

LENTE D'INGRANDIMENTO

In Europa c'è una forte spinta all'autoimprenditorialità. L'indagine realizzata da GfK Marktforschung per conto di Amway, colosso delle vendite dirette, rivela che tre intervistati su quattro sono propensi autoimpresa e giudicano positivamente l'idea di mettersi in proprio (72%).

I danesi si dimostrano i più intraprendenti (88%), seguiti dagli inglesi (82%) e francesi (76%). Gli italiani sono nella media (70%) mentre i meno propensi sono i tedeschi (61%). Se analizziamo attentamente i dati relativi al nostro paese, i più propensi al mettersi in proprio sono i giovani compresi nella fascia d'età tra 20 e 29 anni (87%). Tuttavia la quota si dimezza nel momento in cui si immagina la possibilità di trasformare

questo interesse in realtà (42%). Le cause principali di questa caduta sono da attribuirsi al timore di non avere le competenze necessarie a costruire un'attività autonoma e la scarsa offerta formativa per chi vuole avviare un'impresa. Anche se non è consolante, questi due elementi sono comunque considerati il maggior ostacolo alla voglia di impresa in tutta Europa.

La maggioranza degli europei ritiene che "la formazione" abbia un ruolo determinante nel processo di sostegno nell'avviare un'attività in proprio (69%), gli italiani sono un po' meno (67%) mentre sono molto più convinti gli svizzeri ed austriaci (83%).

Se si confrontano questi dati con

Mettersi in proprio

l'offerta formativa ci si accorge dell'impetuoso divario infatti viene ritenuta adeguata solo il 30%.

Nel nostro paese c'è scarsa offerta e poca informazione sui programmi disponibili.

Fonte: TuttoSoldi, 28/11/2011



INTERNAZIONALE

L'impresa familiare inizia ad assumere manager dall'esterno. Moltissime sono le piccole media aziende a conduzione familiare con un enorme potenziale di sviluppo; moltissime devono affrontare il difficile passaggio da una leadership finora esercitata dal fondatore a quella di un manager "esterno" in grado di portare nuove idee e soprattutto moderne metodologie di lavoro.

InterSearch Finlandia, come molti partner InterSearch tra cui l'Italia, offre una consulenza specifica per garantire una transizione efficace e di successo, e ha di recente pubblicato un interessante articolo di cui riassumiamo brevemente i principali concetti. Individuare la soluzione adeguata salvaguardando l'identità aziendale è di vitale importanza, ma tale sfida comporta spesso una ristrutturazione a livello organizzativo e conseguenti ri-svolti sul piano emotivo, facilmente evitabili se l'imprenditore si affida a un consulente qualificato. Quando il consulente di direzione si trova a dover affrontare una situazione di questo tipo deve innanzitutto chiarire con il cliente alcuni aspetti basilari riguardanti il futuro assetto dell'azienda. Ci sono domande chiave apparentemente ovvie che potrebbero risultare particolarmente difficili per l'imprenditore che ha finora basato il suo successo e le sue decisioni sul proprio istinto più che su razionali piani di sviluppo costruiti a tavolino. Certamente avrà affrontato

Il consulente di direzione

anche le conseguenze di scelte non sempre eccellenti, ma ha sempre dovuto renderne conto solo a se stesso.

Un manager assunto dall'esterno, al contrario, sarà costantemente sotto osservazione. Dovrà vedersela con enormi aspettative nei suoi confronti e anche una certa diffidenza. L'imprenditore è di solito abituato ad accentrare il controllo dell'andamento dell'azienda nelle sue mani e fatica a fidarsi di un manager esterno abituato a pensare in termini di budget annuale e a delegare molti compiti ai suoi collaboratori. Il rischio di non sapere gestire la situazione attraverso una efficace comunicazione è a questo punto molto alto, e non sono pochi i casi in cui l'esperimento "manager dall'esterno" finisce in una separazione che lascia entrambe le parti con l'amaro in bocca. Tutto ciò si sarebbe potuto evitare con un notevole risparmio di energie, tempo e denaro se fin dall'inizio ci fosse stata un'impostazione "professionale" in grado di chiarire prima di tutto la vision dell'imprenditore riguardo al passaggio da un'amministrazione aziendale autoreferente a un'azienda gestita con il contributo di manager e specialisti assunti dall'esterno. Soltanto dopo che questa fase è stata completata il consulente di direzione è in grado di selezionare i candidati adeguati a ricoprire il ruolo e verificare se condividono la nuova impostazione che l'imprenditore intende dare all'azienda che si troveranno a gestire.

BREVI

Un rapporto Assintel sui profili professionali nell'Information Technology segnala che, nel 2011, i lavoratori del comparto IT hanno guadagnato meno rispetto ad altri settori. L'occupazione, rispetto al 2010, ha segnato un saldo negativo (-0,2%). I dati confermano una tendenza alla precarietà, un quarto del totale degli addetti (153.800) sono a partita Iva. Le retribuzioni crescono meno dell'inflazione. Le aree peggiori riguardano lo sviluppo di applicativi (-3,9%), implementazione e system integration (-1,8%) e la consulenza (-1,1%).

Fonte: Il Mondo, 20/01/2012



Retribuzioni

Gli stipendi italiani tra i più bassi d'Europa. È quanto emerge dall'ultima rilevazione di Eurostat, in Italia un dipendente di un'azienda con almeno 10 persone ha guadagnato in media nel 2009 23.406 euro lordi: circa la metà che in Lussemburgo (48.914), Olanda (44.412) o Germania (41.100). Il nostro paese nel ranking europeo

si piazza al 12° posto. Anche per quanto riguarda l'aumento delle retribuzioni, l'Italia risulta tra i paesi in cui il potere di acquisto ha retto di meno: in 4 anni (dal 2005) il rialzo è stato del 3,3%, molto distante dal +29,4% della Spagna, dal +22% del Portogallo.

Fonte: Repubblica.it, 26/02/2012