

lavoro



«Felici al lavoro come sviluppare la molla motivazionale e la produttività»

Dietro le alti percentuali di turnover l'insoddisfazione diventa disaffezione



Cosa motiva davvero le persone sul lavoro? Per quali ragioni scelgono di cambiare? Su quali leve intervenire per la retention? Domande che, negli ultimi due anni, hanno ridisegnato profondamente un mercato del lavoro già in piena trasformazione.

Secondo la ricerca 2022 dell'Osservatorio Hr Innovation Practice della School of Management del Politecnico di Milano, il turnover è aumentato per il 73% delle aziende nell'ultimo anno. E, se da un lato aumentano gli investimenti in digitale per i processi di formazione, onboarding e attrazione di nuovi talenti, dall'altro solo il 17% dei lavoratori si sente incluso e valorizzato all'interno dell'organizzazione.

Ma quali sono, oggi, i driver motivazionali che guidano le persone nel loro percorso lavorativo? Qual è la loro ancora di carriera su cui far leva? Tack Tmi Italy, branch italiana della società di Gi Group Holding che si occupa di Learning & Development, ha sviluppato un tool di digital assessment che indaga la motivazione dei collaboratori e ne restituisce un'istantanea in grado di definirne i driver a supporto.

Si tratta di una "fotografia" che viene scattata attraverso un assessment interattivo basato su scenari di vita lavorativa reale proposti al can-

didato/lavoratore tramite i profili di due attori, Federico e Giulia, in cui può immedesimarsi scegliendo come comportarsi e andare avanti rispetto a una possibilità di cambio di lavoro e nella gestione di un team con relativo confronto con il dipartimento Hr.

Attraverso il tool di Tack Tmi Italy il candidato/lavoratore è chiamato a rispondere scegliendo tra 4 opzioni di risposta che vanno a indagare le motivazioni collegate a 8 àncore di carriera, ovvero.

1. Managerialità: la predisposizione a ricoprire mansioni con responsabilità e potere decisionale.
2. Creatività/imprenditorialità: la predilezione per attività creative e con alto livello di inventiva.
3. Sicurezza: la ricerca di stabilità e di mansioni ben definite e organizzate.
4. Autonomia: l'inclinazione a preferire un lavoro in cui agire a modo proprio, al proprio ritmo e con propri standard di riferimento.
5. Stile di vita: la necessità di worklife balance e coordinamento lavoro/famiglia.
6. Pura sfida: la ricerca di autonomia lavorativa al fine di perseguire valori personali.
7. Servizio/dedizione la ricerca di gratifica-

zione in un'attività che promuove i valori umani e di servizio.

8. Tecnico-funzionale: la propensione all'apprendimento e all'acquisizione di competenze, al fine di svolgere ed essere motivati da lavori sfidanti.

Al termine del percorso le aree risultate prevalenti vengono spiegate tramite sessioni di microlearning.

«Già pre pandemia una ricerca di Oxford University Business School mostrava come i dipendenti che si sentono felici siano il 13% più energici e abbiano maggiori probabilità di sostenere il proprio lavoro per più tempo. Con il Covid e nel post Covid si è amplificato il legame tra felicità, benessere, motivazione e produttività. Così come sono, pertanto, sempre più importanti l'ascolto attivo delle esigenze dei team e la promozione di programmi per le soft skill che maggiormente impattano sul wellbeing delle persone, altrettanto vale per il check sulla loro motivazione», commenta Irene Vecchione, amministratore delegato di Tack Tmi Italy (Gi Group Holding). «Se non è possibile ridurla a una sola unità di misura matematica, è però possibile disporre di indicazioni utili a rivedere i processi di assessment e adattarli al contesto di incertez-

za che caratterizza oggi il mondo del lavoro, per rispondere in modo più mirato alle esigenze di imprese e persone. Con questo nuovo tool abbiamo lavorato per fornire uno strumento snello alle direzioni Hr per conoscere, e riconoscere, al meglio le proprie risorse. Comprendere quali sono le spinte di cui queste hanno bisogno per crescere e stare bene è fondamentale per ridefinire percorsi, processi e modelli di formazione continua, attraction & retention, disegnati partendo dagli stimoli indicati dalle persone stesse. Altresì il management può così approfondire come sviluppare la leadership e guidare al meglio la squadra», sottolinea.

Da percorsi di coaching a programmi mirati di formazione e crescita, sono molteplici le soluzioni attivabili e integrabili per sostenere l'ingaggio dei propri team, che è fondamentale per supportare gli obiettivi di business, coniugando al tempo stesso i bisogni dei dipendenti. A confermarlo sono, ancora, i dati: tra le persone che hanno cambiato lavoro nel 2022, 4 su 10 lo hanno fatto senza avere un'altra offerta di lavoro al momento delle dimissioni, a dimostrazione di quanto pesino oggi fattori non economici legati, invece, al worklife balance o al benessere.

FORMAZIONE & IMPRESA

Ritorno a scuola per parlare di futuro e di sbocchi professionali

Manager della StMicroelectronics in cattedra all'Iis Marconi-Mangano per una "lezione" sull'Etna Valley

Manager che tornano a scuola, alcuni nelle stesse aule in cui sono stati negli anni passati docenti o studenti. Manager in cattedra per raccontare, spiegare, dialogare sul lavoro presente, sulle opportunità per il futuro, sull'importanza di creare conoscenze sempre più approfondite sulle nuove tecnologie in grado di far migliorare i sistemi produttivi.

Si è sviluppato su questi temi l'incontro che si è svolto a Catania all'Iis Marconi-Mangano tra i vertici dello stabilimento etneo della St Microelectronics, l'Università di Catania e i docenti e gli studenti dell'istituto diretto dalla preside Maria Catena Trovato.

Nel saluto di benvenuto agli ospiti, la dirigente scolastica ha sottolineato l'importanza di avvicinare sempre più il mondo della scuola a quello del lavoro per creare rapporti diretti e consolidati che consentano ai ragazzi di avere un quadro chiaro delle realtà che operano sul territorio e traggano da questa conoscenza e da questa consapevolezza la voglia d'impegnarsi sempre più e sempre meglio. «E - ha detto la preside Trovato - l'esperienza della St non può che rappresentare uno stimolo straordinario per chi vive in questo territorio».

A presentare la realtà della St Microelectronics è stato il site manager del sito di Catania, l'ing. Ermanno Asto-



rino, che ha ricordato che la St è una delle più grandi aziende mondiali di microelettronica con circa 48.000 dipendenti, di cui quasi 5.000 solo a Catania. Grande curiosità ha suscitato il racconto del manager sul suo percorso professionale, che lo ha visto protagonista di diverse esperienze all'estero prima di ritornare in Italia come site manager del sito di Catania.

Ma che importanza ha per un'azienda così grande - hanno chiesto gli studenti presenti all'incontro - incontrare i futuri diplomati? «Obiett-

«Trovare lavoro nel nostro territorio coltivando le competenze più richieste è possibile»

vo di questi incontri - ha spiegato l'ing. Astorino - è confrontarsi e crescere insieme per far sì che si possa trovare lavoro nel nostro territorio coltivando le competenze più richieste. L'importante è che facciate quello che vi piace fare e lo facciate con passione».

E' tornato nella "sua scuola", stavolta nella qualità di Marketing Communications Manager della St, l'ing. Gianfranco Di Marco, che del Marconi è stato alunno ed ha avuto anche una breve esperienza come docente, prima di iniziare la sua carriera in St. Di Marco ha parlato del ciclo produttivo e delle professionalità collegate, soprattutto relativamente all'ambito elettronico, mentre l'ing. Mario Marroccia, ICT - Head of Technical Excellence Center, ha illustrato le professionalità legate all'ambito informatico e come il gruppo IT si stia occupando della Digital Trasformation in St.

A un'altra ex alunna del Marconi, la dott. La Pera, che si occupa in St dell'ufficio risorse umane, è toccato illustrare le varie figure professionali presenti nell'azienda, ribadendo l'importanza di preparare un Curriculum Vitae dove emergano le principali competenze di ciascuno. Un messaggio importante per i ragazzi, che spesso sottovalutano il credito che può dare presentare alle aziende un CV completo ed esauriente.

A una delle domande che più fre-

quentemente gli studenti si pongono (e pongono ai docenti), cioè sull'opportunità e l'utilità o meno di proseguire nel percorso di formazione scolastica e universitaria, ha risposto il prof. Salvatore Graziani, delegato all'orientamento dei Corsi Laurea di I Livello del DIEEI dell'Università degli Studi di Catania. Il prof. Graziani ha illustrato il percorso ideale per cogliere sino in fondo l'importanza di continuare gli studi, soprattutto nell'ambito delle materie STEM all'Università di Catania ed ha presentato i vari corsi di laurea offerti dal DIEEI.

Nell'ottica della collaborazione che da tanti anni l'Iis Marconi-Mangano ha con la St, tra l'altro, quattro ragazzi e un docente hanno potuto partecipare nei giorni scorsi ai Talentdays, quattro giorni di training alla ST sui microcontrollori e sull'STM32.

L'incontro a scuola ha entusiasmato i ragazzi, che hanno fatto tante domande agli ospiti e il confronto è servito anche a ricordare che i lavori più importanti di oggi dieci anni fa non esistevano. Serve quindi studiare, serve essere curiosi e farsi trovare pronti e preparati. Senza fermarsi mai. E lo hanno ribadito ai ragazzi i responsabili della grande azienda dell'Etna Valley, presentando anche il progetto dell'impianto integrato per la produzione di substrati in carburo di silicio, un investimento che ammonta a 730 milioni di euro in 5 anni e che genererà circa 700 posti di lavoro.

Le nuove sfide per la St e per gli studenti del Marconi-Mangano cominciano anche da qui.

LU. AN.