



ROBERTO ZECCHINO

IL PROFILO DEL MANAGER...

Roberto Zecchino, 38 anni, laureato in Scienze Politiche, dal 2003 ricopre il ruolo di direttore risorse umane e organizzazione Robert Bosch Italia. Ha da sempre avuto passione per la gestione delle risorse, che reputa elemento fondamentale del patrimonio aziendale e ha sempre creduto nello spirito di gruppo.

... E QUELLO DELL' AZIENDA

È una Fondazione che opera nel mercato della tecnica per autoveicoli, tecnologia industriale, beni di consumo e tecnologie costruttive. Con 261.000 collaboratori e un fatturato di 43,7 miliardi di euro, il Gruppo comprende una rete di produzione, distribuzione, assistenza clienti con circa 280 filiali e più di 12.000 centri di servizio in oltre 140 Paesi. Il mercato italiano è il terzo nel mondo, secondo in Europa (esclusa la Germania).

IN COLLABORAZIONE CON



www.hrcommunity.net
info@hrcommunity.net

TALENTI | COME ATTRARLI E TRATTENERLI IN AZIENDA

COSÌ MI PREPARO AL FUTURO

Non è più questione di prodotti. Nei prossimi anni la battaglia fra le imprese si combatterà sul fronte delle risorse migliori. Chi le conquisterà straccerà i competitor.

Il tema della gestione dei talenti negli ultimi anni richiama l'attenzione del management ai più alti livelli, poiché è ormai consapevolezza diffusa che in un mercato come quello attuale, dominato da ipercompetitività e incessante sviluppo tecnologico, il capitale intellettuale, dunque il talento, rappresenti uno degli asset intangibili di valenza strategica per il successo di un'impresa.

La sfida per le aziende consiste, dunque, nell'attuare una politica aziendale capace di attirare, valorizzare e trattenere le risorse ad alto potenziale, le uniche in grado di fare la differenza, grazie alle loro competenze e alla continua capacità di innovarsi, e quindi di generare un vantaggio competitivo. A sostenerlo è Roberto Zecchino, direttore risorse umane e organizzazione di Robert Bosch Italia. «La gestione dei talenti, all'interno della nostra realtà, è un tema al quale dedichiamo particolare attenzione. Anzi, visto che oggi il prezzo delle capacità è in ascesa e i manager hanno piena consapevolezza del loro impatto professionale sulla performance aziendale, si rende necessario un nuovo approccio alle politiche di *rewarding* in grado di rafforzare e trattenere il proprio pool di risorse ad alto potenziale.

Quali strumenti di selezione utilizzate per individuare i talenti?

La strategia di *recruiting* ha come obiettivo quello di inserire persone ad alto potenziale in tutti i livelli della struttura.

Il target al quale ci rivolgiamo è costituito da giovani professional, capaci di contraddistinguersi per mentalità imprenditoriale, capacità di leadership e ambizione.

Il canale di reclutamento che utilizziamo maggiormente è il web, attraverso il nostro sito www.bosch.it e portali realizzati ad hoc.

Come vengono gestite queste risorse?

Il piano di inserimento, condiviso con i manager di linea, prevede un'integrazione graduale della risorsa sia dal punto di vista tecnico, ossia delle mansioni e delle competenze, sia culturale: fin dall'inizio cerchiamo di trasmettere i valori che l'organizzazione persegue e la sua visione strategica affinché il neo assunto possa condividerli, massimizzando così il senso di appartenenza all'azienda e minimizzando la conflittualità tra colleghi.

E dal punto di vista formativo sono previsti percorsi differenziati?

Per un numero ristretto di persone è prevista anche la partecipazione a una serie di programmi ad hoc, come il Junior management program (Jump), un percorso della durata di 24 mesi, grazie al quale il neoassunto acquisisce un'esperienza internazionale e competenze trasversali, ricoprendo ruoli differenti in nazioni diverse.

In che modo vengono valorizzate questo tipo di risorse e quali sono le politiche di retention adottate?

La valorizzazione delle risorse consiste principalmente nell'affidare loro, da subito, incarichi di elevata responsabilità e professionalità all'interno di progetti nazionali e internazionali, e fornire costantemente feedback sul loro operato. Questo perché siamo fermamente convinti che la possibilità di vivere un'esperienza formativa tecnica a 360° sia la formula di *retention* conforme alle nostre aspirazioni. Formazione che diventa strategica anche per trattenere e supportare tutti i manager del gruppo nell'acquisizione di nuove capacità gestionali. Per questo realizziamo percorsi formativi specifici, come il Leadership program (LeAD) e il Management development program (Mdp), fondamentali per prepararli al meglio ad affrontare le sfide del nostro business ed intuirne le opportunità.



GETTY IMAGES

LE POLITICHE ATTIRA-TALENTI

In uno scenario internazionale altamente competitivo, la capacità di un'azienda di attrarre le risorse migliori diventa sempre più strategico.

fidare loro, da subito, incarichi di elevata responsabilità e professionalità all'interno di progetti nazionali e internazionali, e fornire costantemente feedback sul loro operato. Questo perché siamo fermamente convinti che la possibilità di vivere un'esperienza formativa tecnica a 360° sia la formula di *retention* conforme alle nostre aspirazioni. Formazione che diventa strategica anche per trattenere e supportare tutti i manager del gruppo nell'acquisizione di nuove capacità gestionali. Per questo realizziamo percorsi formativi specifici, come il Leadership program (LeAD) e il Management development program (Mdp), fondamentali per prepararli al meglio ad affrontare le sfide del nostro business ed intuirne le opportunità.