Amalfitana, caos anche ad ottobre: “Rimoduliamo gli orari”

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 23, 2023
selezione articoli 23_10_23 15

Confindustria è nel caos anche Vigorito rinuncia, Jannotti Pecci reggente

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 23, 2023
selezione articoli 23_10_23 20

Impasse Confindustria / Vigorito lascia la reggenza

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 23, 2023
selezione articoli 23_10_23 22

Bonomi: Investimenti per la crescita, risorse al taglio della spesa

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 23, 2023
selezione articoli 23_10_23 28

Da Industria 5.0 agli aiuti per il Sud: le incognite del cantiere incentivi

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 23, 2023
selezione articoli 23_10_23 30

Fisco, stop cartelle pazze

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 23, 2023
selezione articoli 23_10_23 35

Bollette, un anno in più per il mercato tutelato

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 23, 2023
selezione articoli 23_10_23 37

Pil, Italia prima rispetto ai livelli pre covid

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 23, 2023
selezione articoli 23_10_23 42

Formazione in Tunisia, progetto per 40 addetti fuori dal decreto flussi

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 23, 2023
selezione articoli 23_10_23 45

Progetto D-SKILLS, una iniziativa strategica di Fondirigenti

scritto da datiweb | Ottobre 23, 2023

D-Skills Tool *Conosci il tuo livello di competenze manageriali agite e necessarie in situazioni di "rottura", crisi, eventi dirompenti (disruptive event)*

Scenario di riferimento

Gli eventi "cigno nero", come quelli che stiamo vivendo da qualche anno, (pandemia COVID, crisi energetica, tensioni internazionali, ambientali, tecnologiche, etc.), si rivelano improvvisi e dirompenti, generando nuovi contesti difficilmente prevedibili che incalzano chi governa, ogni giorno, ad attuare manovre discontinue. Le imprese per non fermare l'attività nel periodo pandemico hanno dovuto attuare, per esempio, un veloce cambiamento organizzativo, investendo in innovazione digitale, per essere preparate e avere competenze.

La reazione necessaria alla sopravvivenza delle imprese ha dimostrato un altissimo livello di resilienza, ma non basta. Devono essere individuate e rafforzate competenze chiave che consentano ai dirigenti di tenersi pronti ad affrontare nuovi scenari imprevedibili.

Target del progetto

15 dirigenti di aziende aderenti a Fondirigenti e 35 dirigenti/manager/quadri, tutti appartenenti ai settori Metalmeccanico, Chimica, Gomma plastica, Alimentare, Carta, Trismo, Servizi etc., settori rappresentativi della provincia di Salerno.

Obiettivi
Rilevare le competenze manageriali applicate e quelle necessarie in situazioni di "rottura", legate al campo dell'innovazione, della sostenibilità, nuove tendenze globali, mondo della tecnologia digitale e ad un nuovo modo di operare su un modello di business.

Obiettivi specifici
– realizzare un'analisi delle competenze sviluppate dai dirigenti e dai manager, in situazione di emergenza di un evento dirompente e di crisi e delle competenze impiegate nei laboratori simulati; -identificare e definire 10 competenze chiave strategiche manageriali e tecnico gestionali atte a prevenire e pianificare interventi per ridurre i disruption events;
– individuare un modello di competenze virtuoso di riferimento per sviluppare una gestione resiliente, efficace ed efficiente, in materia di prevenzione e reazione ai continui e improvvisi disruption events;
– realizzare un sistema di assessment via web (DSkills tool) del modello di competenze "Disruptive Skills";
– diffondere i risultati della survey, le video – interviste dei laboratori, gli elevator pitch, la rilevazione delle competenze finali. Il DSkills tool verrà condiviso tra i soci del territorio di Confindustria Salerno e Federmanager Salerno, attraverso Fondirigenti a livello nazionale.

Attività core

L'iniziativa Disruptive Skills si articola in 4 macro-fasi.
FASE 1. Indagine: 2 mesi
FASE 2. Laboratori/focus group: 3 mesi

FASE 3. Sviluppo modello di competenze “Disruptive Skills” e tool “DSkills”: 3 mesi
FASE 4. Reportistica e output (azioni di diffusione): 2 mesi

FASE 1 La survey sarà effettuata attraverso la somministrazione ad un campione rappresentativo di 50 persone tra dirigenti, manager e quadri: 15 dirigenti appartenenti ad aziende iscritte a Fondirigenti e 35 individuati in aziende associate a Confindustria Salerno e/o manager iscritti a Federmanager Salerno. I dati saranno analizzati ed elaborati e il loro studio rappresenterà il primo report propedeutico alla Fase 2. Output: della fase 1: questionario, report sulla survey Il dirigente è coinvolto nella compilazione del questionario online.

FASE 2 La fase 2 consta di 6 sessioni di n. 4 ore cadauna (per un totale n. 3 giornate). La 1° sessione consiste in analisi della logica utilizzata nella survey e condivisione dei risultati della fase 1 in cui verrà coinvolto il gruppo di 15 dirigenti. Nelle altre sessioni di laboratorio, i 15 dirigenti saranno divisi in 5 sottogruppi per la realizzazione di altrettanti focus group, tematici e itineranti nella provincia di Salerno. Tutte le sessioni prevedono la presenza di un moderatore e uno psicologo (Osservatore). L’impegno di ogni dirigente è solo di mezza giornata (4 ore). Complessivamente, in questa fase ogni dirigente sarà coinvolto per una giornata lavorativa suddivisa in 2 sessioni di 4 ore ciascuna (la 1° sessione in plenaria con tutti i dirigenti, la 2° sessione in sottogruppo di 3 dirigenti). Come si articola il focus group: dopo la presentazione dell’iniziativa, i 15 dirigenti saranno sottoposti ad una problematica, ricostruendo l’ambiente del “disruptive event”. Saranno prese in esame alcune delle competenze manageriali impiegate nelle attività dai partecipanti grazie all’osservazione dei comportamenti adottati. Le attività di focus group saranno oggetto di osservazione e studio per rilevare le competenze messe in atto dai partecipanti, in caso di improvvisi cambi di scenario con

eventi di rischio (disruptive events) che modificano il contesto. Saranno osservate ancora le competenze gestionali e di networking messe in atto in situazioni realistiche e fortemente emotive. Durante il debriefing, in particolare l'Osservatore raccoglierà i feedback dei partecipanti in merito alle competenze sperimentate nei laboratori.

FASE 3 Sviluppo, sulla base degli elementi ricavati dalle fasi 1 e 2, di un tool via web (DSkills) ovvero un sistema di assessment con le indicazioni delle modalità di sviluppo formativo, esperienziale. In questa fase non è previsto il coinvolgimento del dirigente.

Risultati
I risultati dell'indagine e dell'osservazione dei laboratori costituiranno il modello di competenze "Disruptive skills", che sarà diffuso, insieme al DSkills Tool in un evento finale, durante il quale saranno mostrati inoltre gli elevator pitch, le video interviste e un'analisi ragionata delle attività dei laboratori.

D-Skills Tool
Conosci il tuo livello di competenze manageriali agite e necessarie in situazioni di "rottura", crisi, eventi dirompenti (disruptive event)

https://www.confindustria.sa.it/d-skills/

Codice SmartCIG: Z57378FF62