



FRANCESCA BERTINOTTI

IL PROFILO DEL MANAGER...

Francesca Bertinotti è country manager della divisione corporate e hr rappresentative per l'Italia. È in EF Education First da 11 anni, e ha iniziato la carriera dal basso ricoprendo diversi ruoli aziendali.

...E QUELLO DELL'AZIENDA

EF Education First è la più grande e importante organizzazione internazionale privata nel settore della formazione, un gruppo formato da quindici aziende e associazioni no-profit, che operano nel settore della formazione linguistica, dei viaggi educativi, degli scambi culturali e della formazione accademica. Nata circa 40 anni fa, EF oggi ha uffici e scuole in oltre 50 Paesi sparsi per il mondo, con 29.000 dipendenti, insegnanti e collaboratori volontari. La sua missione? Abbattere le barriere linguistiche, culturali e geografiche che ancora resistono nel mondo. E aiutare i popoli a comunicare meglio tra loro.

IN COLLABORAZIONE CON



WWW.HRCOMMUNITYACADEMY.NET
info@hrccommunityacademy.net

THINK TANK HRC

LE ABILITÀ SONO TUTTO

Il vantaggio competitivo può essere raggiunto e mantenuto anche in momenti di crisi. Basta valorizzare bene le risorse umane interne. Parola di Ef Educational.

«L'evoluzione dei mercati e la dinamicità degli scenari internazionali impongono anche alle risorse umane continui cambiamenti che impattano sugli assetti organizzativi, gestionali e sui processi. Una gestione e valorizzazione attenta di tutte le risorse, soprattutto quelle umane e professionali, permettono di conservare e amplificare il vantaggio competitivo. In tal senso la formazione è essenziale». Parola di Francesca Bertinotti, Hr representative Italia del gruppo internazionale EF Education First e country manager di Ef corporate.

Come deve muoversi l'azienda che vuole fare la differenza anche in periodi di crisi?

In momenti come quello attuale, più che mai le aziende hanno l'opportunità di dimostrare se sono buone o eccellenti. Anche se l'istinto di sopravvivenza porta a tagliare i costi, in realtà l'ideale sarebbe investire sulle risorse, formare, condividere maggiormente i valori aziendali, rafforzare il concetto di team, coinvolgere maggiormente sugli obiettivi e strategie aziendali, spingere la leva dell'entusiasmo e dell'assunzione personale della responsabilità da parte di tutti (grande o piccola che sia). Allargare e non restringere, insomma. Valorizzare ogni aspetto del capitale umano in tutte le sfaccettature. Molte di queste attività non hanno un costo economico, ma solo una forte spinta emotiva. E qui la funzione Hr scende in campo con determinazione.

In che modo?

La nostra strategia a livello internazionale risiede nell'assumere giovani talenti dalle più prestigiose Università del mondo. Creiamo valore crescendoli internamente, spingendoli alla carriera internazionale in ambiti-prodotti-funzioni diverse. Compito della divisione risorse umane e dell'azienda in generale, è valorizzare il talento di ciascun dipendente,

creando i giusti team e mix, così come puntare su flussi di comunicazione allargata, flessibilità e ottimizzazione. Diamo subito alle persone responsabilità importanti, ci aspettiamo che portino a compimento velocemente quanto promettono. Abbiamo creato un modello EF delle competenze e un sistema di valorizzazione delle risorse, oltre che un performance review system semestrale che aiuta a settare obiettivi oggettivi di crescita personale e funzionale.

Può spiegarsi meglio?

Attraverso questo modello scoviamo le competenze e le abilità relative alle diverse funzioni, nonché il riscontro dei valori aziendali quali spirito imprenditoriale, attenzione alle risorse finanziarie dell'azienda, leadership, e ciò che definiamo "antenna", ovvero la capacità di intuizione. Questo modello vuole portare a una valorizzazione delle risorse. Per raggiungere tale obiettivo l'azienda realizza colloqui semestrali tra il dipendente e il proprio manager al fine di individuare ed eliminare eventuali



ATTENTA SELEZIONE
Per mantenere costante la crescita anche in tempi di crisi, in fase di selezione del personale la società è molto attenta: assume solo i migliori talenti.

gap funzionali o personali che potrebbero creare delle difficoltà o impedire alla risorsa di coprire le future posizioni nella stessa country o all'estero.

Che impatto ha avuto la crisi internazionale sulla società?

A livello internazionale siamo in grande crescita in tutta l'Asia (Cina in particolar modo) e nei mercati emergenti dove la sete di formazione è tassativamente propedeutica alla possibilità di garantirsi un buon lavoro. In Europa e nel resto del mondo vogliamo mantenere inalterata la leadership di mercato che ci contraddistingue, con una crescita del 20% annuo negli ultimi anni. Pertanto continuiamo ad assumere, con approccio positivo nei confronti del futuro, seppure con la dovuta cautela.