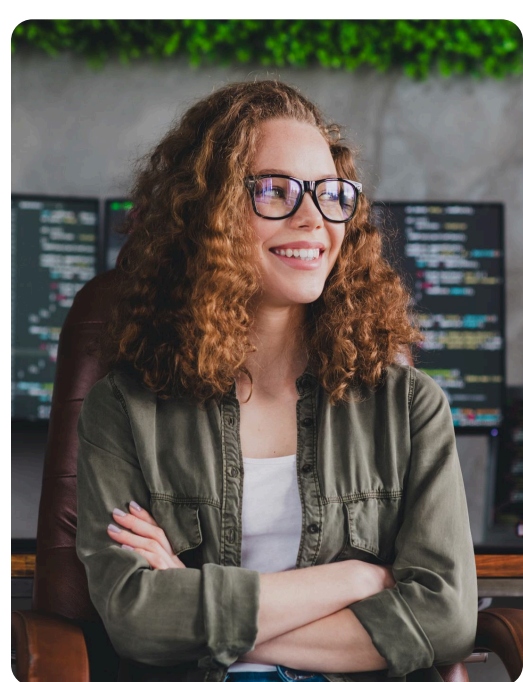


Career mapping una guida per i responsabili della talent acquisition



Le mappe o i percorsi di carriera (career path) sono degli strumenti che mostrano ai dipendenti come possono progredire all'interno di un'organizzazione per raggiungere i propri obiettivi professionali. Offrire percorsi di crescita strutturati è un ottimo modo per acquisire e fidelizzare i profili più adatti alle esigenze dell'azienda. Inoltre, i percorsi di carriera sono una strategia efficace per aiutare il personale dell'organizzazione ad affrontare il futuro in un contesto in continua evoluzione.

I benefici del career mapping



Maggiore retention dei dipendenti: spesso i dipendenti cercano opportunità altrove per poter avanzare nel proprio percorso professionale. Definendo percorsi di crescita chiari all'interno della tua organizzazione, permetti loro di crescere professionalmente senza dover cambiare azienda, aumentando così la retention dei dipendenti più in linea con le esigenze della tua organizzazione.

Obiettivi e aspettative chiare: grazie al career mapping, i dipendenti sanno cosa devono fare per crescere nel proprio ruolo e ottenere una promozione. In questo modo, percepiscono che il loro lavoro ha un valore e sviluppano un maggiore senso di responsabilità. Le organizzazioni possono anche collaborare con loro per definire obiettivi in linea con la visione futura dell'azienda.

Maggiore motivazione dei dipendenti: quando le persone sanno di avere un futuro ben definito all'interno dell'azienda, tendono a sentirsi più soddisfatte e produttive. Aumentare la motivazione dei dipendenti può creare un ambiente di lavoro migliore per tutti e rendere l'employer brand più interessante.

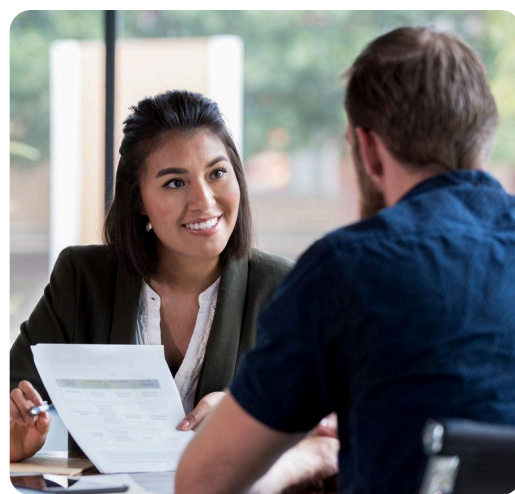
5 passaggi per creare un career mapping

1 Organizza un incontro per pianificare il percorso professionale
Fissa una riunione con ogni dipendente per discutere il percorso di carriera. Prima dell'incontro, chiedi a ognuno di compilare un'autovalutazione che includa competenze, capacità, esperienze e risultati ottenuti. Inoltre, chiedi di indicare gli obiettivi e gli interessi principali.

2 Analizza l'autovalutazione
Durante l'incontro, esamina insieme al dipendente la scheda di autovalutazione. Chiedi alla persona di spiegare ogni sezione e di approfondire gli aspetti più rilevanti. Successivamente, parla del suo ruolo attuale in azienda: chiedi quali aspetti del lavoro apprezza di più e se c'è qualcosa che vorrebbe cambiare.

3 Osserva gli obiettivi di carriera del dipendente
Dopo aver raccolto più informazioni sulla persona, dedica del tempo a parlare dei suoi obiettivi di carriera. Poni le seguenti domande:

- Dove ti vedi tra un anno?
- Dove ti vedi tra cinque anni?
- Se potessi fare qualsiasi cosa in questa azienda, quale sarebbe?
- Questa azienda ti sta aiutando a raggiungere i tuoi obiettivi? In caso contrario, cosa potremmo migliorare?
- Quali competenze speri di sviluppare lavorando qui?
- Come immagini il tuo lavoro ideale?



4 Individua i ruoli in azienda che rispondono ai suoi obiettivi
In base alle sue risposte, valuta quali posizioni o responsabilità all'interno dell'azienda potrebbero essere in linea con i suoi obiettivi di carriera. Potrebbe desiderare una crescita verticale verso un ruolo manageriale, oppure potresti scoprire che, in base ai suoi interessi, sarebbe più felice di spostarsi orizzontalmente verso un altro dipartimento o team.

Durante l'incontro, spiega nel dettaglio cosa comporta ogni ruolo, ad esempio il carico di lavoro, le attività, le responsabilità e i potenziali colleghi. Sii trasparente su ciò che può aspettarsi e su ciò a cui può aspirare.

5 Crea un career mapping personalizzato
Una volta che il dipendente ha definito come vorrebbe avanzare all'interno dell'azienda, crea un percorso di carriera che lo aiuti a raggiungere questo obiettivo. Il progetto deve includere i traguardi da raggiungere e le competenze da sviluppare. Offri una visione realistica del tempo necessario per raggiungere la fase di carriera successiva. Ad esempio, se la posizione desiderata è attualmente occupata, sii trasparente sulle possibili tempistiche o suggerisci ruoli alternativi che possano comunque supportare il raggiungimento dei suoi obiettivi.

Mappe di carriera: domande frequenti

Quali tipi di aziende traggono maggior beneficio dal career mapping?

Le aziende più grandi tendono a trarre maggior vantaggio da career mapping, poiché dispongono di più ruoli e opportunità di avanzamento professionale per i dipendenti. Anche le piccole aziende in espansione possono beneficiarne, poiché i manager possono creare nuove posizioni in base alle competenze e agli obiettivi dei dipendenti. Per rendere i percorsi efficaci per la tua azienda, descrivi i diversi livelli e i dipartimenti dell'organizzazione durante gli incontri con i dipendenti. Inoltre, definisci chiaramente i criteri secondo cui è possibile spostarsi tra questi livelli e dipartimenti.

Esistono delle difficoltà relative alla creazione di percorsi di carriera?

Una possibile criticità riguarda i dipendenti che non desiderano avanzare all'interno dell'azienda: potrebbero semplicemente essere soddisfatti del loro ruolo attuale. In questi casi, permetti ai dipendenti di continuare a svolgere il proprio lavoro senza esercitare pressioni per un cambiamento all'interno dell'azienda. Continua comunque a incontrarli periodicamente per verificare se hanno nuove aspirazioni o se sono ancora soddisfatti delle responsabilità attuali. Un altro aspetto complesso può essere il tempo e le risorse necessarie per implementare e mantenere un programma di percorsi di carriera strutturato. Tuttavia, i benefici a lungo termine relativi alla retention e alla crescita dei dipendenti superano di gran lunga questi investimenti iniziali.

Un dipendente con un ruolo senior può trarre beneficio dal career mapping?

Quasi ogni dipendente trae vantaggio dalla definizione degli obiettivi e delle aspettative del proprio ruolo. Anche se un dipendente con una posizione di alto livello non può avanzare ulteriormente nell'azienda, può comunque crescere nel proprio ruolo e diventare un leader migliore. Un career mapping può aiutarlo a rafforzare l'impatto strategico e il contributo che offre ai livelli più alti. Questo assicura che anche i profili più senior continuino a crescere e a rimanere in azienda.