

MASTER IN HR & SOCIAL RECRUITING
SVILUPPO E GESTIONE DEI TALENTI

Project Work
2018
Abstract

I EDIZIONE
maggio - ottobre 2018

“Il Talent Management in CDP”



Il progetto ha lo scopo di ideare un processo di *Talent Management* (TM) da poter implementare all'interno del Gruppo Cassa Depositi e Prestiti. A partire dallo studio dei principali orientamenti teorici, si sono approfonditi i concetti di capitale intellettuale, di talento e delle relative caratteristiche, per poi individuare tre *skills* principali determinanti il talento rispetto al contesto CDP. In seguito, sono state analizzate le strategie di *employer branding* ed *employee value proposition* più efficaci al fine di attrarre e mantenere i talenti. Il processo di TM prevede, tramite specifiche prove, l'individuazione di criteri *ad hoc* di selezione e di valutazione. Infine, l'elaborato presenta un quadro inerente alla mappatura dei ruoli all'interno dell'organizzazione, alla valutazione delle performance e ai principali piani di sviluppo attuabili per i talenti.

Allievi: Francesco Cecere, Annalisa Boccuzzi, Fabiana Di Dato, Marilia Palma, Melania Prisco

FERRARELLE

“Guidare il cambiamento organizzativo attraverso le competenze distintive”



Ferrarelle SpA, azienda 100% italiana, opera nella distribuzione di acque minerali. Il Project Work ha sviluppato il tema della gestione del cambiamento organizzativo attraverso le competenze distintive nel settore. Il team ha avanzato una proposta del tutto originale di *change management*, simulando uno scenario ipotetico e il raggiungimento dell'obiettivo aziendale del 100% di sostenibilità. La strategia proposta si è basata sull'ideazione di un prodotto pilota: “Le Sfere Nereidi”, l'acqua ideata per soddisfare l'apporto nutritivo necessario per le donne. Il suo involucro a forma di sfera è 100% biodegradabile e tascabile. In questa nuova prospettiva, l'obiettivo dell'HR è quello guidare il cambiamento, attraverso la People Strategy, supportata dalla comunicazione e lo sviluppo di quattro competenze distintive: orientamento al cliente, ecorientamento, autocontrollo emotivo, innovazione e sviluppo delle risorse solo per i manager.

Allievi: Martina Ferrante, Giulia Ferraro, Gabriella Fevola, Paola Lenzi

NETCOM

“WELCOM: Valorizzare le persone attraverso il welfare aziendale”



Considerando l'instaurarsi di un «circolo virtuoso» tra welfare e rendimento aziendale, anche nelle PMI italiane, il presente lavoro illustra il sistema di welfare progettato per Netcom Group, con l'obiettivo di agire sulla motivazione, il senso di engagement, la produttività e la retention, ponendo al centro la persona e i suoi bisogni.

L'importanza di strutturare piani di Welfare aziendale, in effetti, ha subito, nel corso degli ultimi anni un notevole incremento, anche in virtù del fatto che l'implementazione di tali strumenti permette alle aziende di aumentare la produttività, migliorare il clima organizzativo e contribuire al benessere dei dipendenti.

Allievi: Anna Maria Liguoro, Domenico Aliperta, Assunta Aquino, Carla Balido, Anna Pollicino

“Change Management & Smart Working”



Il presente elaborato ha la finalità di progettare un piano di consulenza per PwC Milano relativamente al programma di Change Management, il quale sottende il cambiamento di building che avverrà nel 2020, con l’obiettivo di ottimizzare il programma di Smart working aziendale. La metodologia di lavoro utilizzata è stata articolata nelle seguenti fasi: Discovering, Benchmarking, Brainstorming e Proposing. Il piano di consulenza prevede tre step: Assessment, volto all’analisi dell’As is propedeutico alla progettazione del To be; Co-Design, ovvero un piano di comunicazione ed engagement; Adoption, ossia un programma di formazione finalizzato a migliorare le dinamiche relazionali e le competenze social e digital. Il risultato auspicato dall’implementazione del piano è quello di ottenere un’azienda e persone pronte ad accettare la sfida lanciata dal nostro tempo: il cambiamento.

Allievi: Anna Chiara De Angelis, Gianmarco De Martino, Silvia Dea Grosso, Ilaria Opera, Giulia Tittarelli

RELIANCE CONSULTING GROUP

“Analisi AS IS e TO BE di processo come strumento per valutare la formazione”



Il progetto è stato svolto in collaborazione con Reliance Consulting Group, una società di consulenza napoletana che opera nel campo delle Risorse Umane. Il lavoro è partito dall’analisi di processo “AS IS” dell’area H.H.O.R.S - *Head Hunting, Orientamento, Ricerca e Selezione* e dell’area F.O.S - *Formazione Organizzazione e Sviluppo* della società, effettuata tramite interviste semi-strutturate rivolte ai responsabili di area ed all’Amministratore Unico. È seguita a questa un’attività di Process Mapping, rappresentazione grafica dei processi che ne ha permesso l’analisi e l’individuazione dei fabbisogni e dei punti da migliorare. Gli interventi formativi dedicati alle risorse impiegate, volti al superamento delle criticità individuate, hanno permesso al processo di giungere ad una nuova condizione “TO BE” che, nel caso specifico, ha riportato alcune delle attività ad avere standard qualitativi e tempi di realizzazione in linea con quelli della società.

Allievi: Francesca Sepe, Jacopo Febbraro, Filomena Grano, Valeria De Lucia