

Facciamo i conti con la Me Economy



Il concetto di Me Economy sta guadagnando terreno nelle dinamiche aziendali, con una crescente enfasi sulla **flessibilità degli orari e dei luoghi di lavoro**, nonché sulla **personalizzazione dei percorsi di sviluppo di carriera**. L'indagine *The age of adaptability* di ManpowerGroup identifica queste come tendenze chiave nell'evoluzione del panorama lavorativo, già influenzato da innovazioni tecnologiche e cambiamenti demografici che plasmeranno il futuro dell'occupazione.

Il **progresso tecnologico**, inclusa l'Intelligenza Artificiale (AI), è un trend cruciale, che offre opportunità per lavori più significativi. Tuttavia, le sfide riguardano la formazione dei lavoratori per sfruttare l'AI e la ricerca di talenti qualificati. La prevalenza dell'AI conversazionale nel reclutamento (71%) e le prospettive positive sull'impatto dell'AI e della Realtà virtuale (58%) delineano un futuro dove

la preparazione alle nuove tecnologie è essenziale per il successo organizzativo.

“Il mondo del lavoro sta cambiando molto rapidamente. **Nuove priorità** personali dei lavoratori, specie quelli più giovani, **cambiamenti demografici** e progresso tecnologico portano allo stesso tempo nuove sfide e nuove opportunità alle organizzazioni”, ha commentato **Anna Gionfriddo, Amministratrice Delegata di ManpowerGroup Italia.**

Nuovi strumenti per colmare il divario generazionale

La **Me Economy** applicata al mondo del lavoro si traduce nell’aspirazione dei lavoratori a un equilibrio tra vita privata e professionale, con una preferenza per **flessibilità** e **autonomia**. In particolare, il report evidenzia che i candidati ricercano una **settimana lavorativa di quattro giorni** (64%), la **possibilità di determinare gli orari di lavoro** (45%) e l’opportunità di **lavorare da casa** (35%). La Generazione Z, rappresentante significativa del futuro del lavoro, si attende **percorsi di sviluppo di carriera personalizzati**, **mentorship** qualificate e piani di progressione trasparenti.

Ma la ricerca evidenzia anche come la Gen Z influenzi le aspettative delle generazioni più adulte, **con il 93% dei senior che hanno dichiarato un impatto significativo su vari aspetti**, tra cui il confine tra lavoro e vita privata, l’apertura alle nuove tecnologie, il desiderio di successo professionale, la remunerazione equa e l’interesse del datore di lavoro nelle questioni sociali. “Accanto alle innovazioni come l’Intelligenza Artificiale (AI), oggi assistiamo a una rinnovata importanza delle scelte individuali delle persone, del lato umano del lavoro. Da un lato questo significa nuove necessità a cui rispondere per attrarre e trattenere i talenti, come una maggiore flessibilità su orari e luoghi di

lavoro e **più attenzione ai bisogni individuali dei lavoratori**. Dall'altro, questo sottolinea ancora una volta **l'importanza della formazione per tutte le generazioni**, per aggiornare le competenze dei lavoratori più 'senior' alle nuove tecnologie e per **trasmettere ai più giovani l'esperienza** dei loro colleghi senior", ha aggiunto Gionfriddo.

La coesistenza di diverse generazioni sul luogo di lavoro presenta sfide organizzative che richiedono **strategie di reskilling mirato e mentorship per colmare il divario di competenze**. **Investire nella Diversity & Inclusion** emerge come una scelta sempre più vantaggiosa, con aziende caratterizzate da elevata diversità che superano le performance di quelle con una minore diversità interna.