

Cambia l'approccio al lavoro, quali rischi per le imprese italiane

Carriere

UNA NUOVA
CULTURA, GIÀ
VISIBILE AL PRIMO
COLLOQUIO, TENDE
A RIDEFINIRE
I RAPPORTI TRA
GIOVANI E AZIENDE

Angelica Pelizzari

Siamo storicamente propensi a considerare il mercato del lavoro come uno straordinario bacino di individui, dai quali le imprese possono attingere a seconda delle loro specifiche necessità, beneficiando di innumerevoli potenziali risorse, con differenti profili scolastici, età, pregresse esperienze lavorative. Oggi tale presupposto risulta disatteso per una serie di fattori, alcuni evidenti, come la forte competizione in certe aree geografiche, e altri meno, come il disallineamento tra le posizioni richieste dalle aziende operanti in un tessuto economico in forte evoluzione e i profili generati dai percorsi accademici tradizionali, seppur oggi affiancati da una conoscenza diffusa delle lingue straniere. A questo si aggiunge la diversa attitudine: da un lato le aziende alla ricerca di passione e determinazione, dall'altro i candidati orientati ad un percorso di carriera predefinito e rivendibile a terzi nel breve termine. L'osservatorio nazionale di Immobiliare.it, alla costante ricerca di talenti, conferma che la selezione di figure neolaureate, effettuata internamente o con ricorso a network fisici e digitali specializzati, a Milano, Roma e in altre città capoluogo, può diventare un percorso articolato e assai impegnativo. Se fino a qualche anno fa al primo colloquio, il giovane candidato cercava di dare il meglio di sé, adesso è l'azienda a vivere la maggior tensione emotiva nel rappresentare il profilo ricercato, le opportunità attuali, prospettiche, i percorsi di carriera e il contesto di inserimento sia dal punto di vista organizzativo sia dal punto di vista del benessere.

Questo approccio attrattivo spesso

cozza con le valutazioni più asettiche del candidato che, in posizione di forza dettata dalla penuria di profili adeguati, ricerca una crescita professionale scandita da progressioni di ruolo e remunerazione, facilmente spendibile, finendo per porre estrema attenzione ai job title e perdendo di vista l'opportunità di essere parte di una storia di successo ancora in progress con un percorso ad alto valore, costruibile a propria misura e di potenziali più ampi orizzonti.

In sintesi, stiamo subendo il cambio di approccio che le nuove generazioni hanno assorbito dal modello anglosassone, dimenticando che il tessuto imprenditoriale italiano si è da sempre distinto per la condivisione attiva della crescita dell'azienda e dei progetti ai quale la stessa si dedica, implicando costruzione ed accrescimento delle risorse, giorno dopo giorno, in un gruppo di lavoro nel quale le idee si possano



sviluppare, condividere e contaminare.

Di qui la nuova asimmetria del mercato: le imprese italiane continuano ad investire sulle nuove risorse, condividendo strategie e informazioni rilevanti del proprio business, mentre i nuovi ingressi spesso pensano che sia un acceleratore di crescita cambiare realtà ogni due anni, avvantaggiandosi di “rimbalzi” di carriera esogeni. Questa logica “mordi e fuggi” delle nuove generazioni professionali rischia a mio avviso di far davvero male generando un depauperamento delle abilità a danno delle nostre aziende che non possono contare più sulle risorse umane come *long term asset*, pur avendo investito nel loro *training* e svantaggiando esse stesse sottostimando opportunità uniche di crescita e condivisione di successi. La forte attrazione esercitata dalle aziende estere su determinati profili innovativi fa il resto, tanto più che può determinare anche significativi vantaggi individuali in termini fiscali con il successivo rientro inquadrato come “rimpatrio dei cervelli”. Penso che oggi la priorità debba essere difendere e ridare lustro al nostro modello di lavoro, reinnestando la consapevolezza nei nostri giovani che solamente la motivazione, la passione, la convinzione e la tenacia consentono di costruire le basi solide di una carriera di soddisfazione, soprattutto in quelle start up, PMI ed in generale aziende e gruppi che hanno nel loro dna la forza di un progetto chiave da leadership di settore, che consente e consentirà a chi ne è partecipe di accedere a ruoli e livelli di remunerazioni ben più premianti di quelli standardizzati tipici da multinazionale. Altrimenti si rischia di privare le aziende italiane delle eccellenze in erba, inibendo ai nostri migliori ragazzi opportunità di carriera di più ampio respiro.

Executive Board Member di Immobiliare.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA