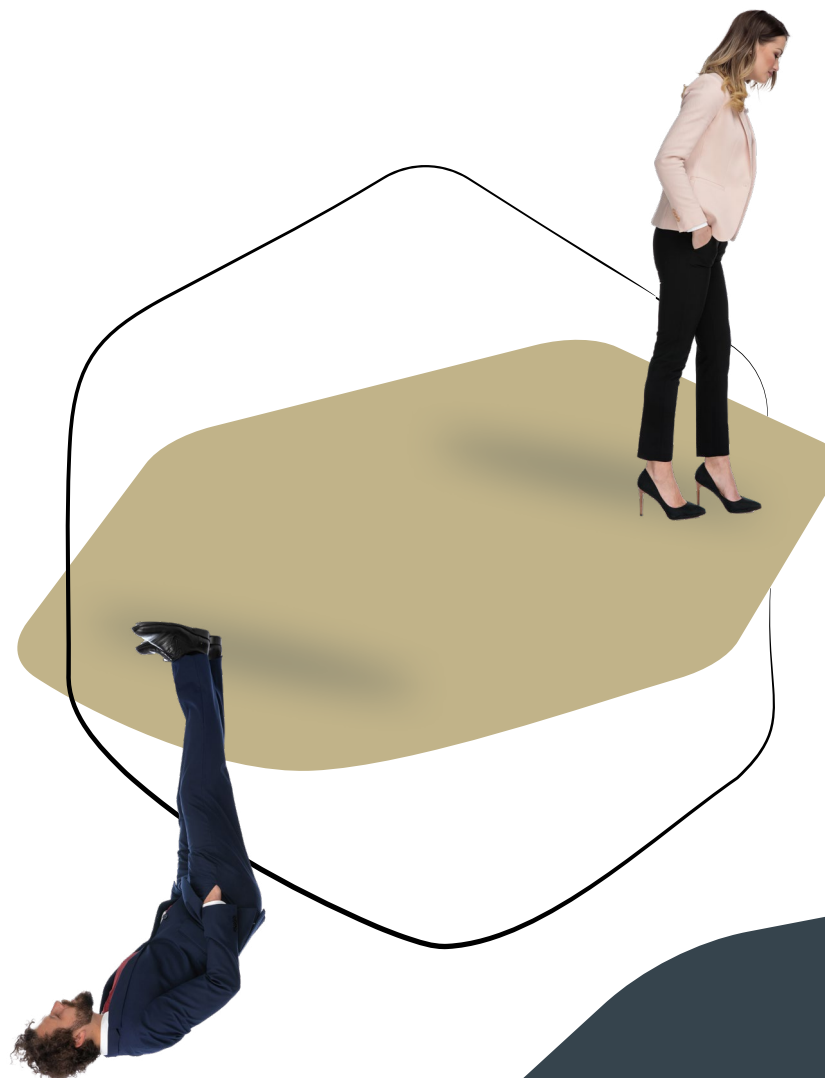


TALENT TRENDS 2024 · ITALIA

IL DIVARIO DI ASPETTATIVE

Che cosa dicono i risultati della NOSTRA
indagine esclusiva sulle TUE strategie per
attrarre e trattenere i talenti nel 2024





Contenuti

Introduzione del nostro CEO Nicholas Kirk

L'indagine: chi ha partecipato?

Il divario di aspettative a livello di...

Stipendi: le richieste aumentano mentre la crescita delle retribuzioni rallenta

Stipendi

Flessibilità: il work life balance è indispensabile, ma il lavoro ibrido funziona per tutti?

Flessibilità

DE&I: il gap tra intenzioni e risultati

DE&I

IA: tenere il passo mentre il mondo del lavoro evolve velocemente

IA

Conclusione: come colmare il divario di aspettative?

Informazioni su PageGroup

Sui posti di lavoro si è creato un divario di aspettative: come possiamo colmarlo?

Lo scorso anno, la nostra indagine Talent Trends ha messo in luce un cambiamento significativo nel mondo del lavoro che abbiamo definito “La rivoluzione invisibile”. Al termine della pandemia da COVID-19, una convergenza di fattori ha determinato una sottile ma significativa trasformazione nelle dinamiche degli ambienti lavorativi, con le persone che hanno iniziato a pensare in maniera più olistica al valore che il lavoro apporta alla loro vita.

Ora, a distanza di 12 mesi, la situazione è di nuovo cambiata con conseguenze notevoli per chi deve attrarre e trattenere talenti. Individuare, infatti, delle strategie per le risorse umane che vadano bene in ogni circostanza sta diventando complicato. Un fenomeno che abbiamo definito “Il divario di aspettative”.

Da una parte, infatti, i lavoratori hanno una lista crescente di attese che vanno ben oltre stipendi vantaggiosi e flessibilità. Dall'altra, invece, i loro datori di lavoro si trovano ad affrontare forti pressioni in un clima di incertezza economica e politica. E questo rende più difficile per gli uni e per gli altri venirsi incontro.

Per approfondire questa situazione, all'interno della nostra indagine Talent Trends 2024 abbiamo intervistato 50.000 lavoratori in tutto il mondo, portando alla luce come si sentono davvero le persone e quali sono gli aspetti critici che gli imprenditori devono conoscere.

Alcuni punti chiave:

- Anche se la crescita delle retribuzioni sta rallentando per via delle pressioni economiche subite dalle aziende, **i dipendenti si aspettano stipendi più alti** per tenere il passo con l'aumento del costo della vita e sentirsi apprezzati per il loro contributo sul lavoro
- **La flessibilità è diventata un punto critico**, con gli imprenditori alle prese con l'adozione di modalità di lavoro ibride e politiche che riescano a soddisfare sia le esigenze aziendali sia le preferenze dei dipendenti
- Con cinque diverse generazioni che ora condividono gli ambienti di lavoro, è più complicato che mai **mantenere una cultura aziendale dinamica e inclusiva** in cui ciascuna persona può essere sé stessa in modo autentico
- **L'intelligenza artificiale generativa (IA) non è più un concetto che appartiene al futuro** ma sta già influenzando la vita lavorativa quotidiana delle persone e le decisioni di carriera. E sta aggiungendo un'ulteriore complessità al mercato del lavoro.

“Il divario di aspettative” permea tutti gli aspetti dei moderni luoghi di lavoro ed evidenzia l'importanza di un allineamento per favorire ambienti aziendali produttivi e davvero inclusivi.

Nelle pagine seguenti scoprirai informazioni utili e suggerimenti per colmare il divario, sviluppare culture inclusive e orientarti con sicurezza in un mondo del lavoro in continua evoluzione.

Potendo contare sulla nostra forza come società di recruitment globale e su dati e tecnologie di nostra proprietà, forniamo ai nostri clienti una comprovata esperienza, conoscenza del mercato e informazioni utili, proponendoci come partner di fiducia per affrontare le complessità della forza lavoro moderna.

Con una presenza in 37 Paesi in tutto il mondo, il nostro team di consulenti specializzati è pronto ad assisterti per affrontare le questioni complesse che riguardano la gestione dei talenti. Per contattare i nostri specialisti puoi telefonare, fare una videochiamata o chiedere di essere ricontattato.

Buona lettura.



Nicholas Kirk
CEO, PageGroup

Mind the gap: il problema del divario di aspettative

Le principali aspettative emerse dalla
nostra indagine Talent Trends

1. Autonomia e flessibilità

Luoghi di lavoro flessibili, a misura
d'uomo, che preservano l'equilibrio tra
vita privata e lavoro

2. Coltivare un'inclusione autentica

I dipendenti desiderano ambienti di lavoro
in cui ciascuno può affermarsi per come è

3. L'IA è arrivata e i lavoratori sono pronti

Le persone in cerca di lavoro sono
interessate alle aziende che utilizzano
l'intelligenza artificiale per la crescita, la
produttività e l'apprendimento



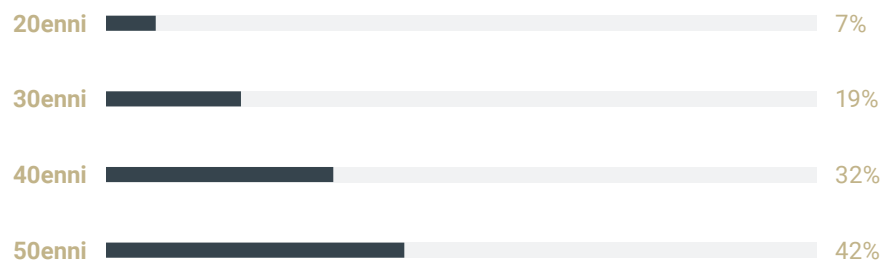
1.859
partecipanti
all'indagine in Italia

14
settori
industriali

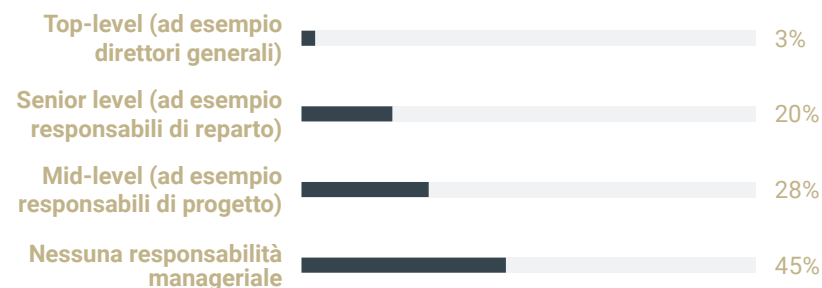
Talent Trends
è l'indagine sul
mercato del lavoro
più rigorosa e
completa del suo
genere al mondo

Chi ha partecipato all'indagine?

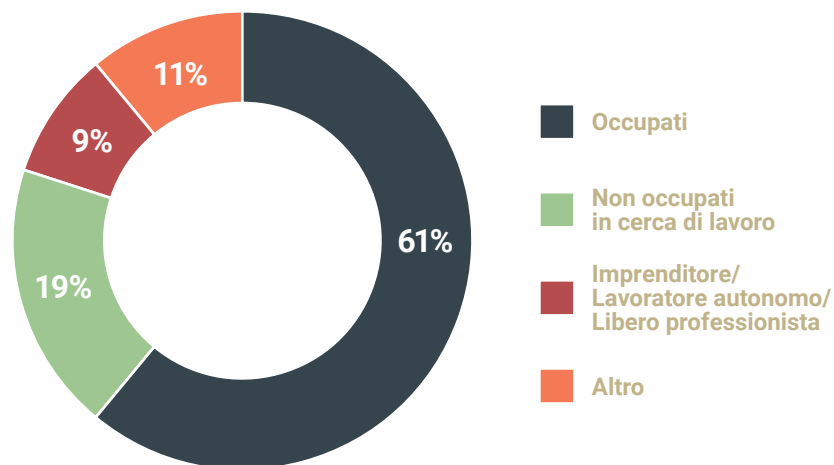
ETÀ



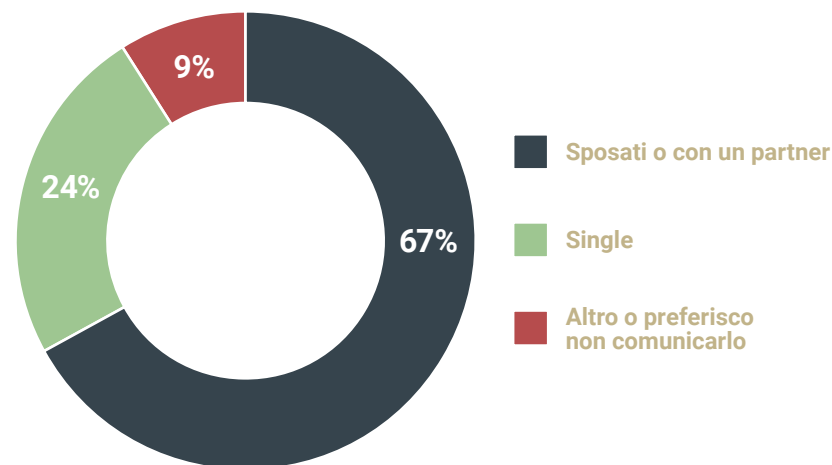
RESPONSABILITÀ MANAGERIALI



SITUAZIONE LAVORATIVA



SITUAZIONE FAMILIARE





Il divario di aspettative a livello di... stipendi

Le richieste aumentano mentre la
crescita delle retribuzioni rallenta



Lo stipendio la fa (ancora) da padrone

Le richieste di aumento sono giustificate dalla situazione reale?

Il gap tra le aspettative salariali e la situazione economica ha raggiunto nuove vette in Italia. La rapida crescita delle retribuzioni avvenuta durante la ripresa post-pandemica ha rallentato, ma i dipendenti continuano a chiedere stipendi migliori. Questo divario di aspettative tra i desideri dei lavoratori e i vincoli di bilancio dei datori di lavoro è diventata una caratteristica distintiva dell'attuale mercato del lavoro.

Quasi la metà dei lavoratori italiani (47%) non è soddisfatta della sua retribuzione attuale tanto che il desiderio di avere uno stipendio più alto è in cima alle motivazioni che li spinge a cercare un nuovo impiego. Questo malcontento ha creato un mercato del lavoro dinamico, con una percentuale significativa di forza lavoro non solo aperta a nuove opportunità ma impegnata concretamente nella ricerca, spinta dal desiderio di un compenso migliore.

Per i datori di lavoro il messaggio è chiaro: la retribuzione è la chiave di volta per attrarre e trattenere talenti. Quasi la metà delle aziende intervistate (41% di 361) sa che proporre un compenso superiore ai guadagni attuali di una persona in cerca di lavoro è essenziale per catturare la sua attenzione. E con un terzo dei lavoratori italiani (37%) che ha cercato di ottenere un aumento di stipendio nell'ultimo anno, è evidente che il tema della retribuzione è più importante che mai.

53%

dei lavoratori italiani dà priorità allo stipendio quando accetta o si candida per un ruolo

53%

delle aziende ritiene che un compenso competitivo sia importante anche per trattenere i talenti

47%

dei dipendenti non è soddisfatto della propria retribuzione ed è alla ricerca di nuove opportunità lavorative

41%

delle aziende ritiene che per attrarre i talenti sia fondamentale offrire una retribuzione superiore a quella che percepiscono attualmente

37%

dei lavoratori italiani ha cercato di negoziare un aumento di stipendio negli ultimi 12 mesi

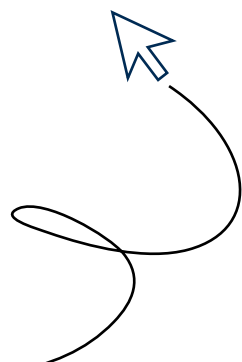


STUDI DI RETRIBUZIONE

Quanto dovresti guadagnare davvero?

Consulta i nostri Studi di Retribuzione per avere informazioni aggiornate su retribuzioni, competenze e trend di settore del mercato del lavoro in Italia.

[CLICCA QUI](#)



Stipendi

Flessibilità

DE&I

IA



Il divario di aspettative a livello di... flessibilità

Flessibilità: il work life balance è indispensabile, ma il lavoro ibrido funziona per tutti?



Stipendi

Flessibilità

DE&I

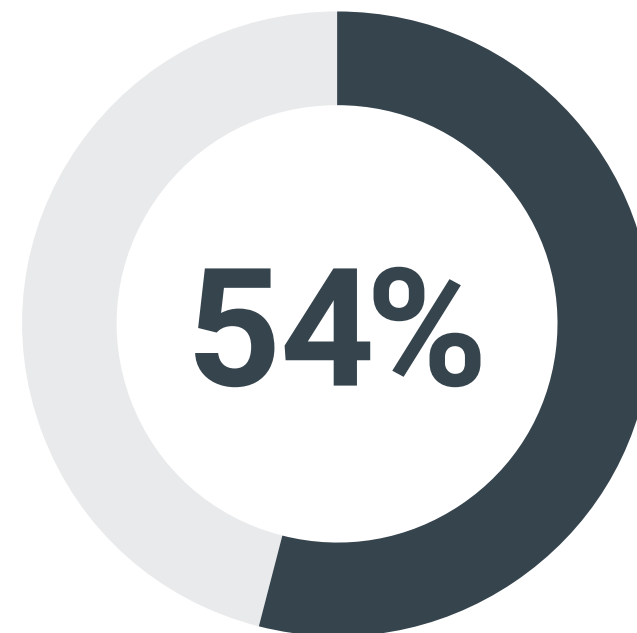
IA

Retention: il work-life balance è la chiave

Gli stipendi più alti sono fondamentali per attrarre i professionisti. Ma cosa li spinge a restare?

Come abbiamo visto, lo stipendio è spesso la principale preoccupazione per gli italiani in cerca di lavoro. Ma le priorità cambiano una volta che hanno ottenuto il posto di lavoro e si sono ambientati nel loro ruolo. L'equilibrio tra vita privata e lavoro diventa velocemente il principale fattore critico per quanto riguarda la soddisfazione lavorativa, con i concetti di flessibilità e benessere in primo piano.

Rispetto ai risultati dell'indagine Talent Trends dello scorso anno, l'importanza del work-life balance è rimasta relativamente costante, anche se con una piccola flessione nella percentuale dei lavoratori che la considerano la loro principale priorità. Tuttavia continua a prevalere su altri fattori e questo evidenzia quanto sia importante per i dipendenti italiani trovare un giusto bilanciamento tra il loro lavoro e la vita privata.



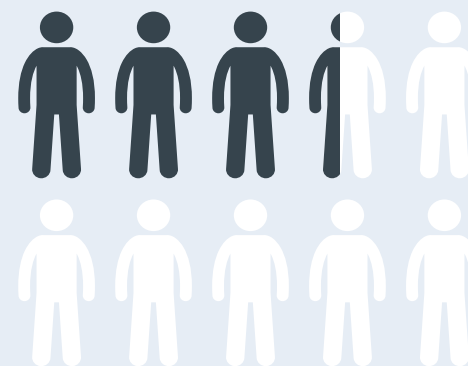
dei partecipanti all'indagine considera l'equilibrio tra vita personale e lavorativa l'aspetto più importante della cultura aziendale che influenza la loro soddisfazione



Flessibilità: un fattore cruciale per i lavoratori italiani

Poiché la flessibilità è diventata una priorità fondamentale, gli imprenditori devono tenerla in considerazione per attrarre e trattenere talenti

In Italia, la richiesta di flessibilità in azienda non si sta facendo soltanto sentire ma sta diventando un fattore decisivo nelle scelte lavorative. I dipendenti italiani stanno mandando un segnale chiaro: la possibilità di adattare il lavoro alla vita - e non viceversa - è una priorità assoluta. Questa spinta alla flessibilità non risponde soltanto al bisogno di semplificare la propria vita ma riflette il desiderio di una cultura del lavoro in grado di bilanciare i successi professionali e la realizzazione personale. Inoltre, questa aspirazione è più forte in Europa che altrove.



34%

**dei lavoratori italiani
considera la flessibilità un
fattore cruciale nel valutare
le opzioni di impiego**

La questione del lavoro ibrido

Colmare il divario nelle aspettative del lavoro ibrido

Le modalità ibride stanno modificando il modo in cui le persone esercitano la loro professione in Italia, creando un nuovo standard per i moderni ambienti di lavoro. Questo approccio offre il meglio di entrambe le situazioni: la flessibilità di poter svolgere le proprie mansioni da casa e l'opportunità di collaborare faccia a faccia in ufficio.

Tuttavia, mentre questa tendenza sta prendendo piede, è chiaro che c'è uno squilibrio nelle aspettative. Molti dipendenti si trovano ad affrontare politiche aziendali che richiedono maggiore presenza in ufficio di quanto vorrebbero. E questo dimostra quanto possa essere difficile bilanciare le preferenze individuali con le esigenze del datore di lavoro.

Invece, i lavoratori più giovani, soprattutto i ventenni, vedono maggiori vantaggi dalla presenza in ufficio, come l'opportunità di fare carriera e la possibilità di imparare dai colleghi. Circa il 12% dei dipendenti che ha modificato le proprie condizioni di lavoro ora sta trascorrendo più ore in ufficio per favorire la propria crescita professionale, mentre il 11% lo fa per imparare dai colleghi.

Il 42% degli italiani ha condizioni di lavoro ibride.



Perché?



Benessere al primo posto

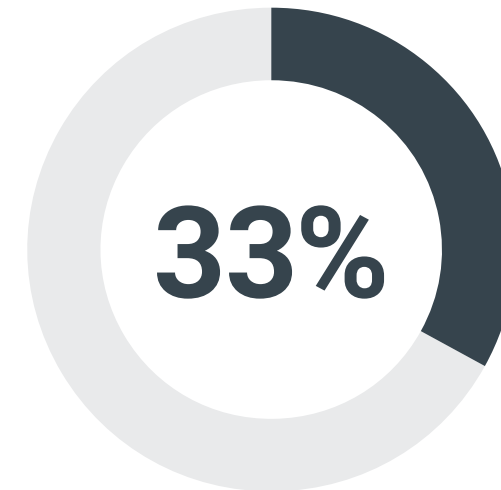
I lavoratori italiani mettono la salute al primo posto anche se questo significa rinunciare alle promozioni

I lavoratori italiani si distinguono per la volontà di anteporre la salute e il benessere ai tradizionali traguardi di carriera, una tendenza che ha acquistato slancio dopo il rapporto Talent Trends 2023. Le donne, gli ultracinquantenni e le persone soddisfatte della loro attuale retribuzione sono più propense ad anteporre il proprio benessere a una promozione.

Vale la pena ricordare che i lavoratori stressati non lo sono sempre per via del lavoro. L'[International SOS Risk Outlook Report 2024](#) rileva che molti fattori di stress esterni e continui (come la crisi climatica, il malcontento sociale e l'aumento del costo della vita) stanno portando a un livello di burnout dei dipendenti che molte aziende non si sentono in grado di gestire.

A causa di questi tempi turbolenti, il burnout rende le persone meno propense a cambiare il loro modo di lavorare e infelici quando vengono privati di questa scelta. Infatti, anche se lo stipendio non è quello che vorrebbero, le persone rimangono fedeli a un impiego che offre un eccellente equilibrio tra vita privata e lavoro.

Questa tendenza a privilegiare la salute mentale e il tempo personale rispetto a fare carriera rappresenta un importante cambiamento culturale. È un chiaro messaggio agli imprenditori che devono creare ruoli e percorsi di carriera che rispettino il bisogno di equilibrio, recupero e crescita personale di ogni persona.



dei dipendenti dichiara che rifiuterebbe una promozione per non sacrificare il proprio equilibrio tra vita privata e lavoro – si tratta di una cifra in aumento rispetto al 27% del TT23

L'ascesa di una forza lavoro multigenerazionale

Dall'autonomia al benessere: analizzare la soddisfazione lavorativa attraverso le generazioni

Quando si parla di soddisfazione sul lavoro e di obiettivi di carriera, l'età gioca un ruolo importante.

I professionisti over 50 hanno il livello di soddisfazione lavorativa maggiore (33%) e si preoccupano più della loro autonomia e della realizzazione personale che di fare carriera. Questo target di professionisti apprezza la libertà di scegliere un impiego a misura della propria vita personale invece di raggiungere ruoli più importanti che potrebbero comportare più lavoro o più stress.

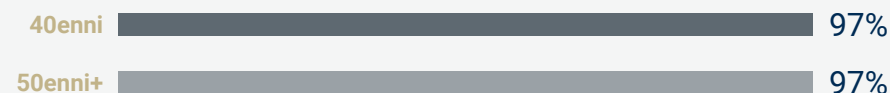
Il 40% dei professionisti intorno ai vent'anni è soddisfatto del proprio stipendio, anche quando non è elevato, e dimostra entusiasmo nei confronti delle nuove tecnologie e di come l'intelligenza artificiale (IA) influenzerà la carriera.

Chi si trova, invece, intorno ai 30 e 40 anni, guarda con interesse alle nuove opportunità forse perché non ha ancora raggiunto i suoi obiettivi di carriera. I trentenni in particolare cercano un bilanciamento tra una retribuzione alta e un buon equilibrio tra vita e lavoro in grado di adattarsi alle esigenze della famiglia.

I professionisti che riferiscono i livelli più alti di soddisfazione:



Professionisti più aperti a nuove opportunità:



Professionisti trentenni...



Professionisti over 50...





CONSIGLI E SUGGERIMENTI

Flessibilità

La flessibilità non è più soltanto allettante: per molti italiani è il fattore decisivo per decidere dove lavorare.

Non esiste una soluzione unica che va bene per tutti: dai ventenni esperti di tecnologia ai professionisti quasi a fine carriera che apprezzano la libertà, generazioni differenti hanno priorità differenti.

Colma il divario di aspettative: assicurati che ciò che offrite nel lavoro ibrido e a distanza corrisponda davvero alle aspettative del tuo team.

Metti il benessere in primo piano: integra il benessere nella tua cultura aziendale. È fondamentale per mantenere il team impegnato e produttivo, soprattutto nei momenti difficili.

Aperti al dialogo: conversazioni sull'equilibrio tra lavoro e vita privata e su altre questioni possono chiarire i malintesi e far sentire tutti apprezzati.

Stipendi

Flessibilità

DE&I

IA



Il divario di aspettative a livello di... DE&I

La differenza tra intenzioni e risultati



Stipendi


Flessibilità


DE&I


IA

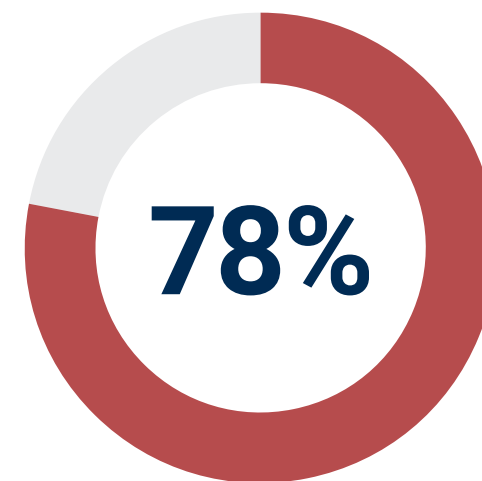

DE&I: un viaggio verso un'inclusione autentica

Non seguire i trend: colma davvero il divario tra gli obiettivi in ambito DE&I e la realtà

Nonostante la grande enfasi attuale in Italia sulle tematiche riguardanti la diversità, l'equità e l'inclusione (DE&I), c'è ancora molta strada da fare per creare ambienti di lavoro in cui ciascuna persona possa sentirsi libera di essere sé stessa. Molti professionisti italiani riferiscono una scollatura tra gli ideali di DE&I promossi dalla propria azienda e la loro quotidianità lavorativa e segnalano la necessità impellente di iniziative meno "di facciata".

La flessibilità delle modalità di lavoro, anche se ha rappresentato un progresso per l'equilibrio tra vita privata e attività lavorativa, può essere stata un costo non preventivato per gli sforzi in ambito DE&I. Il passaggio a modelli di lavoro ibridi durante la pandemia di COVID-19, sebbene efficace per conciliare vita e lavoro, ha reso più difficile per le aziende promuovere una cultura davvero inclusiva. Poiché i dipendenti trascorrono meno tempo fisicamente insieme, è diventato più difficile creare un senso di unità e comprensione tra i diversi membri del team.

Inoltre, con ben cinque generazioni che attualmente condividono il posto di lavoro, soddisfare un'ampia gamma di esigenze e aspettative non è mai stato così complesso. Questa nuova realtà richiede uno sforzo maggiore nella comprensione e nella valorizzazione delle prospettive uniche di ciascun dipendente.



dei partecipanti all'indagine dichiara di non poter essere davvero sé stesso sul posto di lavoro



Discriminazione: una battaglia ancora in corso

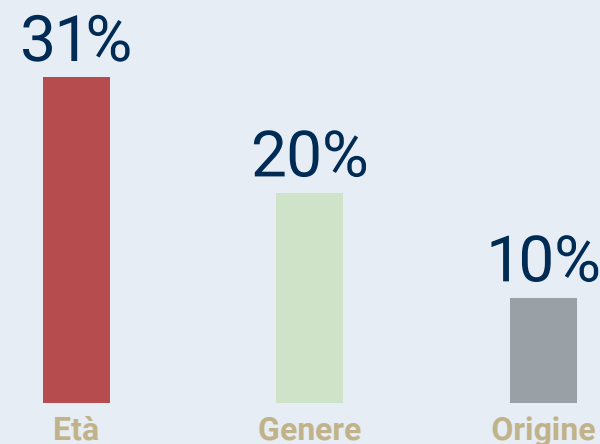
Oltre i numeri: l'impatto dei pregiudizi negli ambienti di lavoro

La discriminazione è ancora una realtà nei luoghi di lavoro in tutta Italia, con circa un dipendente su dieci che si sente emarginato o maltrattato. In particolare, le donne sono spesso vittime di bias, pregiudizi o comportamenti velatamente discriminatori, e questo fenomeno evidenzia la battaglia ancora in corso contro la disparità di genere. Anche la discriminazione per età è un problema comune, che colpisce sia i membri più giovani che quelli più anziani dei team, e rappresenta un grande ostacolo agli sforzi per raggiungere obiettivi in ambito DE&I.

Affrontare questi problemi significa occuparsi non solo degli atti evidenti di discriminazione, ma anche le sottili microaggressioni quotidiane e riconoscere che sono altrettanto dannose. Si tratta di comprendere che le battute rivolte a qualche persona per via della sua età o i commenti dispregiativi nei confronti delle donne minano l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro inclusivo in cui tutti si sentano apprezzati e rispettati.

15% delle donne partecipanti riferisce episodi di microaggressioni sul posto di lavoro

Tipologie di discriminazione





Il problema delle mancate denunce

Quando il silenzio parla chiaro

La riluttanza a denunciare delle discriminazioni è evidente, se soltanto il 31% di chi le subisce sceglie di farsi avanti. Questa esitazione a parlare è un segnale chiaro del fatto che le aziende hanno bisogno di reti di supporto migliori per far sì che ogni voce sia ascoltata e valorizzata.

I giovani italiani, in particolare i ventenni, insieme alle lavoratrici, sono pronti a sfidare lo status quo, suggerendo una strada verso il superamento di queste barriere. Coinvolgere queste voci nel plasmare le strategie di DE&I - da sondaggi e focus group a programmi di mentorship - può condurre a un cambiamento significativo e incoraggiare una cultura di alleanza e inclusione.



Solo il

31%

delle persone vittime di discriminazione decide di denunciarla

Stipendi

Flessibilità

DE&I

IA

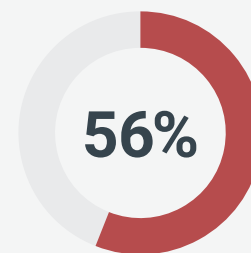
Superare il divario in ambito DE&I

Dalla teoria alla pratica: fare dell'inclusione una realtà

La nostra indagine rivela un forte scollamento tra quanto le persone ritengono importanti gli sforzi in ambito DE&I e quanto siano soddisfatti da ciò che accade effettivamente sul posto di lavoro. Le persone ritengono che affrontare la discriminazione per via dell'età e colmare il divario retributivo tra i sessi sia davvero importante, ma molti non sono soddisfatti di come le loro aziende stanno affrontando questi problemi. Questo è un chiaro campanello d'allarme per le imprese, che non devono limitarsi a parlare di DE&I, ma devono mettere in pratica queste parole in modo efficace.

Ed è particolarmente preoccupante che proprio le persone che dovrebbero supportare questo genere di iniziative si sentano particolarmente deluse dai risultati. Le donne, ad esempio, sono meno soddisfatte degli uomini degli sforzi compiuti per colmare il divario retributivo tra sessi e per promuovere uguaglianza di genere e opportunità di leadership sui loro posti di lavoro.

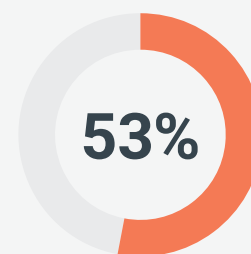
Per creare ambienti davvero inclusivi, le aziende devono fare di più che lanciare iniziative astratte. Devono concentrarsi sullo sviluppo di una strategia ampia e a lungo termine che abbia l'obiettivo di alimentare una cultura aziendale a cui ciascuna persona si senta di appartenere. Questo significa tenere aperti dei canali di comunicazione, dare sostegno a chi si sente marginalizzato, verificare regolarmente l'impatto degli sforzi in ambito DE&I monitorando delle metriche chiave e raccogliendo i feedback dei dipendenti.



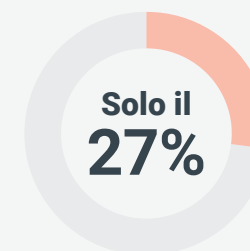
degli intervistati afferma che la prevenzione della discriminazione in base all'età è fondamentale, ma...



è soddisfatto dell'impegno del proprio datore di lavoro in questo ambito



considera la riduzione del divario di genere una priorità fondamentale ma...



è soddisfatto dei progressi compiuti dalla propria azienda





CONSIGLI E SUGGERIMENTI DE&I

Le azioni parlano più dei trend: i luoghi di lavoro italiani hanno un reale desiderio di inclusività autentica. La maggior parte delle persone chiede di passare da obiettivi di DE&I astratti ad azioni quotidiane e tangibili, in cui ogni persona possa essere davvero sé stessa.

La flessibilità può avere risvolti positivi, ma anche negativi: se le modalità di lavoro flessibili rappresentano un passo avanti nell'equilibrio tra vita privata e lavorativa, possono allo stesso tempo rendere più difficile la costruzione di una cultura inclusiva, poiché limitano le interazioni faccia a faccia.

Trasforma i piani di DE&I in realtà: è essenziale che la cultura inclusiva di cui si parla corrisponda a ciò che i dipendenti sperimentano ogni giorno. Ciò significa far uscire la DE&I dalla vision aziendale e renderla una parte fondamentale della vita lavorativa quotidiana.

Affronta le microaggressioni senza esitazioni: sensibilizza il tuo personale sull'impatto delle microaggressioni e delle discriminazioni per via dell'età. Occorre denunciare questi comportamenti per i danni che causano.

Promuovi una cultura di trasparenza: incoraggia i dipendenti a parlare di discriminazione creando spazi sicuri e di supporto per eventuali segnalazioni.

Impegnati in ambito DE&I con continuità: promuovere diversità, equità e inclusione non va fatto ogni tanto, ma con un processo continuo di apprendimento, ascolto e adattamento. Verifiche regolari con i tuoi dipendenti possono aiutarti a capire cosa funziona, cosa non funziona e come è possibile migliorare per garantire che tutte le persone si sentano valorizzate e incluse.



Il divario di aspettative a livello di... IA

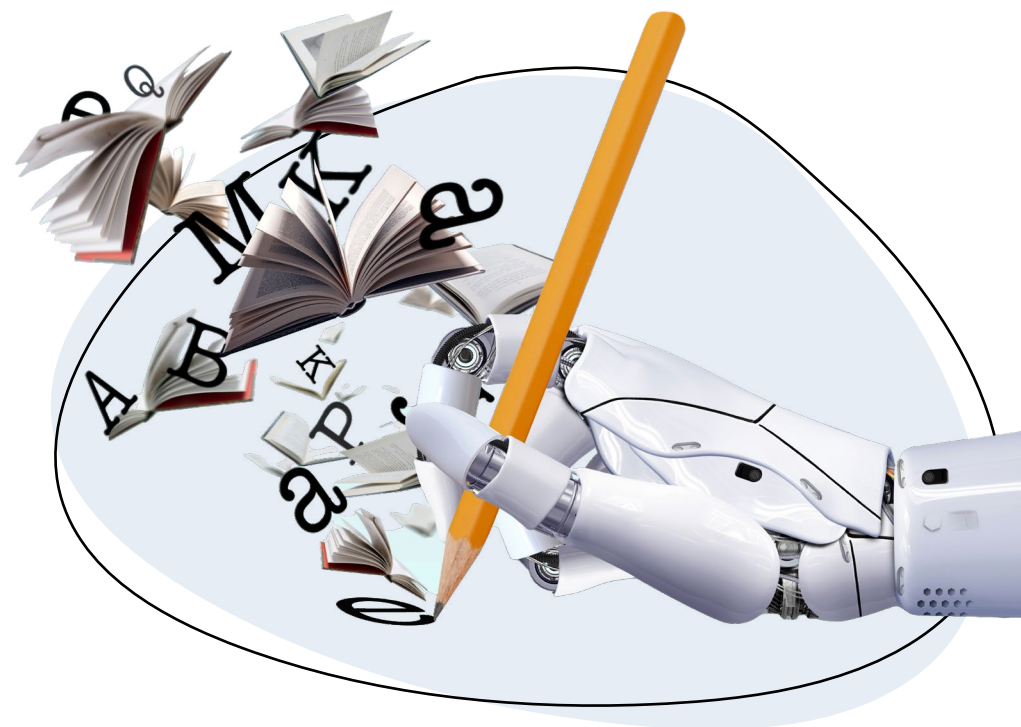
Tenere il passo mentre il mondo del lavoro evolve velocemente



L'intelligenza artificiale al lavoro: il futuro è adesso

La questione è: può l'Italia mettersi al passo con il resto del mondo?

Il mondo del lavoro sta vivendo un cambiamento epocale con l'arrivo di strumenti di intelligenza artificiale come ChatGPT che stanno rivoluzionando il modo in cui si lavora e si fa carriera. Questa trasformazione fornisce ai lavoratori nuovi potenti strumenti e incoraggia le aziende ad abbracciare questi cambiamenti per aumentare la produttività. Allo stesso tempo, però, questi strumenti devono rispettare vincoli etici e legali come la protezione dei dati personali e il rispetto del diritto d'autore.



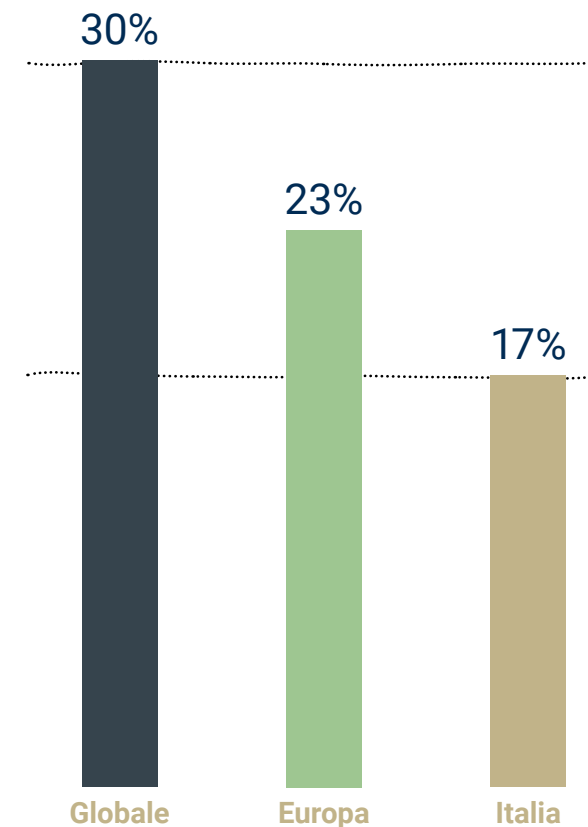
La corsa dell'Italia per tenere il passo

Colmare il divario di esperienza con l'IA

Così come l'IA sta plasmando il futuro del lavoro, molti professionisti italiani riconoscono il suo potenziale per trasformare le loro carriere, in particolare nei settori della comunicazione, tecnologia e finanziari. Tuttavia, c'è una notevole differenza di esperienza nell'uso dell'IA tra i lavoratori italiani rispetto ai loro colleghi del resto del mondo. Questa differenza sottolinea il bisogno urgente di maggiore formazione e di una più ampia adozione dell'IA in tutti i settori.

Questo divario, inoltre, evidenzia una diversa velocità nell'adozione dell'intelligenza artificiale e un periodo di assestamento nel mercato del lavoro italiano. La sfida da portare avanti è di colmare il divario nell'esperienza con l'IA, facendo in modo che i lavoratori italiani non solo siano preparati a utilizzarla ma che siano anche entusiasti di quel che può offrire alla loro carriera. Occorre dotarli di competenze e conoscenze per padroneggiare la potenza dell'IA, incoraggiando una mentalità che abbraccia l'innovazione e l'apprendimento continuo.

Percentuale di professionisti che utilizzano l'IA nel loro ruolo attuale





CONSIGLI E SUGGERIMENTI

IA

L'Italia è sul punto di vivere una rivoluzione per l'avvento dall'IA: la rapida comparsa di strumenti di intelligenza artificiale come ChatGPT sta trasformando il mondo del lavoro, spingendo le aziende ad adottare rapidamente queste tecnologie per migliorare la produttività e introdurre nuove modalità lavorative.

Colma il divario nell'uso dell'IA: i lavoratori italiani sono in ritardo rispetto ai colleghi europei e quelli nel resto del mondo per quanto riguarda l'esperienza pratica con l'intelligenza artificiale. Questo è un segnale che indica la necessità di una maggiore formazione e consapevolezza.

Mantieni l'etica nella conversazione: immergersi nell'intelligenza artificiale significa utilizzarla in maniera responsabile. Questo vuol dire rispettare la privacy dei dati e le norme sul copyright e assicurarsi che l'utilizzo dell'IA sia vantaggioso per tutti e che non oltrepassi alcun limite.

Personalizza il tuo approccio all'IA: l'intelligenza artificiale non si adatta allo stesso modo a ogni lavoro o settore. Cerca di capire in che modo può essere utile per i diversi comparti della tua azienda, assicurandoti che sia vantaggiosa per tutti i soggetti coinvolti.

Stipendi



Flessibilità



DE&I



IA





CONCLUSIONE

Come colmare il divario di aspettative?

Il “divario di aspettative” che abbiamo esplorato in questa indagine è evidente in tutti gli aspetti che caratterizzano i moderni ambienti di lavoro: dagli stipendi alle iniziative in ambito DE&I, dalle strategie di IA alle modalità di lavoro ibride. Per dar vita a nuove dinamiche, sarà indispensabile per i datori di lavoro allineare di nuovo le aspettative dei dipendenti.

Il nostro studio suggerisce una soluzione: riconoscere la diversità nelle attitudini verso il lavoro e, quindi, affrontare ogni problema con una comunicazione trasparente e rispetto reciproco.

Una chiara definizione delle aspettative su questioni come la presenza in azienda, le strategie tecnologiche e le iniziative di inclusione sarà rassicurante per molti lavoratori, che si sentiranno di conseguenza più coinvolti nelle conversazioni in corso.

Quando si assume, è necessario costruire un'immagine autentica che si adatti alla visione del futuro del potenziale dipendente. Non esiste una soluzione unica per tutti. Occorre creare fiducia e stimolare la comunicazione, assicurandosi che le aspettative di tutte le persone siano non solo ascoltate, ma anche soddisfatte.

Proprio in questo momento potrebbe esserci qualche discrepanza nelle aspettative. Ma, con le giuste conoscenze e il giusto approccio, confidiamo nella capacità delle aziende e dei lavoratori italiani di affrontare queste sfide e di colmare il divario per creare un ambiente di lavoro gratificante per tutte le persone.





CONCLUSIONE

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

Tre azioni pratiche per far combaciare le aspettative e rivitalizzare il posto di lavoro

1 Crea fiducia - da entrambe le parti

Proponi una cultura all'insegna di una comunicazione trasparente e di una chiara definizione delle aspettative

Costruire la fiducia non vuol dire acconsentire a ogni richiesta dei lavoratori. È importante, invece, comunicare con onestà e trasparenza tutte le decisioni, in particolar modo quelle che non godono del sostegno di tutti. La fiducia richiede tempo per essere costruita, quindi la pazienza è indispensabile.

2 Diventa resiliente al cambiamento

Allevia l'ansia sul posto di lavoro dimostrandoti pronto a ciò che attende la tua azienda e il tuo team

Non è necessario risolvere ogni questione relativa alla cultura aziendale, la flessibilità e la tecnologia. Il solo fatto di essere aperti alla necessità del cambiamento può far crescere la fiducia di tutti e li può rendere pronti ad affrontare il futuro.

3 Sii sempre people-first

Il capitale umano è il più grande asset di ogni organizzazione e richiede investimenti continui

Come abbiamo visto, i datori di lavoro si trovano ad affrontare una gamma di aspettative più ampia che mai. È fondamentale riconoscere che non esiste una risposta unica per tutti. Concentrarsi sulle esigenze uniche di ogni persona, piuttosto che considerare tutti come parte di una "forza lavoro", è indispensabile per creare lavori soddisfacenti e ambiente inclusivi.

Stipendi
Flessibilità
DE&I
IA

PageInsights

Naviga i dati del report e gestisci la visualizzazione a modo tuo

Quanto riportato da questo studio è solo una parte delle informazioni presenti nella nostra indagine Talent Trends 2024. Sappiamo che la conoscenza è potere quando si tratta di dover assumere i talenti di cui avete bisogno, in un contesto sempre più competitivo.

Ecco perché abbiamo lanciato un **innovativo strumento interattivo** che mette a tua disposizione tutte le informazioni necessarie su ciò che sta guidando il mercato dei talenti. Puoi esplorare i nostri dati a tuo piacimento, scegliendo due filtri qualsiasi tra Paesi, settori produttivi o funzioni lavorative. Il nostro tool sarà un facile punto di riferimento da consultare ogni volta che ne avrai bisogno.

Prova il nostro tool



Stipendi

Flessibilità

DE&I

IA

Informazioni su PageGroup

Stai assumendo?

In base alle tue esigenze di recruiting, abbiamo quattro brand noti e autorevoli a livello internazionale (Page Executive, Michael Page, Page Personnel e Page Outsourcing) pronti ad aiutarti a trovare i talenti giusti per la tua azienda.

PageExecutive

Executive Search

Page Executive è il brand che si occupa di head-hunting di profili a livello di direzione funzionale, ruoli apicali e membri di Consigli di Amministrazione.



MichaelPage

Professionisti qualificati

Michael Page offre servizi di recruitment specializzati per professionisti middle e top management, oltre a posizioni tecniche altamente specializzate.



PagePersonnel

Impiegati e professionisti

Page Personnel è specializzata in servizi di recruitment per giovani professionisti qualificati fino al livello di middle management.



PageOutsourcing

Esternalizzazione del recruitment flessibile

Page Outsourcing progetta soluzioni personalizzate per assunzioni di grandi volumi e progetti specifici come RPO, MSP, TTA, per esigenze di selezione e consulenza di recruitment di grandi volumi. Offre soluzioni di gestione dei talenti flessibili e su misura, adatte a qualsiasi esigenza di selezione del personale in qualsiasi settore e località.



Scannerizzi o clicchi sul codice QR corrispondente per metterti in contatto con uno dei nostri consulenti.