RISORSE

LENTE D'INGRANDIMENTO

Giovani e lavoro

Da un'indagine di ForceManager emerge che il 35% dei Millennial (i nati tra gli anni Ottanta e Novanta) si dicono pronti a sposare la causa di lavorare in una startup, apprezzandone il terreno fertile per la crescita personale, la possibilità di misurarsi in ruoli differenti e anche quella di condividere fin da subito il rischio di impresa con i meccanismi di stock option. Ma una più blasonata azienda multinazionale resta comunque la scelta prediletta: raccoglie ancora il 47% di preferenze. La mentalità dei giovani tra i 22 e i 37 anni - indagati dall'analisi condotta dalla società del "Crm mobile" - sta comunque cambiando. Se si parla di remunerazione, ad esempio, per il 52% dei millennial italiani "benefit" e "lavoro agile" contano di più della cifra indicata nell'ultima riga della busta paga. In particolare, rinuncerebbero fino a 3mila euro all'anno (250 euro al mese), a fronte della possibilità di essere inclusi in programmi di smart working, potendo così gestirsi autonomamente i tempi del lavoro e della vita privata, e di fare parte di progetti di nomadismo digitale. Ovvero, avere la possibilità di lavorare viaggiando, spostandosi da una città all'altra, sfruttando le potenzialità del digitale. In questo senso, non sorprende che 1 su 2 preferirebbe lavorare per una realtà aziendale strutturata su una "gerarchia piatta", priva cioè del tradizionale assetto piramidale, che piace a non più del 38%. E su questo si innesta quello "spirito imprenditoriale" di cui sopra: il 42% dei Millennial italiani rinuncerebbe a un normale stipendio "competitivo" se venisse offerto loro un pacchetto retributivo variabile dove, accanto a una parte fissa, ci fossero bonus e stock option, collegati direttamente al rendimento dell'azienda. Se da una parte i ragazzi sono pronti a legare il loro benessere alla performance complessiva dell'azienda, dall'altra parte si chiede un cambio di passo nell'offerta da parte della struttura: programmi di wellness, come per esempio corsi di yoga o mindfulness, iniziative attive di beneficienza, come la partecipazione collettiva a gare di running, o a momenti di socializzazione come, per esempio, un corso di cucina sono nella lista dei desiderata. Al momento, non più del 18% vive quotidianamente questa realtà, all'interno dell'azienda per cui lavora; ma ben il 65% l'apprezzerebbe. Anche sull'orario ci sarebbe da dire e il 53% preferirebbe i ritmi nord-europei. Ossia: ingresso in ufficio presto e pausa pranzo ridotta allo stretto necessario, con l'obiettivo di tornare a casa non più tardi delle 17.30.

Fonte: ilsole24ore.com

INTERNAZIONALE

Keep your relationships intact during career transitions

The last time we connected, we discussed best practices to avoid the lure of easy money, instead focusing on key elements of a new opportunity that sets you up for success in the short and long terms. Evaluating opportunities is just half the battle. In fact, navigating the transition process from your old role to your new one can be just as tricky. Now it's time to share how to best transition away from your current employer while keeping your existing professional relationships intact. If you're ready to resign from your current role, go ahead and come to peace with the fact that tough conversations are ahead. The quicker you can accept the likelihood of discomfort, the smoother this process will be. Approach your supervisor and others you should notify immediately and keep the conversations brief. You want them to be short but sweet. Come ready with a letter of resignation and a transition plan in hand. Your supervisor may not choose to accept that plan, but at minimum it is a timely reminder that you still have the organization's best interests in mind. Next, you need to agree on a suitable exit strategy that works for you and the organization. A standard timeline runs two weeks, but be prepared for the fact that your supervisor might choose to make your resignation effective immediately. It's also important to keep your emotions in check. Be empathetic to any negative or woeful responses you receive. Put yourself in their shoes: They're losing a valuable team member and perhaps a friend, so negative reactions are generally the first to be expressed. There are many additional components to a successful resignation – including how to navigate counteroffers, discuss a resignation with subordinates, how to follow up with contacts you hope to keep in your network, and much more. To ensure you're ready to resign with optimal grace and effectiveness, download the Charles Aris Resignation Guide today.

In libreria

- **Connecting dot. Il networking, questo sconosciuto**
  Autore: Cristina Gianotti – Editore: Bookabook
- **Opus. Per raggiungere uno scopo, la nostra risorsa più grande è l'automotivazione**
  Autore: Pietro Trabucchi – Editore: Corbaccio

www.intersearch.it
euren@intersearch.it

EUREN INTERSEARCH - www.intersearch.it
Aut. Min. Lav. ex D. Lgs. 276/03 - prot. nr 1317 del 15.1.07
TORINO Corso G. Marconi, 13 - 10125 Torino
Tel: +39 011 6690143 - Fax: + 39 011 6693104
MILANO Via Carducci, 26 - 20123 Milano
Tel: +39 02 5814021 - Fax: +39 02 58140250
ROMA Via Agri, 1 - 00198 Roma

Join us on LinkedIn