

Mappare per valorizzare

Un approccio innovativo alla mappatura delle competenze organizzative attraverso interviste qualitative e autovalutazioni strutturate basate sulla scala Dreyfus

3,0/5

Maturità Media

60%

Competenze Solide

40%

Livelli Superiori

5

Ruoli Analizzati

.|| Metodologia di analisi

La metodologia adottata combina **interviste qualitative approfondite** con **autovalutazioni strutturate** basate sulla scala Dreyfus, che articola la padronanza delle competenze in cinque livelli progressivi:

Novizio → Principiante Avanzato → Competente → Proficiente → Esperto

🎯 Tre Dimensioni Chiave

Maturità delle competenze individuali: Valutazione del livello tecnico e professionale

Potenziale di sviluppo latente: Identificazione delle aree di crescita strategica

Connessioni trasversali: Pattern significativi tra ruoli diversi

L'approccio aggregato per ruolo consente di identificare **pattern significativi**, indicatori di **equilibrio organizzativo** e aree di **differenziazione strategica** che rappresentano punti di forza competitivi.



Una base solida e diffusa

Il quadro complessivo rivela un'organizzazione caratterizzata da **competenze solide e ampiamente distribuite**. La media di 3,0 su 5 posiziona il sistema nel range "Competente", che nella scala Dreyfus rappresenta il livello di **piena autonomia operativa**: le persone non si limitano a eseguire procedure, ma comprendono il contesto e sanno adattare le proprie azioni.

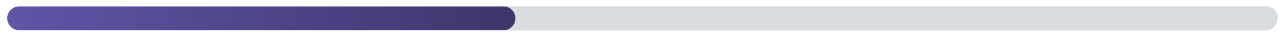
Competenze al livello Competente o Superiore

60%



Competenze ai livelli Proficiente ed Esperto

40%



"L'assenza di polarizzazioni marcate è un segnale di sistema stabile e maturo. Non emergono aree di criticità sistemica né isole di competenza isolate."

Le differenze tra ruoli non rappresentano discontinuità problematiche, ma piuttosto **specializzazioni complementari** che arricchiscono il patrimonio collettivo. Questa distribuzione armonica costituisce una base solida per strategie di sviluppo mirate ed efficaci.

HR manager – La regia relazionale

L'HR manager emerge come **regista delle dinamiche relazionali** dell'organizzazione. Il profilo è caratterizzato da una spiccata capacità di leggere i contesti interpersonali, mediare conflitti e costruire ponti tra prospettive diverse.

Punti di Forza

- **Conflict mediation:** Gestione tensioni e facilitazione dialogo
- **Strategic thinking:** Visione di lungo periodo
- **Influencing:** Coinvolgimento e motivazione
- Solidi valori etici e gestione riservatezza

Aree di Crescita

- **Coaching:**
Accompagnamento individuale
- **Recruiting:** Tecniche di selezione
- **Compensation & Benefits:**
Strumenti retributivi



La combinazione di pensiero strategico e influenza relazionale posiziona questo ruolo come **catalizzatore culturale**: non solo gestisce processi HR, ma plasma l'ambiente in cui le persone lavorano, apprendono e crescono insieme.

□ Inside sales – La relazione che unisce



Il ruolo di inside sales estero rappresenta il **punto di contatto critico** tra l'organizzazione e i mercati internazionali. La figura eccelle nella costruzione e nel mantenimento di relazioni commerciali complesse.

└─ Eccellenze

- **Customer communication:**
Gestione comunicazioni clienti
- **Pipeline management:**
Opportunità commerciali strutturate
- **Negoziazione:** Accordi win-win con precisione operativa

↗ Sviluppo con Maggiore Impatto

- **De-escalation:** Gestione tensioni critiche
- **Complaint handling:**
Risoluzione reclami efficace
- **Time management:**
Ottimizzazione produttività

Lo sviluppo di queste competenze permetterebbe di gestire con ancora maggiore efficacia le situazioni di pressione, consolidando il ruolo di **interfaccia affidabile** tra clienti, processi interni e team operativi.



Tecnologa R&D – Rigore e innovazione

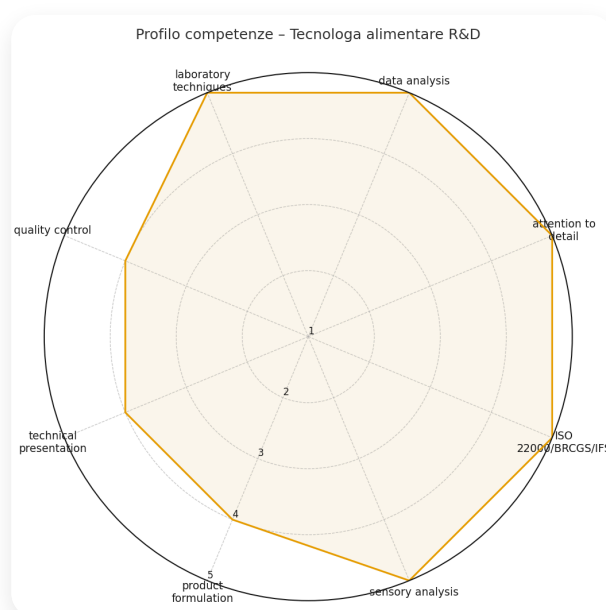
La tecnologia alimentare R&D rappresenta il **cuore scientifico dell'innovazione aziendale**. Il profilo è caratterizzato da una forte identità tecnica e da un approccio metodologico rigoroso che garantisce affidabilità e replicabilità dei risultati.

Eccellenza Tecnica

- **Laboratory techniques:**
Competenze di laboratorio avanzate
- **Data analysis:** Analisi dati rigorosa
- **Sensory analysis:**
Valutazione organolettica
- **Attention to detail:** Disciplina metodologica

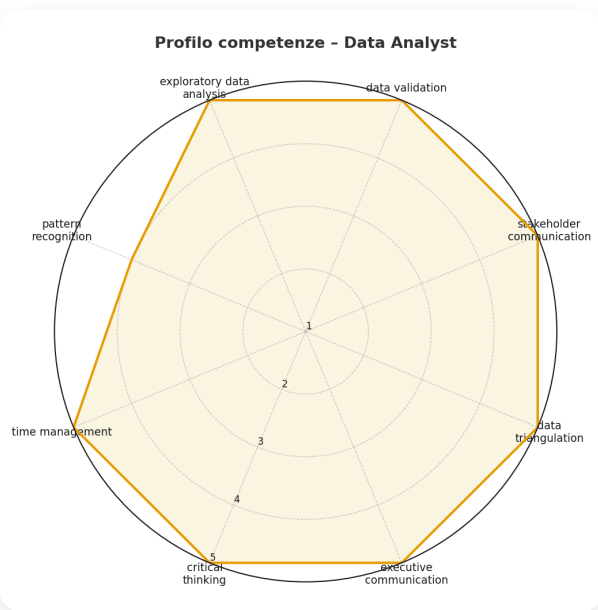
Innovazione Metodologica

- **Experimental design:**
Progettazione sperimentazioni
- **Statistical analysis:** Analisi statistica avanzata



Le opportunità di crescita permetterebbero di passare dall'esecuzione rigorosa di protocolli alla **progettazione autonoma di sperimentazioni complesse**, amplificando il contributo strategico all'innovazione aziendale.

|| Data analyst – Pensiero critico e sintesi



Il ruolo di data analyst si configura come **interprete strategico dei dati**, capace di trasformare numeri e pattern in insight azionabili per il business.

└─ Dimensioni Fondamentali

- **Data validation:** Verifica qualità e affidabilità
- **Exploratory analysis:** Scoperta pattern emergenti
- **Communication:** Traduzione insight complessi

↗ Evoluzione Strategica

- **Data storytelling:** Narrazioni coinvolgenti
- **Business acumen:** Analisi proattive

La combinazione di **visione analitica e chiarezza espositiva** posiziona il data analyst come ponte essenziale tra il mondo dei dati e quello delle decisioni strategiche, costruendo narrazioni basate sui dati che guidano scelte consapevoli.

✳ Addetta logistica – Efficienza e controllo

Il ruolo di addetta logistica costituisce la **spina dorsale operativa** dell'organizzazione, garantendo che i flussi informativi e materiali si sincronizzino con precisione.

└ Competenze Distintive

- **Process optimization:** Analisi flussi operativi
- **Issue triage:** Gestione efficace priorità
- **Attention to detail:** Precisione sistematica

↗ Completamento Profilo

- **Data accuracy:** Accuratezza dati avanzata
- **Cost tracking:** Controllo costi operativi



Il presidio solido fa di questo ruolo un **punto di riferimento per il coordinamento** tra produzione e sistemi informativi. L'attenzione al dettaglio garantisce accuratezza che permette decisioni basate su informazioni corrette e tempestive.

II DNA comune dell'organizzazione

Oltre le specializzazioni tecniche che caratterizzano ciascun ruolo, emerge un **patrimonio di competenze condivise** che costituisce il vero DNA organizzativo. Queste skill trasversali rappresentano i valori in azione: non proclami astratti, ma **comportamenti concreti osservabili quotidianamente**.

Attention to Detail

Trasversale



Problem Solving

Diffusa



Teamwork

Collaborazione Autentica



Time Management

Orientamento Risultati



"La presenza diffusa di queste competenze disegna una cultura organizzativa coesa caratterizzata da cura nei processi, collaborazione autentica e orientamento ai risultati."

La varietà delle specializzazioni tecniche non frammentano l'organizzazione, ma si innesta su questo **substrato culturale condiviso**, generando un sistema che combina differenziazione e coesione, autonomia e interdipendenza. È questo equilibrio tra unicità dei contributi e condivisione di valori a rendere possibile una vera **intelligenza collettiva**.

🎯 Dall'analisi all'azione

La mappatura delle competenze non è un esercizio fine a se stesso, ma il **punto di partenza per strategie di sviluppo concrete e sostenibili**. Le linee di sviluppo proposte valorizzano la ricchezza esistente, trasformando il patrimonio di competenze in leva evolutiva.

👤 Micro-Mentoring tra Ruoli

Creare occasioni strutturate di scambio tra ruoli complementari: l'HR manager può supportare l'Inside Sales sulla gestione dei conflitti, il data analyst può affiancare la logistica sull'analisi dei dati, la tecnologa R&D può trasferire rigore metodologico. **Sessioni brevi, focalizzate, pratiche.**

🏠 Standard Condivisi

Definire insieme standard di eccellenza sulle competenze trasversali chiave: time management, collaborazione, problem solving. Non imposizioni dall'alto, ma **co-costruzione di buone pratiche** che partano dall'esperienza concreta delle persone.

💡 Vetrina delle Buone Pratiche

Creare spazi dove le persone possano condividere soluzioni efficaci, approcci innovativi, strumenti utili. Rendere visibile il know-how implicito, trasformandolo in **patrimonio accessibile a tutti**.

↗ Rilevazione Evolutiva

Ripetere la mappatura periodicamente, non per verificare "livelli", ma per leggere spostamenti e direzioni di crescita. L'evoluzione delle competenze è il vero **indicatore di una cultura dell'apprendimento viva e attiva**.

□ Conclusioni

L'analisi condotta rivela un'organizzazione matura, con **competenze diffuse e complementari** che costituiscono una base solida per crescere. La varietà dei profili non genera frammentazione, ma ricchezza: ogni ruolo porta specializzazioni uniche che si integrano in un sistema coeso.

Il punteggio medio di 3,0 su 5 posiziona l'organizzazione nel range "Competente" della scala Dreyfus, indicando **piena autonomia operativa** e capacità di adattamento. Il 60% delle competenze al livello competente o superiore testimonia un presidio solido e diffuso delle skill essenziali.

"La crescita passa dalla circolazione del sapere, non dalla correzione. Le competenze si comportano come una rete vivente: ogni nodo che si rafforza amplifica il potenziale dell'intero sistema."

Questo approccio trasforma lo sviluppo da processo individuale a **dinamica collettiva**, dove ogni persona che cresce contribuisce alla crescita degli altri. L'organizzazione emerge come sistema di apprendimento continuo, dove il patrimonio di competenze non è statico ma in costante movimento, alimentato dalla circolazione di conoscenze, pratiche ed esperienze tra ruoli e persone diverse.

tacita.ai

Powered by Tacita.ai

Report di Mappatura Competenze Organizzative