

# L'evoluzione nella gestione dei talenti nel 2009



In tempi come questi, una sfera di cristallo potrebbe tornare utile. Ma, in assenza di strumenti di divinazione, i professionisti delle imprese possono ugualmente prepararsi per il futuro se sono disponibili ad adattarsi, ha detto **Richard Laermer**, autore di **'2011: ricerca delle tendenze per il prossimo decennio'**. Questo è l'anno del cambiamento, inteso come cambiamento delle modalità di fare business, ha sostenuto Laermer.

"Tutti si rendono conto del buio che c'è, lì fuori. La buona notizia è che siamo tutti sulla stessa barca".

## Le 4 Regole d'Oro di Laermer per i Talent Manager



### 1. Siate flessibili e responsabili

Il 2009 è l'anno di chi si 'rimbecca le maniche', si prepara con un robusto paraurti e dice "OK, non importa quello che succederà, ce la farò", dice Laermer. Vuol dire adattarsi alla realtà che, per fare le cose, quasi sempre dipende tutto da noi". Il nuovo atteggiamento è "Farò questo lavoro. Lo porterò a termine,

controllerò il testo e anche l'ortografia. Forse non riguarda il mio lavoro o non si aspettano che lo finisca, ma lo finirò comunque".



### 2. Comunicate in modo concreto.

Negli ultimi anni sono emerse varie forme di comunicazione, che hanno trasformato il collegamento alla rete in un lavoro a tempo pieno: e-mail, messaggi di testo, social network, blog, wiki, etc. "Ma - dice Laermer - la quantità di opzioni può essere controproducente. I talent manager devono trovare un equilibrio tra una comunicazione regolare e una comunicazione significativa. **Ci sentiamo potenti perché possiamo comunicare 24 ore al giorno : e con ciò?** Non ci è servito a niente, non ci ha reso migliori nel lavoro. Chi gestisce talenti deve capire che tratta con persone che desiderano comunicare in ogni senso. Non si tratta di stressare le persone ma di condividere le notizie, anche se sono cattive".

### 3. Focalizzatevi sulle positività

In passato molte imprese si sono concentrate sulla continua ricerca di un miglioramento. Oggi, nessuno dovrebbe dare per scontato un progresso - dice Laermer. Eravamo abituati a situazioni del tipo 'Va abbastanza bene, ma potremmo fare meglio'. Adesso, se va bene c'è da essere felicissimi. E i talent manager, in particolare, devono tenerlo a mente. Non riguarda tanto il gratificare le persone, bensì il capire quanto sia importante considerare ogni progresso positivo.



### 4. Non trascurate i programmi di mentoring

"Un manager che fa da mentore è un manager d'oro" - dice Laermer - "Fare da mentore è un percorso a doppio senso. Non solo si condivide la situazione generale con altre persone, ma si conoscono anche le potenzialità delle persone per scegliere quella più adatta ad ogni esigenza".

**Quest'anno, queste modalità di comportamento aiuteranno veramente le imprese a migliorare.**

Articolo tratto da : [http://www.talentmgt.com/newsletters/talent\\_management\\_perspectives/2009/February/877/index.php](http://www.talentmgt.com/newsletters/talent_management_perspectives/2009/February/877/index.php)

Allegato alla Newsletter Insights Italia - N° 1 - Luglio 2009



**Insights Italia – Learning & Development**

Via Giovanni Falcone, 43 – 35142 Padova PD – Tel. 049 8808043 – Fax 049 2106376 – [info@insights.it](mailto:info@insights.it)

[www.insights.it](http://www.insights.it) – [www.insights.com](http://www.insights.com)