

Lo sviluppo delle professionisti e la crescita del talento come opportunità per le aziende manifatturiere italiane



Bologna 8 Giugno 2016
Cetti Galante



Alcune sfide della azienda manifatturiera oggi

- **La media piccola azienda manifatturiera italiana oggi è capital intensive:**
 - *In genere ha molti macchinari e poche persone*
- **Cosa giustifica oggi rimanere a produrre in Italia?**
 - *Occorre avere capitale per dotarsi di macchinari competitivi per produrre prodotti di qualità*
 - *altrimenti l'incidenza del costo della manopera sul prodotto sarà troppo alta.*
 - *Se l'impresa non ha capitali per operare le necessarie innovazioni tecnologiche deve probabilmente delocalizzare, per tornare competitiva abbassando il costo della manodopera*
 - ***E' chiave efficientizzare il processo produttivo. Devo avere persone in grado di farlo : questa è la ricerca del talento***

• Individuare i talenti: ambiente facilitante

- Il reingeneering del processo va sempre adottato con sensibilità all'evoluzione delle tecnologie
- Importanza di ascoltare le maestranze e il personale operativo che ci può dire cosa non va
- L'azienda deve avere la capacità di guardare all'interno il profilo potenziale con propensione al cambiamento e amore per le nuove tecnologie
- Individuare le persone forti che possono supportare lo sviluppo della società: la forza del team è vincente



valorizzare le persone già all'interno dell'azienda

La difesa dei talenti interni

- I talenti che già possiedo, attuali o potenziali, vanno difesi
- *Ci si deve chiedere:*
 - *Esiste un gap di netto mensile tra un low performer o std performer e un talento ? Lo sto tenendo sotto controllo?*
 - *Quando ho parlato l'ultima volta ai giovani dell'azienda?*
 - *Sto utilizzando al meglio gli over 55? O li lascio scivolare nell'obsolescenza?*
 - *Quale società esterna mi può aiutare nella individuazione del talento o nella ricerca di esso?*

La difesa dei talenti interni

- L'importanza di mappare competenze possedute e agite
- *L'importanza di individuare I gap e colmarli considerando l'evoluzione futura del ruolo*
 - **CRESCITA**
 - **STABILITA'**
 - **DECLINO**

Chi può aiutarci a individuare i talenti esterni?

- Una lettura del CV del potenziale candidato non basta
- Si deve operare una lettura dei profili diversa da quella tradizionale, tutta in chiave di potenzialità rispetto agli obiettivi di business dell'azienda e all'evoluzione dei ruoli chiave
- *Ci si deve affidare a professionisti :*
 - *I bravi Head Hunters*
 - *Le società di qualità che supportano la prosecuzione di carriera*

Le società di outplacement qualificate come partner per l'individuazione dei talenti

- **INTOO propone gratuitamente alle aziende i profili che possono loro interessare**
- **I candidati in Intoo sono conosciuti profondamente durante il percorso di outplacement che è condotto da consulenti che provengono dal loro stesso settore**
- **I consulenti Intoo sanno dunque identificare le competenze che concretamente servono per un passaggio concreto fra Strategy ed Execution, attraverso un esame dettagliato delle singole esperienze maturate e dei risultati raggiunti.**

Le società di outplacement qualificate come partner per l'individuazione dei talenti

- **Una società seria di outplacement :**
 - **conosce le persone affidate in modo approfondito e fa individuare alle aziende persone che solo leggendo il CV non avrebbe scelto**
 - **Anche nei progetti di ricollocazione interna può essere il partner ideale perché sa individuare il migliore match tra la persona e il ruolo interno disponibile, in modo oggettivo e con la credibilità che può avere un partner esterno qualificato**





INTOO SRL

Piazza IV Novembre, 5
20124 Milano
tel. 02 6739711 – fax 02 673971251
email: intoo@intoo.it
www.intoo.it

*Aut. Min. 26/02/2007 - Prot. N. 5880
Iscrizione Albo Informatico Agenzie per il Lavoro
Sez. V*