



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

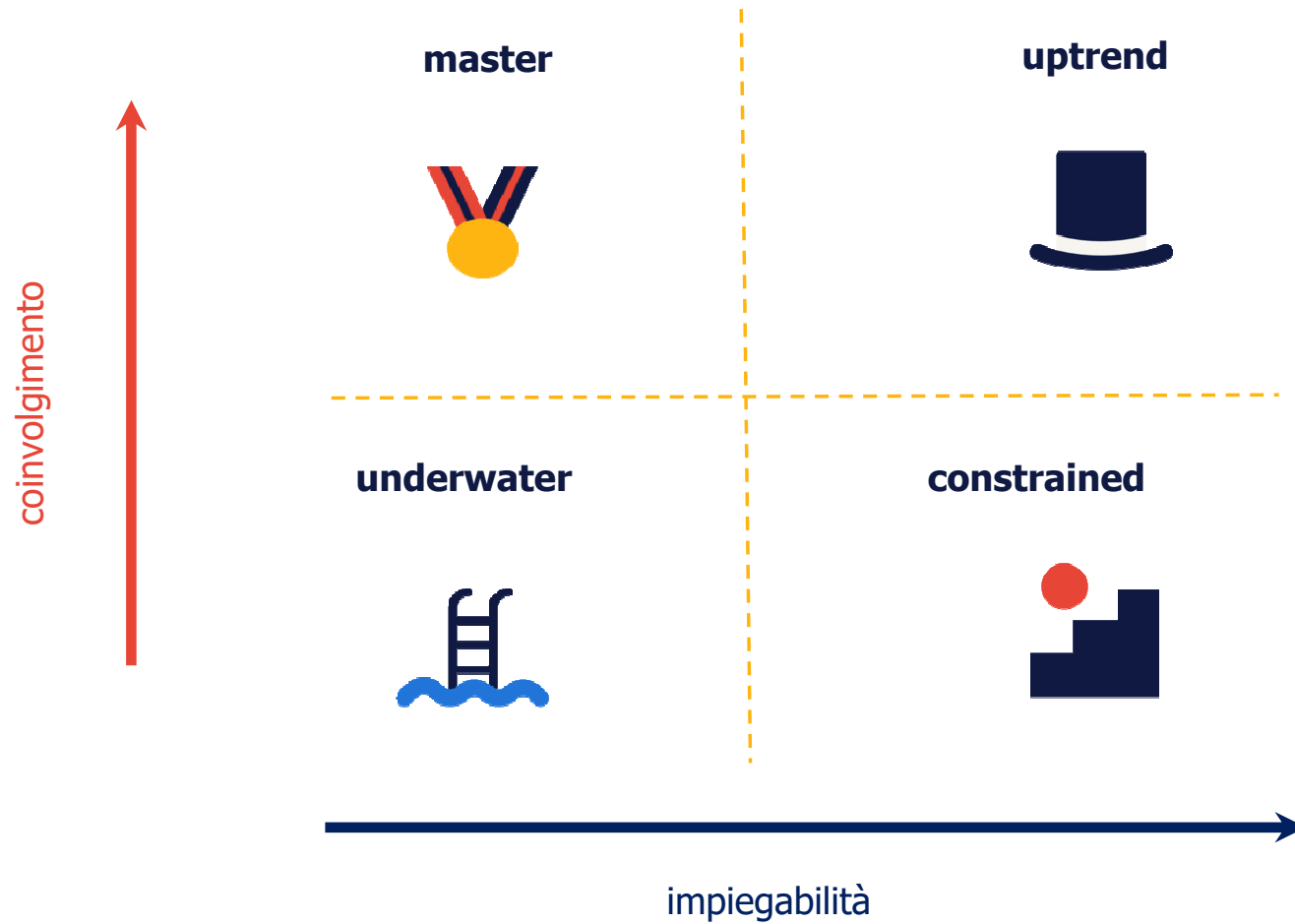
1 su 3 human capital leader intervistati dichiara come strategici, quest'anno, il **riposizionamento e la mobilità interni**.

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)



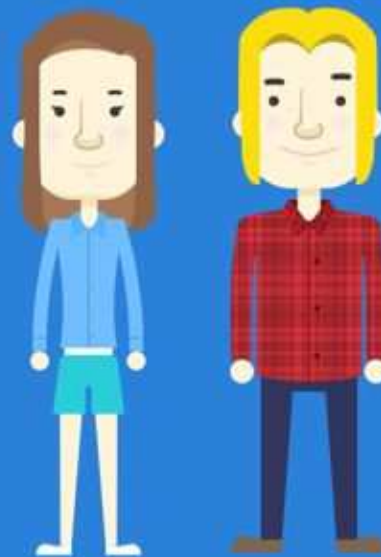
Generation X

(1961-1980)



Generation Y

(1981-1995)



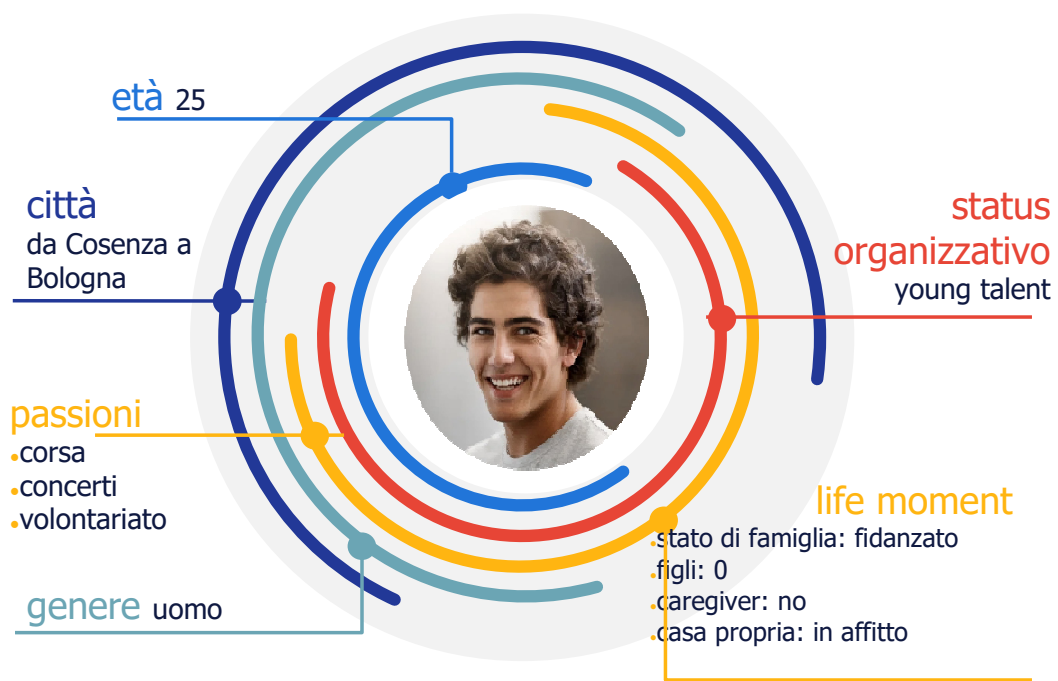
GENERATION Z

(Born after 1995)



gen z

un esempio di personas.

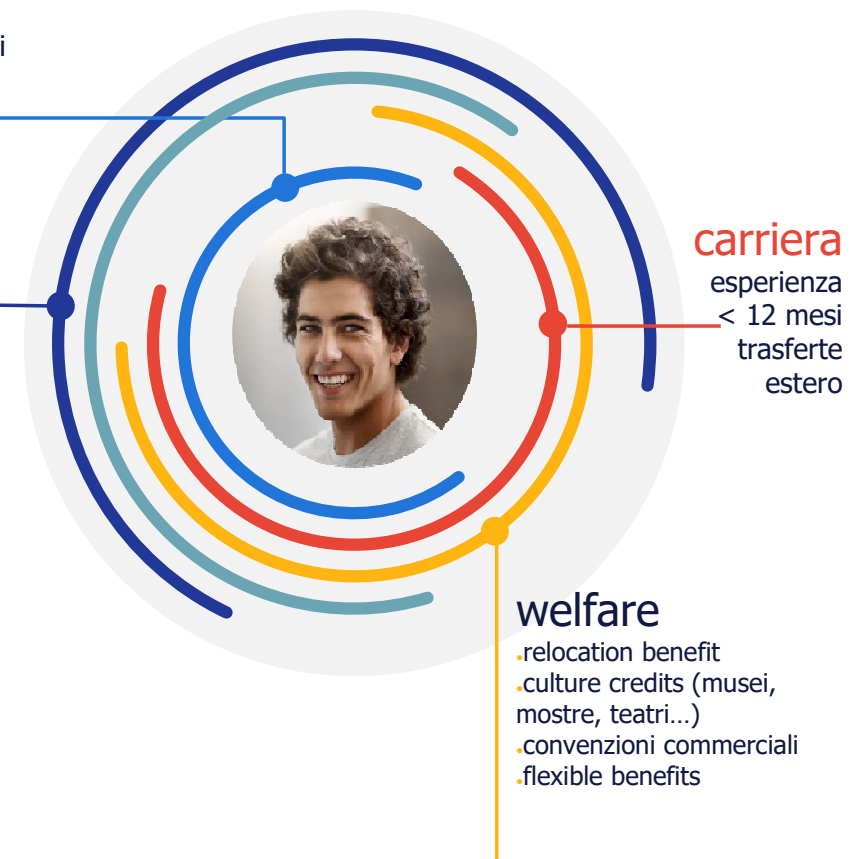


sviluppo

- .sfide internazionali
- .gdl interfunzionali
- .hackathon

formazione

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



randstad risesmart

human forward.

