

IL COMMENTO DELL'ESPERTO: PAOLO MOTTA HR GROUP MANAGER - FONDERIE MARIO MAZZUCCONI SPA

Attrazione, inserimento e gestione dei giovani talenti in azienda. gli strumenti a disposizione e le politiche aziendali.

Attrarre e riuscire ad individuare giovani talenti è un aspetto cruciale in quanto le qualità e le competenze delle persone possono rappresentare un importante valore aggiunto ed un vantaggio competitivo per l'azienda nel raggiungimento delle proprie strategie di business.

Avere all'interno della propria azienda persone di talento, con un brillante curriculum di studi ma, soprattutto, con del potenziale da sviluppare sta diventando sempre più una priorità per assicurare il ricambio generazionale e lo sviluppo di quelle nuove competenze che attualmente si stanno creando nell'economia digitale (es: industry 4.0 etc.).

Le strategie che l'azienda può mettere in atto per attirare nuovi talenti sono molteplici e riguardano diversi aspetti. Innanzitutto, promuovere e far conoscere l'azienda presso gli istituti scolastici/Universitari del territorio, in particolare quelli ad indirizzo tecnico, in quanto si possono più facilmente condividere maggiori contenuti dal punto di vista delle conoscenze tecniche, ma anche perché, in vista di un inserimento in azienda, i profili in uscita sono candidabili per diverse posizioni e ruoli aziendali (pensando soprattutto all'ambito manifatturiero).

Per sviluppare relazioni positive con gli istituti scolastici, si può cercare di assicurare la partecipazione in modo continuativo agli eventi scolastici, che esse propongono ed organizzano con l'obiettivo di facilitare il contatto con gli studenti ed aiutarli ad orientarsi, oltre che a farsi notare dai referenti aziendali (career day, saloni aziendali, concorsi ed eventi vari). Molto efficaci sono le creazioni di vere e proprie partnership con le scuole, in particolare con gli istituti tecnici che tra le materie d'insegnamento includono contenuti inerenti il mondo industriale (es: cicli produttivi, tecnologie, organizzazione etc.). In molti casi questi istituti tecnici introducono specifici progetti che prevedono anche l'intervento in aula di alcuni docenti/esperti aziendali e visite di classe presso le aziende, affinché i ragazzi possano osservare sul campo i risvolti pratici di quanto appreso in aula e consolidare le conoscenze tecniche, previste dal piano di studi, tramite esempi pratici e operativi. Sono esperienze da valorizzare e supportare perché maggiormente finalizzate all'ingresso nel mondo del lavoro.

Si può infine offrire disponibilità ad ospitare ragazzi per tirocini, sia durante il periodo scolastico che durante l'estate (alternanza scuola lavoro), che oltre ad essere un fondamentale momento di scambio tra scuola e azienda è anche l'occasione per farsi conoscere direttamente dalle aziende e crearsi quindi le condizioni poi per un'eventuale ingaggio futuro nell'azienda.

L'azienda, in base alla personale esperienza fatta, deve in qualche modo farsi carico dell'orientamento al lavoro verso i giovani in quanto molte volte questa attività condotta all'interno degli Istituti è svolta in modo superficiale e scollegata dal contesto pratico lavorativo.

Nel processo di selezione oltre al possesso di un brillante curriculum di studi si vanno ad individuare soprattutto quelle tipologie di competenze trasversali rilevanti e critiche per la cultura aziendale e per ricoprire in modo efficace un determinato ruolo; altro aspetto determinante è la motivazione verso il settore e l'ambito professionale. Quando ci si rivolge a questa tipologia di giovani candidature si vanno ad identificare anche gli elementi di potenziale da sviluppare, quali ad esempio la forte predisposizione all'apprendimento unita alla consapevolezza di sé, dei propri limiti e punti di forza.

Subito dopo l'ingresso di un nuovo assunto o tirocinante in azienda, diventa importante valutare l'andamento del suo inserimento attraverso attività di monitoraggio, svolgendo colloqui ed incontri periodici con il neoassunto ed il suo tutor/responsabile, cercando di sondare la coerenza tra le aspettative/competenze del candidato e le attività effettivamente svolte progettando insieme interventi di formazione per colmare gli eventuali gap, rafforzare le competenze e far sì che il lavoro sia sempre stimolante ed improntato all'innovatività ed alla creazione di valore aggiunto. Di estrema efficacia può essere l'identificare un "mentor" aziendale (che non può

IL COMMENTO DELL'ESPERTO: PAOLO MOTTA HR GROUP MANAGER - FONDERIE MARIO MAZZUCCONI SPA

essere il capo gerarchico) che si fa carico di assumere un ruolo di guida e di diffusore di cultura aziendale nei confronti del giovane. È proprio in questi primi mesi di inserimento in azienda che attraverso i diversi osservatori aziendali si può incominciare a parlare di talento, verso il quale diventa importante trasmettere e far conoscere/condividere la strategia di sviluppo professionale per il medio-lungo termine.

In altri termini la percezione di un "progetto" da parte del giovane costruito su misura diventa la principale leva di motivazione e quindi di allineamento alle politiche e strategie aziendali.

Paolo Motta
HR Group Manager Fonderie Mazzucconi S.p.A.