

Secondo una ricerca di Korn Ferry

ANCORA TROPPO POCI I CANDIDATI “PRONTI SUBITO” NEI PROCESSI DI SUCCESSION MANAGEMENT AZIENDALI

Meno di un terzo (32%) dei manager intervistati ritiene che la propria organizzazione stia investendo abbastanza per coltivare talenti "pronti subito" per la successione.

I live simulation assessment come strumento per testare le capacità decisionali e l'approccio del candidato nell'ipotetico nuovo ruolo e per identificare il gap formativo da colmare.

LOS ANGELES, 01 luglio 2015 – Korn Ferry, primaria e autorevole realtà leader nell'executive search e nei servizi di consulenza di leadership e talent management, ha pubblicato un nuovo report sullo studio svolto a livello globale relativo al progetto di "Succession Management".

Dall'indagine - condotta fra agosto e settembre dello scorso anno in Aziende di 54 Paesi con un numero di dipendenti variabile fra i 500 e i 50mila - emerge infatti che la metà degli intervistati ritiene che la propria azienda non abbia una valida lista di candidati "pronti subito" per ricoprire ruoli di leadership.

Meno di un terzo (32%) dei manager ritiene inoltre che la propria organizzazione stia investendo abbastanza per coltivare talenti "pronti subito" per la successione.

“Avere in pipeline le persone giuste da promuovere nel processo di Succession Management è fondamentale per lo sviluppo della leadership. Purtroppo non è sufficiente fornire ai potenziali leader una formazione generica e aspettarsi che riescano ad affrontare le sfide legate alla direzione strategica di un'azienda - commenta Noah Rabinowitz, Senior Partner e global head Leadership Development di Korn Ferry. - Il processo di crescita ha bisogno di essere strettamente legato agli obiettivi e alla strategia di business, quindi deve essere guidato anche sotto questo profilo”.

Spesso i fatti dimostrano che molti manager sono promossi per le loro potenzialità, ma senza che queste loro caratteristiche *in fieri* vengano verificate ed eventualmente implementate per colmare possibili gap. Una delle criticità, secondo Maurizia Villa, Managing Director di Korn Ferry in Italia, è anche il tempo. “Le aziende, e questo non succede solo nel nostro Paese, non pianificano in modo efficace e soprattutto con anticipo un processo di successione manageriale e ciò è fortemente penalizzante”.

Dallo studio di Korn Ferry emerge che solo il 54% degli intervistati ritiene che la propria realtà aziendale stia mettendo alla prova i potenziali candidati affidando loro nuove sfide e nuovi incarichi e soltanto il 53% che l'azienda è in grado di identificare candidati "pronti subito" per ricoprire determinati ruoli di responsabilità.

"Molto spesso, i manager partecipano per gran parte della loro carriera a programmi di crescita standard, non personalizzati in base alle loro necessità, che rendono significativamente più difficile la valorizzazione del loro potenziale - aggiunge Maurizia Villa. - A tale proposito, nel



programma di Succession Management di Korn Ferry, abbiamo l'opportunità di attuare dei *live simulation assessment*, durante i quali proponiamo ai candidati dei casi concreti da risolvere, che si presentano in un contesto aziendale pressante. Questo strumento è fondamentale per testare la capacità decisionale e l'approccio del candidato nell'ipotetico nuovo ruolo.

Le simulazioni mostrano chiaramente il livello di preparazione di un leader e forniscono al candidato un vero e proprio assaggio di ciò che quel ruolo potrebbe comportare per le sue capacità. Inoltre, permette di identificare il gap formativo da colmare, attraverso il quale possiamo delineare il processo di crescita più adatto, spesso attraverso l'attività di coaching, per superare le problematiche in un determinato periodo di tempo", conclude Maurizia Villa.

Informazioni sulla ricerca

Tra agosto e settembre 2014, Korn Ferry ha commissionato ad Hanover Research una ricerca globale che è stata condotta in 54 Paesi in aziende con un numero di dipendenti variabile fra i 500 e i 50.000. Dopo l'applicazione delle misurazioni dello standard qualitativo, la ricerca ha generato un totale di 1.009 risposte provenienti dai livelli Chief-executives (41%), Vice President/Senior Vice President/Executive Vice President (42%), Director (11%) e il 6% in altri livelli di leadership.

Informazioni su Korn Ferry

Korn Ferry è una primaria e autorevole realtà nell'executive search e nei servizi di consulenza di leadership e talent management per progettare, sviluppare, attrarre talenti. Korn Ferry offre servizi di consulenza di leadership e talent management per potenziare le imprese e i leader nel raggiungimento dei loro obiettivi. Per maggiori informazioni su Korn Ferry è possibile visitare www.kornferry.com.