ModulO 03: sviluppo dei dipendenti

Foglio di lavoro: Sviluppare un piano di sviluppo dei dipendenti - Casi di studio per la discussione

–



**Nome del progetto:** Bridging the gap between VET and business: Modern talent management and analytics 4.0 for SMEs in Europe  
**Acronimo del progetto:** Talent 4.0  
**Numero del progetto:** 2018-1-AT01-KA202-039242

# Istruzioni

# Step 01 – Dividersi in due squadre

# Gli studenti dovrebbero essere divisi in due squadre, ognuna delle quali dovrebbe ricevere uno dei casi di studio forniti di seguito. Le due squadre dovrebbero investire 20-25 minuti per discutere i parametri di ciascuno dei due casi e poi elencare i passi che il management e i dirigenti dovrebbero fare in ciascuno dei due casi per sostenere i loro dipendenti nel loro sviluppo professionale e personale.

# Step 02 – Presentazione

# Le due squadre dovrebbero riconvocarsi e ognuna di loro dovrebbe eleggere un rappresentante per presentare il caso che hanno esaminato insieme all'elenco di misure e passi che propongono, al fine di assistere i dipendenti in questione. Gli individui di entrambe le squadre possono fare interventi per suggerimenti o porre domande nel tentativo di migliorare collettivamente il piano di sviluppo dei dipendenti proposto.

# Step 03 – Discussione

Dopo le presentazioni, il gruppo avrà l'opportunità di discutere il processo, qualsiasi sfida che percepiscono nel processo, così come le cose che ritengono debbano essere prese in considerazione o gli approcci e i passi che credono possano essere utili dalla loro esperienza personale o professionale.

**Caso 1**

John, di 50 anni, ha lavorato in fabbrica da quando si è laureato, mostrando sempre grande impegno nel suo lavoro ed eccellendo nelle sue responsabilità. I suoi supervisori lo lodavano sempre per la sua etica del lavoro e il suo significativo contributo all'azienda, fornendo recensioni positive su di lui alla direzione. Di conseguenza, la direzione dell'azienda ha deciso di esplorare la possibilità di promuoverlo a manager di linea a capo di un team di altri 3 dipendenti. Tuttavia, hanno avuto alcune riserve nel farlo perché ritengono che non possieda le competenze digitali che alcuni dei dipendenti più giovani hanno, di cui ha bisogno per adattarsi ai continui cambiamenti del lavoro tecnico, e non ha alcuna esperienza precedente nella gestione, supervisione e guida di un team.

**Caso 2**

Helen, 23 anni, è un funzionario junior in una società di consulenza finanziaria dove è responsabile di trattare con una vasta gamma di clienti fornendo loro consigli e rispondendo alle richieste in termini di operazioni finanziarie. Questo è il primo lavoro di Helen da quando si è laureata all'università, ed è nell'azienda da 6 mesi. Sebbene sia contenta di questa opportunità, non è sicura delle prospettive che questo settore comporta per lei, e se questo è qualcosa che vorrebbe fare a lungo termine. Inoltre, sente che le mancano l'esperienza e le conoscenze per svolgere con competenza i suoi compiti. Essendo un'introversa, non è ancora del tutto a suo agio nel trattare e nel fare rete con clienti e collaboratori a livello interpersonale.

Per saperne di più vai al nostro sito web del progetto [t4lent.eu](https://t4lent.eu/)

O alla pagina facebook

@t4lent.eu