

"GESTIONE DEI TALENTI Identificare, motivare e trattenere il capitale umano"

PREMIO PROMOSSO DA



Nello scenario di business attuale che cambia a ritmi elevati, gestire i talenti in azienda è diventato sempre più critico e allo stesso tempo sempre più importante, perché sono proprio i talenti i soli capaci di garantire quel vantaggio competitivo che le imprese devono mantenere per stare sul mercato.

Scegliere infatti le persone migliori per una determinata posizione, offrire loro la giusta remunerazione e un coerente set di benefit, costruire l'ambiente di lavoro che sappia valorizzare e migliorare i talenti, dando spazio e responsabilità commisurate al ruolo, sono asset immateriali necessari per l'impresa di oggi.

L'indagine tratta dunque un tema strategico e di attualità legato alla capacità dell'azienda di trovare e trattenere talenti. Saranno selezionate le aziende che dimostreranno di saper scegliere le persone più brillanti attraverso metodologie di recruitment innovative ed efficaci, ma anche quelle che dimostreranno di avere particolare attenzione alle persone, ai loro percorsi di crescita, alla armonica combinazione di qualità del lavoro e qualità della vita.

Il presente questionario si rivolge a tutte le aziende del settore industria, commercio e servizi con più di 30 dipendenti.

Principali **dati aziendali** finalizzati alla compilazione dell'indagine:

Ragione sociale:

Indirizzo:

Città:

CAP: Provincia:

Telefono: E-mail:

Settore:

Fatturato Azienda: Numero di dipendenti:

INFORMAZIONI GENERALI

0.1. In azienda esiste una unità organizzativa formalmente dedicata al Talent Management?

- Sì, è una struttura indipendente
- No il TM fa parte delle responsabilità dell' HR
- No Il TM fa parte delle responsabilità dei capi supportati dall'HR
- No Il TM fa parte delle responsabilità esclusive dei capi
- No, i nostri talenti sottostano alle stesse policy del resto del personal

0.2. Se avete risposto sì, quali sono le modalità standard di lavoro del TM nella vostra azienda?

- Il TM supporta i generalisti dell'HR; poi l'HR lavora con i manager di linea
- Il TM di solito lavora direttamente con i line manager e PUO' informare l'HR
- TM di solito lavora direttamente con i line manager ma DEVE informare l'HR
- TM ed HR lavorano in team direttamente in contatto con i line manager

PARTE 1 – SURVEY

1.1. Chi svolge l'attività di talent management nella sua azienda è responsabile di (scegliere le risposte corrette, massimo 5):

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Succession planning/Talent Review | <input type="checkbox"/> Employee Engagement |
| <input type="checkbox"/> Identificazione e sviluppo degli alti potenziali | <input type="checkbox"/> Talent Acquisition and Recruiting |
| <input type="checkbox"/> Career development/planning | <input type="checkbox"/> Training professionale |
| <input type="checkbox"/> Assessment/Feedback | <input type="checkbox"/> Change Management |
| <input type="checkbox"/> Sviluppo del modello di Competenze | <input type="checkbox"/> HR Strategy |
| <input type="checkbox"/> Training su Management e Leadership | <input type="checkbox"/> Pianificazione del Personale |
| <input type="checkbox"/> Performance Management | <input type="checkbox"/> Diversity Management |
| <input type="checkbox"/> Talent Strategy | <input type="checkbox"/> Sistemi informativi/statistiche del personale |
| <input type="checkbox"/> Executive Coaching | <input type="checkbox"/> Addestramento tecnico |
| <input type="checkbox"/> Sviluppo Organizzativo | <input type="checkbox"/> Compensation |

1.2. Il pool di alti potenziali presente nella vostra azienda è sufficiente a soddisfare i vostri bisogni in modo

- Estremamente soddisfacente
- Molto soddisfacente
- Soddisfacente
- Abbastanza soddisfacente
- Non soddisfacente

1.3. I vostri top e middle manager come giudicherebbero l'efficacia delle seguenti attività:

	Sempre efficace	Di solito efficace	Mediamente efficace	Raramente o mai efficace	Mai efficace
Succession planning/Talent Review	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Identificazione e sviluppo degli alti potenziali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Career development/planning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assessment/Feedback	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sviluppo del modello di Competenze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Training su Management e Leadership	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Performance Management	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Talent Strategy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Executive Coaching	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sviluppo Organizzativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Employee Engagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Talent Acquisition and Recruiting	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Training professionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Change Management	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HR Strategy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pianificazione del Personale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diversity Management	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sistemi informativi/statistiche del personale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Addestramento tecnico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compensation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1.4. In che misura il sistema di Talent Management della sua impresa è integrato?

- Nessuna integrazione, tutte le aree sono indipendenti e sviluppano politiche di TM su misura dei loro bisogni
- Siamo poco integrati, solo pochissime attività di TM sono uguali per tutti
- Bilanciamo integrazione e rispetto delle specificità delle unità
- Siamo molto integrati, la maggior parte delle policy di TM sono comuni a tutte le unità
- Siamo totalmente integrati, non esistono differenze per le policy di TM tra le diverse unità

1.5. Nel 2010 si aspetta che la spesa della sua azienda per il talent management

- Crescerà oltre il 10%
- Crescerà meno del 10%
- Non cambierà
- Si ridurrà meno del 10%
- Si ridurrà più del 10%

1.6. Chi sono i clienti interni che devono essere soddisfatti dal Talent Management?

- CEO ed Executive Team
- Senior managers sotto l'Executive Team
- Middle Managers
- Professionals

PARTE 2 – FOCUS

2.1. Con quale frequenza utilizzate i servizi di recruiting on-line?

- Sempre
- Più del 50% delle volte
- Meno del 50% delle volte
- Mai

2.2. Quante persone avete selezionato attraverso il recruiting online nell'ultimo anno?

- Meno del 10%
- Tra il 10 e il 40%
- Tra il 40 e il 60%
- Tra il 60 e il 90%
- Oltre il 90%

2.3. I talenti sono rari o sono più di quanti ci si potrebbe immaginare?

- Rari
- Frequenti
- Non quantificabili

2.4. Quali sono le caratteristiche caratteriali che vi fanno dire: "questo è un talento"?

.....
.....
.....

2.5. Lo stipendio dei talenti è in linea con quello degli altri collaboratori o è più alto?

- È legato agli stessi parametri degli altri
- Inizialmente è più alto, ma il differenziale si riduce fino ad azzerarsi all'avanzare della carriera
- È sempre più alto

2.6. I talenti vengono incentivati con dei benefits?

- Sì
- No

2.7. Se avete risposto sì, quali?

- Monetari
- Stock Option
- Auto Aziendale
- Pc portatile e/o cellulare aziendale
- Formazione
- Altro (specificare)

2.8. I talenti vengono coinvolti su più progetti, rispetto ad altri collaboratori, per incentivarne la crescita e l'esperienza?

- Sì
- No

2.9. I talenti hanno dei percorsi di carriera ad hoc o la loro carriera procede di pari passo con quella degli altri collaboratori?

- Ad Hoc con molte più esperienze trasversali alle diverse unità organizzative (maggiore mobilità orizzontale)
- Ad hoc con una mobilità verticale maggiore (carriera gerarchica più rapida)
- Ad hoc con una mobilità orizzontale e verticale maggiore
- Come tutti gli altri

Grazie per la collaborazione

Informativa per la privacy:

Tutte le informazioni fornite saranno strettamente confidenziali e divulgate esclusivamente in forma aggregata cioè considerando l'insieme di tutte le risposte ottenute dalle aziende. Presa visione dell'informativa resa ai sensi dell'art.13 del D.Lgs. n.196/2003, il sottoscritto, soggetto interessato del trattamento dei dati personali conferiti nella presente scheda di partecipazione e nella documentazione allegata esprime il suo consenso affinché Knowità Srl, titolare del trattamento, proceda ai trattamenti dei suddetti dati personali nei termini indicati dalla informativa privacy.

- Autorizzo
- Non autorizzo

Firma _____