



Questa competenza rappresenta una fonte di vantaggio competitivo?

Abbiamo esperti interni sufficienti a gestire il carico di lavoro attuale e previsto?

Sul mercato sono facilmente reperibili i talenti?

È vantaggioso affidare il lavoro all'esterno? Ad esempio:

- Efficienza (la produttività può essere migliorata spostando altrove le mansioni dei dipendenti?)
- Flessibilità (il lavoro è legato a picchi della domanda o a requisiti specifici di singoli progetti?)
- Costo (le mansioni possono essere svolte altrove a costo inferiore?)
- Competenze (il lavoro richiede esperienze acquisite prestando servizio presso molteplici società?)

Delega di mansioni che richiedono un basso livello di competenza. Assicurare l'utilizzo più efficiente degli esperti eliminando mansioni che richiedono un basso livello di competenza dalle descrizioni di lavoro di esperti trasferendole altrove.

Reclutamento e assunzione. Attrarre e mantenere ulteriori esperti offrendo formazione tecnica di prim'ordine e carriere ben definite.

Formazione e sviluppo. Creare programmi di formazione per sviluppare le competenze di dipendenti esistenti o nuovi, facendo leva su esperti interni o esterni che contribuiscano ad incrementare le competenze.

Outsourcing. Collaborare con fornitori esperti esterni, assicurando di sviluppare meccanismi ben definiti per assunzioni, comunicazione di progetti e incarichi di lavoro esterni.

Mantenere il lavoro all'interno dell'azienda. Togliere agli esperti mansioni che richiedono un basso livello di competenza allo scopo di assicurare che il loro tempo sia speso meglio su lavori che richiedono competenze specialistiche.