



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?

Sophia è uno strumento di valutazione strettamente legato al ruolo della persona in Azienda. L'obiettivo vuole essere quello di avere un quadro oggettivo e chiaro delle conoscenze presenti in Azienda o necessarie per implementare strategie di business e di innovazione competitive sul mercato, ma anche nei confronti dei competitors. Inoltre, lo strumento ha lo scopo di rendere codificate, certificate e accessibili le competenze in possesso dalle singole persone presenti in Azienda in quel momento specifico.

Gli attori coinvolti sono sempre due:

- L'Azienda che esprime e racconta le competenze necessarie e desiderate per raggiungere i propri obiettivi;
- Le funzioni, i team, il singolo che mettono a disposizione le proprie competenze in ottica di codifica e confronto tra i desiderata e il reale.



A chi è rivolta la Mappatura delle Competenze?

Sophia è rivolta 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 tecniche 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?

- 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.
- Somministrazione del questionario sulle competenze tecniche e soft.
- Analisi questionari tecnici.
- Restituzione dei risultati.