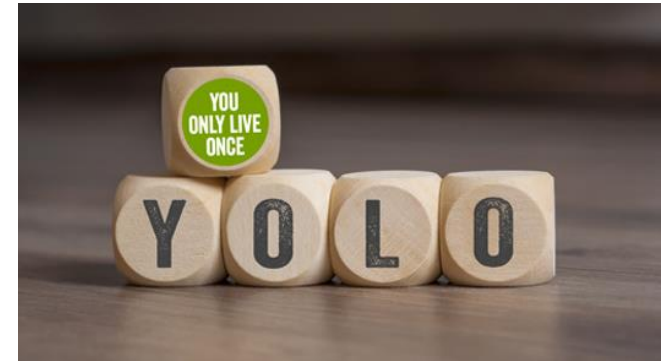


Talent Assessment & Development



Premessa: perché impegnarsi oggi nella ricerca e nello sviluppo dei Talenti

1. Gli eventi epocali degli ultimi anni hanno portato alla nascita e alla diffusione della cultura YOLO (You Only Live Once) che interroga i singoli su quali ambienti professionali consentano di impiegare in maniera significativa il proprio «tempo di lavoro» ed esprimere compiutamente le proprie potenzialità



2. Il fenomeno della «Great Resignation» ha portato le aziende ad interrogarsi su come trattenere i migliori Talenti ponendo in essere politiche di individuazione e valorizzazione delle migliori risorse presenti in azienda

3. Continui sviluppi tecnologici, economici ed ambientali richiedono di individuare tra le ultime generazioni i migliori Talenti che dovranno condurre le organizzazioni in un futuro sempre più VUCAD (volatile, incerto, complesso, ambiguo, digitalizzato). Questi nuovi manager avranno bisogno di crescere attraverso programmi di sviluppo intensi e personalizzati che consentiranno di affrontare continue sfide

Finalità del servizio di Talent Assessment & Development

per l'Azienda

- comunicare internamente l'intenzione di **valorizzare i Talenti** presenti in azienda;
- avere una **visione chiara** delle competenze e potenzialità dei propri talenti;
- strutturare **percorsi di sviluppo mirati e coerenti** con le necessità dei singoli e gli obiettivi del sistema organizzativo più ampio;
- monitorare nel corso del tempo l'**andamento** e gli **esiti** del piano di sviluppo dei partecipanti.

per i partecipanti

- consentire la libera e piena espressione delle **potenzialità** individuali;
- facilitare l'acquisizione di **consapevolezza** delle proprie aree di forza e di sviluppo, coerentemente con i **modelli di competenza e di leadership aziendali**;
- co-costruire un piano di azione orientato allo sviluppo e stimolare l'assunzione di **responsabilità** rispetto alla propria crescita.



L'approccio di Talent Management

La metodologia di **Talent Management** salda il momento di **valutazione delle competenze** con la finalità di **sviluppo del potenziale**.

Lo scopo è di facilitare il riconoscimento e il miglior utilizzo delle competenze personali e professionali da parte dei partecipanti, rendendoli consapevoli del proprio potenziale e responsabili della propria crescita e apprendimento.

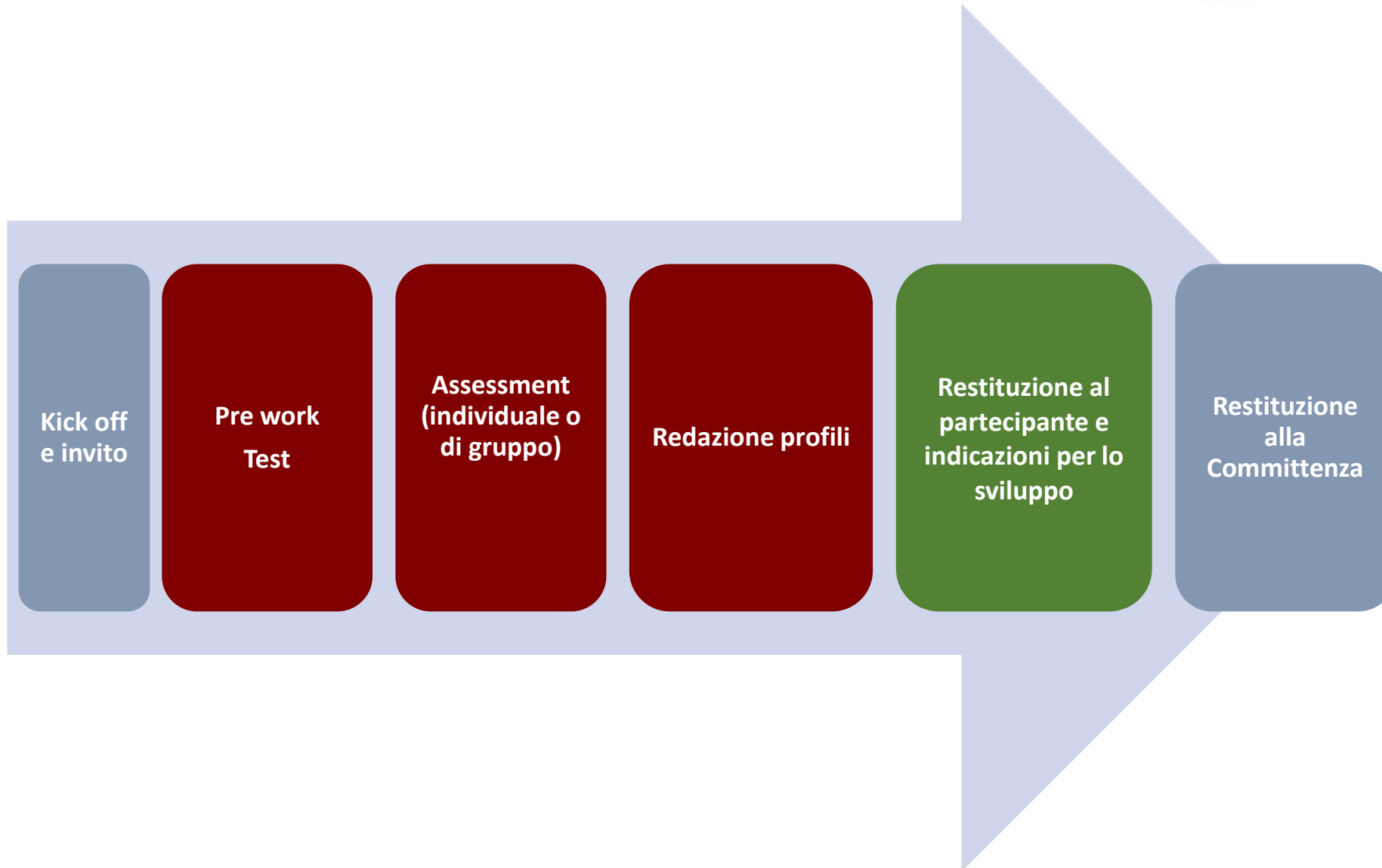
Tratti metodologici:

- il **partecipante riflette** sui risultati delle prove, confrontandosi con l'assessor attraverso l'utilizzo sistematico del **feedback**;
- il focus del partecipante è sull'**autoefficacia** e sulla capacità di sviluppare **nuovi comportamenti più utili al contesto e al ruolo**;
- il feedback personalizzato al partecipante è finalizzato alla definizione di un **piano concreto di sviluppo** e alle modalità di monitoraggio;
- **Talent Management** utilizza **strumenti innovativi** validati a livello internazionale.



Overview Assessment

ASSESSMENT



Strumenti utilizzati

L'assessment prevede un mix di prove **on-line ed off-line** da definire:

- Test validati
- Virtual In basket
- Dinamiche di gruppo e role play
- Intervista di approfondimento
- Utilizzo del feedback empowerment oriented.



Restituzione alla Committenza

E' prevista la redazione di un report per ogni partecipante, che integra i risultati di tutte le prove ed è composto da due sezioni per offrire un riscontro chiaro e immediato:

1. **report quantitativo** con i punteggi ottenuti per ogni competenza analizzata, arricchito da un grafico che permette di cogliere con semplicità il posizionamento del partecipante sulle differenti competenze
2. **report qualitativo** che permette un approfondimento descrittivo delle aree di competenza valutate ed evidenzia i punti di forza e di sviluppo del partecipante



La restituzione alla Committenza si caratterizza come un momento di **consulenza per lo sviluppo organizzativo**. Verrà stimolato un confronto sulla corrispondenza ruolo-competenze, sul piano di carriera, su possibili cambiamenti coerentemente con la strategia aziendale.

Piano di sviluppo e feedback sui progressi

Il feedback al partecipante intende favorire la consapevolezza delle proprie risorse in termini di aree di forza e di sviluppo. La finalità di questo momento è la costruzione di un piano di azione individuale per il proprio sviluppo. E' possibile prevedere dei percorsi di individual coaching finalizzati a potenziare le aree di sviluppo identificate a seguito dell'assessment.

