

UNO SGUARDO GLOBALE AL FUTURO DEL LAVORO

Il nuovo lavoro è sulla bocca di tanti ma, nella pratica, di pochi. Vediamo cosa si dice a livello mondiale

DA TEMPO MANAGERITALIA, insieme e grazie ai suoi manager, parla del nuovo lavoro che avanza, che è già qui con noi e che se non lo conosciamo lo perdiamo. Lo abbiamo fatto in tanti e vari modi, lo abbiamo già condiviso con manager, imprenditori, lavoratori, business community e istituzioni. E se non c'è dubbio che il lavoro cambi, ce n'è ancora meno che in questo i manager abbiano un ruolo principale, ma per cambiare il lavoro dobbiamo cambiare anche noi e soprattutto agire in fretta.

Ce lo hanno già chiesto in un'indagine del 2012 la grande maggioranza di manager e lavoratori italiani dicendo che il nuovo lavoro passa per: valutazione delle persone su merito e risultati raggiunti e gestione per obiettivi, più formazione e gestione manageriale, più collaborazione e meno gerarchia, maggiore conciliazione tra vita professionale e personale e introduzione di programmi di welfare aziendale (vedi tabella).

Vediamo allora cosa si pensa in giro per il mondo, tra istituzioni, organizzazioni e personaggi di rilievo del management e dell'economia, di questo lavoro in divenire.

ELEMENTI CHE POSSONO MIGLIORARE LA PRODUTTIVITÀ AZIENDALE

(molto + abbastanza d'accordo)

	MANAGER %	ITALIANI %
Valutazione delle persone su merito e risultati raggiunti	96	88
Gestione delle persone per obiettivi	93	81
Più formazione	93	91
Più gestione manageriale nelle aziende	92	72
Organizzazione aziendale meno gerarchica e più collaborativa	87	87
Maggiore conciliazione tra lavoro e vita personale	85	85
Introduzione di programmi di welfare aziendale	77	81

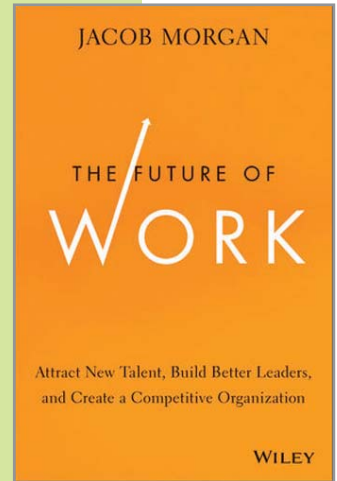
Indagine sui manager (840 dirigenti intervistati via web a marzo 2012 da AstraRicerche per Manageritalia).

Indagine sugli italiani (672 lavoratori intervistati via web ad aprile 2012 da Duepuntozero Doxa per Manageritalia)

The Future of Work

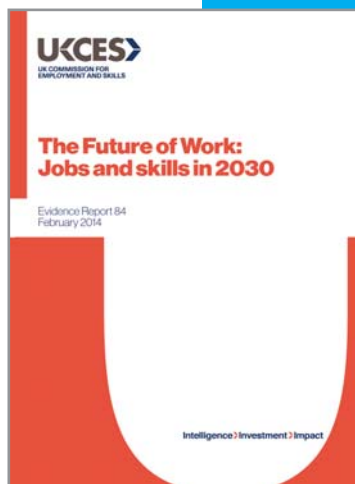
Jacob Morgan, Wiley, 2014

In tutta la storia del business i lavoratori hanno dovuto adattarsi ai manager e i manager hanno dovuto adattarsi alle organizzazioni. Nel futuro questo principio si ribalterà, con manager e organizzazioni che si adatteranno ai lavoratori. Ciò significa che per avere successo e crescere le organizzazioni devono ripensare e sfidare tutto ciò che fanno sul lavoro. La demografia dei lavoratori sta cambiando, così come le loro aspettative, i valori, i comportamenti e gli stili di lavoro. I modelli manageriali convenzionali devono essere sostituiti da approcci di leadership adatti al dipendente del futuro. Le organizzazioni devono anche ripensare alla loro struttura tradizionale, come far crescere i lavoratori e cosa devono fare per rimanere competitivi in un mondo che cambia rapidamente.



The Future of work: jobs and skills in 2030

UK Commission for Employment and Skills, 2014



AZIONI PER IL FUTURO...

... da parte dei datori di lavoro

Sviluppare la capacità di gestire le competenze e il talento nei business network globali e nella catena di distribuzione per adattarsi ad aprire i modelli di business e accordi di lavoro più fluidi. Prepararsi a una diversity crescente nella forza lavoro, insieme culturale e generazionale, supportando un insieme maggiore di accordi di lavoro flessibili e adattando i valori delle organizzazioni affinché creino significato e valore per il lavoro.

... da parte degli individui

Assumersi una responsabilità personale maggiore per acquisire e aggiornare costantemente le competenze per progredire e avere successo fronteggiando investimenti ridotti da parte dei datori di lavoro e del governo e un aumento della divisione tra lavori a basse e alte competenze. Restare aggiornati sugli sviluppi rilevanti del mercato del lavoro e includere competenze e opportunità di formazione come parte delle negoziazioni di contratto con i datori di lavoro.

Management intuition for the next 50 years

«Se sei un leader, la tua intera ragione di vita dovrà essere quella di aiutare lo sviluppo degli esseri umani, far crescere realmente le persone e fare in modo che il lavoro diventi un luogo ricco di energia ed entusiasmo, aumentando le opportunità, sia che tu stia conducendo un'impresa di pulizie o un'azienda come Google. Non è così complicato».

Tom Peters, McKinsey Quarterly

