

RISORSE UMANE:
PEOPLE RAISER / RESPONSABILE RISORSE UMANE
Repertorio ASVI Professioni Non profit



BREVE DESCRIZIONE DEL RUOLO

PEOPLE RAISER

Recluta, coordina, valorizza e fidelizza i volontari ed in seguito li forma a loro volta al reclutamento entro l'organizzazione.

IL RESPONSABILE RISORSE UMANE

definisce ed implementa le politiche del personale (gestione, valorizzazione e sviluppo), in coerenza con la mission e le strategie aziendali, in un'ottica strategico/sistemica in cui la direzione del personale è concepita come "servizio" alle altre aree aziendali e le politiche del personale sono parte integrante della strategia aziendale.

Segue le direttive della Direzione Generale ed è in costante sinergia con le altre funzioni aziendali, in particolare con il dipartimento Amministrativo.

AMBITI OPERATIVI

PEOPLE RAISER

Qualsiasi organizzazione non profit in Italia o all'estero.

IL RESPONSABILE RISORSE UMANE

Il Responsabile risorse umane è di norma inserito nel Consiglio di Amministrazione nelle aziende di medio/grandi dimensioni in una posizione di livello manageriale/direzionale o tecnico-funzionale, in qualità di Direttore/Responsabile dell'area o di Assistente alla direzione, o Esperto in gestione risorse umane.

OBIETTIVI DI RUOLO

PEOPLE RAISER

riuscire a fidelizzare i volontari in un rapporto corretto che coltiva le risorse di ogni persona, rispetta le diversità e nello stesso tempo mantiene una coesione globale.

IL RESPONSABILE RISORSE UMANE

assicurare una gestione delle risorse umane idonea a realizzare gli obiettivi dell'Organizzazione e a creare un vantaggio competitivo in sinergia con le esigenze di soddisfazione e sviluppo del personale.

SAPERI

SAPERE (conoscenze generali legate al ruolo)

PEOPLE RAISER

- ✓ Saper comprendere il punto di vista del volontario (per non deluderne le aspettative in un'ottica di scambio) e quello dell'associazione (persuasività nel considerare il volontario un valore aggiunto non una risorsa residuale)
- ✓ Conoscenza profonda dell'associazione
- ✓ Saper stimolare e fidelizzare i volontari
- ✓ Saper delegare e formare al reclutamento
- ✓ Consapevolezza del limite strutturale dovuto al tendenziale conflitto tra personale retribuito e volontari

IL RESPONSABILE RISORSE UMANE

- ✓ le tematiche dello sviluppo organizzativo e del lavoro
- ✓ l'evoluzione del sistema socio-politico e del mercato del lavoro
- ✓ le problematiche strategiche, direzionali ed operative del personale
- ✓ la gestione aziendale sugli aspetti tecnici di incremento di valore e sullo sviluppo delle risorse per elaborare progetti coerenti con i piani aziendali
- ✓ buone basi di cultura economico/finanziaria, aspetti contrattuali e normativi
- ✓ conoscere le tecniche di comunicazione aziendale

SAPER ESSERE (Competenze attitudinali e relazionali)

PEOPLE RAISER

- ✓ carica motivazionale elevata: credere nella propria attività e saper trasmettere un impegno sincero
- ✓ Considerarsi sullo stesso piano dei volontari, come un volontario retribuito
- ✓ saper considerare le persone individualmente con le proprie necessità, peculiarità e caratteristiche per valorizzarne le capacità e stimolarle nelle attività
- ✓ Saper creare e mantenere i giusti rapporti tra volontari e personale retribuito e direzione
- ✓ Coinvolgere i volontari nelle decisioni dell'associazione
- ✓ Saper formare i colleghi all'importanza del volontariato come valore aggiunto
- ✓ riuscire a creare un clima di gruppo includente e portare alla condivisione dei codici di comportamento

IL RESPONSABILE RISORSE UMANE

- ✓ proattività, propositività e propensione all'innovazione
- ✓ forte tensione etica e valoriale, unita ad un senso di equità e di giustizia
- ✓ reale interesse e attenzione "all'altro", orientamento alla motivazione e allo sviluppo degli altri e capacità di delega
- ✓ sensibilità al "clima" interno dell'organizzazione per cogliere le esigenze emergenti
- ✓ ottime capacità di comunicazione e di ascolto
- ✓ elevata capacità di negoziazione e gestione del consenso e dei conflitti
- ✓ spiccato senso di servizio/dedizione
- ✓ naturali doti di leadership

SAPER FARE (Competenze Tecniche)

PEOPLE RAISER

- ✓ differenziare i ruoli, i lavori e le attività
- ✓ offrire gli strumenti adeguati (manuali, kit, internet) che forniscano le linee guida per un corretto reclutamento
- ✓ saper formare i volontari alle attività specifiche e al reclutamento

IL RESPONSABILE RISORSE UMANE

- ✓ strumenti di programmazione in termini qualitativi e quantitativi delle risorse: strumenti di analisi organizzativa, tecniche di recruitment, selezione, inserimento e accoglimento
- ✓ capacità di definizione delle politiche e "filosofie" di acquisizione, selezione e inserimento/accoglimento del personale
- ✓ capacità di risoluzione dei problemi, dall'analisi dei bisogni all'elaborazione di strumenti e proposte
- ✓ capacità di definizione dei sistemi di valutazione (delle prestazioni e del potenziale) e sviluppo (strumenti motivazionali), dei sistemi retributivi e premianti (formazione, percorsi di carriera) per la valorizzazione delle risorse
- ✓ formare gli utilizzatori
- ✓ articolare un sistema di comunicazione interna finalizzato a favorire l'adesione alla mission, il senso di identità e appartenenza, a promuovere la "visibilità" delle risorse, a sviluppare motivazione e coinvolgimento
- ✓ strumenti di gestione economico-finanziaria (budget, centri di costo, monitoraggio scostamenti, ecc.) per l'impostazione di un sistema di controllo costi/produktività in relazione agli standard/obiettivi definiti in sintonia con le altre aree aziendali

SAPER FAR FARE (Competenze manageriali)

PEOPLE RAISER

- ✓ valorizzare le capacità dei volontari, mettendoli nella condizione di poterle utilizzare e sviluppare
- ✓ supervisionare e indirizzare i volontari al reclutamento
- ✓ concretizzare lo skill sharing entro l'organizzazione
- ✓ far sì che l'organizzazione sia in grado di trasmettere con chiarezza gli obiettivi portati avanti, anche quelli che non sono di pertinenza diretta del volontario perché, affinché il rapporto funzioni, gli scopi devono essere comuni e condivisi
- ✓ far in modo che i volontari partecipino alle decisioni dell'associazione
- ✓ affermare una considerazione del volontario come valore aggiunto
- ✓ persuasività e influenza
- ✓ tensione al risultato

IL RESPONSABILE RISORSE UMANE

- ✓ approccio strategico sia interno (influenza i processi di cambiamento dell'organizzazione attraverso l'innovazione e l'apprendimento continuo) che esterno (previene criticità valorizzando il capitale umano)
- ✓ orientamento al risultato
- ✓ orientamento allo sviluppo degli altri (empowerment)
- ✓ problem solving
- ✓ capacità di lavorare su priorità multiple
- ✓ decisione e controllo
- ✓ team working

COMPETENZE SOGLIA

IL RESPONSABILE RISORSE UMANE

- ✓ conoscenza di una o più lingue straniere, tra cui l'inglese
- ✓ conoscenza dei principali software applicativi informatici