicare il livello di agito della competenza da parte dei collaboratori è stata fissata nei valori:

- da 1 a 5 - per indicare valori positivi di agito via via crescenti
- 0 (zero) - per indicare l'assenza della competenza (indipendentemente dal fatto che ciò derivi da una totale assenza nel soggetto valutato oppure da una mancanza di valutazione).

INDICATORI COMPORTAMENTALI PER LA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE AGITE

Un esempio di indicatori comportamentali per la valutazione della competenza:

Capacità di collaborazione:

<i>grade</i>	<i>livello</i>	<i>Descrizione Indicatore Comportamentale</i>
0	Competenza inesistente	Completa assenza della competenza
1	Competenza di Base	---
2	Competenza Operativa	Mette a disposizione degli altri il proprio lavoro per il raggiungimento di obiettivi comuni.
3	Competenza Compiuta	---
4	Competenza Avanzata	Interagisce con gli altri condividendo le proprie conoscenze e competenze, evitando il conflitto e la competizione, favorendo il raggiungimento degli obiettivi comuni.
5	Competenza Generativa	Sa offrire e promuovere collaborazione, stimolare il contributo degli altri, cercando una sintesi efficace che favorisca il raggiungimento degli obiettivi e la crescita del gruppo.

Altro materiale all'interno del nostro sito: <http://www.ebcconsulting.com>