

RASSEGNA STAMPA.

Quando i **giornalisti**
Sanno dirlo meglio di noi.

LIFEED
CARING FOR PEOPLE

GENNAIO

09.01

24Plus

Great resignation e nuovi profili hi-tech:
8 lavori su 10 stanno cambiando. Ecco come

24+

Great resignation e nuovi profili hi-tech: 8 lavori su 10 stanno cambiando. Ecco come

LINK: <https://24plus.ilsole24ore.com/art/great-resignation-e-nuovi-profilhi-hi-tech-8-lavori-10-stanno-cambiando-ecco-come-AEvXJIPC#1917670448>



Great resignation e nuovi profili hi-tech: 8 lavori su 10 stanno cambiando. Ecco come Le aziende sono sempre più dipendenti dalle persone, ma la vera domanda è: come fare ad attrarre e trattenere talenti? Francesca Barbieri La sfida più grande per le aziende nel 2023? Trattenere e attrarre persone di talento. Siamo sempre più dipendenti dalle persone - e le persone sempre meno dipendenti delle aziende - ma non ci stiamo ponendo davvero la domanda: come facciamo ad attrarle? Che cosa vogliono davvero? Il fenomeno della great resignation insegna. In Italia nel 2022 sono state registrate 1,7 milioni di dimissioni volontarie in 9 mesi, con un aumento del 22% rispetto allo stesso periodo del 2021. Un dato - su cui incide in parte l'effetto Covid - che riguarda tutte le tipologie di contratto. «Lo stipendio conta, ma non basta - sottolinea Alessandro Rimassa, esperto di futuro

del lavoro e fondatore e Ceo di Radical Hr - . Per questo la ricerca va fatta più in profondità e i punti su cui concentrarsi sono due: people strategy e corporate learning. Il primo si traduce in un piano di sviluppo per le proprie persone collegato alla strategia di business dell'azienda. Se è qualcosa di più comune nelle grandi corporate, le Pmi invece nella maggior parte dei casi non stanno facendo nulla. E invece serve ripensare la employee experience, integrare la parte salariale con altri benefit, costruire new ways of working e sviluppare pratiche concrete - non solo a parole - di empowerment e engagement. Corporate learning è invece la formazione aziendale ripensata: cosa serve davvero a ogni persona? Come, attraverso la formazione, costruire relazioni tra i colleghi? Perché smettere di comprare corsi a catalogo e concentrarsi su esperienze formative tailor made che

favoriscano trasformazione e innovazione? ». Il fenomeno delle dimissioni riguarda soprattutto i giovani. Secondo Aidp (Associazione per la direzione del personale), il 70% di chi ha tra i 26 e i 35 anni ha scelto o sta scegliendo di lasciare un lavoro sicuro. E in base a un'indagine di AstraRicerche per il Gruppo Tesya, tra le principali caratteristiche che i giovani giudicano fondamentali per prendere in considerazione un'offerta di lavoro, accanto alla retribuzione adeguata, c'è la possibilità di crescita personale e orari flessibili. Ancora: l'Hr Trends & Salary Survey - ricerca realizzata di Randstad Professionals in collaborazione con l'università Cattolica su un campione di 215 responsabili risorse umane di aziende e 963 lavoratori - evidenzia come il 44% delle organizzazioni registra un aumento di dimissioni volontarie negli ultimi 12-18 mesi: nel 76% dei casi si

tratta di Millennials. « Le motivazioni principali alle dimissioni volontarie - evidenzia Maria Pia Sgualdino, Head Of Randstad Professionals - sono l'insoddisfazione per la mancanza di gratificazione, la demotivazione e la mancanza di obiettivi chiari e condivisi, ma per i più giovani emerge anche la volontà di cogliere nuove opportunità lavorative. «Nel 2023 - commenta **Riccarda Zezza**, fondatrice e Ceo di **Lifeed**, società di education technology - aumenteranno le persone che faranno scelte lavorative nuove, nella direzione di una maggiore flessibilità e di un miglior equilibrio vita-lavoro. Chi dovrà crescere molto e in modo diverso dagli anni passati saranno i manager, che dovranno apprendere e accettare nuove modalità di "gestione delle persone"».D'altro canto, a cambiare sono anche le competenze richieste ai lavoratori. Secondo lo studio predittivo condotto da EY e Manpower è attesa in significativa crescita la quota di professioni per cui la domanda muterà nel prossimo decennio: 8 lavori su 10 cambieranno faccia e oltre la metà vedrà le richieste in crescita. Già in questi mesi si sta accentuando anche lo spostamento della domanda verso professioni a più alta

qualifica e continuano a risultare molto richiesti i laureati tecnico-scientifici in area informatica e delle tecnologie Ict. Secondo le previsioni di assunzione a medio termine di UnionCamere alle imprese serviranno 1,6 milioni di specialisti e tecnici. In questo alveo, stanno nascendo nuove professioni ibride e a banda larga, per le quali lo skillset include competenze tipiche di altri profili. Tra queste il growth hacker, profilo legato all'area marketing e sviluppo, che si occupa di ideare, disegnare, organizzare e attuare strategie innovative di crescita delle aziende secondo schemi non convenzionali. Ma anche il talent aggregator, una figura in grado di attrarre, selezionare, organizzare e gestire gruppi di professionisti eterogenei e sempre più dinamici, a fronte di rapidi cambiamenti organizzativi. Tra le figure più tecniche spicca il fintech engineer, che combina forti competenze ingegneristiche con alta capacità di sviluppare applicazioni per la valutazione del rischio finanziario. E anche il biogenetista: un profilo che mixa forti conoscenze agroalimentari con competenze di natura chimica e biologica per attuare stili di produzione più sostenibili.

Lifeed è la società di education technology a impatto sociale che dal 2015 crea soluzioni innovative per lo sviluppo e la sostenibilità del capitale umano. Attraverso un metodo di apprendimento proprietario, il Life Based Learning, Lifeed trasforma le transizioni di vita e le relazioni di cura in momenti di apprendimento e di sviluppo delle competenze soft, che aumentano fino al 35%.

Citata da McKinsey & Company tra le 10 iniziative di reskilling più innovative e inclusive al mondo, la piattaforma digitale Lifeed viene oggi utilizzata da oltre 40mila persone in 100 aziende.

Lifeed è inoltre la prima e unica impresa italiana tra le 16 aziende disruptive e innovative in forte crescita selezionate da Unreasonable Group per entrare nella community di Unreasonable Future, il programma internazionale creato per aiutare a co-progettare il futuro del mondo del lavoro. Nel 2022 Lifeed è l'unica azienda italiana tra le cinque finaliste dell'EdtechX Startup Awards, organizzato da EdtechX, realtà di spicco nell'ambito dell'edtech europeo.

Nel 2021, l'azienda ha lanciato l'**Osservatorio vita-lavoro** con la finalità di monitorare e analizzare le emozioni, le aspettative, i bisogni e i talenti delle persone coinvolte nei percorsi di sviluppo.

**Vuoi saperne di più
per la tua azienda?**
Contattaci su info@lifeed.io
O visita lifeed.io

LIFEED
CARING FOR PEOPLE