

## Talent management

Disporre di persone con competenze in linea con le sfide di business è uno degli elementi più strategici per tutte le realtà organizzative che oggi, in modo generalizzato, cercano di fare di più pur avendo meno risorse a disposizione.

L'elaborazione di una politica aziendale di Talent Management, la pianificazione e la progettazione di un percorso strutturato è fondamentale per ottenere risultati nel breve e medio periodo.

Il corso intende sviluppare nei partecipanti capacità e competenze concretamente utilizzabili, allenando e trasferendo tecniche operative.

### Destinatari

Manager e Professionisti che operano nell'ambito della funzione Risorse Umane

### Metodologia Didattica

La sistematizzazione concettuale viene affiancata, dall'illustrazione di benchmark rispetto ad altre realtà aziendali, da survey internazionali e dalla sperimentazione attiva, attraverso elaborazioni di casi concreti provenienti dall'esperienza pratica dei partecipanti coinvolti. Il percorso prevede per chi lo desidera:

- un prework che consiste in una breve riflessione scritta delle problematiche di talent management che si intendono affrontare e che saranno oggetto, in fase di apprendimento, di simulazione e confronto con gli altri partecipanti
- un follow up: mentoring on line e on the phone per la realizzazione di iniziative di talent management che il partecipante volesse mettere in atto.

**Durata:** 2 giorni + follow-up opzionale

### Obiettivi

- Fornire un quadro esaustivo del Talent Management e del positivo impatto sui risultati aziendali se sviluppato in coerenza con la business e people strategy aziendale
- Analizzare le opportunità e apprendere come superare le difficoltà nell'implementare un sistema di talent management sulla base di concrete esperienze aziendali
- Trasferire le metodologie e gli strumenti più diffusi nel mondo aziendale e allenarsi su casi provenienti dalla realtà operativa.

### Programma

- Cosa si intende per Talent Management e per quale ragione intraprendere un programma di talent management:
  - il talent management: configurazioni e prospettive differenti
  - inquadrare il talent management in una strategia delle risorse umane in coerenza con la business strategy
  - ruoli e responsabilità nella gestione del capitale intellettuale

- Assumere talenti già professionalizzati dall'esterno o crearli in house:
  - scelta da definire nell'ambito della strategia di people management
  - l'importanza dell'employer branding per attrarre le persone più confacenti con la propria realtà organizzativa e motivare all'interno.
- Le metodologie e gli strumenti con una visione integrata e sistemica:
  - la segmentazione della popolazione aziendale per indirizzare le metodologie
  - conoscere e valutare in un'ottica globale e temporale
  - gli strumenti più utilizzati e l'adozione del Value People Mapping come cruscotto direzionale per facilitare la presa di decisione su piani di sviluppo e successione
  - i piani di sviluppo, di formazione e tutorship come percorsi per costruire i manager e le competenze per il perdurare dell'azienda sul mercato
  - la compensation tra tangible e intangible in un periodo di carenza di risorse economiche
  - la comunicazione e il monitoraggio come sostegno alla motivazione.