

Talent Management Integrato: rendere strategica la gestione dei talenti



"Talent Management Integrato" è un termine da non intendersi in senso restrittivo

La maggior parte delle aziende riconosce l'importanza del ruolo dei talenti per il proprio successo, ma poche utilizzano sistemi di gestione integrati.

Ma che cosa si intende per "talenti" e per gestione "integrata" dei talenti?

Esistono diverse definizioni di tali termini. Secondo le più recenti best practice internazionali, la parola "talenti" non deve intendersi in senso restrittivo, ma comprende tutte le risorse umane che le organizzazioni vogliono acquisire, mantenere e sviluppare per raggiungere i propri obiettivi di business.

Per fare ciò è necessario adottare una gestione integrata dei processi legati al "ciclo di vita" dei talenti, che superi il tradizionale approccio a "silos" in cui ogni area lavora in modo indipendente l'una dall'altra con scarsa comunicazione e trasferimento di informazioni.

Oltre all'integrazione orizzontale, è necessaria anche quella verticale ovvero l'allineamento strategico del sistema rispetto agli obiettivi aziendali di business.

Contatti

Performance Technology
Solutions S.r.l.

Via Valparaiso 10,
20144 Milano

Tel.: 0272094514

www.ptsonweb.com

info@ptsonweb.com

Talent Management Integrato: rendere strategica la gestione dei talenti

Il modello "Talent Management Integrato" identifica sei aree principali:

- Pianificazione strategica ed acquisizione dei talenti
- Performance Management
- Formazione e Sviluppo
- Piani di successione
- Ricompense ed incentivi
- Engagement e retention



L'importanza assegnata a ciascun componente del modello varia a seconda degli specifici obiettivi strategici aziendali: ad esempio

3M pone maggior enfasi sull'engagement, mentre General Electric sulla formazione e lo sviluppo delle competenze di leadership.

L'adozione di tale modello consente di ottenere diversi benefici a livello organizzativo, tra cui:

- prendere decisioni relative ai talenti allineate rispetto alla strategia aziendale ed agli obiettivi organizzativi;
- avere sempre le persone giuste, nel ruolo giusto, al momento giusto;
- assicurare in tempi brevi una copertura efficace delle posizioni vacanti, soprattutto quelle maggiormente critiche;
- adottare un'ottica pro-attiva e non reattiva rispetto ai cambiamenti interni ed esterni che impattano sui talenti;
- valorizzare i talenti ed incentivare il loro impegno ed assunzione di responsabilità;
- monitorare e valutare in modo sistematico l'efficacia dei processi e l'impatto degli interventi di talent management sui risultati di business.

Un sistema di talent management integrato non deve essere considerato come un insieme di processi guidati esclusivamente dalla funzione Risorse Umane, ma come una vera e propria filosofia di gestione che pervade tutto il management dell'azienda. È necessaria, pertanto, una forte sponsorship da parte del top management per incentivare il commitment da parte di tutti, soprattutto dei manager di linea.

**Un sistema di
gestione
integrata dei
talenti
consente
all'azienda di
ottenere
diversi
benefici**

Contatti

Performance Technology
Solutions S.r.l.

Via Valparaiso 10,
20144 Milano

Tel.: 0272094514

www.ptsonweb.com

info@ptsonweb.com

Talent Management Integrato: rendere strategica la gestione dei talenti

Di seguito riportiamo alcune linee guida, basate sulle best practice internazionali, per introdurre, implementare e mantenere in modo efficace un sistema di gestione integrata dei talenti:

- definire un piano comune sulla base degli obiettivi strategici aziendali identificando le aree più critiche che necessitano di un approccio integrato;
- individuare potenziali resistenze (paura dell'ignoto, del fallimento, di perdita di potere o controllo, mancanza di tempo e/o di competenze) e decidere come superarle;
- concordare in modo chiaro ruoli, responsabilità, sistemi di coordinamento e comunicazione adottando un'ottica di team;
- introdurre eventuali soluzioni tecnologiche di talent management solo quando i processi sono ben definiti e coordinati tra di loro;
- identificare indicatori di performance da monitorare in modo periodico per valutare l'impatto delle azioni da implementare, focalizzandosi soprattutto sulla qualità e sull'efficacia, più che sull'efficienza;
- segmentare la popolazione organizzativa, identificando esigenze e caratteristiche ed attuando interventi di formazione e sviluppo personalizzati ed in linea con la strategia aziendale;
- incentivare in modo coerente le attività di formazione e sviluppo (es. un'azienda pone enfasi sullo sviluppo delle competenze tecniche, ma dà incentivi a chi ricopre ruoli manageriali).



Approfondimenti

Per maggiori informazioni riguardo l'argomento trattato dal presente articolo o per valutare l'adozione di un sistema di gestione integrata dei talenti all'interno della vostra azienda, potete contattarci ai recapiti indicati a lato.

Un sistema di gestione integrata dei talenti richiede un forte commitment interno

Contatti

Performance Technology Solutions S.r.l.

Via Valparaiso 10,
20144 Milano

Tel.: 0272094514

www.ptsonweb.com

info@ptsonweb.com