

The background is a grayscale photograph of a desk. It features several sheets of paper, some overlapping. One paper in the upper right has the text 'I. RAJASTHAN' and 'IV. LEE' visible. A white pen lies diagonally across the papers. The overall scene is dimly lit, creating a professional and focused atmosphere.

Parlano di noi su:

Lavoro Turismo



Rivista di pubblicazione: Lavoro e turismo



Agosto 2023



Visita il sito della rivista

Tre consigli per sviluppare i talenti nel mondo dell'ospitalità ed evitare di perderli

Il mondo dell'ospitalità sta attraversando un periodo ricco di cambiamenti e sfide importanti. Una di queste è rappresentata sicuramente dall'alto tasso di turnover e dalla difficoltà nel trovare le risorse umane desiderose di lavorare in questo settore.

Le motivazioni sono molteplici, vediamo alcune:

- Alcuni professionisti durante il periodo della pandemia hanno trovato impiego in altri settori e ora, soddisfatti della nuova posizione lavorativa, decidono di non rientrare nel mondo dell'accoglienza e dell'ospitalità.
- Altri professionisti si sono resi conto dell'importanza del proprio tempo libero e non sono più disposti a sacrificare parte dei propri weekend e festività per il lavoro.
- Altri ancora hanno deciso di rimanere nel settore, ma alle proprie condizioni: una paga più alta, maggiore flessibilità dei turni di lavoro e maggiori benefit. Quest'ultimo gruppo di professionisti è spesso spinto da una forte passione per il proprio lavoro ed è desideroso di crescere professionalmente e personalmente.

Cosa fare quindi per sviluppare i talenti in struttura, attrarne di nuovi evitando di perderli e recuperare quelli che hanno lasciato il settore? Ecco tre consigli:

1) Creare piani di carriera. Quello che stiamo notando è un crescente interesse e orientamento da parte delle nuove generazioni verso le aziende e strutture alberghiere che offrono un vero e proprio piano di sviluppo di carriera. Creare dei piani di sviluppo professionale rafforza il legame tra la struttura alberghiera e il/la professionista, garantendo un migliore livello di employee engagement e la nascita di un legame più forte tra le parti.



2) Garantire flessibilità. Se osserviamo ciò che sta avvenendo all'estero, ci possiamo accorgere che il concetto di flessibilità lavorativa è ampiamente sviluppato negli altri Paesi europei. Questo concetto si traduce in turni di lavoro meno lunghi, turni nel weekend a rotazione più efficace e strutturata in base alle esigenze dei singoli collaboratori

3) Fornire un valore aggiunto. Nei panni di un/a Direttore/Direttrice e di un/a HR Manager, è fondamentale saper rispondere alla domanda che ora i giovani e i professionisti del settore rivolgono in modo implicito ai datori di lavoro: "Perché dovrei lavorare presso la tua struttura?". Rispondere "Questo è il lavoro più bello del mondo, che ti regalerà grandi soddisfazioni" non è più sufficiente. È necessario creare un valore aggiunto, un elemento distintivo rispetto ai competitor. Alcuni esempi sono rappresentati dalla possibilità di fare formazione in modo continuativo, maggiore soddisfazione economica, possibilità di usufruire dei servizi della struttura, programmi di accudimento per i figli dei collaboratori, scontistiche e molto altro.

Questi tre consigli, se applicati in modo efficace e coerente con i valori e l'etica della struttura, si convertono in risultati tangibili. Per raggiungere tali risultati è necessario un cambiamento forte di mentalità e di approccio nei confronti di tutti i professionisti che ne fanno parte. È terminata l'epoca dell'eccessivo sacrificio lavorativo, in cui i bisogni delle persone ricoprivano una posizione secondaria e gli obiettivi delle aziende venivano perseguiti con un approccio quasi masochista. È arrivato il tempo di porre di nuovo al centro il valore umano, per creare nuove prospettive per questo settore e per chi ne fa parte. È arrivato il momento di scrollarci di dosso i vecchi modelli di gestione per un futuro che mette in equilibrio la persona e il lavoro.