

http://www.affaritaliani.it/lavoro/notiziario/trattenere_talenti_politica_di_gestione_ma_anche_opportunita_professionale-15896.html?refresh_cens

The screenshot shows the homepage of Affaritaliani.it, a digital daily newspaper. The main article is titled "Trattenere talenti? Politica di gestione ma anche opportunità professionale" and is dated 27 marzo 2017, 15:38. The article text is partially visible, discussing the difficulty of attracting and retaining top talent and the importance of a clear management and promotion policy. To the right of the article is a large advertisement for a service that offers to add €39,800 to an investment of €200, with the slogan "Ma non è possibile!! Dimmi come si fa!". Below the advertisement is a small news snippet about Bolognino, president of the PCI, and the Italian film industry.

Trattenere talenti? Politica di gestione ma anche opportunità professionale

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, in altri termini occuparsi del benessere aziendale. Una 'politica' del personale che si trasforma anche in opportunità professionale.

L'aspetto più importante - dichiara Francesca Contardi, Managing Director di EasyHunters, società di ricerca e 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 - spiega - 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 trattenerne 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 esperienze e tra i 38-40.000 e i 50-58.000 euro per chi ha tra i 5 e i 10 anni di esperienza.