Perché la certificazione? Identità, riconoscimento e sviluppo della professione HR

di Enrico Cazzulani, Luigi Guarise

Tag: *#certificazione #competenze #HR*

Noi pensiamo che sia innanzitutto un problema di identità e riconoscibilità della professione HR. Un aneddoto che ci ha sempre colpito: la difficoltà espressa in sedi diverse da colleghi HR a spiegare e a far capire, anche in ambito familiare, in cosa consistesse la professione, costruita in più di 70 anni di storia (1945 le radici,1960 le associazioni); in continuo cambiamento, fatta di due grandi "anime" e molte "sub-professioni". Questo la dice lunga sull'esigenza di costruire e consolidare una identità professionale. La certificazione delle competenze HR è un tassello importante in questa direzione. AIDP si è quindi fatta carico di sviluppare questo processo.

UN FATTORE DISTINTIVO DI COMPETITIVITÀ

La certificazione delle competenze HR è un approccio (filosofia e metodologia), di terza parte sviluppato da AIDP, Associazione Italiana per la Direzione del Personale, e Rina Services, volto a garantire al mercato le competenze professionali in un'area vasta e non regolamentata in ordini o collegi.

CONTESTO E STORIA DEL PROGETTO

Il contesto lavorativo, in cui ci troviamo ad operare, è sempre più complesso e in continuo cambiamento e richiede, in modo pressante, professionalità solide e in linea con le sfide che ambiente e competizione pongono: il percorso di certificazione delle competenze è oggi fondamentale principalmente per consolidare l'immagine della nostra professione e la qualità e lo sviluppo dei propri soci, ci è richiesto inoltre dal contesto di riferimento italiano ed europeo. AIDP ha visto riconosciuto il proprio ruolo e ha scelto per sviluppare il percorso di certificazione RINA Services.

LO SCOPO E GLI OBIETTIVI

La certificazione delle competenze in ambito Human Resources (HR) ha lo scopo di promuovere e tutelare la professionalità di coloro che, nelle varie organizzazioni pubbliche e private, si occupano di gestire, sviluppare e valorizzare il rapporto Persona-Lavoro. I principali obiettivi del progetto sono:

- disporre di una configurazione dei profili in ambito HR in termini di attività e competenze, identità e contenuti;
- ottenere una valutazione da un organismo di parte terza della propria professionalità;
- acquisire un elemento distintivo per migliorare la propria posizione di competitività sul mercato;
- pianificare un miglioramento continuo, tramite una formazione costante e strutturata;
- sviluppare trasparenza nei confronti di tutti gli StakeHolder.

Il PROCESSO: FILOSOFIA E METODOLOGIA
Il Team creato tra AIDP e RINA, ha lavorato per oltre due anni, concependo il processo di certificazione. Un lavoro di squadra!

Un processo di analisi dei contenuti professionali delle famiglie di attività, dei principali ruoli e la costruzione del disciplinare (regole, metodologie e percorso di esame) per l'ottenimento della certificazione.

La metodologia si basa sull'accertamento delle capacità complessiva di gestione di attività e di progetti in relazione ai diversi livelli di responsabilità e di complessità: da attività tecnica di supporto ad attività decisionale/strategica, e non sulla scomposizione delle competenze e relativa valutazione (hard e soft).

Partendo dall'analisi delle diverse figure HR presenti nelle organizzazioni e delle singole attività, si è arrivati all'individuazione di due profili professionali così definiti:

- ***Generalista*** (area Normativo-Sindacale e Sviluppo): HR Manager o HR Executive
- ***Specialista*** (area Normativo-Sindacale o Sviluppo): HR Specialist o Senior HR Specialist.

La certificazione sarà realizzata da una Commissione di professionisti HR.

L'esame di certificazione viene tenuto a cura di una Commissione di professionisti HR di consolidata esperienza.

La *prima fase* del percorso è costituita dall'analisi dei prerequisiti di ammissione (esame del curriculum e delle esperienze professionali), la *seconda* è rappresentata dalla presentazione di

un progetto (su format predefinito) concretamente sviluppato dal candidato e che verrà inviato alla Commissione.

In caso di valutazione positiva, il candidato verrà invitato, in sede Rina, alla sessione di esame ove avrà la possibilità di sviluppare, su format predefinito, un caso su un tema assegnato dalla Commissione (*terza fase*) e infine accedere alla prova orale (*quarta fase*). Ove superato positivamente l'esame, il candidato otterrà la certificazione.

IL VALORE

La reputazione professionale si costruisce nel tempo, attraverso il credito acquisito nell'ambito della comunità economico-professionale di riferimento. Ora viene inoltre certificata da un Ente terzo che garantisce autonomia e indipendenza di valutazione.

Enrico Cazzulani
Segretario Generale AIDP

Luigi Guarise
Vice Presidente AIDP Piemonte

Membri AIDP della Commissione che ha redatto le linee guida della Certificazione