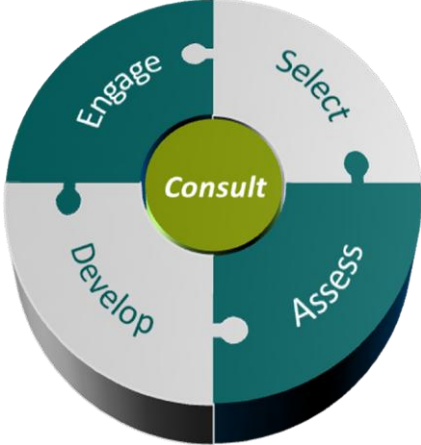


# Talent Decisions

Turn high potential into high performance

## CONSULT TALENT REVIEW



## CONSULT

## INTRODUZIONE

Il Succession Management continua ad essere una fonte di preoccupazione tra le organizzazioni e le direzioni Risorse Umane. Nonostante i passi avanti nella consapevolezza dell'importanza di avere un processo di pianificazione della successione, la maggior parte delle organizzazioni ancora lamenta:

- La mancanza di backup pronti per i ruoli chiave
- La necessità di promuovere o assumere capi al di fuori del processo di successione
- La carenza o l'esiguità di persone ad alto potenziale, cioè capaci di arrivare ad una posizione target ulteriore (o averne troppo pochi)
- La scarsità di progressi che i successori identificati e gli alti potenziali compiono da un anno all'altro, in termini di sviluppo

Spesso, alcune parti del processo di Succession Plan funzionano bene. Tuttavia, se ciascun pezzo del puzzle non è al posto giusto e ben collegato ai risultati di business desiderati, il processo di fallisce o è largamente inferiore alle aspettative.

## MIGLIORARE IL PROCESSO E LE DECISIONI

Costruito "dal basso", cioè sulla base di significative esperienze in realtà nazionali e multinazionali, in contesti organizzativi complessi e in realtà agili e snelle, Talent Decisions ha elaborato un modello di riferimento all'interno del quale, in base alle specifiche esigenze della committenza o alla maturità dei processi HR, evidenziare le aree d'intervento o di revisione.

1	Talent Inventory	<b>1. Di quanti alti potenziali/successors abbiamo bisogno?</b> Su quali posizioni? Ovvero quanto deve essere lunga la nostra "panchina" sui ruoli chiave?
2	Talent Review	<b>2. Chi sono gli "Alti Potenziali"?</b> Ovvero quali misure utilizziamo per valutare il potenziale di avanzamento nella nostra azienda? Come si distinguono tali misure dalla Performance e dalla Readiness? Qual è il ruolo del capo diretto e quello del Manager di livello superiore nella identificazione dei potenziali?
3	Talent Roundtable	<b>3. Quanti Comitati di Talent Review istituamo ed a quale livello organizzativo?</b> chi vi partecipa? Quali documenti servono per istruire la discussione? Come si articola la discussione nel comitato,
4	Talent Actions	<b>4. Quali decisioni sono prese dai Comitati di Talent Review?</b> Come si pianificano le esperienze di leadership necessarie per preparare Le persone al prossimo ruolo, accelerando la maturazione delle competenze necessarie?
5	Talent Reporting	<b>5. Quali metriche utilizziamo per valutare la complessiva salute della nostra Leadership pipeline</b> e, in generale, del nostro processo di Talente Review?

## CONSULT

## CINQUE RAGIONI PER SCEGLIERE IL NOSTRO APPROCCIO

- Perché è SEMPLICE, perché deve essere gestito dal Management, che deve essere protagonista senza perdere rigore
- Perché è VIVO, cioè sufficientemente “attraente” da stimolare l’interesse del Management per l’identificazione e sviluppo dei propri Alti Potenziali
- Perché è CONNESSO alle esigenze di business e di evoluzione organizzativa: le posizioni chiave da coprire con attenzione e/o le competenze da preservare/costruire sono quelle che impattano sul risultato finale dell’azienda
- Perché è SNELLO, chiede impegno al Management, quindi deve utilizzare il suo tempo in modo efficiente: sono disponibili l’agenda e la struttura della conversazione della *Talent Roundtable*, i Template della documentazione necessaria prima e dopo la Roundtable

Sono inoltre disponibili, personalizzabili rispetto alle singole aziende:

- Strumenti diagnostici per la valutazione del potenziale da parte del Management
- Una struttura articolata di Leadership Experiences per costruire piani di sviluppo efficaci
- Workshop di Education ed Engagement del Management
- Metriche e analytics per monitorare la salute della propria Talent Pipeline

# Talent Decisions

Turn high **potential** into high **performance**

Per ulteriori informazioni:

**Talent Decisions s.r.l.**

Viale Angelo Filippetti 28 - 20122 Milano

Tel. +39.02.7772181 - Fax +39.02.777818444

info@talentdecisions.it - www.talentdecisions.it