

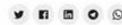
Lavoro: per aziende da giovanissimi competenze tecnologiche e flessibilità

Milano, 3 apr. (Labitalia) - Per le aziende, tra le competenze che più caratterizzano le nuove generazioni vi è l'uso delle nuove tecnologie (72,5%) anche rispetto a: modalità di apprendimento (63,4%), ricerca di un'occupazione (social network 73,2%; Internet 63,4%). Le aziende ritengono che per la Generazione Z e per i giovani Millennials sia riconosciuta la centralità del lavoro insieme all'importanza di avere tempo da dedicare ad attività extra lavorative e alla vita privata: flessibilità oraria (97,4%), tempo libero per la cura dei cari (92,3%), poter lavorare da casa o da altra sede (92,3%), tempo libero per attività extra (92,1%). Punti di contatto e qualche differenza con la ricerca parallela dell'Osservatorio Giovani dell'Istituto Toniolo emergono nell'indagine di Umana realizzata con la collaborazione scientifica di Valore D, che ha misurato in questo caso, sempre su scala nazionale, la visione e la percezione di Hr Manager e Decision Maker di grandi aziende riguardo agli Zeta e ai più giovani tra i Millennials, rilevando anche le eventuali differenze per genere. Le nuove generazioni ritengono che il proprio sviluppo sia favorito dalla possibilità di fare esperienze all'estero (100%), dall'importanza di ricevere una formazione professionalizzante (92,3%) e dalle opportunità di job rotation (89,7%). Altre competenze delle nuove generazioni sono, ad esempio, la conoscenza della lingua inglese (87,5% e il 92,7% delle aziende ritiene siano aumentate rispetto alle generazioni passate), l'uso di tecnologie (72,5% e l'85,4% ritiene siano aumentate) la creatività (70% e il 65,9% ritiene siano aumentate). Tra le soft skill, il lavoro di squadra (77,5% e 82,9% ritiene siano aumentate), il desiderio di imparare (67,5% e il 58,5% ritiene sia aumentato). Critiche sono: destrezza manuale, resistenza e precisione (80,5% delle aziende ritiene siano diminuite); lettura, scrittura, matematica e ascolto attivo (63,4% ritiene siano diminuite) abilità verbali, uditive, mnemoniche e spaziali (46,3% ritiene siano diminuite). Infine, un buon clima aziendale è importante per i giovani (buone relazioni con i colleghi 97,4%; con i superiori; 92,3%; lavorare in team 94,9%; un'attenzione alle offerte di welfare 92,3%), così come gli scambi generazionali che sono un valore aggiunto per i dipendenti, sia giovani che senior.



Lavoro: per aziende da giovanissimi competenze tecnologiche e flessibilità

3 Aprile 2019



Milano, 3 apr. (Labitalia) - Per le aziende, tra le competenze che più caratterizzano le nuove generazioni vi è l'uso delle nuove tecnologie (72,5%) anche rispetto a: modalità di apprendimento (63,4%), ricerca di un'occupazione (social network 73,2%; Internet 63,4%). Le aziende ritengono che per la Generazione Z e per i giovani Millennials sia riconosciuta la centralità del lavoro insieme all'importanza di avere tempo da dedicare ad attività extra lavorative e alla vita privata: flessibilità oraria (97,4%), tempo libero per la cura dei cari (92,3%), poter lavorare da casa o da altra sede (92,3%), tempo libero per attività extra (92,1%). Punti di contatto e qualche differenza con la ricerca parallela dell'Osservatorio Giovani dell'Istituto Toniolo emergono nell'indagine di Umana realizzata con la collaborazione scientifica di Valore D, che ha misurato in questo caso, sempre su scala nazionale, la visione e la percezione di Hr Manager e Decision Maker di grandi aziende riguardo agli Zeta e ai più giovani tra i Millennials, rilevando anche le eventuali differenze per genere.

Le nuove generazioni ritengono che il proprio sviluppo sia favorito dalla possibilità di fare esperienze all'estero (100%), dall'importanza di ricevere una formazione professionalizzante (92,3%) e dalle opportunità di job rotation (89,7%). Altre competenze delle nuove generazioni sono, ad esempio, la conoscenza della lingua inglese (87,5% e il 92,7% delle aziende ritiene siano aumentate rispetto alle generazioni passate), l'uso di tecnologie (72,5% e l'85,4% ritiene siano aumentate) la creatività (70% e il 65,9% ritiene siano aumentate).

Tra le soft skill, il lavoro di squadra (77,5% e 82,9% ritiene siano aumentate), il desiderio di imparare (67,5% e il 58,5% ritiene sia aumentato). Critiche sono: destrezza manuale, resistenza e precisione (80,5% delle aziende ritiene siano diminuite); lettura, scrittura, matematica e ascolto attivo (63,4% ritiene siano diminuite) abilità verbali, uditive, mnemoniche e spaziali (46,3% ritiene siano diminuite). Infine, un buon clima aziendale è importante per i giovani (buone relazioni con i colleghi 97,4%; con i superiori; 92,3%; lavorare in team 94,9%; un'attenzione alle offerte di welfare 92,3%), così come gli scambi generazionali che sono un valore aggiunto per i dipendenti, sia giovani che senior.

← Articolo precedente

Terremoto: Confercenti, 10 anni in guerra, perse oltre 30mila imprese

Articolo successivo →

Maltempo: in Veneto in arrivo vento, pioggia e neve

