



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 group of diverse business professionals in a meeting. In the foreground, a woman with long dark hair is looking upwards and to the right with a thoughtful expression. Behind her, other people are visible, some holding up sticky notes, suggesting a collaborative work environment.

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**

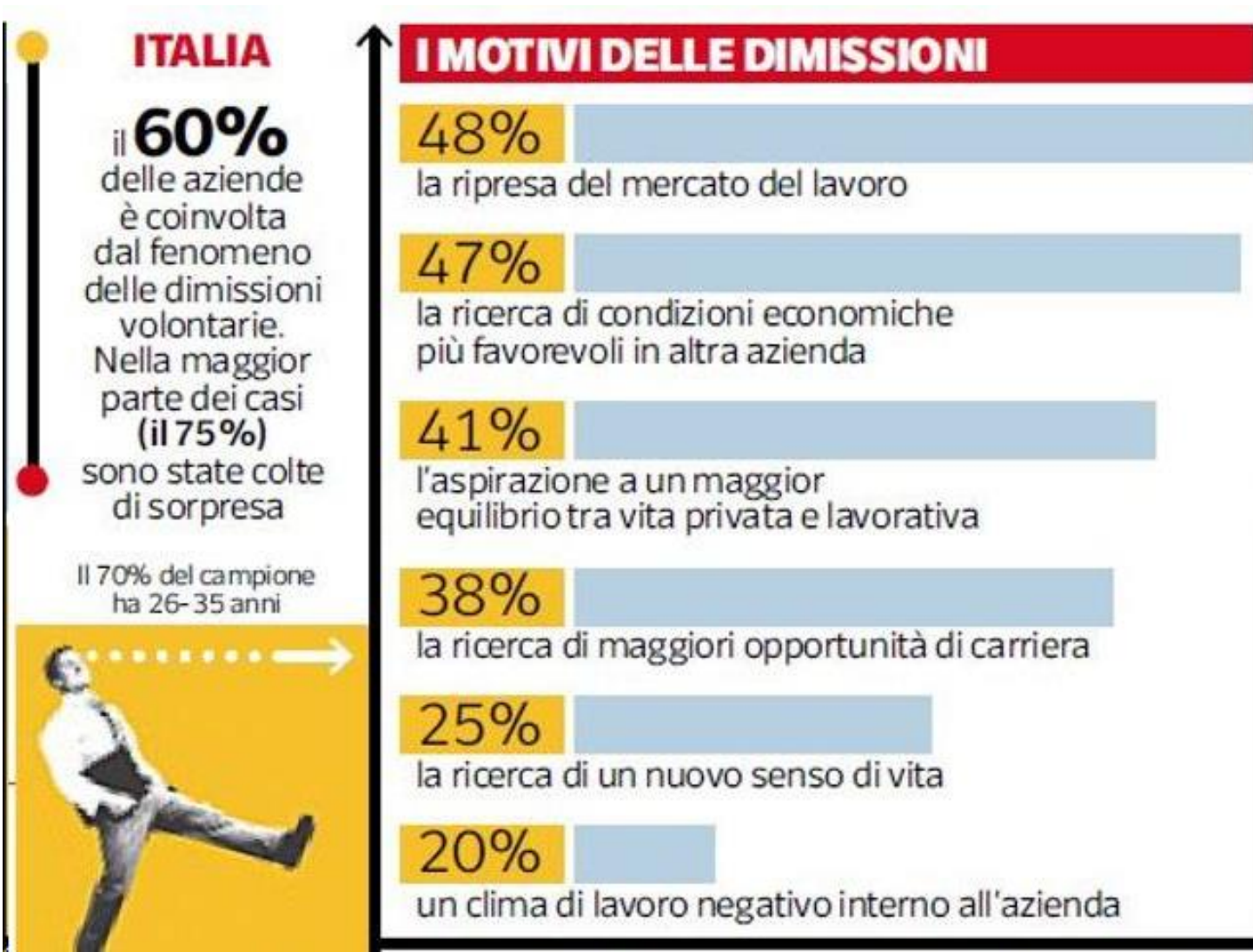


TIME TO SAY GOODBYE

GREAT RESIGNATION

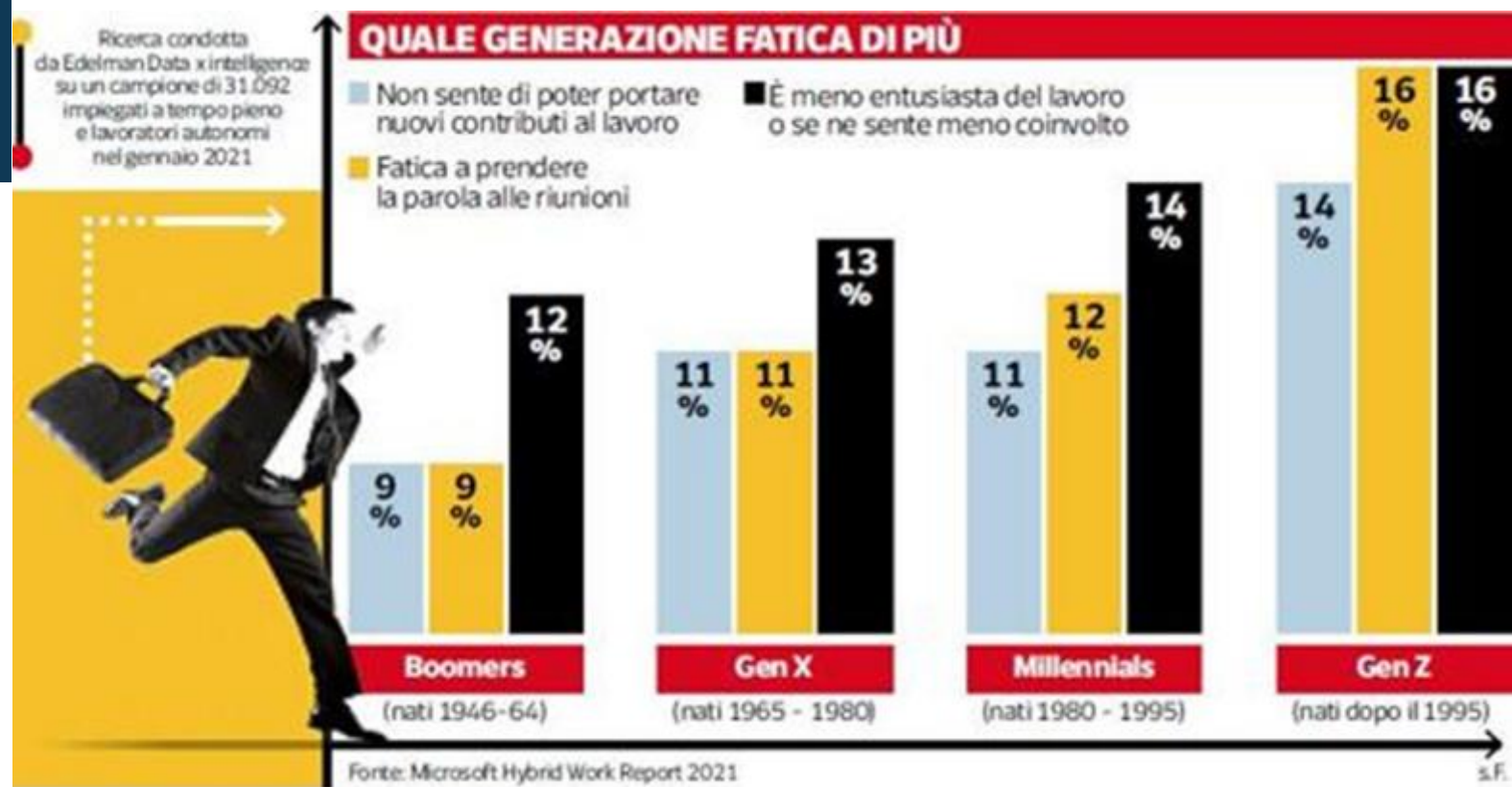
Interessa diversi SETTORI
lavorativi e ha un forte
impatto anche sulle AZIENDE
MEDIO-PICCOLE

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

Chi è la GENERAZIONE Z?

In Italia sono
circa **9 milioni**
di persone



Rappresenterà il
27% della forza
lavoro nel 2025

Nati dal **1996** al **2012**

Ragazzi che hanno
tra gli **11** e **28 anni**



Il **57%** ha
frequentato
l'Università



NATIVI DIGITALI

Non conoscono un
mondo senza
tecnologia digitale



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%

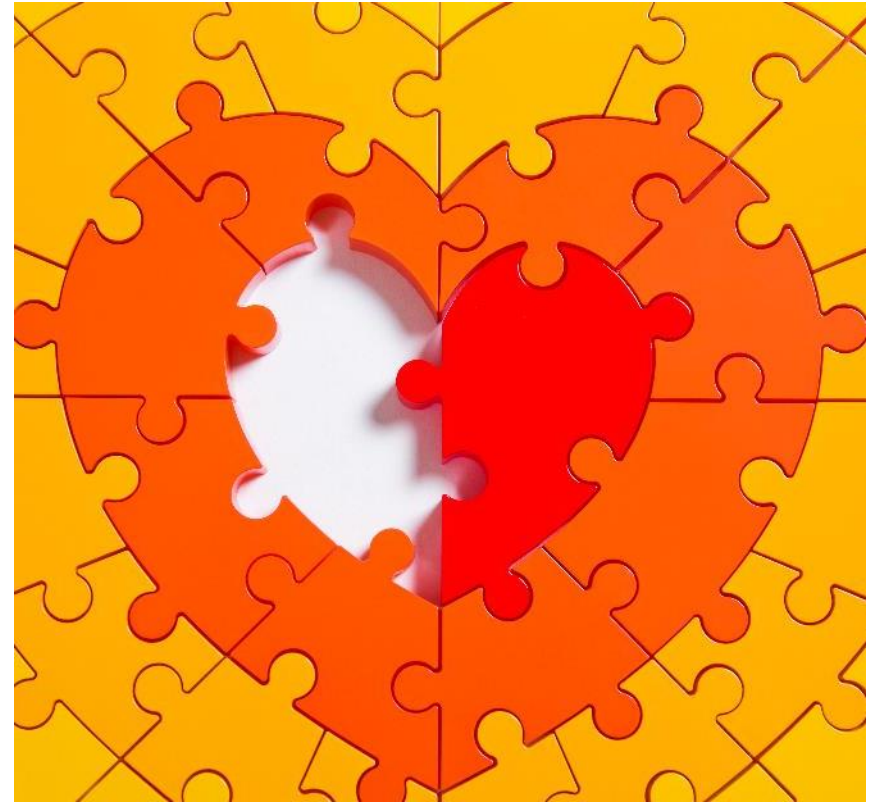
Per raggiungere **TRAGUARDI**
importanti nel lavoro bisogna
IMPEGNARSI duramente

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**

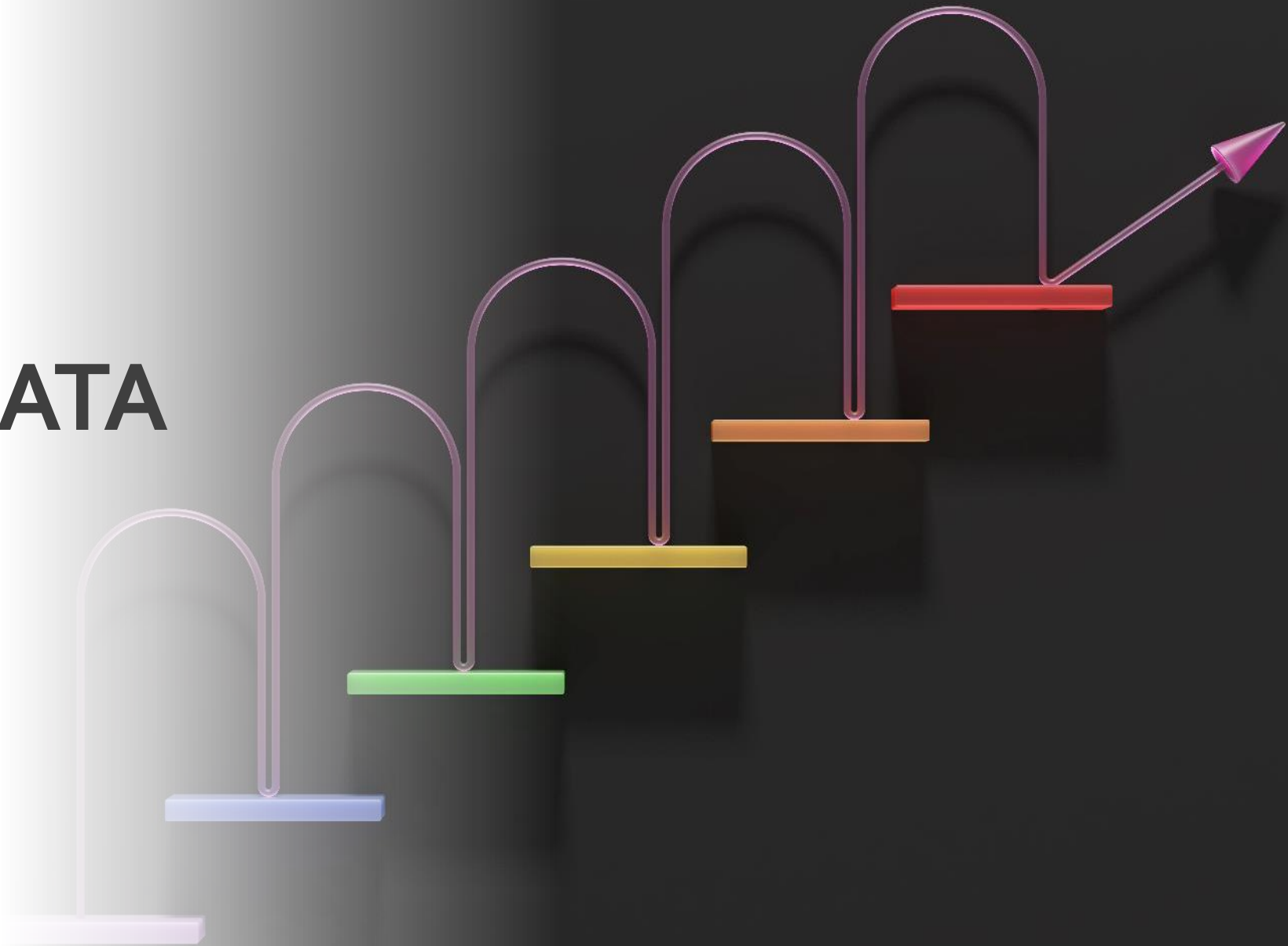
Cosa Fare?

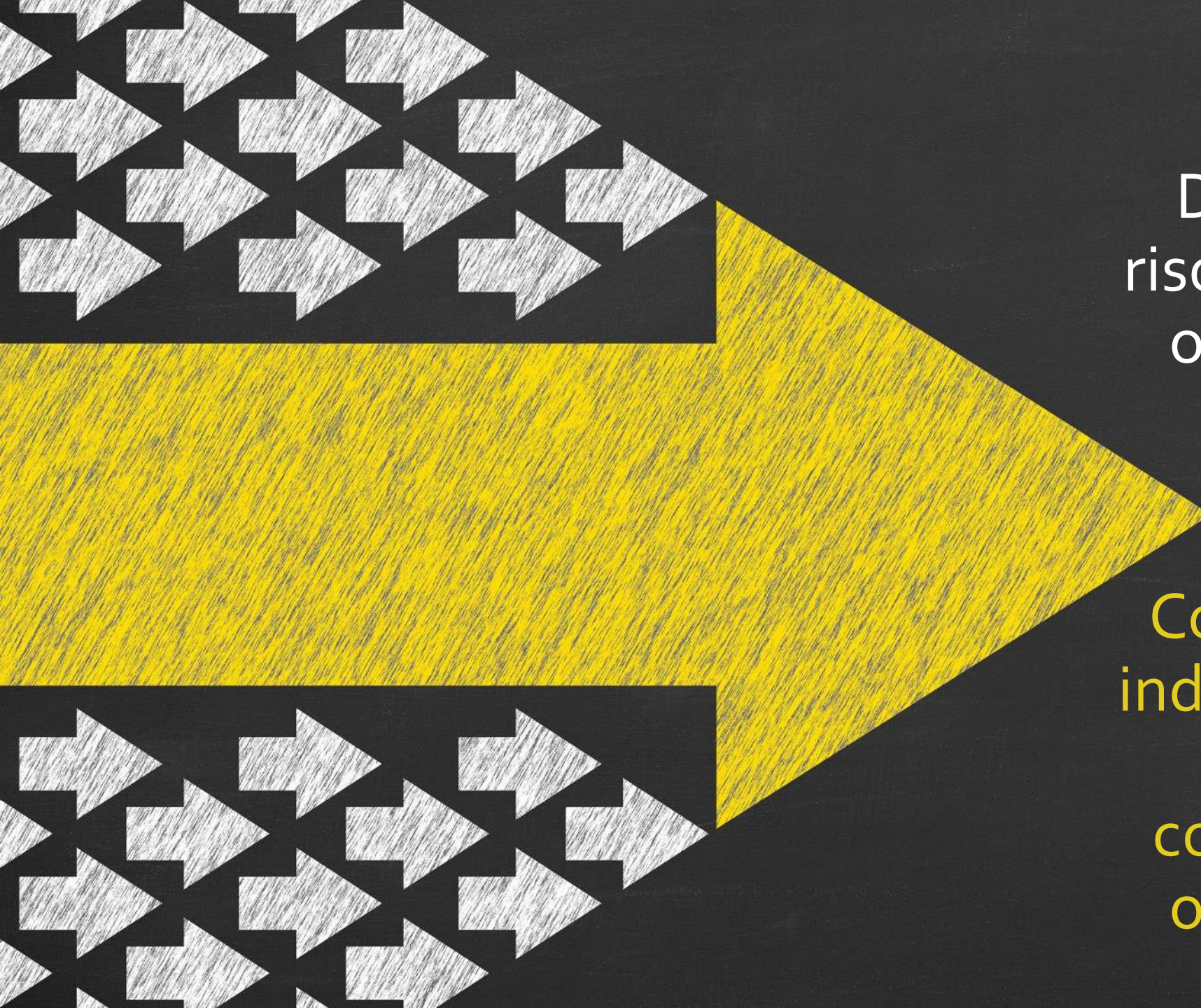
PASSARE DA AZIENDA INTERESSANTE

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



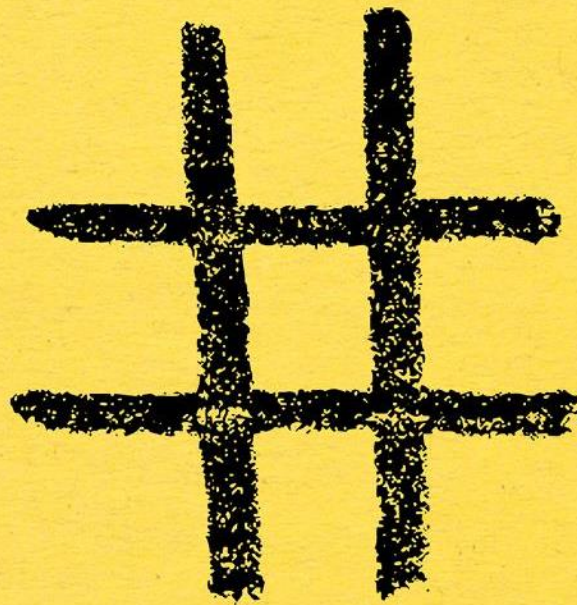
ALLINEAMENTO

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

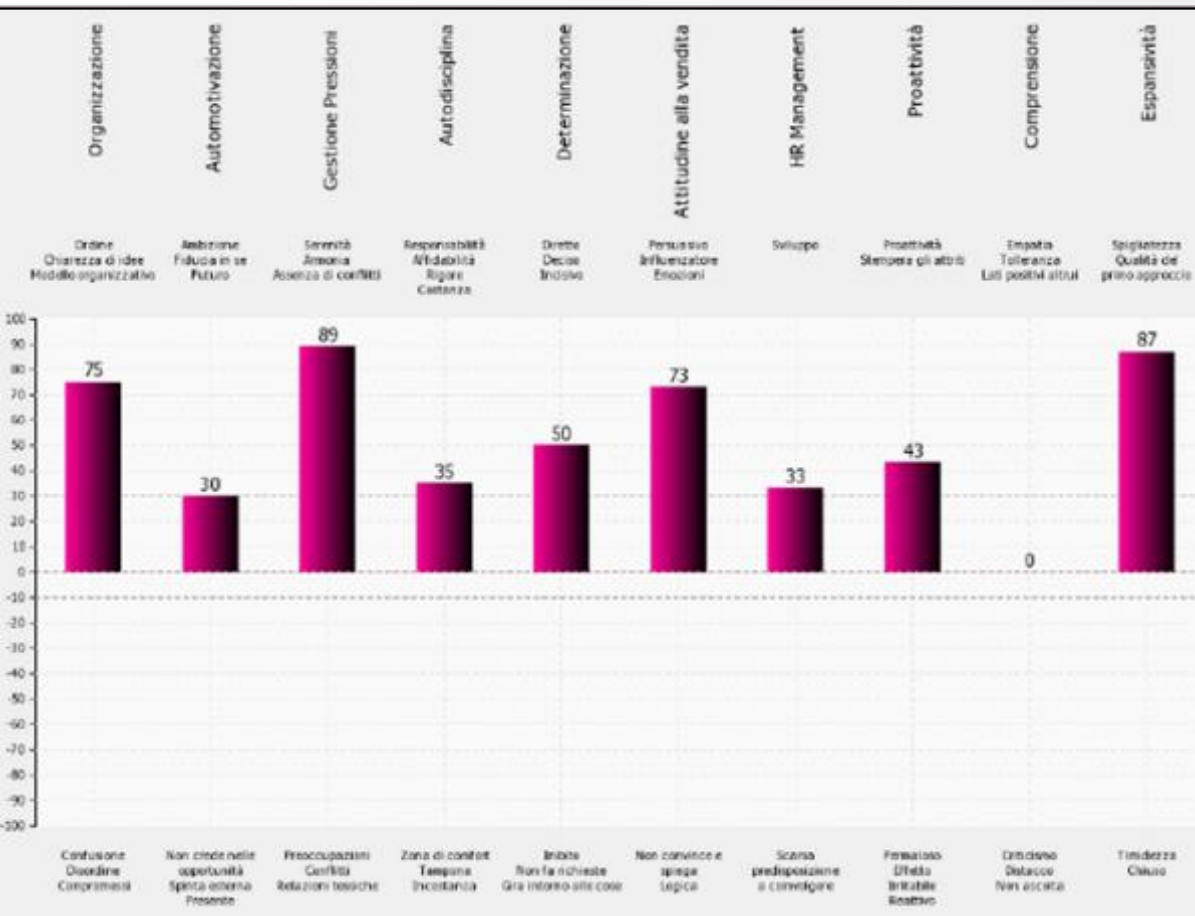
10

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
attraattivo**

SCAN ME





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



GRAZIE 😊

e-mail: n.tavazzi@osmanagement.it | mobile: 335 7752186