

PARTNER DEL PROGETTO

Spis Regional Development Agency
SLOVACCHIA
www.srra.sk
(COORDINATORE DEL PROGETTO)

Maimona Foundation
SPAGNA
www.fundacionmaimona.org

Eurocrea Merchant srl
ITALIA
www.eurocreamerchant.it

Editoriale IL Denaro spa
ITALIA
www.denaro.it

X – Panel Ltd
CIPRO
www.x-panel.eu

Innovate
IRLANDA
www.innovateireland.ie

Kaunas Regional Innovation Centre
LITUANIA
www.ic.ktc.lt

IDEC S.A.
GRECIA
www.idec.gr

CONTATTI

Coordinatore del progetto:

Spis Regional Development Agency
Štefánikovo námestie č. 5
052 01 Spišská Nová Ves
SLOVACCHIA
Tel. / fax: 00 421 53 44 11 429
Tel.: 00 421 53 4298 270
E-mail: srra@srra.sk
www.srra.sk



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.



IL PROGETTO

POWER – “People on Work Empowerment Resources” è un progetto finanziato dal Programma Leonardo da Vinci (2010-2012).

POWER è rivolto alle PMI che operano nel settore del turismo: strutture ricettive, agenzie di viaggio, centri benessere, ecc.

Il **più importante risultato** del progetto sarà l'analisi dello stato dell'arte e lo sviluppo di un sistema di formazione e di gestione dei talenti per le aziende turistiche.

Il sistema di formazione sarà disponibile nelle seguenti lingue:

- inglese,
- greco,
- italiano,
- lituano,
- slovacco e
- spagnolo.

Il sistema sarà composto da una serie di contenuti formativi di base, da strumenti di autodiagnostica, da un'area di formazione e da strumenti di supporto.

ANALISI DEI BISOGNI

L'analisi dei bisogni è stata effettuata in Slovacchia, Italia, Spagna, Lituania, Grecia e Cipro nella primavera del 2011. Lo scopo dell'analisi è stato di identificare le esigenze di informazione e di conoscenza dei manager delle PMI turistiche in materia di gestione dei talenti.

Riscontri positivi:

- Le PMI sono interessate a mettere in atto strategie di gestione dei talenti e ad acquisire nuovi metodi e strumenti
- La cultura e il clima lavorativo sono generalmente considerati positivi: l'ambiente di lavoro consente la condivisione di informazioni e la fiducia reciproca
- Le PMI godono di livelli relativamente alti di cooperazione tra le varie unità dell'organizzazione, le operazioni sono guidate dalle esigenze dei clienti e i membri del team si fidano reciprocamente.
- la comunicazione tra i membri del team è efficiente ed efficace e gli individui di solito collaborano per risolvere i problemi.
- i membri del team sono in genere dotati di efficaci strumenti per comunicare
- gli strumenti di team building, coaching e mentoring, la misurazione delle prestazioni sono gli strumenti di gestione dei talenti più comunemente utilizzati

COSA MANCA

La maggior parte delle aziende ha in atto una propria strategia per la conoscenza e la gestione dei talenti, ma si è riscontrato un evidente bisogno di migliorare la situazione attuale

- le risorse – in termini di denaro, tempo e persone – rivolte al raggiungimento degli obiettivi di valorizzazione della conoscenza, sono considerate inadeguate o insufficienti
- non a tutti i dipendenti è fornita una formazione adeguata ed efficace
- non sono sempre utilizzati indicatori di performance efficaci per misurare i progressi
- l'utilizzo di strumenti di Talent Management può essere considerato insufficiente
- gli strumenti Talent repository, Employee Portal, Talent map e Balanced scorecard sono pressoché sconosciuti



POWER self-learning system on Talent management sarà disponibile online da luglio 2012!

