

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI PROJECT WORK

AZIENDA: CARPISA

TITOLO: "DIGITAL TRANSFORMATION HR. LE NUOVE SFIDE DELLA FORMAZIONE AZIENDALE"

MARIACHIARA TUCCI

Team Leader



Laureata in Comunicazione
Pubblica, Sociale e Politica
Univ. di Napoli Federico II

ALBERTA AMBRON



Laureata in Giurisprudenza
Univ. Parthenope di Napoli

GIUSEPPE FIORENTINO



Laureato in Giurisprudenza
Univ. della Campania
"Luigi Vanvitelli"

ANDREA VOZZELLA



Laureato in
Economia Aziendale
Univ. di Napoli Federico II

ABSTRACT

Il progetto, sviluppato in collaborazione con Carpisa, ha l'obiettivo di innovare la formazione del personale cavalcando l'onda della digital transformation. Nella fattispecie, dopo un'attenta analisi del fabbisogno formativo, è stato progettato un intervento con orizzonte temporale di breve, medio e lungo periodo. Rispetto al breve termine, sono stati pensati strumenti come social network, podcast e mentoring per una didattica coinvolgente, continuativa, che si presta al concetto di *everytime and everywhere*. Per quanto concerne il medio periodo, riteniamo la gamification uno strumento in grado di offrire un'opportunità di apprendimento esperienziale innovativa e di valore. Infine, cerchiamo di approfondire le opportunità che il metaverso creerà nel settore della formazione con l'uso della blockchain e degli NFT. La formazione sta iniziando il suo viaggio nel mondo del digitale e Carpisa ha già preparato i bagagli!

Esprimere un giudizio per ciascun Project Work da 1 (non sufficiente) a 5 (ottimo) sulla base dei seguenti elementi:

Qualità dei contenuti	/5
Capacità di analisi (metodologia, dati, scenario etc.)	/5
Efficacia della presentazione (slides e discorso)	/5
Originalità della proposta	/5
Video Storytelling	/5

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI PROJECT WORK

AZIENDA:  *d'Amico*

TITOLO: "TALENT ATTRACTION, RETENTION, ED EMPLOYABILITY: LE NUOVE SFIDE DEL FUTURO"

GIULIANA VINCI

Team Leader



Laureata in
Giurisprudenza
Univ. di Napoli Federico II

SALVATORE AMENDOLA



Laureato in
Giurisprudenza
Univ. Parthenope di Napoli

MARIACRISTINA GALLO



Laureata in Psicologia
clinica e di comunità
Univ. di Napoli Federico II

ANTONIO PANDOLFI



Laureato in Scienze della
Pubblica Amministrazione
Univ. di Napoli Federico II

MARIANNA PELELLA



Laureata in
Economia e Management
Univ della Campania
"Luigi Vanvitelli"

ABSTRACT

Il lavoro, svolto in collaborazione con d'Amico Società di Navigazione S.p.A., ha lo scopo di promuovere ed implementare strategie in tema di *Talent attraction, retention ed employability*. L'obiettivo è quello di sviluppare strategie che attraggano i migliori talenti in azienda e permettano di trattenerne i dipendenti. Il project work parte dalla definizione dei trend in materia, per poi passare all'analisi di contesto, infine, si conclude con le proposte per una strategia di talent attraction e retention per il Gruppo in linea con i trend individuati. Infine, vengono sviluppate e approfondite quattro macrocategorie: engagement, social media, processo di selezione e sostenibilità.

Esprimere un giudizio per ciascun Project Work da 1 (non sufficiente) a 5 (ottimo) sulla base dei seguenti elementi:

Qualità dei contenuti	/5
Capacità di analisi (metodologia, dati, scenario etc.)	/5
Efficacia della presentazione (slides e discorso)	/5
Originalità della proposta	/5
Video Storytelling	/5

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI PROJECT WORK

AZIENDA:



TITOLO: "LEADERSHIP: L'IMPATTO DELLE ROUTINE"

DIANA MARCIELLO

Team Leader



Laureata in
Giurisprudenza
Univ. di Napoli Federico II

GIOVANNI CAPUZZELLO



Laureato in Scienze del
Corpo e della Mente
Univ. degli Studi di Torino

ALESSIA CAIAZZO



Laureata in Scienze
Pedagogiche Università
Telematica Pegaso

CATERINA DE ROSA



Laureata in Innovation and
International Management
Univ. di Napoli Federico II

FRANCESCA IRITI



Laureata in Lingue moderne
per la Comunicazione
Univ. di Padova

GIULIA PULITINI



Laureanda in
Business Administration
Univ. Tor Vergata Roma

ABSTRACT

Così come le persone sono composte dal 65% d'acqua, allo stesso modo si potrebbe affermare che per il 57% sono composte da routine. Scopo del presente elaborato è valutare in una figura Executive le routine manageriali, ovvero quei comportamenti automatici ritenuti capaci di predire la performance futura. Dato il collegamento esistente tra routine e personalità sono state individuate tre macroaree d'interesse: l'area cognitiva, di execution e relazionale. Dall'incrocio dei vari sottolivelli di analisi caratterizzanti ognuna delle tre macroaree sono risultati 13.824 potenziali profili, sintetizzati in 24 stili di leadership. Sulla base di questi ultimi è stato formulato un modello d'intervista capace di predire lo stile di leadership che la persona tenderà ad adottare. Al fine di garantire una maggiore profondità di analisi, è stato misurato il grado di forza di volontà presente nel soggetto, anch'esso indicativo della performance futura.

Esprimere un giudizio per ciascun Project Work da 1 (non sufficiente) a 5 (ottimo) sulla base dei seguenti elementi:

Qualità dei contenuti	/5
Capacità di analisi (metodologia, dati, scenario etc.)	/5
Efficacia della presentazione (slides e discorso)	/5
Originalità della proposta	/5
Video Storytelling	/5

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI PROJECT WORK

AZIENDA: **LIU·JO**
MEN'S COLLECTION

TITOLO: "BLENDED LEARNING: OGNI CAMBIAMENTO È UN'OPPORTUNITÀ. IL GIUSTO EQUILIBRIO TRA FORMAZIONE ATTIVA E PASSIVA"

ELISA DI MAURO
Team Leader



Laureata in
Economia Aziendale
Univ. di Napoli Federico II

GIULIA CASTALDO



Laureata in
International Relations
Univ. Di Napoli Federico II

ANTONIO PROVENZANO



Laureato in Giurisprudenza
Univ. di Napoli Federico II

GIULIA RICCIARDI



Laureata in Scienze Storiche
Univ. di Napoli Federico II

FEDERICA VERNUCCIO



Laureata in
Scienze e tecniche psicologiche
Univ. di Napoli Federico II

ABSTRACT

In un mercato in continuo cambiamento, è il consumatore a dettare le regole del gioco: con la sua sensibilità ai temi ambientali, sociali e l'uso crescente dei mezzi digitali, orienta il mondo del retail verso un ripensamento delle proprie strategie. È necessario che le organizzazioni guardino al proprio interno, riconoscendo che, oltre ad asset, strutture e processi, esse sono in primo luogo costituite da persone che ne rappresentano il vero valore e su cui bisogna investire. In quest'ottica, il presente lavoro propone una formazione in modalità *blended* per i *sales assistant* di Liu Jo Uomo, che si traduce in un programma dal taglio sartoriale e cucito su misura, a partire dall'ascolto attivo delle loro esigenze e necessità. Intelligenza emotiva, sostenibilità e crescita professionale sono solo alcuni dei temi che dominano lo scenario attuale e che rappresentano i punti cardine di questa ricerca.

Esprimere un giudizio per ciascun Project Work da 1 (non sufficiente) a 5 (ottimo) sulla base dei seguenti elementi:

Qualità dei contenuti	/5
Capacità di analisi (metodologia, dati, scenario etc.)	/5
Efficacia della presentazione (slides e discorso)	/5
Originalità della proposta	/5
Video Storytelling	/5

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI PROJECT WORK

AZIENDA:  **MAGROUP**

TITOLO: "SPREAD YOUR WINGS: A NEW EMPLOYER BRANDING AND EMPLOYEE EXPERIENCE STRATEGY"

ANDREA ROCCASECCA

Team Leader



Laureato in
Relazioni internazionali
ed analisi di scenario
Univ. di Napoli Federico II

SARA BERGAMASCO



Laureata in Lingue e
Comunicazione
Interculturale
Univ. di Napoli "L'Orientale"

ROBERTA CERRONE



Laureata in Psicologia
dei processi cognitivi
Univ. della Campania
"Luigi Vanvitelli"

MARIELENA LETTERA



Laureata in Scienze
dell'Educazione
Univ. di Salerno

GIOACCHINO MAISTO



Laureato in
Giurisprudenza
Univ. Parthenope
di Napoli

ILARIA PICCOLO



Laureata in
Giurisprudenza
Univ. Telematica Pegaso

ABSTRACT

Il presente elaborato si propone di investigare tutte le sfaccettature della comunicazione in ambito aziendale. Saranno affrontate tutte le tematiche che rappresentano alcune macro-aree del mondo HR che si interroga su come implementare strategie comunicative coerenti al core business e assetto valoriale aziendale. Per tale ragione, la dissertazione verterà su argomenti quali l'Employer Branding, l'Internal Communication e l'Onboarding, approfondendo in modo particolare il mondo dei social network e le sue potenzialità. Lo scopo è fornire linee guida circa l'utilizzo degli strumenti comunicativi e proposte concrete riguardo il loro impiego, restituendo una visione più chiara dei risultati che si otterrebbero. La strategia proposta è stata formulata tenendo in considerazione i principali trend e le caratteristiche della società contemporanea, composta da un pubblico sempre più sensibile ed informato.

Esprimere un giudizio per ciascun Project Work da 1 (non sufficiente) a 5 (ottimo) sulla base dei seguenti elementi:

Qualità dei contenuti	/5
Capacità di analisi (metodologia, dati, scenario etc.)	/5
Efficacia della presentazione (slides e discorso)	/5
Originalità della proposta	/5
Video Storytelling	/5

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI PROJECT WORK

AZIENDA:  **tecno**

TITOLO: "PERFORMANCE MANAGEMENT 2.0: TAILORMADE EVALUATION AND GREEN REWARDS"

MARIA CHIARA CACCIAPUOTI

Team Leader



Laureata in Marketing e
Management Internazionale
Univ. Parthenope di Napoli

SIMONE BRANCACCIO



Laureato in Management del
Patrimonio Culturale
Univ. Di Napoli Federico II

DANIELA MINOPOLI



Laureanda in Marketing e
Management internazionale
Univ. Parthenope di Napoli

LUCIA MARIA RELLA



Laureata in Studi Internazionali
Univ. di Napoli "L'Orientale"

FABRIZIO SALVATO



Laureato in Scienze della
Pubblica Amministrazione
Univ. di Napoli Federico II

ABSTRACT

Il lavoro parte da un'accurata analisi del sistema di performance management di Tecno S.r.l. Ad oggi in azienda è presente un unico sistema di valutazione delle performance. L'obiettivo è aggiornare e customizzare il sistema di valutazione per due delle Business Unit aziendali - BU (Accise e Sostenibilità). Personalizzare il sistema di valutazione rappresenta un elemento strategico in quanto il concetto stesso di performance management consiste in un sistema di misurazione delle prestazioni dei dipendenti in base agli obiettivi stabiliti, ma in cui è di fondamentale importanza attribuire valore alle capacità trasversali delle risorse. In linea con questa visione, si è inteso far emergere quanto dalla valorizzazione delle soft skills di ciascun dipendente si possano ottenere i migliori risultati e un maggior grado di commitment verso l'azienda. Il lavoro si articola in tre step. In prima analisi è stato necessario rilevare le differenze strutturali ed organizzative delle BU oggetto d'analisi, e le principali competenze (hard, soft e trasversali) dei dipendenti attraverso un sistema di interviste singole e di mappatura delle competenze in base alla seniority. In seguito, è stato ideato ed implementato un nuovo sistema di valutazione delle performance customizzato per BU e seniority. Infine è stato definito un nuovo piano di incentivazione per i dipendenti: innovativo e sostenibile.

Esprimere un giudizio per ciascun Project Work da 1 (non sufficiente) a 5 (ottimo) sulla base dei seguenti elementi:

Qualità dei contenuti	/5
Capacità di analisi (metodologia, dati, scenario etc.)	/5
Efficacia della presentazione (slides e discorso)	/5
Originalità della proposta	/5
Video Storytelling	/5

La Commissione di valutazione può esprimere il proprio giudizio mediante il seguente link

https://it.surveymonkey.com/r/PW_MHR22

oppure

mediante il QR code



Connessione W-IFI:

Rete: IPE Business School

Password: IPEBS2022