



OKTOPOUS

SOPHIA



SOPHIA LA MAPPATURA DELLE COMPETENZE AZIENDALI

Sophia in greco antico significa sapienza.

La Sapienza per Platone è la capacità di connettere abilità razionali e abilità tecniche, ma soprattutto di renderle concrete e tangibili. Da questo concetto, e forti della nostra esperienza di analisi dei ruoli aziendali, nasce lo strumento **SOPHIA - la Mappatura delle Competenze Tecniche e Soft per le Aziende.**

Cos'è la Mappatura delle Competenze?

La mappatura delle competenze è il processo attraverso il quale un'Azienda definisce, gestisce e sviluppa le competenze delle proprie persone, tenendo conto della propria Mission, delle strategie e degli obiettivi di business.

Perché è importante la Mappatura delle Competenze?

L'obiettivo della mappatura delle competenze è quello di avere un quadro oggettivo e chiaro delle conoscenze in possesso dalle singole persone presenti in Azienda in quel momento specifico, così da renderle esplicite e accessibili a tutta l'Organizzazione. Se le conoscenze delle singole persone sono codificate e accessibili, si possono implementare, se necessario, strategie di innovazione e competitività sul mercato.

A chi è rivolta la Mappatura delle Competenze?

Sophia è rivolto a tutte le Aziende che abbiano il desiderio di indagare, codificare e certificare le conoscenze tecniche e le competenze soft presenti nella propria Organizzazione in ottica di sviluppo.



Quando è indicato strutturare una Mappatura delle Competenze?

- Quando nasce l'esigenza di avere una fotografia attuale e concreta delle competenze già presenti in Azienda, sui membri di una funzione, di un team, di una linea di management, o su tutta l'Organizzazione. Per esempio, nelle professioni specialistiche la competenza tecnica è fondamentale: perché non capire se il nostro professionista conosca anche altre technicalità del mestiere (e a quale livello), di cui non ci siamo interessati in fase di assunzione perché in quel momento non servivano alla nostra Azienda, ma oggi sì?
- In fase di selezione, su una singola persona o sulla rosa di candidati finalisti.
- In ottica di crescita e/o sviluppo di una o più persone interne all'Azienda.

Quali sono i passaggi dell'indagine?

1. Incontro con il Cliente, durante il quale il consulente si occuperà di:

- Definizione e analisi del fabbisogno con la Direzione. In questa fase vengono definite le competenze tecniche e soft che si vogliono indagare.
- Confronto con persone che operativamente sono coinvolti nel ruolo che vogliamo indagare. In questa fase vengono definiti gli strumenti delle singole competenze.
- Convalida delle competenze da indagare.

2. Somministrazione del questionario sulle competenze tecniche e soft.

3. Analisi questionari tecnici.

4. Restituzione dei risultati.