L'OPINIONE
di Federico Auteri

Il Mentoring e la sfida della Inclusion

L'autore di questo articolo, Federico Auteri, è un caro amico di Euren ed è un HR Director con un forte background internazionale e oltre 20 anni di esperienza maturata in posizioni di rilievo in Italia, USA e Giappone, in prestigiose aziende quali SKF e Denso.

Si dice che *"Diversity is a fact, Inclusion is an act"*. L'atto è conseguenza di una scelta, di una serie di decisioni più o meno articolate. Sempre più spesso le sfide rappresentate da un lato dall'evoluzione del mercato e delle tecnologie e, dall'altro, dalla necessità di velocizzare quanto possibile lo sviluppo delle persone (sappiamo bene quanto spesso la *"detection"* di un talento generi l'aspettativa di suo impiego e responsabilizzazione immediati), richiedano strumenti e azioni sempre più efficaci lungo il percorso dello sviluppo del potenziale. A questi strumenti si guarda con attenzione e metodica crescenti. Tra i tanti, credo che il *Mentoring* rappresenti una grande ed accessibile opportunità, anche in considerazione della rilevanza assunta dal tema dell'inserimento e della carriera dei talenti che appartengono a gruppi "meno rappresentati" nei leadership team aziendali (per sesso, nazionalità, background professionale, età, condizione fisica, etc.). Non solamente nelle aziende più articolate e complesse, questa tematica costituisce uno spazio di lavoro formidabile per l'evoluzione delle pratiche di Mentoring aziendale, in una logica di *Talent Inclusion* sempre più professionale e strategica. Attraverso il Mentoring si desidera facilitare lo sviluppo del potenziale e sostenere l'apprendimento delle risorse in maniera guidata e facilmente fruibile (per l'omogeneità di contesto, linguaggio e cultura operativa tra *Mentee* e *Mentor*/azienda). In parallelo, il Mentoring aiuta l'organizzazione a conoscere meglio le risorse con maggiori prospettive, in particolare quando queste operano lontano dal punto di osservazione diretta nel quale si assumono decisioni organizzative. Quando pensiamo al *Mentor*, abbiamo quindi in mente una persona esperta in un certo ambito, un/a senior comunicativo/a, generosamente impegnato/a nel sostenere risorse meno esperte nelle sfide in agenda; una personalità matura che, anche a questo fine, sa operare con discrezione e rispetto dell'organizzazione. Meno frequentemente ci si aspetta che il Mentor fornisca al *Mentee* e all'organizzazione una cornice (inter)disciplinare per lo sviluppo professionale e di carriera di medio-lungo termine. E raramente, forse, guardiamo al Mentor come ad un/a *"promoter"* della risorsa verso il top management ed i team per nuovi progetti, presso i comitati di valutazione delle prestazioni / potenziale o delle promozioni. Questo ruolo di "sponsor" e di "attivatore organizzativo" rappresenta una mission di frontiera per un programma di Mentorship aziendale ambizioso che, con l'impulso del top management, il sostegno HR e attraverso una corale collaborazione del management, può rappresentare una chiave di volta non solo per il successo dei potenziali che emergono come tali attraverso processi e logiche valutative consolidate, ma anche e soprattutto per la progressione e l'efficace integrazione dei talenti "diversi" (nell'accezione più ampia e contemporanea del termine), che più hanno bisogno di supporti trasversali, autorevoli ed equanimi lungo il percorso, troppo spesso "controcorrente". Le opportunità e i benefici in termini di Inclusion e di positiva evoluzione della cultura aziendale saranno evidenti. E, a prescindere dal livello e ambito organizzativo in cui il Mentoring viene condotto, l'orizzonte di lavoro e la mission si ampliano per gli stessi Mentor. Nell'attesa della pubblicazione delle linee-guida internazionali (ISO 30415) su *Diversity & Inclusion* (ispirate dalle *SA 8000 - Social Accountability* e *ISO 26000 - Social Responsibility*, nonché dagli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite), qualche riflessione sull'evoluzione della Mentorship, quale strumento di promozione fattiva dell'inclusione delle diversità, merita quindi di essere promossa e stimolata.

INTERNAZIONALE

InterSearch Board of Directors

InterSearch Worldwide Ltd. – international executive search in 70+ countries – welcomes Daria Tulubenskaya to the Board of Directors. Daria is a Partner of the Russian member Kontakt InterSearch Russia. She is personally involved in Executive Search projects in Russia and on the international markets in cooperation with the InterSearch worldwide organization, where she leads the Central Eastern Europe Consumer Goods Practice. Her expertise stems from building up Kontakt's "Sports Industry" and "Textile Industry" Practices besides being in charge of the "Fashion & beauty retail" and "Consumer goods (FMCG)". Earlier in 2020 she launched "SmartTrek", which helps top managers to build career tracks. A graduate in "Personnel Management" and currently an MBA student at The Moscow School of Management Skolkovo, Daria is a speaker and moderator at business events and a recognized expert on business media.

"I thank the InterSearch Shareholders for their trust. This is a personal big challenge for me" commented Daria, who added: "during the global conference of InterSearch in Cracow, Poland in 2017 I set a personal goal for myself to make the Russian InterSearch office more meaningful on the global level. We initiated several international projects, visited other InterSearch offices worldwide and shared best practices, hosted an InterSearch Academy in Moscow and carried out complex and interesting projects for our clients in partnership with our international colleagues. It proved to be the right approach and we'll continue on the same path in these unpredictable times." "The InterSearch leadership will benefit from the new Director Daria Tulubenskaya. She will bring fresh ideas to the Board's table and inspiring inputs to the whole InterSearch community" said Frank Schelstraete, Chairman of InterSearch Worldwide.

www.intersearch.it
euren@intersearch.it

EUREN INTERSEARCH - www.intersearch.it
Aut. Min. Lav. ex D. Lgs. 276/03 - prot. nr 1317 del 15.1.07
TORINO Corso G. Marconi, 13 - 10125 Torino
Tel: +39 011 6690143 - Fax: + 39 011 6693104
MILANO Via Carducci, 26 - 20123 Milano
Tel: +39 02 5814021 - Fax: +39 02 58140250
ROMA Via Agri, 1 - 00198 Roma

Join us on LinkedIn

Sponsor AIDP 2020 ASSOCIAZIONE ITALIANA PER LA DIREZIONE DEL PERSONALE