



Il vero vantaggio competitivo Ã il talento, il libro â??Talents do it betterâ?? spiega perchÃ© i»¿

Descrizione

(Adnkronos) â?? In un contesto globale segnato da instabilitÃ , transizioni industriali ed evoluzione tecnologica, il talento diventa vero motore di innovazione e principale leva per affrontare le complessitÃ e adattarsi ai cambiamenti. Ã questo il messaggio al centro di â??Talents do it betterâ??, il nuovo libro di Pasquale Frega, Stephan Bissig e Chris Howarth, presentato oggi a Milano. Il volume nasce dallâ??esperienza professionale diretta degli autori in contesti internazionali e propone una rilettura del ruolo della leadership nelle organizzazioni contemporanee. Mettendo in discussione modelli tradizionali di gestione delle persone, spesso ancora fondati su controllo e standardizzazione, gli autori propongono nuovi approcci per guidare le persone nelle organizzazioni, senza perdere di vista la dimensione umana della leadership.

Al centro della riflessione si colloca il concetto di â??hypertalentingâ??: una strategia orientata allâ??individuazione e alla valorizzazione di talenti capaci di sfidare lo status quo e generare un impatto reale e misurabile. Lâ??innovazione, spiegano gli autori, non nasce esclusivamente da processi o strategie, ma dalla presenza di una massa critica di persone che pensano e agiscono in modo diverso. Ã questa combinazione a rendere possibile una crescita duratura, senza snaturare lâ??identitÃ dellâ??organizzazione. A dare concretezza a questo approccio Ã il modello delle 4S -Spot, Steward, Stretch, Sustain- che traduce lâ??hypertalenting in una pratica di leadership quotidiana.

Spot Ã lâ??arte di riconoscere il talento andando oltre competenze ed esperienza, per cogliere potenziale, mindset e capacitÃ di adattamento. Allâ??interno di questo framework si colloca la formula del talento 70/30: un equilibrio intenzionale tra il 30% di talenti dirompenti -capaci di innescare lâ??innovazione- e il 70% di abilitatori, essenziali per garantire stabilitÃ ed esecuzione. Per identificare quel 30% dirompente, il libro introduce Star -State of mind, trials, activator, results- un framework di valutazione in quattro dimensioni pensato per riconoscere un autentico potenziale dirompente, sia allâ??interno che allâ??esterno dellâ??organizzazione. Un altro pilastro di Spot Ã il â??mentoring retreatâ??: un offsite strutturato che offre ai leader una conoscenza intima dei loro migliori talenti, come nessuna performance review potrÃ mai fare.

Steward ridefinisce il ruolo di leader come facilitatore e sponsor, superando il paradigma del controllo. I talenti dirompenti non vanno gestiti, ma accompagnati attraverso fiducia, protezione e sponsorship, creando contesti psicologicamente sicuri, in cui le idee possano trasformarsi in risultati concreti. Stretch riguarda invece l'accelerazione dello sviluppo, affidando al talento ruoli e missioni capaci di ampliare competenze, modo di pensare e identità professionale. Invece di attendere che le persone siano pronte sulla carta, il leader assume rischi calcolati, allineando la crescita individuale ad obiettivi organizzativi ambiziosi. Quando scopo personale e scopo aziendale si rafforzano reciprocamente, aumentano performance e ingaggio. Infine, Sustain assicura continuità e coerenza nel tempo: l'hypertalenting, non deve essere un'iniziativa episodica, ma un approccio strutturato supportato da strumenti come il talent review process, che permettono di allineare strategia, struttura e succession planning alle esigenze future.

Nel corso della presentazione, gli autori hanno condiviso anche il significato personale e professionale del percorso che li ha portati alla realizzazione del libro. È stata un'esperienza unica condividere la mia passione per lo sviluppo dei talenti in un'opera che mostra come il talento, se valorizzato, possa essere dirompente e fare la differenza -ha dichiarato Pasquale Frega, presidente e amministratore delegato di Philip Morris Italia-. Un approccio che ho l'opportunità di portare avanti anche in Philip Morris Italia, promuovendo una cultura della leadership fondata sulla valorizzazione delle persone, sulla fiducia e sulla responsabilità.

Per Stephan Bissig, founder leader Growth Llc, "Talents do it better nasce dalla consapevolezza che in tempi di continui cambiamenti, i modelli tradizionali non sono più efficaci. Il nuovo vantaggio competitivo deriva da scommesse audaci sui talenti". Ma il libro, ha aggiunto, va oltre il tema del talento in sé: "Parla del coraggio di investire sulle persone e di riconoscerne il potenziale". Chris Howarth, Group chro, Zentiva ha infine sottolineato: "È un privilegio mettere per iscritto la conoscenza, la pratica e gli insegnamenti maturati nel corso degli anni. L'auspicio è che questo lavoro offra ai leader e ai loro talenti gli strumenti per prosperare e per liberare ulteriore potenziale all'interno delle organizzazioni".

??

economia

webinfo@adnkronos.com (Web Info)

Categoria

1. Comunicati

Tag

1. Ultimora

Data di creazione

Aprile 29, 2026

Autore

redazione