

Gestione delle carriere: ricerca, selezione, coaching e training delle persone

Docente: Prof.ssa Elena Tosca

8 marzo 2016

IL PERCORSO DI CARRIERA SECONDO EDGAR SCHEIN

**CARRIERA: PROCESSO CONTINUO RISULTANTE
DALLA COSTANTE NEGOZIAZIONE TRA
LAVORATORE E ORGANIZZAZIONE.**

L'individuo è soggetto attivo e proattivo, mette a confronto i propri bisogni e le proprie aspirazioni con la tipologia di lavoro, le possibilità di avanzamento e sviluppo.

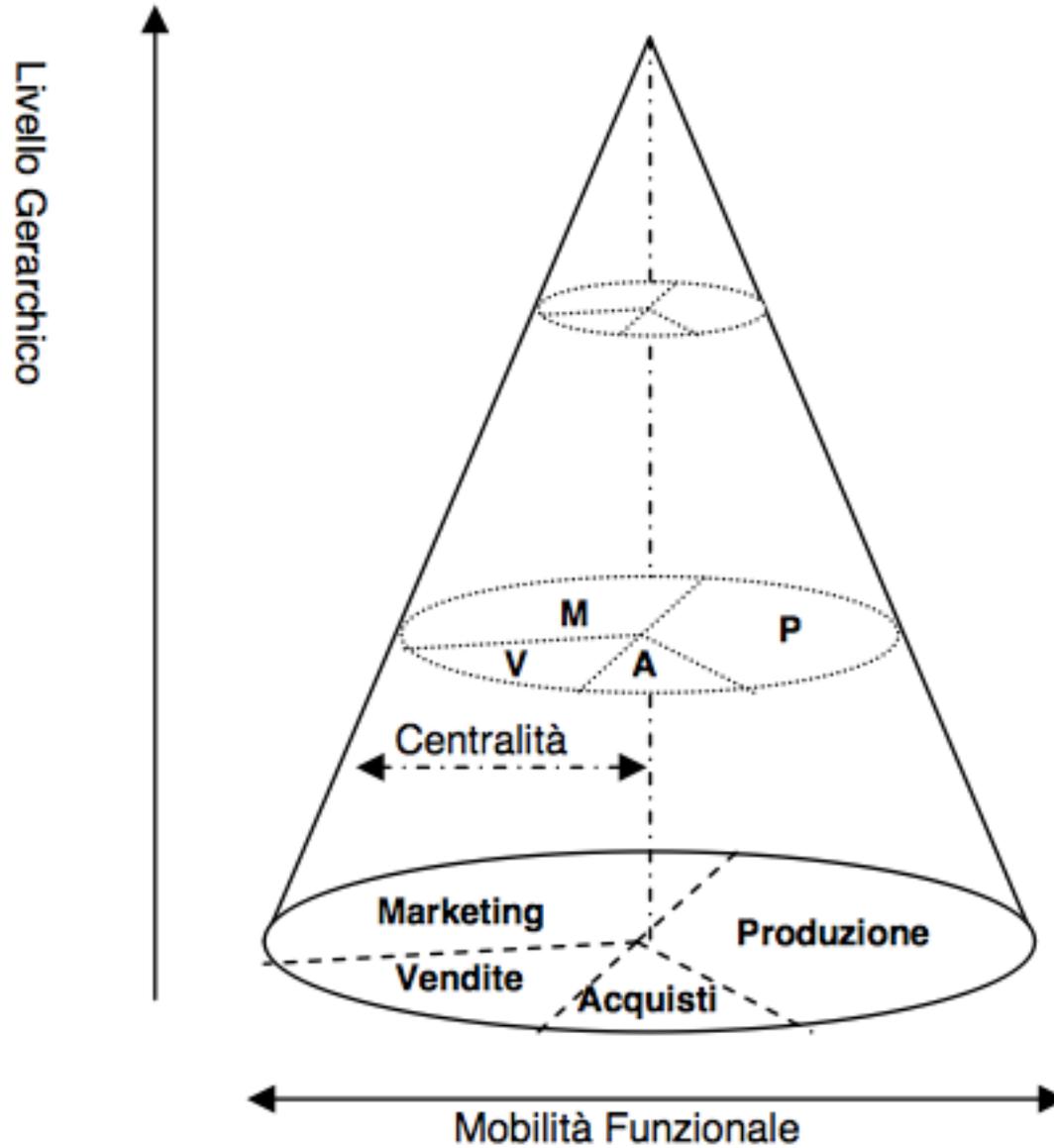
FASI PERCORSO DI CARRIERA SECONDO EDGAR SCHEIN

- 1. Pre-entrata e entrata**
- 2. Formazione e iniziazione**
- 3. Primo compito regolare**
- 4. Secondo compito**
- 5. Mantenimento, termine e uscita**
- 6. Post-uscita**

DIMENSIONI DEL PERCORSO DI CARRIERA SECONDO EDGAR SCHEIN

- ✓ **VERTICALE:** incremento (o decremento) di livello o di prestigio all'interno della gerarchia
- ✓ **RADIALE:** movimento laterale allo stesso livello e nella stessa funzione, acquisizione di una posizione con una diversa centralità
- ✓ **CIRCONFERENZIALE:** spostamento da una funzione ad un'altra

**DIMENSIONI
DEL
PERCORSO
DI
CARRIERA
SECONDO
EDGAR
SCHEIN**



Dalla carriera tradizionale alla Protean Career

Dimensione	Protean career	Carriera Tradizionale
Chi è responsabile?	Persona	Organizzazione
Valori di riferimento	Libertà, Crescita	Avanzamento
Livello di mobilità	Alto	Basso
Criteri di successo	Successo Psicologico	Posizione, Livello, salario
Attitudini centrali	Soddisfazione lavorativa, commitment	Organizational commitment

Tabella 1: Confronto tra Protean career e carriera tradizionale, adattato e tradotto da Hall (1976)

I ruoli nella gestione delle carriere

Collaboratori

- Chiedere feedback a capi e colleghi
- Identificare il loro sé reale e sé ideale in termini di carriera
- Ricercare sfide e trovare opportunità di apprendimento
- Creare un network interno ed esterno all'organizzazione
- Rendersi visibili
- Ottenere elevati livelli di performance

I ruoli nella gestione delle carriere

HR

- Fornire informazioni riguardo ad opportunità di crescita e sviluppo
- Supportare il collaboratore nella definizione della situazione attuale
- Supportare il collaboratore nella valutazione e scelta delle differenti opportunità

I ruoli nella gestione delle carriere

Capo

- Fornire feedback al proprio collaboratore
- Preoccuparsi della sua crescita
- Verificare il livello di motivazione ed engagement

COSA FARE?

Selezionate attentamente il vostro primo lavoro

- Come cominciate influenzerà il vostro percorso



Svolgete sempre un ottimo lavoro

- Dei buoni risultati lavorativi costituiscono la condizione necessaria per una carriera di successo
- Una performance mediocre può avere anche un riscontro positivo nel breve, ma i limiti emergono velocemente e influiscono sulle possibilità di avanzamento
- Un buon risultato lavorativo non è garanzia di successo ma, senza quello, una carriera è improbabile



Trasmettete una buona immagine di voi

- Bisogna saper valutare la cultura di un'organizzazione e i suoi valori per capire quali comportamenti vengono riconosciuti e apprezzati



Conoscete l'organizzazione

- Capire la struttura formale e informale
- Chi sono i decisori?
- Chi riporta a chi?

Siate visibili

- Il vostro contributo deve essere chiaro al vostro capo e a chi occupa posizioni chiave



Non rimanete nello stesso punto troppo a lungo

- Se siete in un percorso di crescita cambierete attività, responsabilità
- Cercate le occasioni, siate flessibili



Trovate un mentore

- Una guida vi aiuta a ridurre lo stress, a valutare opzioni e alternative



Supportate il vostro capo

- Fornite aiuto e supporto al vostro capo
- Non mettete in discussione o criticate il vostro capo di fronte ad altri



Siate pronti a cambiare

- Non rimanete fermi, siate disponibili a muovervi geograficamente o attraverso le strutture organizzative
- Siate disponibili a cambiare organizzazione



Continue ad aggiornarvi e accrescere competenze e conoscenze

- Le competenze permettono di distinguerci dagli altri
- Le aziende ricercano persone che sono interessate a crescere e svilupparsi



Sviluppate un Network

- Sviluppate relazioni con colleghi, clienti, fornitori, vi saranno utili per la vostra carriera
- Oggi più che mai la relazione è un elemento fondamentale per lo sviluppo della carriera



Il ruolo della funzione HR nello sviluppo delle carriere

INIZIATIVE:

- Propone e fornisce iniziative di formazione
- Fornisce servizio di consulenza sulle possibilità di carriera
- Fornisce feedback
- Dà opportunità di coaching e mentoring

Il ruolo della funzione HR nello sviluppo delle carriere

OBIETTIVO: ABBINARE

- Incoraggia la responsabilizzazione nei confronti della propria carriera
- Crea un contesto agevolante
- Comunica la direzione dell'azienda
- Definisce obiettivi e pianifica i passi da compiere

Il ruolo della funzione HR nello sviluppo delle carriere

MISURA IL POTENZIALE DEL COLLABORATORE E DEFINISCE OPPORTUNITA'

- Identifica il livello di competenze possedute
- Valuta talento e potenziale
- Identifica piani di successione
- Identifica fabbisogni di competenze futuri
- Stabilisce sentieri di carriera

Gestione delle carriere:

ricerca, selezione, coaching e training
delle persone

Docente: Prof.ssa Elena Tosca

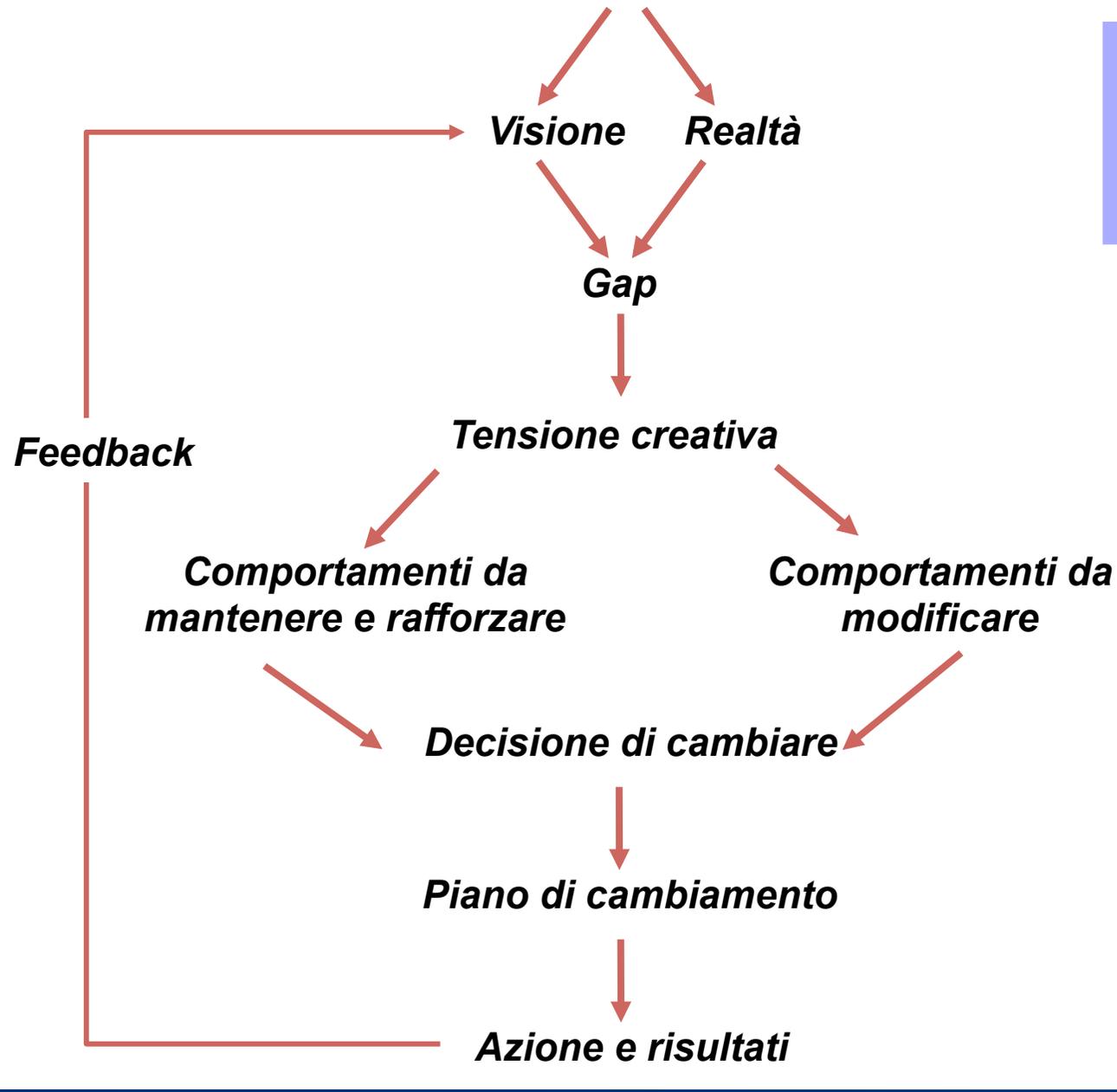
15 marzo 2016

Parto da me

Processo di cambiamento autodiretto

Consapevolezza di chi sono e chi vorrei essere

Management delle risorse umane



**Chiarire continuamente
quello che è importante per
noi**



*Tensione
Creativa*

**Continuare ad imparare
a vedere con maggior
chiarezza la realtà
corrente**



Chiarire
continuamente
quello che è
importante per noi:
definire il nostro
sogno

Le rappresentazioni interne

Una caratteristica di tutte le persone di grande successo è quella di saper sognare. L'abilità di vedere nella loro mente il proprio obiettivo già realizzato. Come un architetto che riesce a immaginare una casa finita ed arredata nei minimi dettagli, e tutto ciò prima ancora di aver posato il primo mattone.

La capacità di desiderare l'impossibile

"Se non corriamo dietro all'impossibile, le cellule che presiedono alla nostra immaginazione si atrofizzeranno per mancanza di esercizio e non inventeremo mai più niente. Non percepiremo mai quel senso di euforia che ci deriva dall'aver reso possibile l'impossibile; e in assenza di una simile esperienza troveremo conferma al nostro convincimento che la sola cosa ragionevole sia di desiderare ciò che ci risulta possibile. Un cerchio da cui non si esce."

Robert Fritz

La maggior parte delle persone ha un senso limitato del sogno.

Quando esplicitiamo ciò che crediamo di volere, la maggior parte delle volte diciamo quello di cui vogliamo liberarci.

La capacità di concentrarsi sul risultato finale che realmente si vuole conseguire, e non sugli obiettivi secondari, è un aspetto fondamentale nella definizione del sogno.

Il sogno è assoluto e non relativo. E' qualcosa che si desidera per il suo valore assoluto, non per la collocazione che ha in confronto a qualcosa d'altro.

*“You must be the
change you wish to
see in the world.”*

Gandhi

ESERCITAZIONE: LA MIA VISIONE PERSONALE

Continuare ad
imparare a vedere
con maggior
chiarezza la realtà
corrente

Cosa è importante per me?

I valori sono il centro di tutto.

Qualsiasi persona poggia le basi delle proprie reazioni comportamentali e del proprio adattamento all'ambiente circostante sui valori.

“Un valore è un principio, una qualità che è per noi fondamentale, intrinsecamente desiderabile”

Rappresentano ciò che ci sta a cuore.

I valori sono i concetti fondamentali alla base del comportamento ideale, i principi fondamentali su cui si fondono le decisioni e le scelte.

Potremmo essere disposti a venire ad un compromesso, a rinunciare a tutto ma non se ciò tocca un nostro valore. Un valore è una convinzione che parte dal nostro interno, uno stile di vita, un modo di essere che vorremmo trasferire ai nostri figli, ai nostri collaboratori, ai nostri colleghi.

Un valore è un qualcosa di personale che non può essere copiato o preso a prestito da altri.

ESERCITAZIONE:

I MIEI VALORI

**Come mi vedo
e come mi
vedono gli
altri?**

Immagine : progetta il tuo futuro

IL MARKETING DI SE STESSI

- **CHE TIPO DI PERSONA VUOI ESSERE?**
- **COME FARLO CAPIRE AGLI ALTRI?**

**Quali comportamenti adottare
(programmandoli, realizzandoli e
controllandoli) nell'attività di rapporto con
gli altri, con lo scopo di realizzare obiettivi
e aspirazioni personali?**

Immagine : progetta il tuo futuro

- **Esiste la funzione marketing nella mia personalità?**
- **Lo scambio con l'esterno, il rapporto con gli altri è sempre avvenuto in modo casuale, spontaneo oppure è già guidato, voluto, pensato e scelto?**
- **Mi interessa pensare ai miei obiettivi di vita/lavoro, chiedendomi che tipo di persona devo essere e quale comportamento devo porre in atto per aumentare la probabilità di realizzarli?**

Progetta il tuo futuro: lavora sui comportamenti

Management delle risorse umane

