

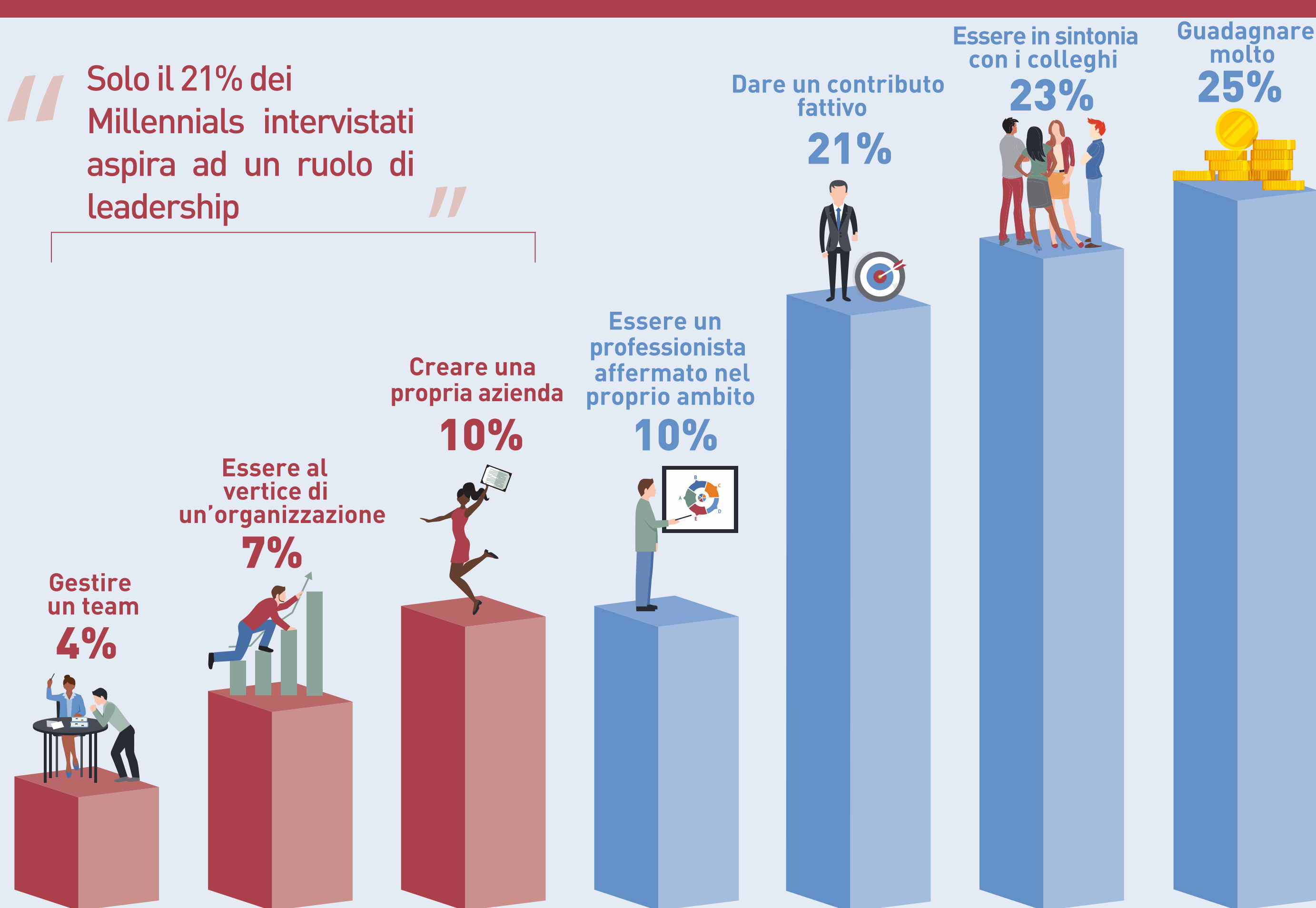
# MILLENNIALS: A CAREER FOR ME



I Millennials vogliono costruirsi una carriera su misura: programmano il loro percorso e sviluppano le loro competenze per garantirsi la stabilità occupazionale. Sono poco interessati alla gestione del team; il guadagno e le opportunità sono invece le cose per loro più importanti. È tempo di ripensare a come attrarre, trattenere e sviluppare la prossima generazione di leaders.

## DIVENTARE IL CAPO NON È UNA PRIORITÀ

Solo il 21% dei Millennials intervistati aspira ad un ruolo di leadership



## I RAGAZZI ASPIRANO ALLA LEADERSHIP PIÙ DELLE RAGAZZE



### Quanto?

#### 7% - 10%

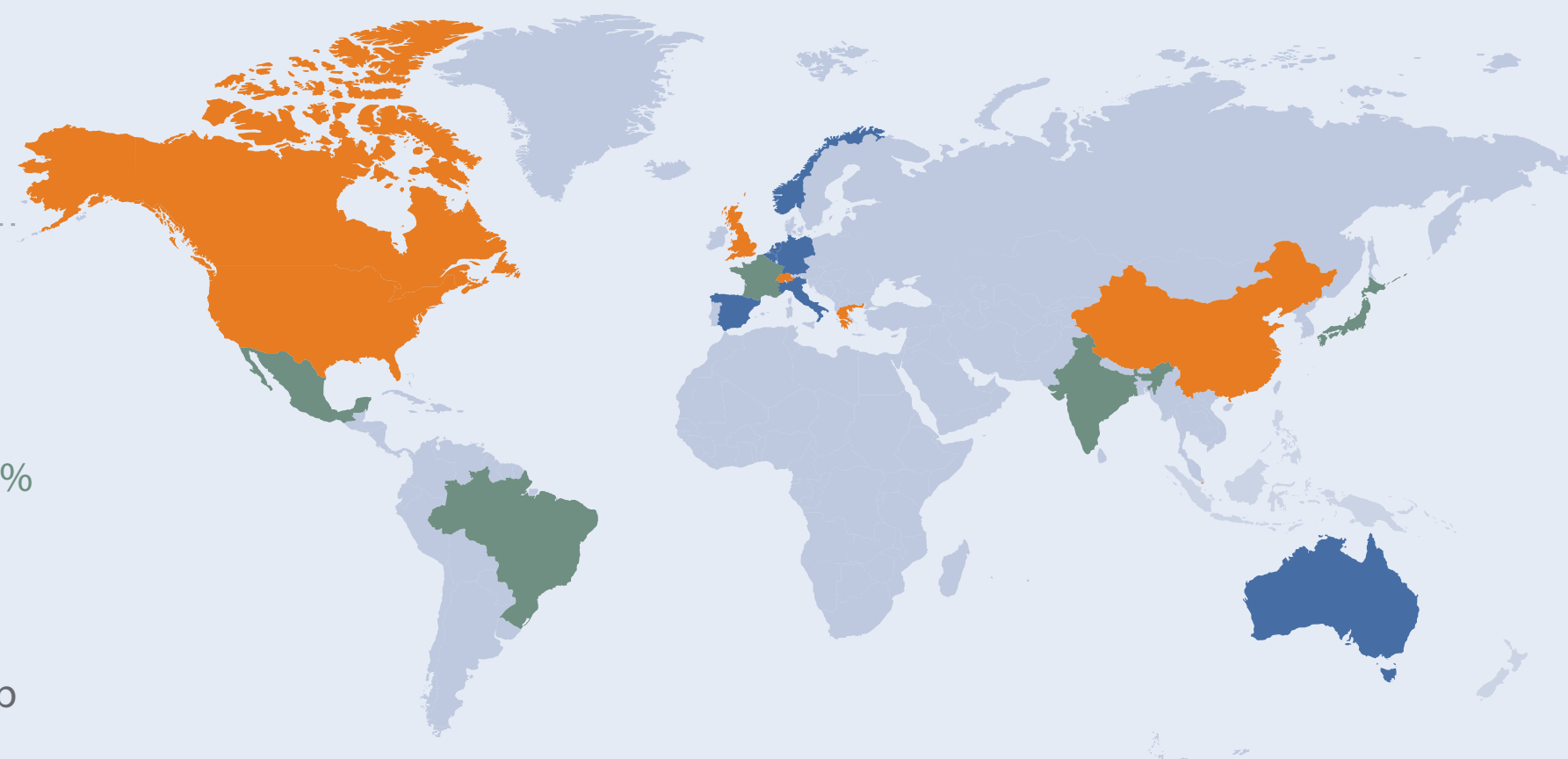
- Cina - 7%
- Canada - 7%
- UK - 7%
- Grecia - 8%
- Svizzera - 9%
- Singapore - 9%
- USA - 10%

#### 4% - 6%

- Italia - 5%
- Spagna - 6%
- Norvegia - 6%
- Germania - 6%
- Australia - 6%
- Olanda - 6%

#### 0% - 3%

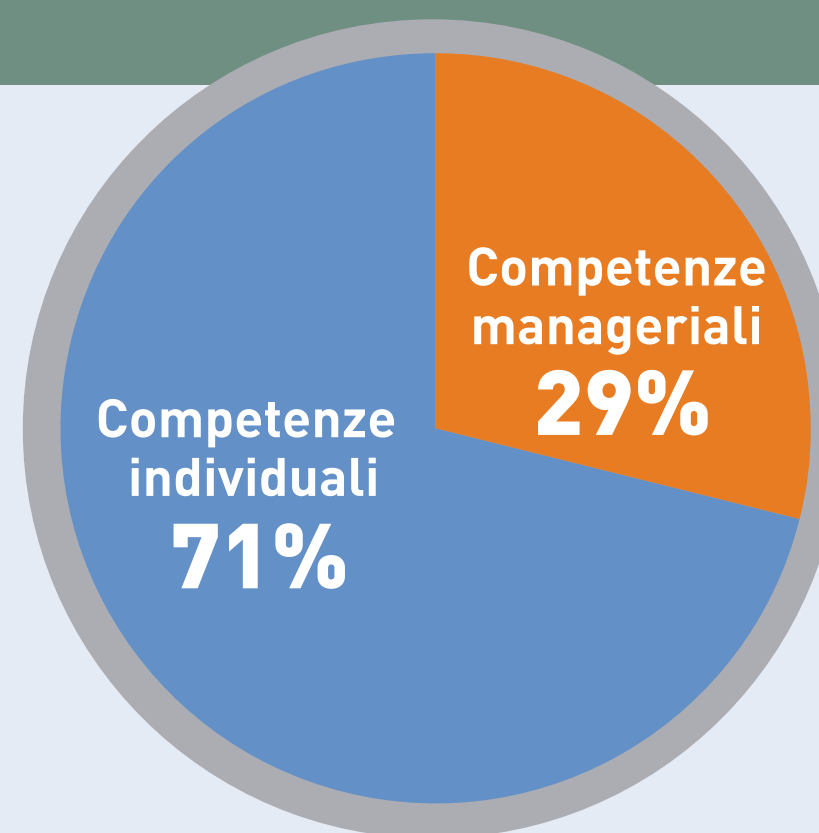
- Francia - 0%
- India - 1%
- Brazile - 3%
- Giappone - 3%
- Messico - 3%



In alcuni Paesi si raggiunge la parità mentre in altri il gap è significativo.

## LE MIE COMPETENZE, LA MIA CARRIERA

I Millennials preferiscono sviluppare le loro competenze individuali piuttosto che imparare a gestire un team



#### Competenze manageriali:

- Leadership: 16%
- Gestione delle persone: 13%

#### Competenze individuali:

- Competenze tecniche di lavoro: 33%
- Competenze personali/lavoro in team/comunicazione: 16%
- IT/Tecnologia: 22%

## CONTENTI MA NON SODDISFATTI

Due terzi dei Millennials sono soddisfatti dei loro responsabili tuttavia molti pensano che il proprio stile gestionale sia migliore di quello dei loro capi.



Sono bravo a		Il mio manager è bravo a
63%	Ascoltare	38%
57%	Dare Feedback	42%
55%	Stimolare	37%

## COSA DICONO GLI ESPERTI DI RISORSE UMANE...

### Su cosa i Millennials hanno ragione:

- Imparare nuove competenze è fondamentale per un avanzamento di carriera
- 2 anni è la giusta quantità di tempo per rimanere nello stesso ruolo lavorativo
- I datori di lavoro si aspettano troppe esperienze dai candidati
- Stipendi bassi e nessun piano di sviluppo di carriera significa che è tempo di andare via



#### GLI HR MANAGER CONSIGLIANO AI MILLENNIALS DI:

- ✓ Privilegiare obiettivi più ambiziosi
- ✓ Ridurre le aspettative sulla retribuzione iniziale
- ✓ Sviluppare le competenze trasversali
- ✓ Focalizzarsi sul networking

*Essere pazienti. Apprendere tutto quello che si può dal proprio lavoro. Soldi e responsabilità arriveranno se si è motivati e vogliosi di imparare.*

— ManpowerGroup Hiring Manager

## 6 CONSIGLI PRATICI ALLE AZIENDE

Attrarre, Trattenere e Sviluppare i lavoratori Millennials

- Offrire stabilità di carriera
- Valorizzare i propri Millennials
- Offrire percorsi di carriera dinamici
- Garantire flessibilità
- Stimolare il confronto sui percorsi di carriera
- Essere aperti a nuovi modelli di lavoro

Scopri di più: [www.ManpowerGroup.com/Millennials](http://www.ManpowerGroup.com/Millennials)