EUREN EXECUTIVE SEARCH

A MEMBER OF INTERSEARCH worldwide organization of executive search firms

DICEMBRE 2020

RISORSE

L'OPINIONE
di Silvano Joly

Manager vecchio fa buon brodo? O forse no?

L'autore di questo articolo, Silvano Joly, è un caro amico di Euren ed è uno dei nostri Industry Advisor.
È Country Sales Manager in Centric Software dal 2016.
Ha ricoperto posizioni di sales leadership presso innovation leaders come PTC, Reply, Sap e Dassault Systemes.
Ha anche lavorato con aziende pre-IPO e con start-up.
Collabora con varie università italiane ed è Individual Contributor per Il Sole 24 Ore.
È da sempre amico della Piccola Casa della Provvidenza, il più antico istituto dedicato all'assistenza di persone con gravi disabilità.

Il proverbio "Gallina vecchia fa buon brodo" ha un riferimento gastronomico, la gallina vecchia è coriacea va cotta a lungo e da un brodo più saporito, ma la frase è un elogio dell'esperienza che matura con il passare degli anni. Il bagaglio di esperienze vissute e di errori commessi possono essere usati per sé stessi o messi a disposizione degli altri: scriveva Leonardo Da Vinci "La sapienza è figliola della sperienzia".
Ma questi concetti potrebbero avere attinenza anche alla scelta di Manager e Dirigenti attempati e quindi esperti? Sì, ma solo se si affronta il tema del passaggio generazionale e di come il *know-how* possa - e probabilmente debba - essere messo a disposizione e trasferito alle nuove generazioni. Citando un altro proverbio: "I giovani corrono veloci ma i vecchi conoscono la pista". Le staffetta intergenerazionali risalgono agli anni '80, sono stati anche usati per "gestire la gestione" dei lavoratori più anziani, magari in vista del pensionamento, quelli del "vecchietto dove lo metto?". Oggi, il prolungamento del periodo lavorativo generato dalla revisione pensionistica, rende la circolazione della conoscenza necessaria non solo dai più vecchi ai più giovani ma anche nella direzione opposta: dopo il *Mentoring* si parla e si fa del *Reverse Mentoring*. Il primo è assai noto, molti giovani lo sperimentano nel passaggio dalla scuola al lavoro, anche con i programmi di alternanza, *Reverse Mentoring* è invece lo strumento che permette di estendere la permanenza di lavoratori anziani nel mondo del lavoro con l'aiuto dei lavoratori più giovani che li istruiscano a proposito di tecnologia, digitale, innovazione e change management. In questo modo si abilita un dialogo tra generazioni che consente ai senior di conoscere e familiarizzare con tecnologie, strumenti e modus operandi che magari nemmeno esistevano ad inizio carriera. La ricetta 2020 per cucinare Galline... e Manager Vecchio non può che proporre di "farcire" l'esperienza con formazione e aggiornamento delle competenze, non necessariamente tornando a scuola ma continuando ad imparare e soprattutto aggiornandosi per controllare ed ottenere il meglio da innovazione e tecnologia in particolare. Non basta essere esperti per essere bravi: si diventa evergreen unendo *historia magistra vitae* e *never stop learning*.

INTERNAZIONALE

Is your social media presence ready for hiring authorities?

Eighty-six percent of job seekers have at least one social network profile, according to Career Savvy. What the majority of these people might not do, however, is spend time cleansing their profiles before applying for career opportunities. We live in a world where everything is public. With a few keywords and some clicking, you can find almost anyone on social media. This enables hiring authorities to conduct deeper due diligence on potential candidates. If you're starting a job search, or are already in the midst of one, here's how to ensure your social media presence is ready for hiring authorities:

Keep it professional

A key part of being active on social media is showing your following who you are, what you engage in, who you engage with and what publicly shapes your identity. Hiring authorities might not be in your general following, but they are a key audience to keep in mind when posting on social channels. Broadly speaking, it's best to err on the side of caution when it comes to your online behavior. If your social media profiles need a little cleaning, start by archiving or deleting photos or other content that doesn't represent you as much perhaps it once did – in other words, anything you don't want on display in the professional arena. Untag yourself from or, better yet, remove photos and posts which show you engaging in unprofessional behavior. Those photos of you partying in college with the infamous red cup might be good memories, but they're better off stored on your camera roll and not on your public profiles. Refrain from using profanity or suggestive language, and use tasteful photos as your profile pictures to foster an appropriate first impression with any professionals who come across your accounts.

Know your presence online

Before you even think about applying for jobs, pause and do one thing: Google yourself. You need to be aware of what's out there for the world to see – and if you've never searched for your digital imprint before, you might be surprised just how far back your life can be shown online. One of the most frequent issues people come across when searching for themselves online is the appearance of old social media accounts they're not terribly proud of... like a Facebook or Myspace page from the turn of the century. Ensure that old profile is gone by taking it down completely. We live in an age when things can be found at the drop of a hat, so don't fall victim to a surprise when something from your past resurfaces – and not in a good way. **Keep reading...**

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

Sponsor AIDP 2020 ASSOCIAZIONE ITALIANA PER LA DIREZIONE DEL PERSONALE