



VITTORIO ALBINI

IL PROFILO DEL MANAGER...

Laureato in Ingegneria all'Università di Pavia, dal 2005 Vittorio Albini è Hr director di Csc Italia. In precedenza ha ricoperto i ruoli di financial services business support manager e delivery manager. Nei suoi quasi trenta anni di carriera, ha lavorato Ibm, Digital equipment e Eds.

...E QUELLO DELL'AZIENDA

Csc è leader globale nella fornitura di soluzioni e servizi IT innovativi in tutti i principali settori di mercato, vantando competenze e referenze all'avanguardia nelle aree Business Solutions & Services e Global Outsourcing Services. L'headquarter si trova a Falls Church, in Virginia (Usa), ed è un'azienda di oltre 90.000 persone con ricavi per 16,5 miliardi di dollari a livello globale. In Italia l'azienda è leader assoluta di mercato con un market share di oltre 60%, un fatturato annuo di 115 milioni di euro, e 1.200 professionisti.

IN COLLABORAZIONE CON



WWW.HRCOMMUNITYACADEMY.NET
info@hrcommunityacademy.net

THINK TANK HRC E IO INVESTO IN TALENTI

Nonostante la recessione Csc punta sul capitale umano interno e fa nuove assunzioni. Perché questo è il momento di dare valore aggiunto all'azienda.

■ Nei momenti di crisi è importante poter disporre di "Talent" che possano offrire un contributo sostanziale al superamento delle problematiche e contribuire in modo innovativo alla crescita aziendale. Anche per questo, proprio nel momento di maggiore criticità a livello globale, Csc ha scelto di investire in un programma rivolto ai "Talent", sia prevedendo a nuove assunzioni, pari a circa il 10% dell'attuale forza lavoro, sia lanciando azioni per valorizzare quelli già presenti in azienda. «I talent» dice Vittorio Albini, Hr director di Csc «sono risorse che possiedono sia le migliori capacità e competenze per svolgere una determinata attività aggiungendo valore alla stessa, sia le qualità e potenzialità per crescere all'interno della compagnia lungo un percorso professionale che li porteranno a ricoprire ruoli sempre più strategici e ad alto valore per la società.

Ma chi sono questi talenti?

Ogni risorsa è un "Talent", ovviamente di diverso valore, ma la sfida che come Hr ci poniamo è di offrire a tutti i dipendenti la possibilità di "fruttare" e di "svilupparsi" al meglio per se stessi e per l'azienda. In un momento di crisi come questo, pensiamo sia vitale utilizzare al massimo le potenzialità qualitative e innovative dei "talenti" ed è per questo che abbiamo lanciato uno specifico programma per valorizzare quelli già in azienda e per acquisirne di nuovi.

Come li selezionate

Si parte sempre da una necessità definita. Individuato il profilo migliore in termini di capacità e competenze per quella specifica esigenza, cerchiamo di progettare da subito un percorso di crescita e individuiamo le qualità e le potenzialità necessarie.

E quelli presenti in azienda come vengono individuati?

Ci avvaliamo di processi e strumenti standard che sono alla base della gestione delle risorse umane in tutte le società che hanno una gestione attenta ed evoluta delle stesse. La nostra strategia è però di cercare di usare questi strumenti in modo proattivo e aperto "andando oltre" a quelli che sarebbero le finalità degli stessi.

In questo processo che ruolo hanno i manager di linea?

Il loro contributo è molto importante. Sono loro che conoscono al meglio le caratteristiche e le potenzialità delle proprie persone oltre che le future necessità aziendali: è quindi lavorando con loro che riusciamo a individuare e sviluppare i "talenti" presenti in azienda.

E cosa fate per valorizzarli?

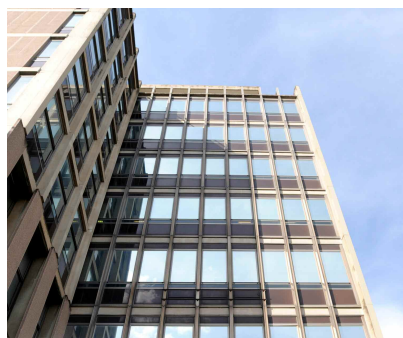
"Dare valore per ricevere valore", è un po' la nostra filosofia. Per questo cerchiamo di porre molta cura nei progetti di sviluppo delle risorse.

Su cosa si basano questi progetti?

Su strumenti tradizionali come attività formative, coaching etc., nonché su opportunità di esperienze lavorative-formative di ampio respiro.

Cosa intende esattamente per attività formative di largo respiro?

Essendo una multinazionale nei percorsi di sviluppo per gli high performer prevediamo momenti formativi all'interno di gruppi multinazionali e-o l'opportunità di partecipare a progetti in altre nazioni. È fondamentale che tutto questo si innesti in un contesto dove la risorsa abbia la consapevolezza di far parte di una organizzazione che considera e valorizza la sua individualità. Inoltre questo "sentirsi" veramente parte dell'azienda è, dal nostro punto di vista, uno dei più forti strumenti di retention, tanto più se accompagnato da strumenti più standard quali retribuzione e benefits. ●



OPPORTUNITÀ PER TUTTI

All'interno di Csc a ogni dipendente viene data l'opportunità di crescere. Perché in momenti di crisi è vitale per l'azienda utilizzare al massimo le potenzialità.