www.adapt.it, 21 giugno 2011

Emergenza giovani: la risposta di Brembo con il modello di *Talent Management*

Brembo

Brembo è una multinazionale in cui lavorano circa 6000 dipendenti, in 15 Paesi con 36 stabilimenti e siti commerciali, con un fatturato di più di un miliardo di euro (dato 2010).
Nel quadro del più ampio modello di Risorse umane e organizzazione – basato sulle specifiche dimensioni di prestazione, competenze, potenziale e motivazione – si inseriscono strumenti, processi e progetti di gestione dei talenti.
"Essere un talento" e "essere portatori di talenti" per noi significa disporre di evidenze positive in ognuna delle quattro dimensioni appena menzionate, passando attraverso strumenti disegnati *ad hoc* (focalizzati sia su aspetti gestionali, sia su aspetti di contenuto tecnico) che ne certifichino il possesso. I dati raccolti vengono poi analizzati e validati annualmente in un sistema aziendale di comitati di sviluppo e piani di successione che raccolgono e incrociano *nominations* provenienti dalle funzioni, dalle *business units* e dalle diverse geografie, con l'intento prioritario sia di certificare ciò che è sotto gli occhi di tutti, sia di scovare (in reale ottica di *talent scouting*) chi è meno esposto e più nascosto. Nello specifico, la ricerca del talento femminile è uno degli obiettivi di questo tipo di processo, sia in Italia sia all'estero, in un quadro di cultura organizzativa in cui anche i ruoli più tradizionalmente maschili, come quelli di stabilimento, sono aperti a talenti "rosa".
A quest'impianto vanno inoltre ad aggiungersi progetti speciali lanciati, come abbiamo recentemente fatto in Polonia, in funzione di bisogni molto puntuali, legati a una specifica area organizzativa, e le relazioni universitarie che naturalmente facilitano i flussi di talenti sia all'interno dell'organizzazione, sia dall'esterno, tra i laureati più brillanti delle facoltà ingegneristiche di riferimento.