

<http://www.liberoquotidiano.it/news/professionisti/12341179/trattenere-talenti-politica-di-gestione-ma-anche-opportunita-professionale.html>



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.