



Global Skills Matrix

Caro collega HR,

Ci auguriamo che il nostro quadro di riferimento relativo alla Global Skills Matrix possa rivelarsi utile per te in qualità di rappresentante del dipartimento Risorse Umane. Speriamo che possa rendere più chiare le aspettative di performance e stabilire una chiara connessione tra prestazioni individuali e organizzative per i ruoli amministrativi all'interno della tua organizzazione. Nell'implementazione di questo quadro di riferimento, occorre prestare particolare cura nel bilanciare ogni dettaglio in modo flessibile, per evitare un approccio metodologico eccessivamente normativo e non inclusivo. Al fine di ottenere il massimo valore, raccomandiamo vivamente un duplice approccio che includa sia il personale amministrativo sia i supervisori.

Negli ultimi tempi è peraltro aumentata la consapevolezza che le performance professionali richiedano un mix di comportamenti, attitudini e abilità, e tali termini sono sempre più spesso usati in modo intercambiabile.

Questo framework ti aiuterà anche a comprendere il comportamento alla base di prestazioni competenti, come il pensiero critico o la risoluzione di problemi complessi, e descrive ciò che le persone apportano al proprio lavoro.

La Global Skills Matrix può essere utile per supportare la Talent Strategy e per guidare le attività HR in aree quali selezione, sviluppo e gestione delle prestazioni. Tuttavia, la matrice supporterà con successo i processi decisionali solo se saprà riflettere in modo accurato le esigenze dell'organizzazione e dei ruoli amministrativi in termini di competenze, esperienza e comportamenti.

Il Dipartimento HR potrà adottare la Global Skills Matrix per raggiungere i seguenti obiettivi:

- Garantire coerenza negli annunci di lavoro per i ruoli amministrativi e accuratezza nell'attrarre i giusti candidati.
- Fornire una migliore capacità di valutare e assumere il giusto candidato, includendo precisi requisiti nelle schede e nei questionari dei colloqui/interviste
- Supportare nella valutazione oggettiva delle prestazioni e dei relativi pacchetti retributivi in funzione del livello.
- Aumento dell'efficienza dei dipendenti grazie alla chiarezza delle aspettative di ruolo e dei risultati, sia per i titolari di ruoli amministrativi sia per i loro supervisori.
- Maggiore comprensione organizzativa dei ruoli amministrativi e dei diversi livelli di abilità richiesti.
- Migliore analisi dei bisogni formativi da parte del team HR Formazione e Sviluppo.
- Migliore gestione dei percorsi di carriera e dei piani di successione per i ruoli di assistente.

Contestualizzando quanto sopra, si dovrà quindi tenere conto delle specificità del ruolo e della persona, nonché delle necessità di talenti a medio e lungo termine in seno all'organizzazione, rappresentando l'etica e i valori dell'organizzazione stessa.

Comunicare lo scopo della matrice delle competenze è essenziale affinché i manager e le /gli assistenti della vostra azienda abbiano una comprensione comune dell'organizzazione e possano implementarla efficacemente nei processi decisionali relativi alle assunzioni, nella valutazione delle prestazioni o nella costruzione di piani di successione. La matrice dovrebbe costituire un punto di partenza per definire in modo condiviso le aspettative relative a competenze, comportamenti e prestazioni, ma applicata in modo flessibile a seconda del contesto dell'organizzazione e dei livelli di sviluppo e delle aspirazioni individuali dei dipendenti. La Global Skills Matrix verrà periodicamente rivista e aggiornata in base alla pianificazione degli organici, al fine di valutare carattere e requisiti di futuri cambiamenti nei ruoli amministrativi, per riflettere la natura mutevole delle attività e rimanere aperti a percorsi di carriera diversi.

Sarah Richson
Executive Coach and Strategic HR Expert