L'azienda Italia non premia i talenti mancano investimenti e motivazioni

SOLTANTO IL 40% DELLE IMPRESE DI CASA NOSTRA DISPONE DI SPECIFICI PROGRAMMI PER GESTIRE E VALORIZZARE LE RISORSE INTERNE, SECONDO UN'INDAGINE CONDOTTA DA ROBERT HALF CHE HA COINVOLTO CENTINAIA DI MANAGER INTERNAZIONALI

Vito De Ceglia

Milano

In Italia, avrebbe mai potuto esserci un genio come Steve Jobs, il fondatore della Apple? Non è impossibile, ma di sicuro è poco probabile. La risposta si evince tra le righe di un'indagine condotta dalla società di *recruiting* specializzato Robert Half, secondo cui le aziende italiane «investono poco sulle persone di talento». Ma quelle che investono, puntualizza, premiano i giovani che in azienda si distinguono per «innovazione e produttività». L'indagine ha interpellato tra 200 manager italiani e 2.500 internazionali, dai quali emerge che i principali criteri che definiscono i cosiddetti "alti potenziali" sono: un atteggiamento mentale innovativo (22%), ottime competenze tecniche (19%) e una produttività elevata (18%), seguiti da lealtà (16%), passione (16%) e abilità relazionali (9%).

Tuttavia, soltanto il 40% delle aziende italiane dispone di specifici programmi interni per la gestione e valorizzazione dei talenti. Di questi programmi, il 49% si rivolge allo sviluppo e alla fidelizzazione dei dipendenti, mentre il restante 51% si indirizza alla selezione e all'assunzione di nuovi collaboratori ad alto potenziale. Per quanto riguarda i lavoratori, l'esigenza di programmi di gestione dei talenti emerge soprattutto durante i processi di valutazione interna (47%) e meno frequentemente durante i colloqui di selezione (16%).

«La gestione dei talenti è cruciale per le imprese, soprattutto nelle fasi di crisi, quando le risorse qualificate consentono di reagire più rapidamente ai cambiamenti del mercato — spiega Carlo Caporale, associate director di Robert Half — In queste fasi, è prioritario riconoscere e motivare gli alti potenziali che già sono presenti in azienda, per esempio attraverso forme di incentivazione mirate, perché aiutano l'impresa a innovare e possono produrre un positivo effetto emulazione sui colleghi».

Questa necessità, ravvisata dall'indagine, si sposa con i grandi cambiamenti che, negli ultimi anni, il mercato del lavoro ha subito. Grandi cambiamenti che hanno rivoluzionato il modo di produrre e fare impresa. La "nuova" organizzazione è impegnata nell'implementazione di condizioni di flessibilità, di qualità totale, di progresso e di innovazione. In questa prospettiva, è importante tenere in considerazione il ruolo centrale che le risorse umane rivestono all'interno di un'organizzazione.

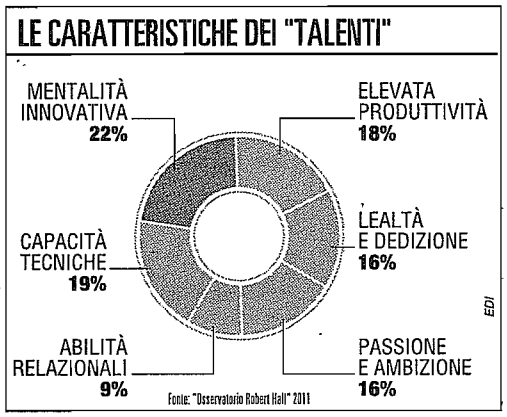
Oggi, più che mai, l'attenzione al mondo del lavoro è rivolta non più al lavoro in sé come esecuzione di funzioni, ma al lavoratore, al cosiddetto "capitale umano". Un'azienda che voglia essere davvero eccellente — è il dato che emerge anche dall'indagine — non può fare a meno di una gestione del personale che tenga adeguatamente conto dell'individuo e della sua soggettività in quanto è il "capitale umano" che rappresenta il fattore strategico di successo dell'impresa.

In sostanza, le persone rappresentano il fondamento di un'impresa. Senza di esse, nessuna organizzazione può esistere, in quanto le persone mettono a disposizione le loro competenze, le loro potenzialità, ovvero il loro talento, che, se individuato e ben gestito, porta alla creazione di valore e ricchezza per l'impresa. In quest'ottica di sviluppo e di crescita, le organizzazioni hanno necessità di garantirsi la sopravvivenza nel lungo periodo, con l'inserimento, al loro interno, di persone dotate di potenzialità e talento.

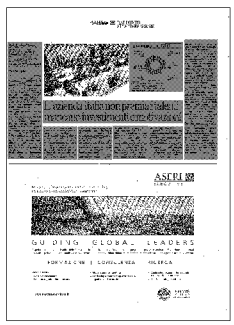
Pur mantenendo il focus su obiettivi di business e mercato, è necessario una concreta ed efficace attenzione e valorizzazione delle potenzialità del "capitale umano". Molto spesso capita che non siano più i giovani talenti a rincorrere le aziende, bensì il contrario: essi costituiscono una merce assai rara da individuare efficacemente nel mercato del lavoro. I talenti permettono di garantire quel vantaggio competitivo, indispensabile per vincere le nuove sfide poste dal mercato globale. Individuare, attrarre, selezionare e fidelizzare i giovani dotati di potenziale, è un'impresa sempre più difficile che richiede impegno ed energie da parte dell'azienda. Ma i talenti non bastano, servono investimenti. E purtroppo le imprese italiane, salvo alcune eccezioni positive, non investono e, quando lo fanno, rischiano pochissimo.

(v.d.c.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Gestire e valorizzare le risorse interne alle aziende per far crescere nuovi e giovani talenti: l'Italia dedica ancora scarsi investimenti in questa azione



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.