



# ATTRARRE E TRATTENERE TALENTI IN AZIENDA



15 APRILE 2024



## Chi siamo?

OSM Open Source Management, società italiana del gruppo OSM International Group, opera nel mondo della consulenza aziendale, della formazione e della selezione del personale



# IL CAPITALE UMANO CREA IL CAPITALE ECONOMICO

HUMAN CENTERED BUSINESS PARTNER



GESTIONE DEL PERSONALE 5.0



CONSULENZA STRATEGICA E  
OPERATIVA



FORMAZIONE



SCUOLA DI MANAGEMENT: MBS



RESPONSABILITA' SOCIALE  
D'IMPRESA: EDU E INSS

# Cosa vedremo oggi

---

1. Evoluzione del lavoro: tendenze, aspettative e sfide per attrarre i talenti
2. Richieste delle nuove generazioni: cosa vogliono?
3. Fondere i due mondi: soluzioni per unire lavoro e aspettative
4. Strumenti per il successo: soft skill, clima aziendale e attrattività dell'azienda



A blurred office scene with people working and sticky notes on a wall. The background shows several people in a meeting or office environment, with colorful sticky notes (pink, blue, green) pinned to a wall. The lighting is warm and soft, creating a professional yet inviting atmosphere.

Oggi **circa l'80%** delle aziende ha difficoltà a trovare e trattenere **TALENTI** in azienda

*PERCHE' IL MONDO È  
CAMBIATO E NON SI  
TORNA INDIETRO!*



Tra il 2021 e il 2022

**2.200.000**

**DIMISSIONI  
VOLONTARIE**

Il **70%** nella fascia di  
età **26-35 anni**

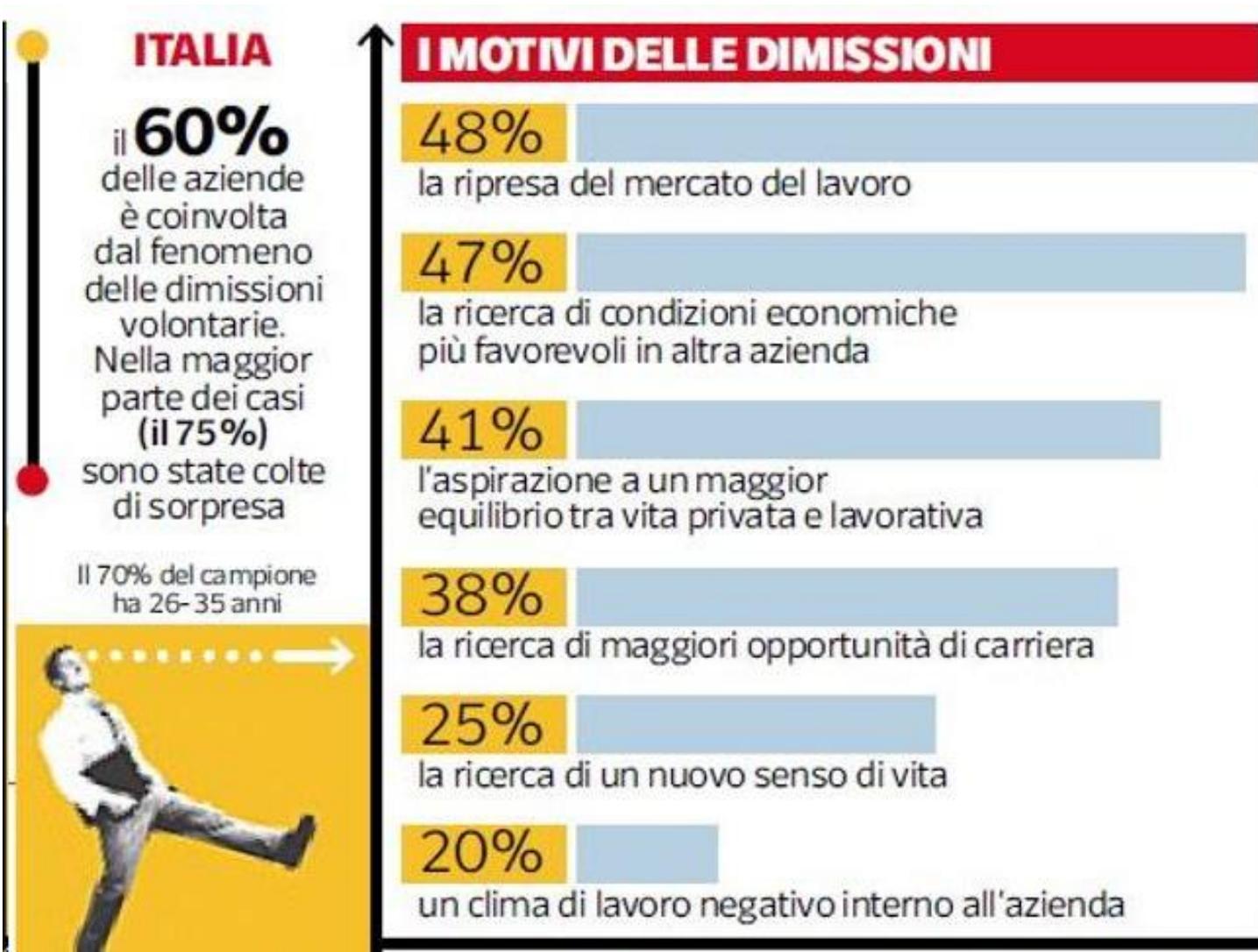


**TIME TO SAY GOODBYE**

# GREAT RESIGNATION

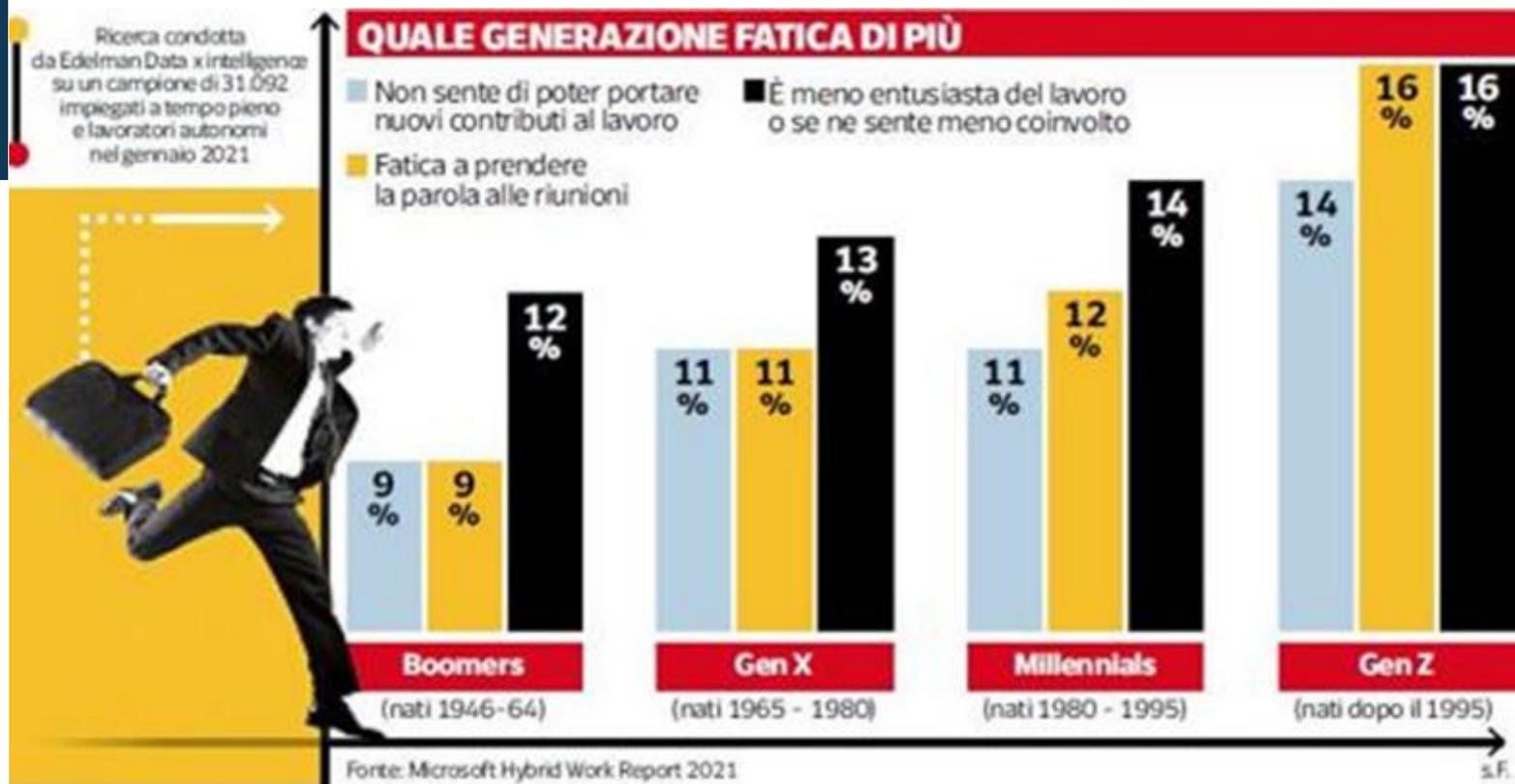
Interessa diversi SETTORI  
lavorativi e ha un forte  
impatto anche sulle AZIENDE  
MEDIO-PICCOLE

Fonte: Microsoft Hybrid Work Report 2021



# GREAT RESIGNATION

La GENERAZIONE Z si sente meno coinvolta e ha DIFFICOLTÀ a vedere il proprio contributo al lavoro



# 12% QUIET QUITTER IN ITALIA

È un fenomeno che si diffonderà sempre di più perché nasce dalla **GENERAZIONE Z**

L'hashtag **#quietquitting** ha raggiunto in poco tempo milioni di visualizzazioni

Giovani **20 e i 30 anni** i più colpiti





# II DIGITALE CAMBIA LA CULTURA AZIENDALE

**Migliora l'esperienza dei  
dipendenti  
Crea un ambiente di lavoro  
più soddisfacente e  
inclusivo**

# In che modo?



**FLESSIBILITÀ DEL  
LAVORO**



**COLLABORAZIONE  
REMOTA**



**FORMAZIONE E  
SVILUPPO**



**COINVOLGIMENTO E  
FEEDBACK**



**PROMOZIONE DIVERSITÀ  
E INCLUSIONE**



**SICUREZZA E PRIVACY**





# Cosa cerca la Generazione Z?

Abbiamo condotto un sondaggio su **1500 STUDENTI** delle scuole superiori, di età compresa tra i **17** e i **18 anni**



<https://www.osmedu.it/>

*Cosa ti porta ad  
accettare una  
proposta di lavoro?*



**20%** Opportunità di viaggiare e  
**CREARE RELAZIONI**

**15%** Compensi secondo  
**MERITOCRAZIA**

**15%** Certezza di **PERCORSI  
FORMATIVI e CARRIERA**

**14%** Team giovane e  
**STIMOLANTE**



*Quanto sei d'accordo  
con le seguenti  
affermazioni?*

**92%**

Per raggiungere **TRAGUARDI**  
importanti nel lavoro bisogna  
**IMPEGNARSI** duramente

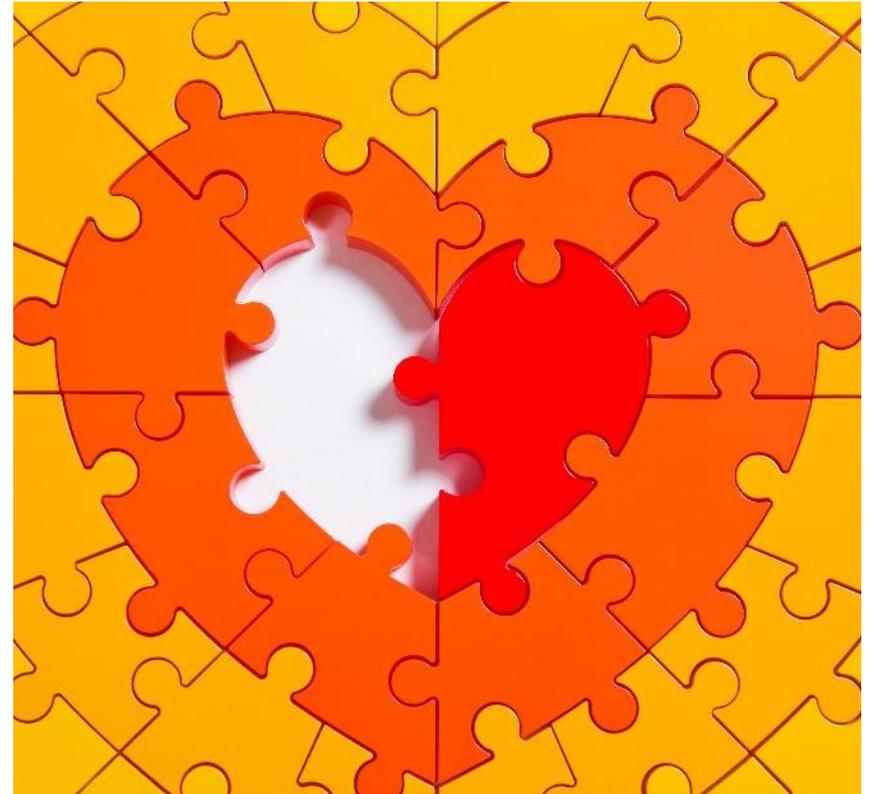
**83%**

E' preferibile un **GRANDE** traguardo  
a cui seguirà una **RICOMPENSA**  
importante e non solo economica,  
che ricevere un benefit modesto per  
sfide poco ambiziose

# *Cosa si aspettano dal mondo del lavoro?*

---

- ✓ **QUALITÀ RELAZIONI**
- ✓ Stimoli per **IMPARARE COSE NUOVE**
- ✓ **RESPONSABILITÀ**
- ✓ Fare cose utili **PER GLI ALTRI** e per **L'AMBIENTE**
- ✓ **EQUILIBRIO TRA LAVORO E SFERA PERSONALE**



**Non vale più l'equazione  
PIU' TEMPO AL LAVORO = PIU' DENARO ORA**

**Vale l'equazione**

**PIU' RISULTATI RAGGIUNTI = PIU' DENARO**

**EQUILIBRIO TRA LAVORO E  
SFERA PERSONALE**

DAL  
SONDAGGIO  
SVOLTO E  
RIPRESO DAL  
IlSole  
**24 ORE**

PER LEGGERE  
L'ARTICOLO



**CERCANO  
UN MENTORE**



**SINCERO  
INTERESSE  
PER LA  
PERSONA**



**AMBIENTE DI  
LAVORO  
STIMOLANTE E  
DIVERTENTE**

# Cosa accade in azienda?



## “SELEZIONATORI”

- ✓ 1 su 3 **MONITORA** metriche fondamentali come **L'ENGAGEMENT** e il **TURNOVER**
- ✓ Tra coloro che lo fanno, solo il 33% utilizza **SONDAGGI** specifici
- ✓ Ciò porta a **SOVRASTIMARE** **L'ENGAGEMENT** dei dipendenti

# Cosa accade in azienda?



## “SELEZIONATI”

- ✓ 3 su 4 richiedono maggior **FEEDBACK** e **RICONOSCIMENTO** dai manager
- ✓ 1 su 3 è insoddisfatto del processo di **VALUTAZIONE** delle prestazioni
- ✓ 1 su 3 è insoddisfatto della **IMPOSTAZIONE** degli **OBIETTIVI** interni e della **MISURAZIONE** dei KPI



**DIVERGENZA DI  
PROSPETTIVA  
=  
AUMENTO DEL  
TURNOVER**

- ✓ **CULTURA AZIENDALE  
INSODDISFACENTE**
- ✓ **MANCANZA DI  
OPPORTUNITÀ DI  
SVILUPPO**
- ✓ **RELAZIONI SCADENTI  
CON I MANAGER**

**Cosa Fare?**

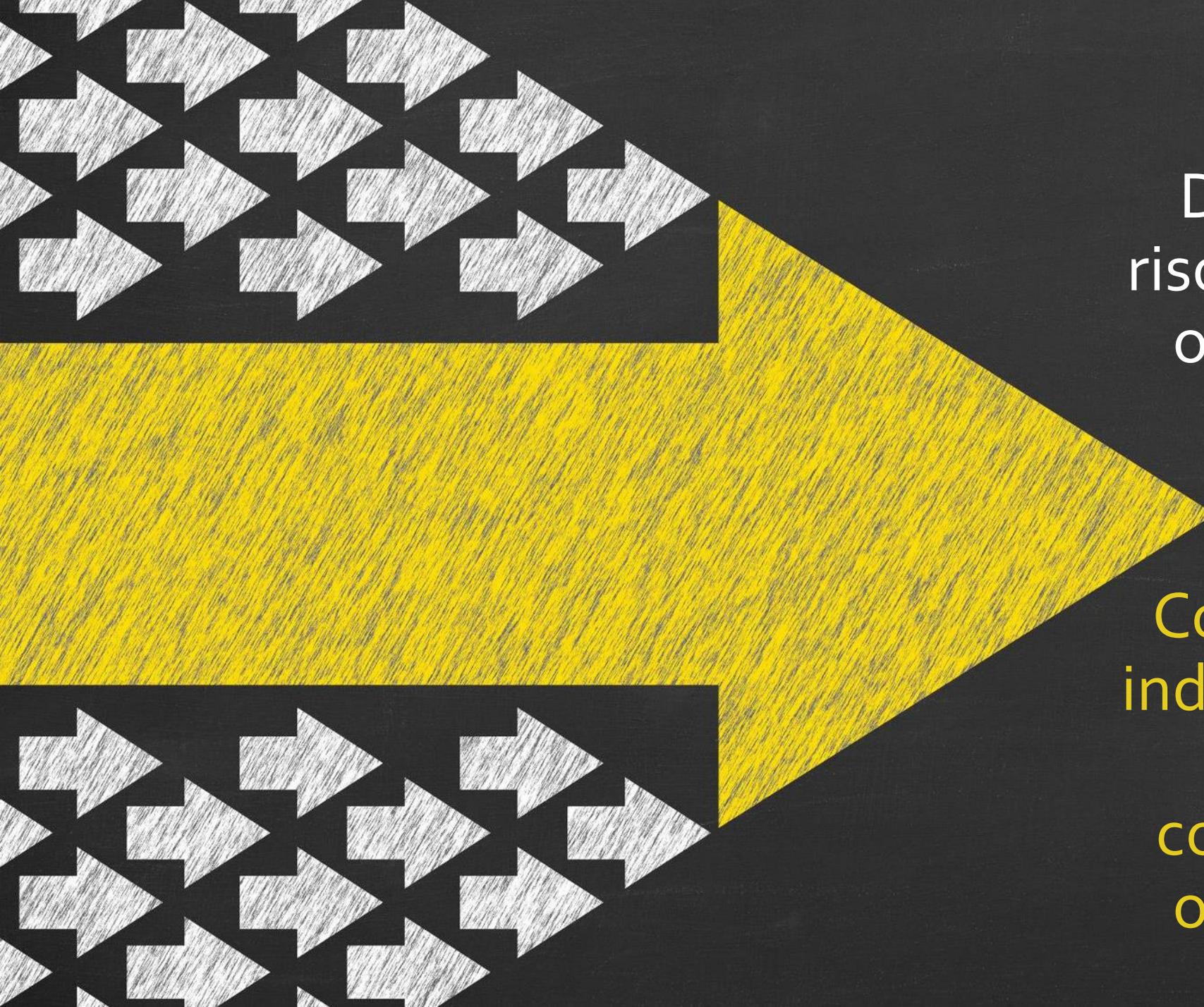
**PASSARE DA AZIENDA INTERESSANTE**

**AD AZIENDA INTERESSATA**

**NUOVO APPROCCIO**

**AZIENDA  
INTERESSATA  
ALLE  
PERSONE**





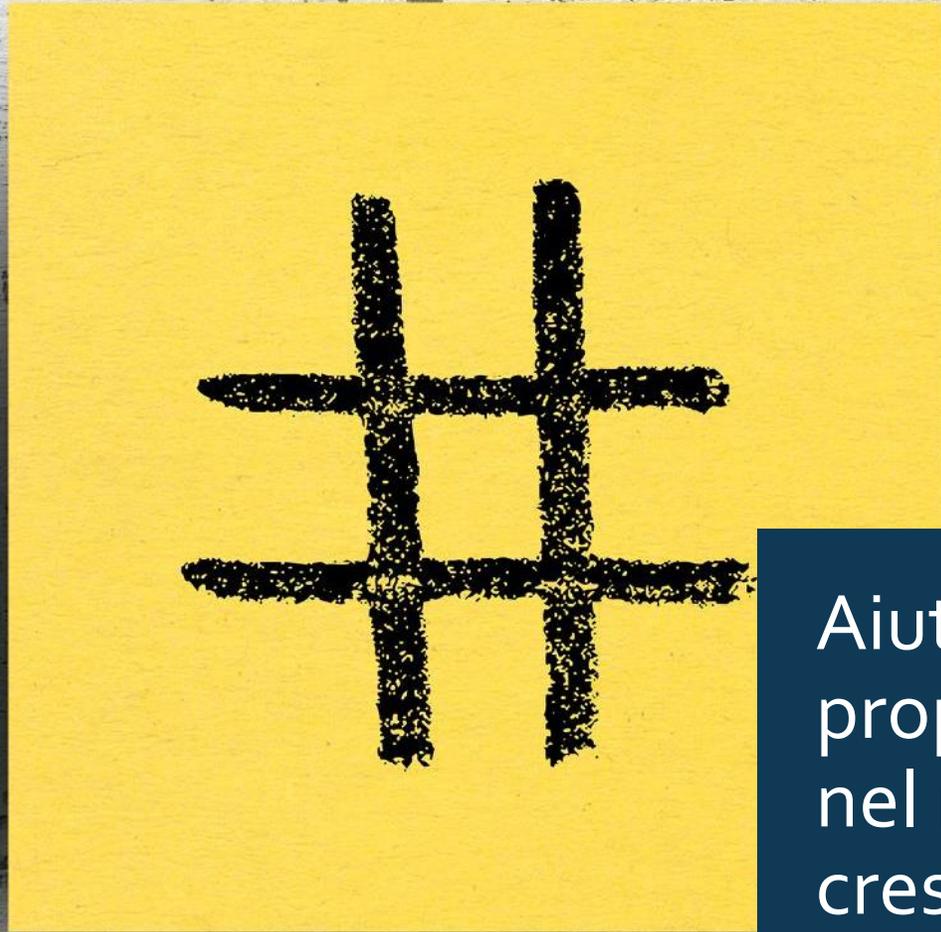
Dipendenti come  
risorse funzionali agli  
obiettivi aziendali

Collaboratori come  
individui con obiettivi  
personali che  
contribuiscono agli  
obiettivi aziendali



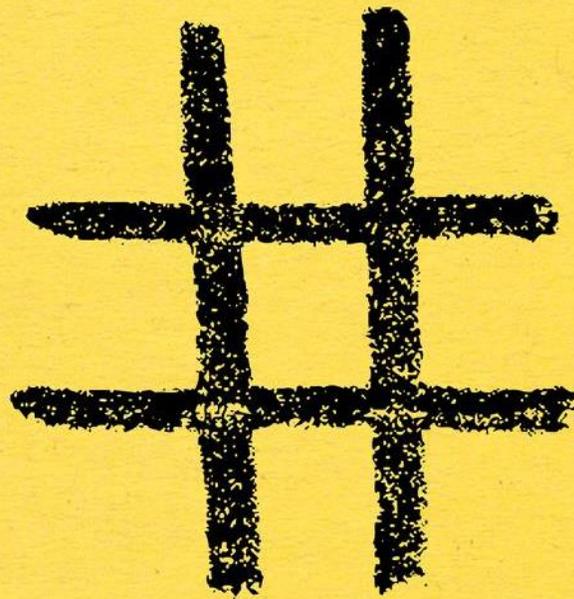
# ALLINEAMENTO

CONDIVIDERE con i collaboratori la DIREZIONE dell'azienda e il modo in cui il loro lavoro CONTRIBUISCE al quadro generale



# SUPPORTO INDIVIDUALE

Aiutare ogni collaboratore a riconoscere i propri **PUNTI DI FORZA**, le **ASPETTATIVE** nel ruolo e le **AZIONI** necessarie per crescere professionalmente



# AMBIENTE

Promuovere una **CULTURA AZIENDALE** che sostenga il **SUCCESSO PERSONALE** attraverso **FORMAZIONE** costante e incoraggiamento al **FEEDBACK**

# 10

## DECALOGO PER ATTRARRE E TRATTENERE TALENTI

1. **RESPONSABILITÀ:** se i talenti se ne vanno, la responsabilità è dell'azienda, non loro
2. **FIDUCIA NEL LAVORO REMOTO:** il problema non è il lavoro da remoto, ma la mancanza di fiducia
3. **GESTIONE DEI FEEDBACK:** manager incapaci di gestire i feedback perdono opportunità
4. **COERENZA VALORIALE:** senza azioni in linea coi valori, i collaboratori perderanno fiducia
5. **INCLUSIONE AZIENDALE:** un programma d'inclusione è necessario se i manager sono omologhi

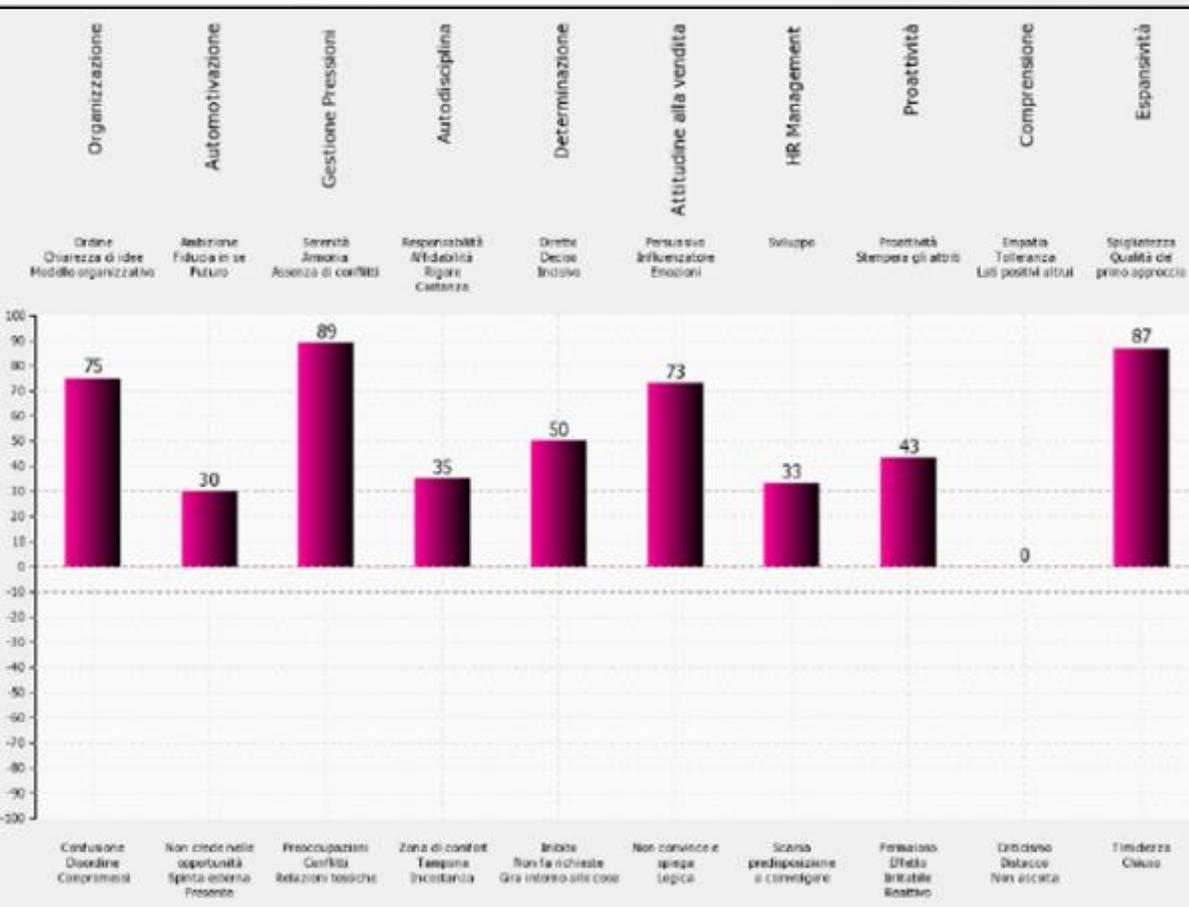
# 10

## DECALOGO PER ATTRARRE E TRATTENERE TALENTI

- 6. RETRIBUZIONE E EFFICIENZA:** pagare poco non è efficiente, ma miopia economica
- 7. CULTURA AZIENDALE:** una cultura tossica danneggia il brand, a prescindere dalla qualità dei prodotti
- 8. CONTROLLO E STACANOVISMO:** controllare tutto è segno di debolezza, non di impegno
- 9. PRIORITÀ DELLA CRESCITA:** i talenti non restano se la loro crescita non è prioritaria
- 10. LEADERSHIP BASATA SULLA PAURA:** l'autoritarismo genera team poco performanti

**STRUMENTI DIGITALI  
PER IL SUCCESSO**





# I-PROFILE OSM©

Il Questionario I-Profile OSM© fornisce una fotografia delle **ATTITUDINI** della persona nel contesto professionale. Evidenzia le aree di forza e miglioramento e le **AZIONI** da mettere in campo per migliorare la performance della persona nel ruolo

<http://www.ilsole24ore.com/art/impresa-e-territori/2015-07-24/quanto-sei-manager-test-made-italy-venduto-americani-165132.shtml?uuid=ACGsy6W>



# GURU EXE

## Pericolo turnover?

- ✓ Fornisce feedback sulla **PERCEZIONE** dei manager e dell'**AMBIENTE LAVORATIVO** da parte dei collaboratori
- ✓ Identifica le **AREE DI MIGLIORAMENTO** di ciascun reparto, per prevenire il turnover e trattenere i talenti



**GURU EXE**  
QUESTIONARIO SUL  
CLIMA AZIENDALE



Monitora il **clima aziendale** e la **capacità di gestione dei manager**

**GURU EXE**

Il futuro dell'azienda  
**PASSA PER LA  
GENERAZIONE Z**

**EDU TALENT**  
Academy

Scopri quanto sei  
attrattivo





**Nadia Tavazzi**  
Consulente Senior & Direttore Tecnico  
@OSM Partner Lombardia. Collaboro con i...



**GRAZIE** 😊

e-mail: [n.tavazzi@osmanagement.it](mailto:n.tavazzi@osmanagement.it) | mobile: 335 7752186