

La risorsa più preziosa per le imprese, a prescindere dal loro ambito merceologico e geografico, è costituita dalle persone. Dall'efficace gestione di questo asset dipendono, in misura rilevante, i risultati dell'impresa e quindi il suo successo o insuccesso.

A fronte dei mutamenti strutturali che sta vivendo il mondo del lavoro, che sono frutto della rapida evoluzione degli scenari economici, culturali e sociali, il management deve sapere governare il cambiamento. Una sfida che si può vincere assicurandosi competenze capaci

RIGHT MANAGEMENT

"Business and Talent Aligned": valorizzare le risorse umane in funzione delle esigenze del business aziendale

di introdurre un modello di leadership che permetta di selezionare e trattenere i talenti, indispensabili per lo sviluppo delle imprese.

Right Management, società del gruppo Man-

power, leader mondiale nelle soluzioni per il lavoro, vanta una consolidata esperienza nel Talent e Career Management. Forte di oltre 30 anni di esperienza nell'ambito delle risorse umane, la società

possiede le competenze adeguate per affiancare le imprese nella realizzazione di programmi di sviluppo dei talenti, rendendoli coerenti con la strategia aziendale: "Business & Talent Aligned", non a caso, è il motto di Right Management.

Un approccio peculiare

Right Management ha costruito la propria reputazione nella gestione strategica delle risorse attraverso il senso di responsabilità, l'eccellenza garantita nell'erogare le proprie soluzioni e la pe-

L'importanza delle risorse umane per il retail

Tra le imprese che in questi anni hanno maggiormente compreso sia l'importanza del cliente, sia quella delle persone che operano nell'ambito della propria organizzazione, vi sono senza alcun dubbio quelle della gdo.

Mentre l'importanza del cliente è stata un'acquisizione naturale, più complessa è stata quella relativa alle risorse umane, a vantaggio di altri fattori ritenuti generalmente più importanti. L'esperienza ha confermato come, nonostante gli investimenti compiuti sul piano organizzativo, siano le persone in grado di influire, con i loro comportamenti, sulle dinamiche di acquisto.

«Riflettendo sul "what and how of customer service" – afferma Antonio Angioni, direttore generale di Right Management – si è riscontrato come, a fronte di un servizio di vendita eccellente, cui non corrisponde però la qualità del prodotto, il cliente ritorna offrendo una seconda chance.

Questa consapevolezza ha portato a sviluppare anche nel settore la "service

Putting people first

È una scelta del management che deve tradursi in:

- una tangibile politica di engagement;
- una rivisitazione degli strumenti di gestione;
- un collegamento tra la strategia aziendale e l'Employee Value Proposition (Evp).

and profit chain" per cui, partendo dalla qualità interna, si è preso coscienza di come questa influisca sulla soddisfazione dei collaboratori e favorisca un'elevata adesione alla mission aziendale. Con una ricaduta sulla soddisfazione del cliente esterno e un aumento della

La gestione del cambiamento

Sulla base dell'esperienza maturata con imprese che hanno deciso di ripensare la strategia delle risorse umane, è raccomandabile:

- un'adeguata pianificazione dei fabbisogni e delle professionalità;
- una formazione più strutturata e meno episodica;
- una politica di coinvolgimento delle risorse umane non a corrente alternata;
- la creazione di un contesto aziendale adeguato per fronteggiare le incertezze del futuro.

crescita e della profittabilità dell'impresa».

L'attuale congiuntura sembra avere posto in secondo piano questa priorità, ma la competitività dello scenario economico e la ripresa dei consumi rendono essenziale concentrarsi su alcune questioni fondamentali: gestione dei talenti, sviluppo della leadership, governo del cambiamento.

I talenti. Occorre passare da una gestione elitaria a una gestione che favorisca un contesto dove si sviluppino il talento indipendentemente da età e sesso e siano riconosciute e valorizzate le performance individuali.

La leadership. A fronte della fragilità degli schemi e delle strategie sviluppate negli anni, cresce l'esigenza di lavorare a un modello che sappia coniugare le variabili riferite al tempo, agli obiettivi aziendali e ai valori.

Il cambiamento. Occorre attrezzare le proprie risorse a un contesto in evoluzione continua, dove niente sarà più come prima ed è un errore insistere nelle formule passate.

culiarità di queste ultime. La capacità della società in termini di valutazione dei talenti, sviluppo della leadership, efficienza organizzativa, coinvolgimento dei collaboratori, supporto nell'evoluzione di carriera e nella ricollocazione, ha un impatto sull'intero ciclo di vita dell'organizzazione e può rivelarsi utile anche per risolvere situazioni più complesse. Vediamo da vicino come Right Management intende il Talent and Career Management.

Valutazione del talento. Il talento è elemento indispensabile per raggiungere gli obiettivi prefissati e mantenere un vantaggio competitivo. Attraverso il processo di *definizione dei modelli di competenze* (che implica anche la mappa dei valori e dei profili), Right Management è in grado di coniugare le esigenze del business con quelle dei talenti, favorendo uno sviluppo organico e vincente. I processi di assessment individuali e di gruppo permettono di identificare i punti di forza e di debolezza, i rischi e le opportunità.

Sviluppo del leader. Permette di scoprire le potenzialità dei migliori collaboratori e di renderle coerenti con le esigenze del business: la soluzione Leader Coaching™ proposta da Right Management è in grado di integrare le esigenze del leader, del suo manager o sponsor e dell'organizzazione, per raggiungere le prestazioni desiderate.

Efficienza organizzativa. La società adotta un approccio solistico per la pianificazione strategica delle risorse, permettendo ai clienti di introdurre processi e comportamenti necessari a incrementare la produttività e

Right Management, con un know-how e un'esperienza maturati in oltre 30 anni di attività, aiuta le imprese a governare con maggiore efficacia le risorse nel corso dell'intero work life cycle: dalla creazione di modelli di competenze, fino alla gestione dei processi di orientamento e di ricollocazione.



Persone, knowledge, innovazione: i valori condivisi di Right Management

L'obiettivo di Right Management non è semplicemente "vendere soluzioni", ma costruire con i clienti una relazione basata su obiettivi condivisi e fiducia reciproca. Questo è possibile perché tutti i collaboratori condividono in pieno i valori della società.

Le persone e il knowledge. La società investe per costruire e consolidare il knowledge, sviluppare conseguentemente la leadership per mettere i clienti nella condizione di anticipare i trend e saper gestire i processi di cambiamento. Right Management sa imparare dai propri clienti, ascoltare e indagare per migliorare la qualità della propria relazione e delle proprie soluzioni.

L'innovazione. Right Management sa osare nel promuovere l'innovazione e ha l'ambizione di rivestire il ruolo di pioniera nel ricercare lo sviluppo continuo. Sa mettersi costantemente in discussione per creare nuovi metodi e nuove applicazioni per raggiungere tangibili risultati. La società conta sul proprio approccio imprenditoriale per creare soluzioni sicure, riducendo i rischi e offrendo risultati tangibili.

le performance complessive. Il processo diagnostico Right Navigator™ aiuta a valutare e stabilire un ordine di priorità tra le strategie organizzative in cui coinvolgere i collaboratori

Coinvolgimento. È certamente un altro elemento-chiave: più alto è il livello di informazione e conoscenza da parte del collaboratore, più rilevanti sono il suo contributo e il suo coinvolgimento in chiave di raggiungimento degli obiettivi di business. Ecco perché è fondamentale aiutare i collaboratori a comprendere l'importanza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione aziendale.

Gestione della carriera e ricollocazione. Right Management ha un'esperienza consolidata nella gestione delle fasi cruciali delle riorganizzazioni e ristrutturazioni aziendali. Le offerte di outplacement messe a punto dalla società includono servizi individuali progettati per tutte le posizioni. Right Management è in grado di offrire alle persone coinvolte il supporto necessario nella pianificazione del processo di ricollocazione sul mercato.

Questi, in sintesi, sono i passaggi in cui si articola l'approccio di Right Management, che aiuta in questo modo le imprese a governare con efficacia le risorse nel corso dell'intero work life cycle.

RIGHT MANAGEMENT
A MANPOWER COMPANY

Right Management
Via Martignoni, 25
20124 Milano
Tel. 02.47964711
Fax 02.47964799
www.rightmanagement.it