

“

L'evoluzione del Talent Journey per le diverse generazioni: di cosa parliamo oggi quando parliamo di potenziale? Come lo misuriamo?

”

CHI SIAMO

Glasford International®

Siamo una società di **consulenza direzionale**

Disegniamo e realizziamo soluzioni
altamente consulenziali che coinvolgono le
tre Business Line:

Executive Search

Assessment Architecture & People Metrics

Talent Strategy & Employer Branding

- Operiamo ogni giorno per accompagnare le imprese verso il raggiungimento degli obiettivi strategici prefissati **attraverso la valorizzazione del Capitale Umano**.
- Cross-fertilization e co-progettazione sono alla base del nostro approccio.
- Siamo al fianco delle imprese in momenti di discontinuità e cambiamento o di crescita e consolidamento.
- Dal **2021** parte di un **gruppo** più ampio insieme ad **Eos Management Consulting**, abbiamo ulteriormente accresciuto le nostre aree di expertise con l'obiettivo di supportare sinergicamente le imprese rispetto ai pilastri **Organizzazione, People ed Executive Search**.
- Crediamo nella **centralità della Persona** per la realizzazione di modelli d'impresa funzionali alla **generazione di valore nel tempo**: per questo agiamo secondo **principi di sostenibilità e valorizzazione dell'unicità**, con uno sguardo sempre attento alle evoluzioni in atto sul fronte economico, geopolitico e sociale a livello nazionale ed internazionale.

❖ Il Talent Journey tra passato e presente

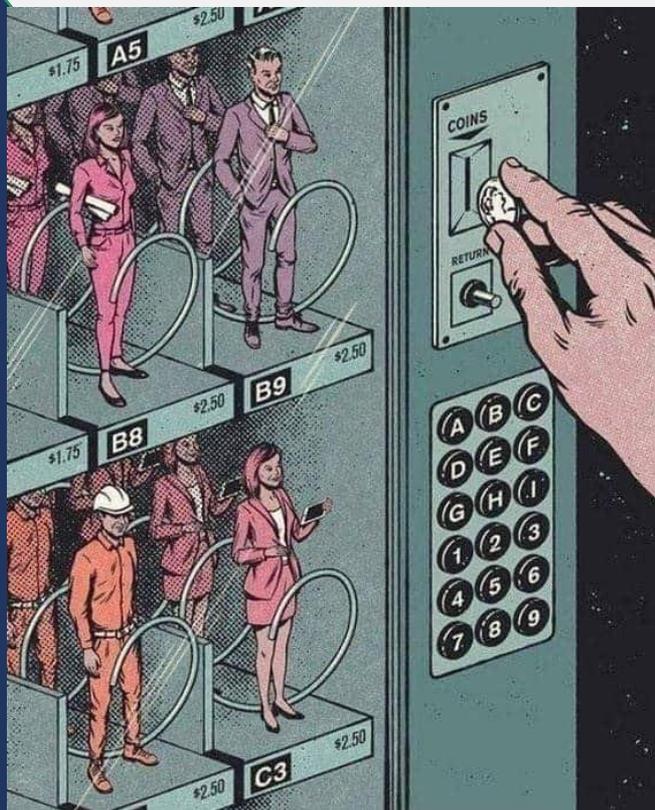
- Riscrivere il Candidate & Employee Journey
- Il punto di vista di Glasford

❖ Definizione e componenti del Talento

- Il Potenziale
- Generazioni a confronto in Assessment
- Come cambia il processo di Talent Assessment

▪ Q&A

C'ERA UNA VOLTA E NON C'È PIÙ



21% of employees are engaged at work

Application Drop Rate



80% utenti che non terminano un app form

C'ERA UNA VOLTA E NON C'È PIÙ

E

S

G



DIVERSITY & INCLUSION



IL CANDIDATE & EMPLOYEE JOURNEY

BUILD
your
Brand

REACH
your
audience

ENGAGE
your
target

RECRUIT
your
candidate

VALORIZE
your
employees



IL NUOVO CANDIDATE & EMPLOYEE JOURNEY

THE BLENDED EXPERIENCE

Obiettivo è **massimizzare la experience** attraverso una **modalità blended** che coniughi **l'efficienza e la produttività derivante dalla tecnologia**, dall'AI, dagli algoritmi, alla necessaria **efficacia dello storytelling**, con la capacità di creare emozioni, di raccontare i valori, il purpose e la cultura dell'azienda.

PRODUCT OFFERING



PRODUCT OFFERING

AUDIT - ANALISI

- EB survey analysis & audit
- EVP definition
- Career web site & Company Profile
- Content management
- Creative solutions
- Video storytelling
- Employee communication

EVP & EMPLOYER BRANDING

- Digital & Social recruiting
- Media communication plan
- Job writing
- Job search optimization
- Programmatic platform
- Recruiting targetizzato

TALENT ACQUISITION, RECRUITMENT, ONBOARDING PLAN

- Screening process
- Digital gamification
- RPO services
- Video interview

SEARCH & SELECTION

- Screening process
- Digital gamification
- RPO services
- Video interview

PROJECT MANAGEMENT EXECUTION

SPECIAL SOLUTIONS

- Eventi digitali
Talent Live Day
- Hackathon
- Job day
- University & School tour
- Design thinking model
- HR KPIs & Analytics
- Technology innovative solutions

VALORI ED IDENTITÀ AZIENDALE



LA DEFINIZIONE DI TALENTO



La definizione di **Talento** di una persona è la risultante delle componenti illustrate nel grafico che, necessariamente, si compongono di alcuni **elementi più stabili e ricorrenti** e di altri **strettamente legati allo specifico contesto** per il quale stiamo definendo e cercando il talento più adatto. Vediamo meglio quali sono?

LE COMPONENTI DEL TALENTO



- la componente *cosiddetta innata del potenziale*, frutto di un *mix di capacità cognitive e tratti stabili di personalità*, che rappresenta in qualche modo una sorta di dotazione di partenza della persona
- *si forma nei primi anni di vita della persona* ed è *fortemente influenzata anche dal suo DNA*
- è importante sapere che questa *componente spiega complessivamente tra il 25% e il 35% massimo* del potenziale complessivo attuale della persona *NON di più*.

- la *quota di potenziale che si sviluppa nel corso del tempo, grazie all'apprendimento e all'allenamento pratico delle competenze* possedute e acquisite ex novo
- è *fortemente influenzata* in modo diretto e lineare *da* fattori importanti quali la *motivazione individuale* e i *fattori di contesto* in cui la persona si è trovata ad operare.

LE COMPONENTI DEL TALENTO



È un fattore complesso, è la risultante di:

- **DRIVER MOTIVAZIONALI PROFONDI** della persona
- **PROGETTO PROFESSIONALE e PERSONALE** che la persona ha su di sé
- **CICLO FIOLOGICO** della **MOTIVAZIONE** della persona
- **ANCORAGGI** di **CARRIERA** ad oggi più visibili per la persona

LE COMPONENTI DEL TALENTO



Sono i fattori che determinano il FIT della persona con:

- **CULTURA ORGANIZZATIVA**
- **VALORI AZIENDALI**
- **STILE DI LEADERSHIP**
- **STILE DI COMUNICAZIONE**
- **STILE DI REWARDING**
- **CAREER TALENT ARCHITECTURE**

IL POTENZIALE



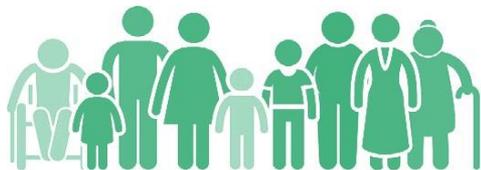
INDICATORI SPECIFICI ATTUALIZZATI



Il livello posseduto dalla persona di alcuni livelli di competenza o attitudini richiesti da specifiche contingenze del mercato, alcuni esempi :

- **EXTRA COMPLEXITY TENURE INDEX**
- **DIGITAL TRANSFORMATION INDEX**
- **DE&I TOUCH INDEX**
- **M&A INDEX**
- **HYBRID LEADERSHIP INDEX**

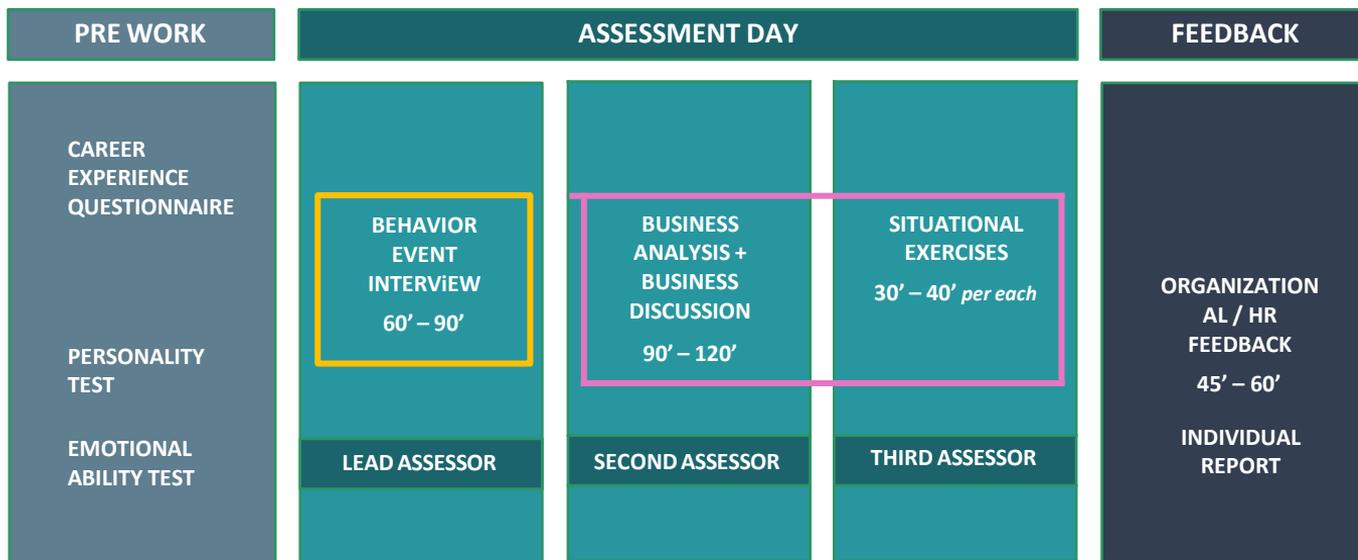
GENERAZIONI A CONFRONTO IN ASSESSMENT



- **BABY BOOMERS**
nati tra il 1945 – 1960
- **X GENERATION**
nati tra il 1960 – 1980
- **Y GENERATION o MILLENNIALS**
nati tra il 1980 - 2000
- **Z GENERATION**
nati dopo il 2000.. ora in arrivo



COME CAMBIA IL PROCESSO DI TALENT ASSESSMENT



Dopo i 40/45 anni i test cognitivi di resa possono essere evitati, le ricerche hanno dimostrato che l'esperienza acquista nell'applicare le proprie capacità cognitive ha più valore rispetto alla capacità cognitive innate della persona

L'intervista è lo strumento che deve essere maggiormente adattato alla Generazione di appartenenza. Tratta alcuni argomenti in maniera diversa, ad esempio l'esplorazione e la valutazione dei driver motivazionali, il percorso professionale pregresso e le aspirazioni per il futuro

Il design e la scelta delle prove deve necessariamente tenere conto della generazione di appartenenza. Ad esempio per la Generazione Z si inseriscono prove di gruppo e quando possibile l'intera struttura di Assessment viene inserita all'interno di un gaming o di un evento dedicato a loro. Per le Generazioni X e i Boomers si prediligono setting individuali

In particolare per la GEN X e i primi Millennial, il feedback è molto concentrato sulla dimensione del people caring a cui entrambe sono sensibili e che ricercano. Lo stesso vale anche per la Generazione Z con l'aggiunta di più insight e tool da utilizzare post Assessment



Q&A

Grazie del tuo tempo!

Glasford International®



Barbara Rizzo

Head of Assessment Architecture & People Metrics

mail: b.rizzo@glasford.it

Massimo Quizielvù

President & CEO

Head of Talent Strategy & Employer Branding

mail: m.quizielvu@glasford.it