



Scoprire e sviluppare i *Talenti* in azienda : COME?



Le Pmi sono alla continua **ricerca di TALENTI** che possano contribuire e dare un valore aggiunto per il raggiungimento di obiettivi superiori e sempre più importanti.

E' un tema molto di moda e di attualità: **quello di ricercare i Talenti migliori**: *le nuove generazioni di brillanti laureati, i manager pluri competenti e i più affermati professionisti con spirito imprenditoriale, abituati a lavorare in un ambiente multiculturale.*

Conoscere bene i propri collaboratori, le loro competenze e le loro potenzialità significa sapere esattamente come e dove si vuole andare.

Scoprire i propri Talenti e saperli valorizzare, oltre a rappresentare la capacità di saper gestire ottimamente le proprie risorse, è anche un elemento fondamentale nella strategia dello sviluppo.



Ma chi sono questi Talenti? Come possiamo identificarli e fare in modo non solo di scoprire in loro, ma anche di **sviluppare** quelle **competenze** che possano davvero dare una "marcia in più" alle aziende più o meno strutturate?

RICERCA ESTERNA	RICERCA INTERNA SI MA NON APPLICATA...
<ul style="list-style-type: none">• "Selezione del personale" specializzate,• aziende di Consulenza "famoso"• Media: annunci su quotidiani• Radio• Televisione• Internet	<p>Vivendo e lavorando nelle aziende ci si accorge che spesso i Talenti si trovano all'interno delle stesse aziende. Vi chiederete allora: "Davvero?".</p> <p>Il problema, se così lo vogliamo chiamare, è che spesso non si nota il fatto di avere un Talento "in casa".</p>

Perché non si guarda all'interno?

Le ragioni sono molteplici.

Magari la risorsa ricopre un ruolo con compiti vicini ma non perfettamente coincidenti con le sue competenze specifiche, o magari ci sono delle potenzialità latenti di cui neanche la risorsa stessa ne è a conoscenza.

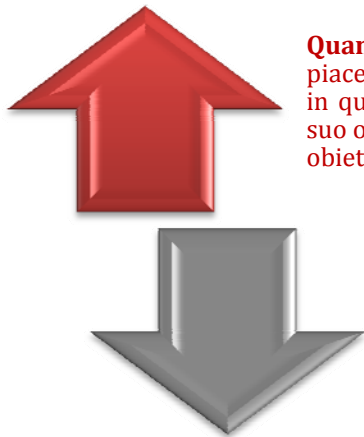


Cosa fare allora?

Chiedersi innanzitutto **chi stiamo cercando**, definire il proprio target, **quali caratteristiche deve avere la risorsa** che cerchiamo e soprattutto **quali sono le competenze che deve possedere**. Il passo successivo potrebbe essere quello di delineare un profilo il più preciso possibile delle risorse già presenti in azienda.

Come si fa?

Attraverso specifici e rapidi **“strumenti di valutazione”**, **“economici”**, per capire *come sono fatte le persone, quali sono i loro personali “stili di pensiero”, le loro competenze specifiche e le attitudini, per capire come pensano, come agiscono e come possono affrontare le situazioni più varie.*

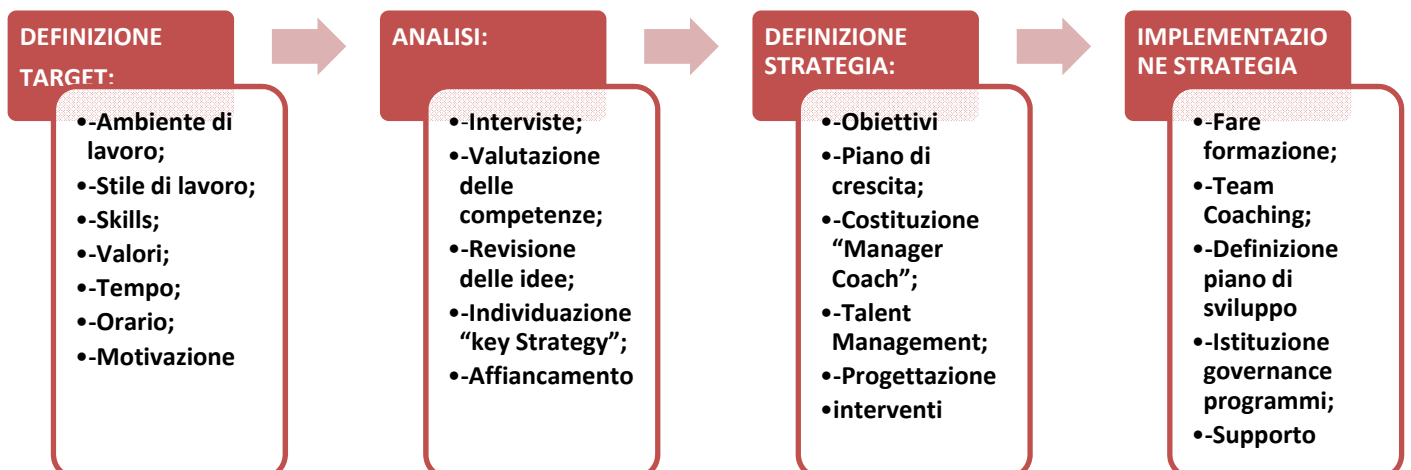


Quante volte ci chiediamo, rispetto a una risorsa: “Mi piacerebbe che fosse così...” oppure “Come mai si comporta in questo modo?” o ancora “Cosa potrei fare per rendere il suo operato più efficace rispetto a questo progetto o a questo obiettivo?”.

Quante volte non troviamo le risposte a queste domande e notiamo che qualsiasi tentativo che mettiamo in atto per raggiungere il risultato sperato risulta vano?

Semplice: non possiamo motivare o più semplicemente influire sulle persone **se prima non impariamo ad individuare chi abbiamo di fronte e non conosciamo le tecniche che ci permettono di relazionarci al meglio con loro**. Solo così possiamo sviluppare il potenziale che c'è in ogni individuo.

UN SEMPLICE PERCORSO :





E' necessario quindi avere una **mappatura del personale in azienda e definire il proprio target**: questo comporta da un lato la possibilità di attrarre i talenti presenti sul mercato (poco probabile data la crisi congiunturale), **all'interno** invece (situazione più fattibile e più economica) **sviluppare o trattenere gli alti potenziali (una volta individuate le soft skills) già presenti nella propria azienda.**

Esistono vari "modelli di analisi" :

Possiamo scoprire, relativamente alla risorsa "persona", il suo Io razionale, l'io prudente, l'io sperimentale e l'io sensoriale.

Ciò, ci permette di "mappare" gli stili di ogni risorsa definendone un profilo base dove verranno evidenziati da un lato i propri punti di forza (le competenze innate) e dall'altro le aree di miglioramento (quelle aree su cui occorrerà intervenire per migliorarne e svilupparne la qualità) attraverso specifici programmi formativi e/o percorsi di coaching).

Razionale

Sperimentale



Prudente

Sensitivo

Cosa si può fare?

Provare, con umiltà, a superare gli ostacoli delle proprie convinzioni, cercando nel "**cambiamento**" una innovazione, dotandosi di una strategia chiara.

Avere l'umiltà di mettere in discussione visioni del recente passato.

Provare a seguire un percorso.

Se tutto questo non e' sufficiente, provate a lavorare con professionisti specializzati nel campo dello sviluppo del potenziale e della formazione, i quali, dopo un iniziale periodo di "**affiancamento in azienda**", una "**valutazione delle competenze**" delle risorse e dopo essersi fatti una **visione completa e precisa** di tutti i **processi chiave**, possa definire con l'imprenditore e/o la direzione **una nuova strategia vincente** e un piano di azione concreto e misurabile con risultati che possono sorprendere davvero..

A presto , siate fiduciosi nella ricerca e... cercate bene in azienda!

[MAURIZIO FEDELI- COACH & FORMATORE](#)