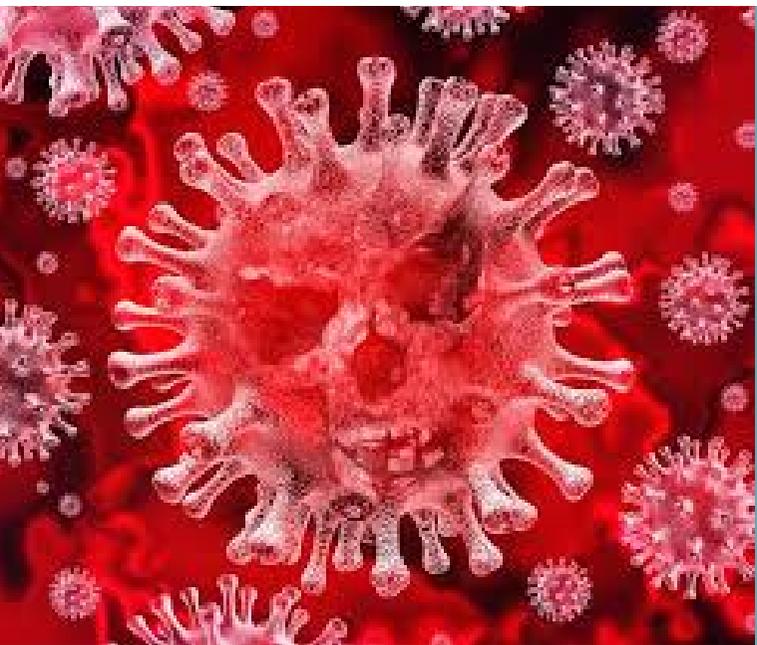




il lavoro che fa star bene

attrarre i talenti, ingaggiarli e farli crescere sostenendo il cambiamento





le

sfide.

- **contratto sociale**  
un luogo di lavoro felice e di significato.
- **supporto e sostegno**  
un lavoro sicuro, flessibile e finanziariamente stabile .
- **nuove forme di 'abbandono'.**
- **gestione del turnover.**

il costo per la sostituzione di un dipendente può variare da metà a due volte il salario annuo del dipendente.  
il 52% delle dimissioni volontarie sarebbe evitabile.  
*Gallup 2019.*

- valori.
- relazioni forti e connessioni.
- sviluppo e opportunità di crescita.
- patto tra generazioni



- focus sul **purpose**.
- trasparenza e coerenza** di valori.
- puntare sul coraggio di dire e fare - **fiducia**.

il **54%** dei lavoratori intervistati si dimetterebbe se sentisse di non appartenere o di avere uno scopo, il **61%** nella fascia under 25.  
conta come le persone si sentono sul luogo di lavoro, se vedono i loro valori riflessi nella mission dell'azienda e dei propri leader.

*Randstad Workmonitor 2023*

**valori.**

# relazioni forti e connessioni: il ruolo del manager.

per l'**81%** dei lavoratori i **benefit immateriali** sono importanti quanto quelli materiali. **per il 91%** dei lavoratori il principale benefit immateriale è **un buon rapporto con il proprio manager e con i colleghi.** (*R.Employer Brand Research 2023*).

**che ruolo può svolgere, dunque, un manager?**



favorisci l'ascolto  
nella relazione capo-  
collaboratore.



alimenta una cultura  
del feedback -  
riconoscimento.



ridefinisci compiti  
core e richieste  
aggiuntive.



favorisci la  
collaborazione di  
squadra.

- **apprendimento e sviluppo**

- ingaggio e impiegabilità
- competenze del futuro

- **crescita professionale**

- cultura talent mobility
- piani di crescita inclusivi
- agilità organizzativa
- riduzione dei costi di ricerca e selezione

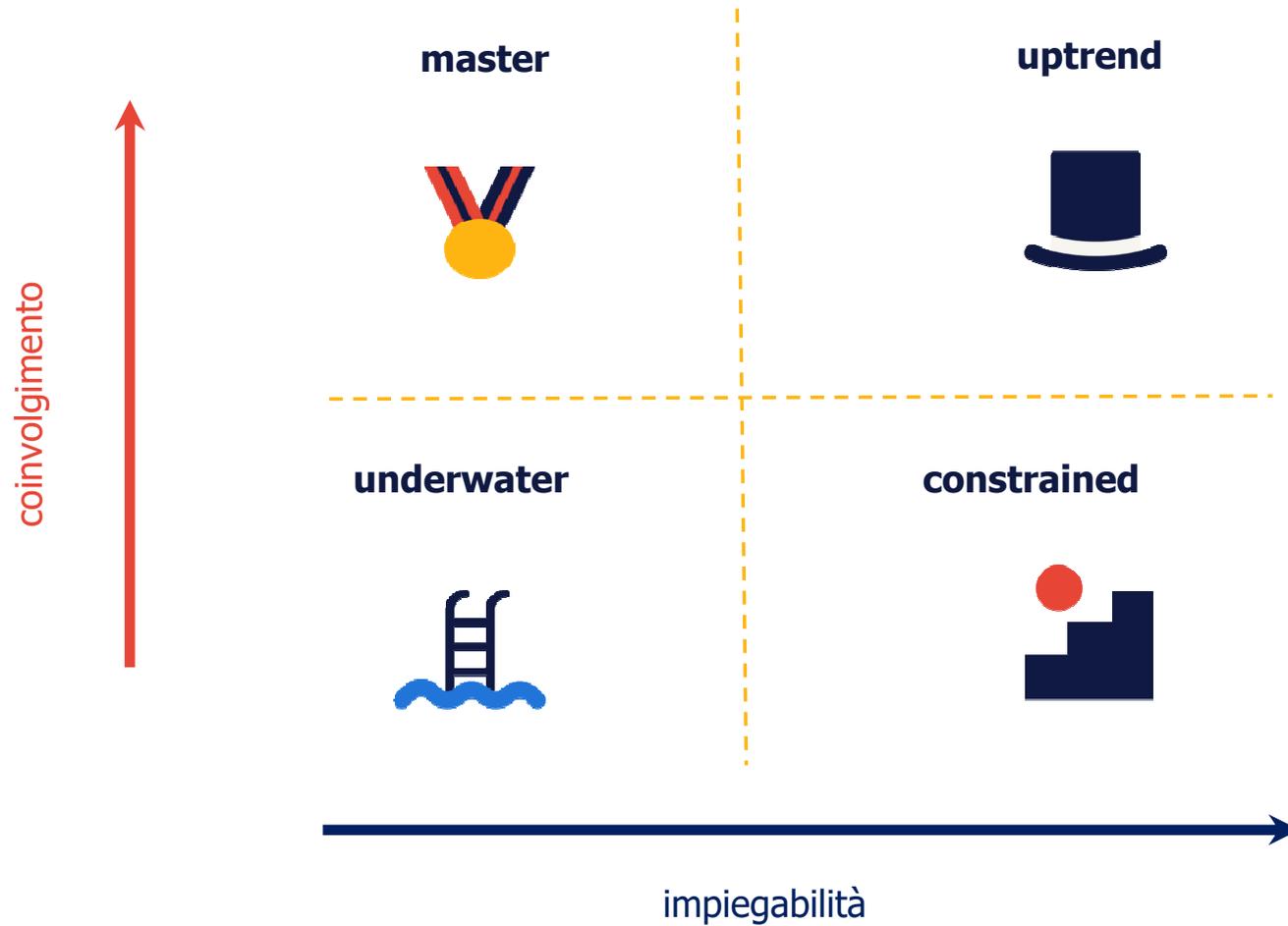
1 su 3 human capital leader intervistati dichiara come strategici, quest'anno, il **riposizionamento e la mobilità interni**.

Il **76%** dichiara che investirà in **skilling e career engagement**, anche a supporto della mobilità interna.

*Talent Trends 2023.*

**sviluppo e  
opportunità di  
crescita.**

sapere 'dove' si trovano le tue persone.



conoscere di più le **generazioni** presenti in azienda

## BABY BOOMERS

(1946-1960)



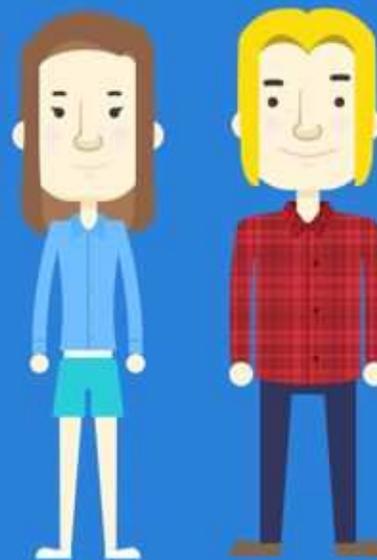
## Generation X

(1961-1980)



## Generation Y

(1981-1995)



## GENERATION Z

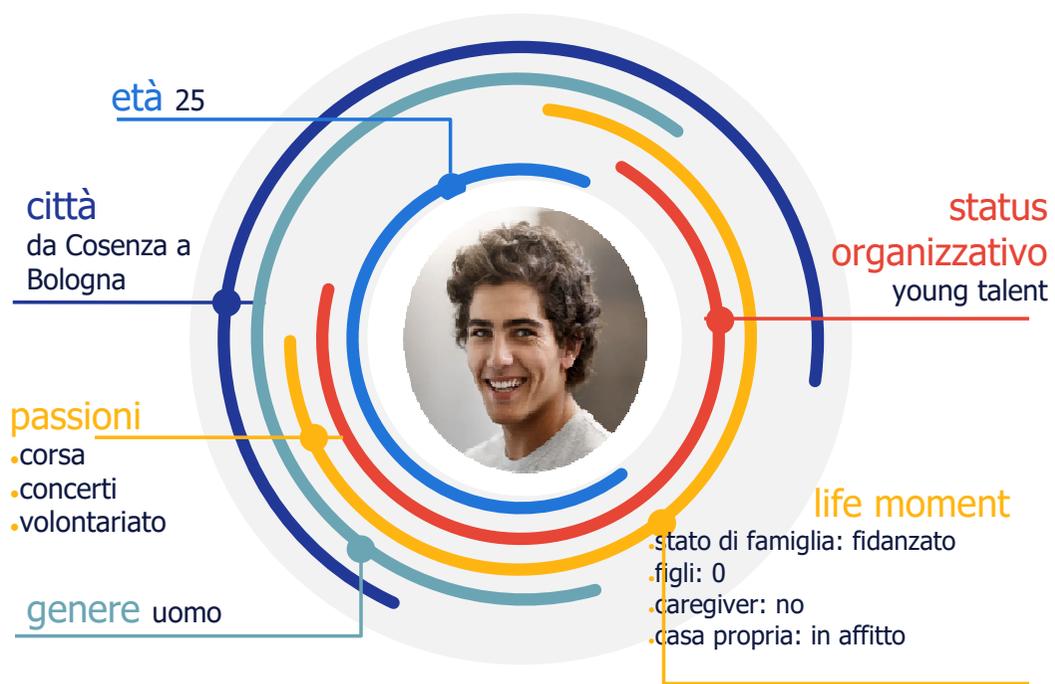
(Born after 1995)



ARTWORK BY: JOEBIN CADILE

# gen z

un esempio di personas.

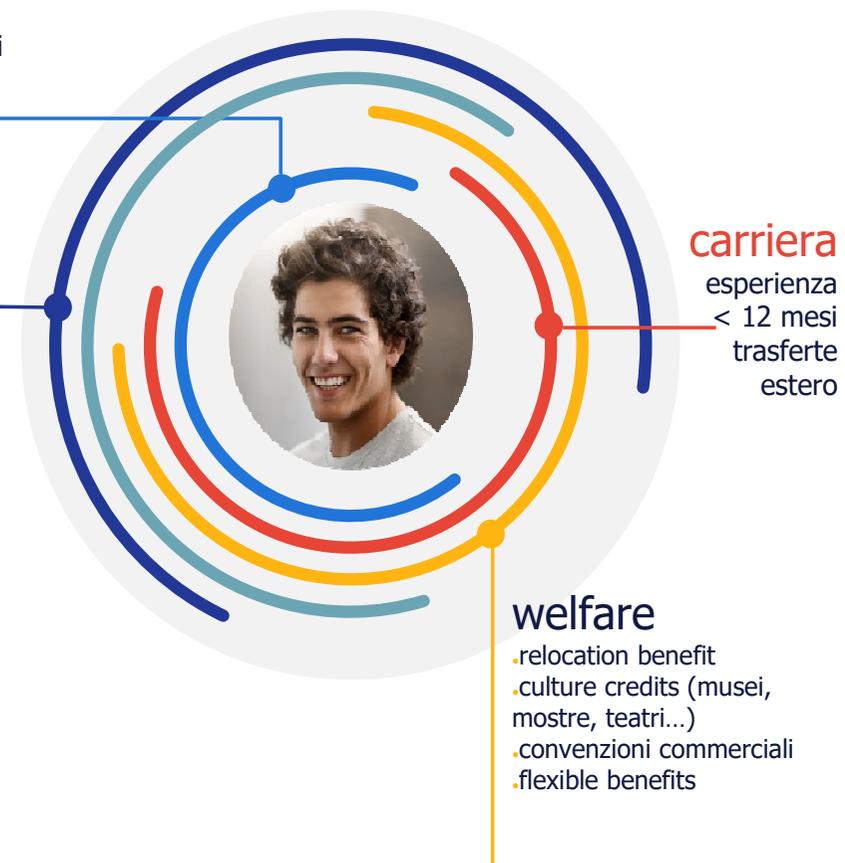


## sviluppo

- .sfide internazionali
- .gdl interfunzionali
- .hackathon

## formazione

- .onboarding
- .tool aziendali
- .competence model
- .specialistica



randstad risesmart

human forward.

