

<https://www.avvenire.it/economia/pagine/easyhunters-ecco-come-trattenere-i-talenti-in-azienda>

The screenshot shows the Avvenire.it website interface. At the top, there's a navigation bar with sections like 'IL PAPA A MILANO', 'OPINIONI', 'FINE VITA', 'SIRIA', 'USA', and 'MIGRANTI'. Below that, a sub-navigation bar includes 'Home', 'Economia', 'Lavoro', 'Bis', 'Lavoro', 'Histori', 'Rugamio', 'Sviluppo felice', and 'Terzo settore'. The main article title is 'Easyhunters. Ecco come trattenere i talenti in azienda', dated 'venerdì 24 marzo 2017'. The sub-headline reads: 'Uno stipendio alto può non bastare. Servono sempre più spesso piani di carriera precisi e formazione continua'. The article features a large photo of two business professionals shaking hands in a hallway. To the right, there are smaller images: one showing a group of people, another labeled 'LAVORO' showing a person at a computer, and a third showing a person working on a laptop. A quote from Francesca Contardi, managing director of EasyHunters, is included: «L'aspetto più importante – dichiara Francesca Contardi, managing director di EasyHunters, società di Ricerca & Selezione che offre servizi di recruitment digitali a elevata qualità – è fidelizzare i propri dipendenti, proprio come si fa con i clienti. Ma l'aspetto economico può non bastare, anche perché ci potrebbe essere sempre un nostro concorrente che può o vuole pagarlo di più. Ecco perché, quindi, le aziende stanno investendo sempre più tempo e risorse per comprendere i desideri e le richieste dei propri dipendenti e provare a soddisfarli. Questo, ovviamente, si traduce in una richiesta sempre maggiore di professionisti che si occupino del benessere delle persone, anche dal punto di vista dei percorsi di carriera, della formazione e degli obiettivi di crescita.»

EasyHunters. Ecco come trattenere i talenti in azienda

Uno stipendio alto può non bastare. Servono sempre più spesso piani di carriera precisi e formazione continua

Attrarre i lavoratori più talentuosi è molto difficile. Ma è ancora più difficile riuscire a trattenerli. Ecco perché diventa assolutamente indispensabile avere una politica di gestione e promozione dei talenti ben definita.

«L'aspetto più importante – dichiara **Francesca Contardi**, managing director di EasyHunters, società di Ricerca & Selezione che offre servizi di recruitment digitali a elevata qualità – è fidelizzare i propri dipendenti, proprio come si fa con i clienti. Ma l'aspetto economico può non bastare, anche perché ci potrebbe essere sempre un nostro concorrente che può o vuole pagarlo di più. Ecco perché, quindi, le aziende stanno investendo sempre più tempo e risorse per comprendere i desideri e le richieste dei propri dipendenti e provare a soddisfarli. Questo, ovviamente, si traduce in una richiesta sempre maggiore di professionisti che si occupino del

benessere delle persone, anche dal punto di vista dei percorsi di carriera, della formazione e degli obiettivi di crescita».

In un ambiente lavorativo come quello attuale, sono due i fattori determinanti: la mobilità dei talenti – soprattutto quelli più giovani – e i percorsi di carriera sempre più legati alla diversificazione delle esperienze e alla formazione.

«Oggi – continua Contardi – per trattenere i talenti la strada è una: non puntare solo sull'aspetto economico (di certo molto importante, ma non sempre sufficiente), ma considerare anche altri tipi di benefit non monetari, come per esempio la formazione continua, il welfare o il work-life balance».

Una delle figure più interessanti è il **leadership & learning manager**, il professionista che – sulla base dei bisogni formativi dell'azienda – si occupa di ideare e realizzare il piano di formazione di ciascuno e i corsi necessari per stare al passo con i tempi. Inoltre, elabora i percorsi di carriera e svolge i colloqui di assessment per lo sviluppo interno sia per alti potenziali che per i leader. Questi due aspetti sono spesso elementi fondamentali per il benessere dei dipendenti. Terza area su cui questa figura può essere orientata.

Le retribuzioni annue lorde per queste figure sono interessanti: da 25mila a 35mila euro per chi ha meno di cinque anni di esperienza e tra i 38mila/40mila e i 50mila/58mila euro per chi ha tra i cinque e i dieci anni di esperienza.