

# UN PIANO CATTURA TALENTI

**THINK TANK HRC** Oggi catturare e trattenere le risorse più strategiche è una priorità per le aziende. Come insegna il caso di Lg Electronics Italia.

■ Il problema della retention dei talenti nelle aziende di oggi è tanto importante quanto quello della fidelizzazione dei clienti chiave. Come testimonia Giuseppe Dallone, country Hr&ethics manager di **LG Electronics Italia** che ha costituito una divisione ad hoc per la gestione delle risorse migliori.

«Abbiamo costituito una funzione Hr a sé stante per i talenti» racconta, «costruita sulla base di chiari obiettivi assegnati alle risorse umane e condivisi dalle linee».

## Quali sono le priorità?

Innanzitutto garantire un determinato numero di talenti sufficiente a coprire le necessità che lo sviluppo del business e il cambiamento organizzativo connesso richiedono. A questo si affiancano poi attività più strettamente collegate a dinamiche di sourcing, selezione, onboarding all'assessment diversificato in relazione al valore che si vuole misurare (Capacità professionali, relazionali, legate alla performance o alla leadership), al total reward, allo sviluppo e alla retention.

**Chi sono i talenti e sulla base di quali parametri vengono identificati?**

Per quanto riguarda l'identificazione, adottiamo un semplice modello definito "9-blocks", che si alimenta attraverso un gestionale dedicato grazie alla valutazione integrata di performance e potenziale. Entrambi i processi di valutazione sono declinati in maniera differente a seconda della maggiore o minore seniority delle persone valutate, e il risultato finale associa un posizionamento a un percorso da compiere all'interno di un arco temporale definito. È importante notare come tutte le nostre risorse siano considerate parti tanto passive quanto attive all'interno di tali processi, interpretando sia il ruolo di valutati sia quello di valutatori (sempre di

sé stessi, e a volte del proprio responsabile diretto e dei colleghi).

**Su quali direttrici viaggia il percorso di sviluppo dei talenti?**

Qui la dimensione corporate dell'employer è decisiva. In ogni caso le direttrici sono almeno quattro, supportate da altrettanti sistemi differenziati di Formazione.

**Può spiegare nel dettaglio quali sono?**

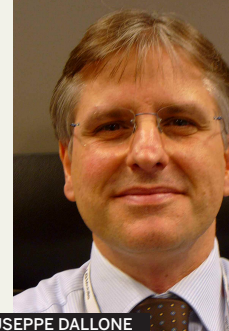
In primo luogo, l'inserimento di stageur tramite le attività di employer branding presso Università e scuole di specializzazione. Poi la job rotation interna. Ancora, la regional mobility, e infine la global mobility.

**Quali sono gli obiettivi di questo modus operandi?**

Si tratta di un ulteriore processo di selezione delle capacità, da un lato, e di valutazione delle richieste del pool dei talenti, dall'altro, che finisce per dar luogo a percorsi professionali distinti e che tendenzialmente dovrebbe portare a una differenziazione degli high contributors (o performers) dagli high potentials. Un modello che è in costante implementazione.

**In che modo vengono trattenute in azienda le risorse più strategiche?**

La prospettiva usata è mantenere la promessa che il nostro brand fa ai suoi stakeholders più importanti, per clienti o dipendenti che siano: fidatevi di noi e vi faremo crescere insieme a noi. Il tutto in una duplice accezione: come arricchimento della propria reputazione professionale e come garanzia per la costruzione di nuove e più ricche capacità per le risorse migliori. Disponiamo anche di leve più propriamente afferenti all'Hr. Si tratta degli strumenti più "canonici", quali la costruzione di un piano di total reward allineato alla mediana o al terzo quartile del panel di riferimento a seconda della job family di appartenenza.



GIUSEPPE DALLONE

## IL PROFILO DEL MANAGER...

Giuseppe Dallone è country Hr&ethics manager in LG Electronics Italia. In passato ha maturato importanti esperienze manageriali in Nec e Ibm. Oggi in Lg coordina il team Hr ed è membro del direttivo del gruppo terziario innovativo e del comitato tecnico relazioni industriali e affari sociali di Assolombarda.

## ...E QUELLO DELL'AZIENDA

LG Electronics Italia ha un giro d'affari di 614 milioni di euro. L'azienda, con sede a San Donato Milanese e più di 250 dipendenti dislocati in tutta Italia, opera nei mercati di elettronica di consumo, telefonia mobile, elettrodomestici, prodotti informatici e condizionamento, ottenendo negli anni ottimi risultati in ciascuna di queste aree e riuscendo a essere presente su tutto il territorio nazionale in tempi brevissimi grazie a un'ampia offerta di prodotti estremamente innovativi e affidabili e a una capillare rete di vendita.

IN COLLABORAZIONE CON



WWW.HRCOMMUNITYACADEMY.NET  
info@hrcommunityacademy.net



## MASSIMA ATTENZIONE AI TALENTI

La filiale Italiana di Lg Electronics ha costituito percorsi ad hoc per trattenere le risorse più strategiche.