



ROBERTO ZECCHINO

IL PROFILO DEL MANAGER...

Roberto Zecchino, laurea in Scienze politiche presso l'Università degli Studi di Teramo e successiva specializzazione presso l'Università di Ginevra in Economia, è direttore risorse umane e organizzazione di Robert Bosch Italia dal 2003. In passato ha maturato esperienze nell'area risorse umane presso importanti multinazionali tra cui Autodesk in Italia e in Svizzera.

...E QUELLO DELL'AZIENDA

Il Gruppo Bosch è leader internazionale nella ricerca e nella produzione di tecnologie per autoveicoli, industriali, costruttive e di beni di consumo. Secondo le previsioni, nel 2009 l'azienda, grazie agli oltre 270 mila collaboratori, ha raggiunto un fatturato di circa 38 miliardi di euro, investendo più di 3,5 miliardi di euro in ricerca & sviluppo e registrando, a livello mondiale, più di 3 mila brevetti.

IN COLLABORAZIONE CON



WWW.HRCOMMUNITYACADEMY.NET
info@hrcommunityacademy.net

SI COLTIVANO TALENTI

THINK TANK HRC In attesa del turn over generazionale, Bosch Italia ha pensato a un programma di formazione ad hoc per i manager di domani.

Le aziende pensano al turn over, specie quello che coinvolgerà i piani alti dell'organigramma aziendale. E per farlo pensano a programmi di formazione ad hoc. Come il Junior managers program di Bosch Italia. «Si tratta di un'importante iniziativa nel panorama delle risorse umane», spiega Roberto Zecchino, direttore risorse umane e organizzazione dell'azienda.

È già partito?

Partirà a breve. In aprile, infatti, sono previste sessioni di selezioni per le sedi di Milano, Torino, Udine, Bari e Reggio Emilia, durante le quali saranno individuati dieci futuri manager.

Come si svilupperà?

Si tratta di 18 mesi di programma complessivo improntato alla formazione personalizzata che prevede, al suo termine, l'inserimento in azienda con un contratto di assunzione a tempo indeterminato.

Durante il programma sono anche previsti seminari e workshop con l'obiettivo di sviluppare la professionalità ed affinare l'approccio metodologico.

Formazione che sarà fatta prevalentemente in Italia?

No. Tre sono le rotazioni funzionali e geografiche previste: sei mesi iniziali di training presso una delle sedi Bosch in Italia, sei in altra sede italiana e sei mesi all'estero (con l'inserimento in una sede del Gruppo Bosch). Durante questo periodo si rivestono ruoli operativi differenti sebbene in linea con le proprie competenze. Questa è l'opportunità concreta che Bosch ha pensato e realizzato per dieci futuri manager.

Quali sono le caratteristiche che un giovane deve possedere per entrare nel programma di formazione?

Le risorse di talento, che inizieranno la loro "avventura", dovranno possedere una laurea in ingegneria (meccanica, elettronica, gestionale) o in economia e avere alle spalle al massimo un anno di esperienza professionale (anche di stage). Le aree di inserimento saranno quelle del controllo di gestione, della finanza, del marketing, delle risorse umane, della produzione e della logistica.

Che caratteristiche deve possedere il manager di domani?

Doti di leadership, senza dubbio. Ma anche spirito di gruppo e iniziativa. E ancora creatività, un forte senso di responsabilità, flessibilità e correttezza.

E poi ancora: apertura mentale, orientamento al risultato e una grande passione. Oltre a ciò, ovviamente, è richiesta una disponibilità alla mobilità nazionale e internazionale, un ottimo inglese e, ancor meglio, nel caso si abbia una buona padronanza della



TALENTI A LEZIONE DI MANAGEMENT

I manager del futuro devono avere oltre a doti di leadership anche una buona apertura mentale e tanta creatività.

lingua tedesca.

Che altro?

Da subito occorrerà dimostrare una certa indipendenza nello svolgere le proprie mansioni. Infatti, ai giovani sono affidati fin dall'inizio compiti sfidanti, con la reale opportunità di sviluppare in questo modo soluzioni innovative. Ovviamente, ogni processo decisionale è sempre valutato e seguito passo dopo passo dall'expertise di un tutor dedicato che, attraverso consigli e riscontri puntuali, indirizzerà al meglio le potenzialità di crescita della risorsa.

Consigli per i candidati?

Direi tre. Primo: candidarsi. Specialmente se si è persone dinamiche e con tanta passione. Secondo: coltivare flessibilità, entusiasmo e voglia di imparare. Terzo: tenere sempre pronta la valigia.