

CSE - Il sistema delle competenze nello sviluppo del capitale umano

La Vision che guida il Gruppo CSE è offrire un sistema informativo performante, flessibile e innovativo in grado di accompagnare i clienti nel percorso di trasformazione digitale; un percorso che sta interessando il mercato bancario e finanziario in misura sempre più impattante e sfidante.

Il raggiungimento della Vision, che rappresenta l'obiettivo massimo dell'organizzazione, si basa sull'assunto che il successo di ogni organizzazione dipende anche dalla capacità di alimentare e preservare nel tempo il proprio patrimonio di competenze, nell'ambito di un sistema di gestione e sviluppo del capitale umano.

Da Human Resources a Human Capital

I moderni sistemi di gestione e sviluppo del capitale umano (Human Capital) hanno trasformato completamente le tradizionali funzioni del mondo HR e le modalità di gestione dei dipendenti. Così la nuova funzione Human Re-

sources non può che avere un DNA agile per riuscire ad affrontare sfide come la trasformazione delle competenze, la fidelizzazione dei dipendenti e la capacità di adattare la cultura organizzativa in funzione dei mutamenti di contesto, tecnologici e di processo.

Il sistema delle competenze

Nell'attuale sistema, caratterizzato da grande complessità e scarsa prevedibilità, la creazione di valore per i clienti dipende sempre di più dalle caratteristiche delle persone, non confinabili in ruoli statici, ma sempre più riferibili a ruoli in continua evoluzione, con profili di competenze mutevoli. Ecco quindi la necessità di prendersi cura, in ottica di people care, dello sviluppo del capitale umano attraverso la costruzione di un vero e proprio inventario delle competenze, da monitorare e aggiornare periodicamente, per garantire livelli elevati di performance. CSE ha adottato un modello di competenze che trova applicazione nell'analisi e valutazione dei profili di ruolo. Il ruolo organizzativo, definito in termini di mission affidata e responsabilità attribuite, porta necessariamente con sé un bagaglio di conoscenze, capacità e comportamenti che consentono alla persona di ricoprire il ruolo nella modalità "ideale", ossia attesa dall'organizzazione. Per dare alle per-

sone la possibilità di ricoprire al meglio un ruolo organizzativo è importante individuare e monitorare nel tempo il gap di competenze tra profilo posseduto e profilo richiesto. Il tutto in un percorso di valorizzazione dell'individuo che prevede, oltre alla messa a disposizione di percorsi formativi standard, un approccio di learning organization.

La gestione dell'emergenza come opportunità

In questi mesi in cui il mercato globale è interessato da una situazione di emergenza epidemiologica, il Gruppo CSE ha dato prova di grande resilienza e capacità di adattamento. L'intera organizzazione è stata in grado di trasformare le difficoltà in opportunità di cambiamento. Le persone di CSE hanno dimostrato da subito la capacità di accettare il repentino cambiamento di mercato, il possesso di forti conoscenze di processo per rispondere prontamente alle nuove esigenze dei clienti e i giusti atteggiamenti e orientamenti che hanno consentito all'organizzazione di far fronte alle criticità. Queste competenze ci permettono di guardare al futuro con fiducia e consapevolezza.

Dott.ssa Sarah Galli

Responsabile Settore Risorse Umane
CSE



Sarah Galli,
Responsabile
Settore Risorse
Umane di
CSE