

Carriere

Due manager su tre puntano sul passaparola

In Italia è arrivata solo da una settimana. Permette a un dipendente di un'azienda di presentare le referenze di un proprio contatto (un collega, un conoscente) per una posizione professionale disponibile nella società in cui lavora. Si chiama «Referrals» ed è un app di LinkedIn - il social che in Italia conta 8 milioni di iscritti - che fa capire quanto sia importante, per aumentare le chance di trovare o cambiare lavoro, far parte di un network professionale.

Attenzione, però, le relazioni non possono sopravvivere solo in rete. «Ogni tanto - spiega Andrea Attanà, enterprise rela-

tionship manager di LinkedIn - chiedo ai miei contatti di primo grado un incontro, magari per un aperitivo o per un aiuto, come una volta si faceva solo con il proprio vicino di scrivania. Le relazioni, cioè, vanno coltivate e, fondamentale, è la reciprocità: non si può solo chiedere, bisogna anche offrire».

L'importanza della presenza attiva in un network di relazioni professionali è certificata anche da un'indagine della multinazionale del recruiting Hays: il 69% dei middle e top manager punta sul passaparola per gli spostamenti da un posto all'altro.

E per le carriere interne? Ancora LinkedIn dà una mano proponendo «Lookup»: facilita l'instaurazione di relazioni individuando tutti i colleghi e i capi della propria impresa iscritti al network.

La questione delle carriere aziendali, però, è molto spinosa. Paolo Iacci, vicepresidente dell'associazione per la direzione del personale Aidp, la esplicita con un libro dal titolo ironicamente provocatorio, «L'arte di strisciare» (Guerini). «Molte volte - sostiene Iacci - le persone giudicate come migliori sono semplicemente le

I casi

Le «app» per segnalare i candidati e stabilire una serie di contatti a livello mondiale

più adattabili o le più furbe, quelle che sono state maggiormente in grado di gestire il proprio capo, perché molti dirigenti tendono a circondarsi di collaboratori fidati più che di collaboratori competenti. Da ciò, da chi usa l'adulazione e la piaggeria, nascono le consorterie aziendali e le cordate». Quindi i network professionali non hanno una natura virtuosa? «Attenzione a fare confusione, tra consorterie e network le differenze sono nette. Le prime sono fondate sull'intrallazzo e la complicità interpersonale, i networking invece hanno come valori il merito, la solidarietà e la trasparenza».

Una dote, quest'ultima, che LinkedIn rivendica. «Sul nostro social le relazioni sono visibili a tutti», conclude Attanà.

Enzo Riboni

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Stipendi

Cinque consigli per chiedere un aumento



Paolo Citterio, presidente e fondatore di Gidp/Hrda

Difficile che arrivi un aumento di stipendio se non lo si chiede, meglio allora farsi avanti e autocandidarsi.

Ecco i suggerimenti che abbiamo chiesto proprio alla «controparte», Paolo Citterio, che è infatti presidente e fondatore dell'Associazione Direttori Risorse Umane Gidp/Hrda:

- 1) date un occhio alle analisi dei salari di mercato (per esempio su www.odmconsulting.it e www.jobpricing.it) per capire se ci sono spazi per aumenti esaminando il proprio ruolo, categoria, settore merceologico e location;
- 2) muovetevi proprio appena dopo aver ottenuto dei buoni risultati professionali;
- 3) parlatene con il vostro capo;
- 4) se necessario e se siete sicuri paventate eventuali dimissioni;
- 5) andate insieme al vostro capo dal direttore del personale.

Luisa Adani

© RIPRODUZIONE RISERVATA