L'azienda

Elemaster, formazione strategica «Competenza e responsabilità»

Il gruppo di Lomagna, con circa 2mila dipendenti, punta su academy interne ed esterne Baldacchino, Hr director: «L'esperienza dei senior diventa un patrimonio da condividere»

M.DEL.

Il modello. «La nostra è una formazione ad ampio spettro, che lavora sia sulla dimensione interna che su quella esterna con le relative academy. Dietro c'è un grande lavoro di analisi organizzativa realizzato negli anni per mettere in chiaro quali processi lavorativi, quindi quali conoscenze e quali competenze sono richiesti sui singoli ruoli». Lo afferma Giuseppe Baldacchino, Hr director del Gruppo Elemaster, grande azienda dell'elettronica con sede a Lomagna guidata dalla presidente e Ceo Valentina Cogliati e che totalizza circa 2mila dipendenti, di cui 1.150 nelle sedi italiane.

L'academy esterna è dedicata all'inserimento delle nuove risorse, che vengono preparate per l'ingresso in Elemaster con consapevolezza sulle attività che andranno a svolgere.

L'academy interna accresce il livello di competenza degli operatori, favorendo il passaggio dalle attività di semplice assemblaggio o esecutive ad attività sempre più complesse su collaudo, riparazione, diagnostica «con corsi – sottolinea Baldacchino - che possano consentire alle persone con più alto potenziale all'interno dell'organizzazione di potersi evolvere nel ruolo andando incontro sia alle aspettative di crescita professionale delle persone sia ai bisogni aziendali di avere risorse sempre più preparate ad affrontare i prodotti più complessi».

Baldacchino aggiunge che molto si è lavorato sul coinvolgimento dei responsabili nei processi di gestione delle risorse umane, in particolare attraverso corsi in produzione per capi turno e capi reparto rispetto ai loro ruoli: «In crescendo all'interno dell'azienda ciò riguarda anche la promozione di corsi di leadership per i responsabili di funzione affinché siano sempre più coinvolti nella dimensione di portare con sé anche le persone di cui sono responsabili». Sottolinea Baldacchino: «Le sfide che ci attendono sono sempre più complesse e correlate alla crescente complessità dei prodotti che andremo a realizzare. Stiamo sempre più inserendo prodotti ad alto contenuto tecnologico. Le leve rimangono quelle che ci hanno guidati fino ad oggi: responsabilità e competenza. Competenza, data la complessità del contenuto delle nostre attività».


Il quartier generale di Elemaster a Lomagna

Responsabilità, perché a fronte di tale complessità non basta presidiare la capacità professionale nello svolgere in modo efficace il proprio lavoro. Diventa fondamentale anche una presa di visione complessiva e sempre più evoluta sulla gestione dei processi aziendali.

Ai corsi sulle competenze tecniche e sulla sostenibilità si aggiungono quelli sulle nuove tecnologie, in una formazione è continua sull'intelligenza artificiale e sulla cyber security, una formazione estesa in questo periodo perlopiù a figure manageriali.

Oggi (lunedì) parte per l'academy interna la prima sessione (ma si è già alla nona edizione) del corso sulla diagnosi e riparazione. L'academy interna si realizza con l'ausilio di docenti esterni che lavorano con scuole di elettronica, ma anche con il contributo operativo di docenti interni. «Ciò -afferma Baldacchino - valorizza le figure senior della nostra organizzazione e le coinvolge nel dare un contributo alla crescita delle altre persone. Mettiamo così in attivo quel fenomeno di knowledge sharing come condivisione e diffusione dell'informazione. Spesso la conoscenza è un po' una rendita di posizione dei più esperti, ma noi l'abbiamo trasformata in un processo positivo di coinvolgimento come docenti per elevare il livello altrui. Ciò permette a tutta l'azienda di salire nelle competenze»

©RIPRODUZIONE RISERVATA

LA FRASE

«Corsi che esaudiscono sia le aspettative di crescita professionale delle persone sia a bisogni aziendali di avere risorse umane sempre più preparate»



Giuseppe Baldacchino
Hr director del Gruppo Elemaster

L'Its 4+2 piace Chiesti 208 milioni

Confindustria ha chiesto al Governo lo stanziamento di 208 milioni l'anno a partire dal 2027 per finanziare Its, filiera dell'ordinamento 4+2, dottorati industriali ed ecosistemi dell'innovazione, per preservare la spinta generata dal Pnrr che si avvia a conclusione.

La richiesta, arrivata dal recente "Education&Open Innovation Forum" organizzato da Confindustria a Taormina, include anche le attività di orientamento fin dalle scuole medie attraverso la formula per cui nell' "accompagnare" i ragazzi ogni azienda può "adottare" una scuola, collaborando "con un tutor dedicato". Questi i termini emersi dalla convention di Taormina con la parola d'ordine "presto", come sottolineato dal vicepresidente di Confindustria Riccardo Di Stefano, che nell'associazione dell'Astronomia ha la delega sui temi al centro del forum in questione. Due le proposte emerse dal forum: "Decidi presto", per investire, appunto, 208 milioni l'anno, che con i fondi già esistenti nel bilancio dello Stato diventano 290: ciò finanzierebbe per 260 milioni gli Its Academy più: i progetti "Maestri d'impresa", 2mila esperti che entrerebbero nella filiera 4+2, l'apprendistato duale con decontribuzione e piano formativo digitale, 375 dottorati innovativi l'anno cofinanziati al 50% dallo Stato e al 50% dall'impresa, e un conto personale per i lavoratori delle Pmi che prevede 1.000 euro per la formazione nell'1a". Le imprese metterebbero a disposizione 2mila contratti di apprendistato duale, 500 tutor, il cofinanziamento dei dottorati e i propri esperti.

La seconda proposta è "Orienta presto" per le scuole medie, "accompagnando i ragazzi tra gli 11 e i 14 anni dentro le 30 ore annue di orientamento già previste, senza aggiungere ore di lezione".

