

<http://www.impresamia.com/lavoro-easyhunters-per-trattenere-talenti-uno-stipendio-alto-puo-non-bastare-servono-sempre-piu-spesso-piani-di-carriera-precisi-e-formazione-continua/>



## Lavoro – EasyHunters: per attrarre i talenti 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 Francesca 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 ad 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 la 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 wellness dei dipendenti. Terza area su cui questa figura può essere orientata.

Le retribuzioni annue lorde per queste figure sono interessanti: da 25 a 35.000 euro per chi ha meno di 5 anni di esperienza e tra i 38/40.000 e i 50/58.000 euro per chi ha tra i 5 e i 10 anni di esperienza.