

E' stata una fortuna poter intervistare Laura Spagnolo per il progetto Manager in Action. Una donna disponibile che mi ha illustrato il suo mondo, le sue conquiste e le sue soddisfazioni.

Intervista a Laura Spagnolo

TALENT ACQUISITION PRESSO JOHNSON AND JOHNSON



Laura Spagnolo

L'inizio della carriera

Laura Spagnolo si è laureata in Comunicazione Istituzionale e d'Impresa con una tesi sulla comunicazione interna svolta in un'azienda del Gruppo Finmeccanica (oggi Leonardo), grazie alla quale ha potuto collaborare attivamente a un progetto internazionale di *best practice sharing* in una joint venture fra il gruppo Finmeccanica e British Aerospace.

Appena laureata ha avuto l'opportunità di lavorare per un anno nella Direzione Risorse Umane in una delle aziende del gruppo Finmeccanica, in cui si è occupata di Comunicazione Interna e Formazione, conseguendo nel frattempo un Master in Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane.

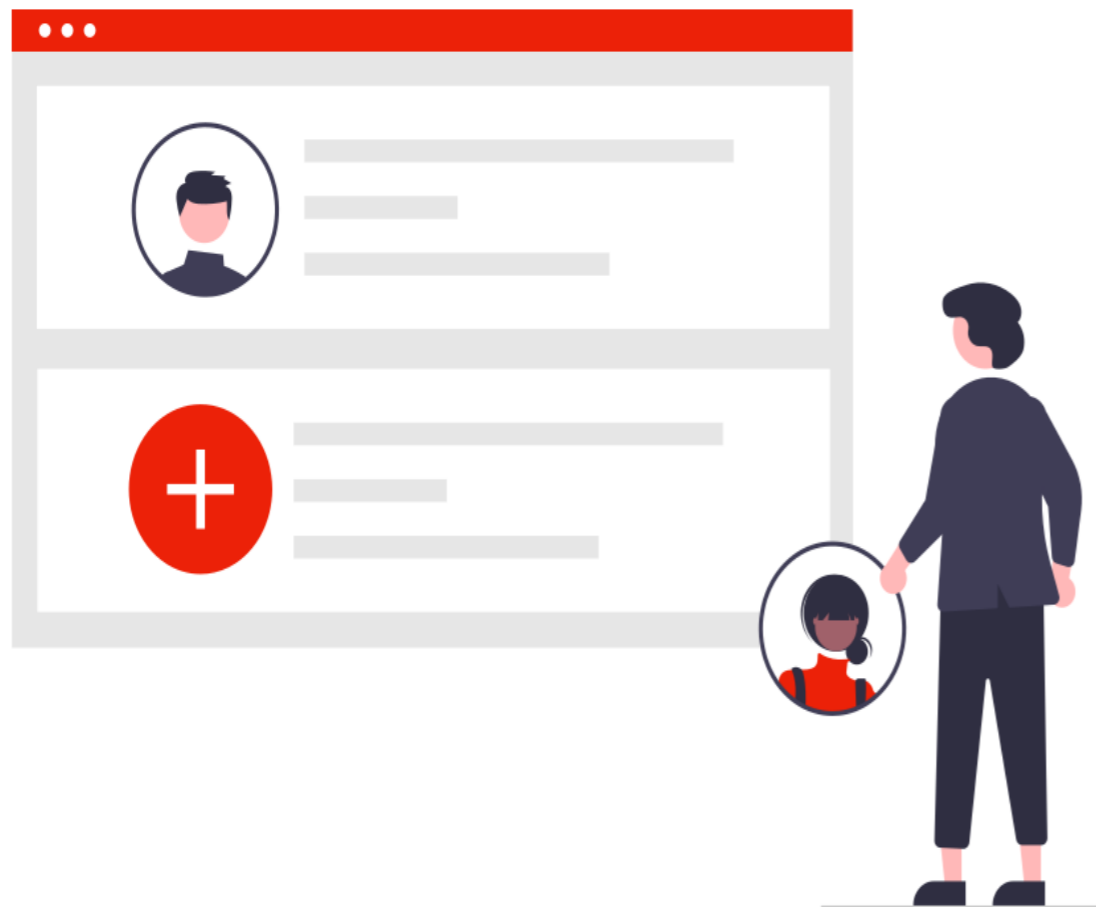
L'inserimento in Johnson and Johnson

Dopo questa prima esperienza, Laura è entrata a far parte del team HR di Johnson & Johnson Medical, che in Italia rappresenta il settore Medical Devices del Gruppo Johnson & Johnson. Inizialmente si è occupata di Comunicazione Interna, *Corporate Social Responsibility* e Learning & Development, per poi includere nelle sue responsabilità anche Employer Branding e Talent Acquisition.



“Non era la mia prima scelta, ma è diventata la mia passione”

Sono stata queste le parole dell'intervistata nel momento in cui ha iniziato a raccontarmi la sua esperienza nel campo della selezione. Laura sottolinea come la selezione *“ti fa stare in prima linea, a fianco del business, nel disegnare l'organizzazione di oggi e di domani. Perché la competitività, la capacità di rinnovarsi e di anticipare i cambiamenti la fanno le persone che scegli di portare a bordo”*.



“ Andare oltre il CV, scoprire la persona dietro a un titolo di studio o a un'esperienza professionale, poter offrire un'opportunità a chi più la merita, assistere ai suoi successi una volta in azienda: questo è l'aspetto più gratificante della selezione”

Un importante cambiamento

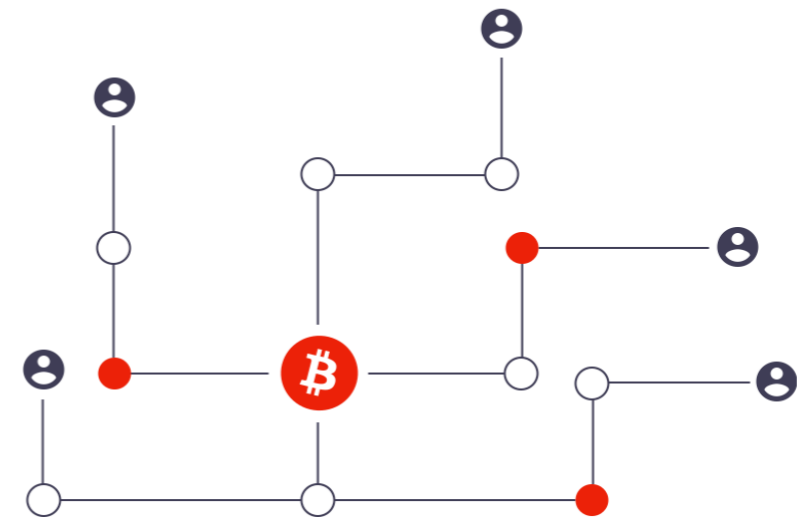
Nei primi anni in Johnson & Johnson Medical, Laura ha avuto modo di sperimentare molto, disegnando processi end-to-end e testando gli strumenti e le tecnologie più efficaci per l'organizzazione.

Questo è stato possibile perchè J&J, pur essendo una delle più grandi multinazionali al mondo e pur avendo una solida base comune di valori a cui ciascun dipendente, a tutti i livelli, fa riferimento ogni giorno, era sempre stata un'organizzazione piuttosto decentralizzata, in cui le singole operating companies godevano di una elevata autonomia, non sono nelle scelte di business ma anche nella definizione dei processi delle Funzioni di staff.

Negli ultimi anni tuttavia J&J ha deciso di creare sinergie all'interno di tali Funzioni, per assicurare maggiore efficacia e sostenibilità al supporto che queste assicurano al business.

Grazie a questo cambio di prospettiva, Laura ha avuto l'occasione di partecipare a un significativo processo di change management, guidando l'armonizzazione del processo di Talent

Acquisition nelle consociate italiane del gruppo e facilitando l'implementazione di un nuovo modello di delivery dei servizi HR, che mette al centro l'employee experience grazie all'uso di strumenti e tecnologie che assicurino efficacia, efficienza e attenzione all'ambiente grazie a processi totalmente *paperless*, che hanno assicurato a J&J la continuità operativa anche durante la pandemia.



Progetti

- 1 Nei primi anni in J&J ha avuto carta bianca nello sviluppare progetti di vario tipo.
Ad esempio, ha contribuito alla progettazione e implementazione di un programma di **Induction** che garantisce a ciascun nuovo assunto un efficace orientamento iniziale, l'assimilazione della cultura e dei valori dell'organizzazione, la conoscenza delle opportunità di sviluppo professionale offerte dall'azienda e delle modalità per poterle cogliere, per favorire il senso di appartenenza e garantire a tutti la possibilità di esprimere al meglio le proprie capacità.
- 2 Oltre a disegnare il processo di selezione e assunzione in tutte le sue fasi, ha lavorato all'implementazione di 3 **Application Tracking System (ATS)** via via sempre più rispondenti alle esigenze dell'azienda, l'ultimo dei quali consentiva l'invio di un set di questionari psico-attitudinali customizzati sui profili ideali definiti da J&J, sia in fase di selezione che successivamente all'assunzione, come strumento di feedback e come spunto di sviluppo per dipendenti e people manager.
- 3 Laura ha guidato l'armonizzazione dei processi di Talent Acquisition delle aziende del gruppo J&J in Italia, adottando strumenti comuni a livello globale (ad esempio Taleo, Workday, Salesforce), creando un team, gestendo il budget del dipartimento ed entrando a far parte di un team internazionale.

- 4 Laura ha lavorato molto anche in ambito Learning & Development, gestendo progetti legati alla valorizzazione dei High-potential, al Mentoring, alla internal job rotation.



“Il mio motto: never stop learning”

Durante l'intervista ad un certo punto ho chiesto a Laura quali fossero le competenze richieste da Johnson and Johnson che rendessero un candidato di talento.

Considerando la varietà di ruoli a cui i candidati possono aspirare, sarebbe difficile indicare una lista esaustiva.

Ad ogni modo, al di là dell'eventuale expertise tecnica richiesta, contano moltissimo le attitudini personali.

In Johnson and Johnson sono richieste buone doti relazionali, curiosità intellettuale, capacità di innovare, di adattarsi al cambiamento, di rimettersi in discussione e di imparare qualcosa di nuovo. Il rispetto della diversità e l'inclusività, la condivisione dei valori del Credo – la filosofia di gestione aziendale – sono fondamentali per ciascun componente della grande famiglia J&J.

