



SHAPING ORGANIZATIONS 2030

Il ruolo delle Risorse Umane
(alle prese con la rivoluzione tecnologica e
demografica)
nella costruzione del futuro

ISABELLA PIERANTONI

**MOLTI FUTURI NASCONO NEL PRESENTE, IMPARARE A RICONOSCERLI
È UNA QUESTIONE DI CONOSCENZA E DI METODO.**

WILSON, 1975

«NEGLI ULTIMI 15 ANNI, IL MONDO COME LO ABBIAMO CONOSCIUTO E STUDIATO, È MASSIVAMENTE E RADICALMENTE CAMBIATO. E CON ESSO LE PERSONE CHE LO POPOLANO.

LE REGOLE, GLI SCHEMI, LE PROCEDURE CHE HANNO SOSTENUTO GLI APPARATI ISTITUZIONALI, ECONOMICO-POLITICI, SOCIALI, EDUCATIVI MA ANCHE AZIENDALI E ORGANIZZATIVI OGGI SONO OBSOLETI E NON FUNZIONANO PIÙ.»



IL MONDO NUOVO

**2030. Cioè oggi.
E se lo avessimo saputo?**



Gli shock, che di per sè sono sempre una sorpresa, sono portatori di cambiamenti, più o meno belli, più o meno brutti. Dipende.

Di recente ho ripreso in mano i risultati del mio primo lavoro da futurista, svolto poco più di tre anni fa. Un esercizio di futuro, che ha coinvolto 10 tra importanti dirigenti ed HR Manager di aziende italiane, con lo scopo di immaginare le aziende "ideali e preferibili" per il 2030, attraverso gli occhi di chi si occupa ogni giorno di Strategie di Business e Sviluppo delle Risorse Umane. Poi è arrivato lo shock pandemico globale.

I risultati, a rileggerli oggi, sono ancora più 'attuali', anzi 'anticipanti'.

Con una sola differenza, alcune delle caratteristiche auspiccate si sono realizzate in meno di un anno invece che in dieci. Le altre sono in via di consolidamento veloce, almeno sembra.

Uno tra gli intervistati, ha definito **il ruolo HR come 'sentinella'**, un ruolo strategicamente attento a cogliere tendenze sociali e cambiamenti in corso al fine di poter allineare lo sviluppo delle persone e del business.

Un compito arduo ma non impossibile.

Questa sintesi è **un esempio concreto di come il futuro può essere utilizzato nel presente** al fine di prendere decisioni migliori e costruire futuri a prova di shock.

Saper anticipare è una competenza che si può acquisire e utilizzare.

INDICE



SCENARIO ATTUALE: VELOCITÀ VS. MUTAZIONI	PAG. 5	I NUMERI IN ITALIA	PAG. 15
QUALI SONO I PRINCIPALI MEGATRENDS?	PAG. 6	ESERCIZIO DI FUTURO: LE INTERVISTE STRATEGICHE	PAG. 16
IMEGATRENDS NELLA VITA REALE Effetti e conseguenza dell'impatto socio-demografico	PAG. 7	LE DOMANDE IN SINTESI	PAG. 17
IMEGATRENDS NELLA VITA REALE - 2 Effetti e conseguenza dell'impatto tecno-scientifico	PAG. 8	CONCLUSIONI	PAG. 24
MEGATRENDS: LE SFIDE PRESENTI E FUTURE	PAG. 9	2030 UN SALTO NEL FUTURO: L'AZIENDA IDEALE IMMAGINATA	PAG. 26
E NELLE ORGANIZZAZIONI?	PAG. 10	L'AZIENDA IDEALE IMMAGINATA DA HR E DIRIGENTI NEL 2030: CARATTERISTICHE	PAG. 27
I MEGATRENDS SCIENTIFICO-TECNOLOGICI E SOCIO-DEMOGRAFICI Cambiano la cultura e con essa i comportamenti	PAG. 11	L'AZIENDA IDEALE IMMAGINATA PER GLI HR E CEO NEL 2030: ELEMENTI DELL'ORGANIZZAZIONE	PAG. 28
QUANDO LA GENERAZIONE CONTA	PAG. 12	2018 RITORNO AL PRESENTE: LE AZIONI PER UN'AZIENDA ADULTA	PAG. 29
IL RUOLO DELL'HR	PAG. 14	COSA PUO' FARE GENERATION MOVER?	PAG. 31



SCENARIO ATTUALE: VELOCITÀ VS. MUTAZIONI

**I GRANDI CAMBIAMENTI DELL'ULTIMO VENTENNIO HANNO AVUTO UNA CARATTERISTICA DISTINTIVA SPECIFICA:
IL RITMO A CUI SONO AVVENUTI, SEMPRE PIÙ VELOCE ED ESPONENZIALE.
UNA VELOCITA' EVOLUTIVA INSOSTENIBILE, PER IL GENERE UMANO.**

Il **progresso scientifico-tecnologico** e l'**irreversibile rivoluzione socio-demografica** hanno innescato la profonda mutazione epocale, nella quale ci troviamo, con **impatti concreti e visibili**, presenti nella vita quotidiana di ciascuno di noi, saperli individuare e leggerli alla luce di questi due fenomeni è strategico per prepararci ai futuri in arrivo.

Di seguito, un **elenco delle conseguenze dei due megatrends**, analizzati in questo rapporto, assolutamente parziale e non esaustivo, utile per imparare a riconoscerli ed utilizzarli, perchè **indietro non si torna**.

L'obiettivo è di contribuire a sviluppare una visione 'sistemica' dell'epoca attuale e sostenere un senso di responsabilità e opportunità individuale e collettiva molto più possibile oggi di ieri, nonostante le difficoltà.

QUALI SONO I PRINCIPALI MEGATRENDS?



CLIMATE CHANGE

DEMOGRAPHICS AND AGE IMPACTS

TECH AND DIGITAL REVOLUTION

URBANISATION

BREAD WINNER MOM

GLOBAL EDUCATION



MARKET

BIG DATA

SAFETY

I MEGATRENDS NELLA VITA REALE

Effetti e conseguenze dell'impatto socio-demografico



Il progresso scientifico-tecnologico e l'irreversibile rivoluzione socio-demografica, insieme, hanno innescato la profonda mutazione epocale, nella quale ci troviamo, con impatti concreti e visibili, come:

CAMBIAMENTO/EVENTO Socio-Demografico



ALLUNGAMENTO DELLA VITA MEDIA

Incide su Previdenza, Salute e sanità, sulle Politiche sociali, conflitti intergenerazionali lavorativi più frequenti.

EFFETTI VISIBILI CONCRETI socio-demografico

La **LONGEVITÀ'**, frutto del progresso tecnologico e delle scoperte scientifiche: oggi per la prima volta sul pianeta convivono fino a 7 generazioni;

ACTIVE AGEING/INVECCHIAMENTO ATTIVO

Origine di:

- nuovi mercati e categorie di consumatori 'anziani' con esigenze *anche* tecnologiche, e capacità di spesa più ampie;
- Lavoratori agée con motivazioni differenti per fase di vita.

CONSEGUENZE socio-demografiche professionali

Prolungamento della vita lavorativa per tutti.

Ritardo entrata mondo del lavoro per i più giovani.

Nuovi stili e competenze di leadership per gestire forza lavoro multi-generazionale e nuovi mercati

CONSEGUENZE socio-demografiche **politico-economiche**

Aumento tasse per sostenere aumento popolazione anziana.

Modifica delle politiche pensionistiche per settore professionale.

Nascita di nuovi mercati per una clientela capace di spendere, più anziana ed esigente.

CONSEGUENZE socio-demografiche **socio-educative**

Resistenza alle innovazioni da parte delle generazioni più adulte.

Life-Long Learning per mantenere costanti livelli di l'aggiornamento tra competenze hard e soft ad ogni età

I MEGATRENDS NELLA VITA REALE

Effetti e conseguenze dell'impatto **tecno-scientifico**



Il progresso scientifico-tecnologico e l'irreversibile rivoluzione socio-demografica, insieme, hanno innescato la profonda mutazione epocale, nella quale ci troviamo, con impatti concreti e visibili, come:



CAMBIAMENTO/EVENTO Scientifico/Tecnologico

- **ARTIFICIAL INTELLIGENCE**
- **IV RIVOLUZIONE INDUSTRIALE**

Incidono su mercati, equilibrio ambientale, forme di lavoro, nuovi consumi e modelli di formazione e apprendimento per nuovi mestieri e culture

CONSEGUENZE professionali

- **Nuovi comportamenti organizzativi e forme e di lavoro** grazie a devices e connessioni innovativi (leadership orizzontale, smart-working, lavoro per obiettivi ...)
- **Nascita di nuovi mestieri e professioni**
- **Nuovi modelli di Business**

EFFETTI VISIBILI CONCRETI Scientifico-tecnologici

Rivoluzione dei consumi e dei mercati, da compravendita diretta a piattaforme globali online 24/24.

Aumento della popolazione del pianeta conseguente all'allungamento della vita media

Divario massivo su forme e Stili di apprendimento tra generazioni: disponibilità di strumenti e velocità di accesso alle informazioni e all'esperienza mutata nel corso di un solo decennio.

CONSEGUENZE politico-economiche

- **Trasformazione** della logistica e della distribuzione
- **Nascita di comportamenti e stili di consumo digitali,** innescati da supporti tecnologici e digitali
- **Innovazione delle cure** medico-preventive e dei **modelli di lavoro sanitari** di sistema e territoriali

CONSEGUENZE ambientali

- Aumento richiesta **Energia** e **consumo Acqua** da parte di tutte le nazioni
- **Surriscaldamento del pianeta** a livello globale
- **Ridefinizione Urbanistica** di città e organizzazioni con impatti ambientali meno invasivi

I MEGATRENDS : LE SFIDE PRESENTI E FUTURE



NASCITA E SVILUPPO DI NUOVI MODELLI DI APPRENDIMENTO PER FASCIA D'ETA' E FASE DI VITA, interculturali e intergenerazionali, costruiti su competenze di pensiero sistemico e futures' literacy; ampliamento della formazione con il modello Life-Long Learning esteso a giovani e adulti di ogni età.



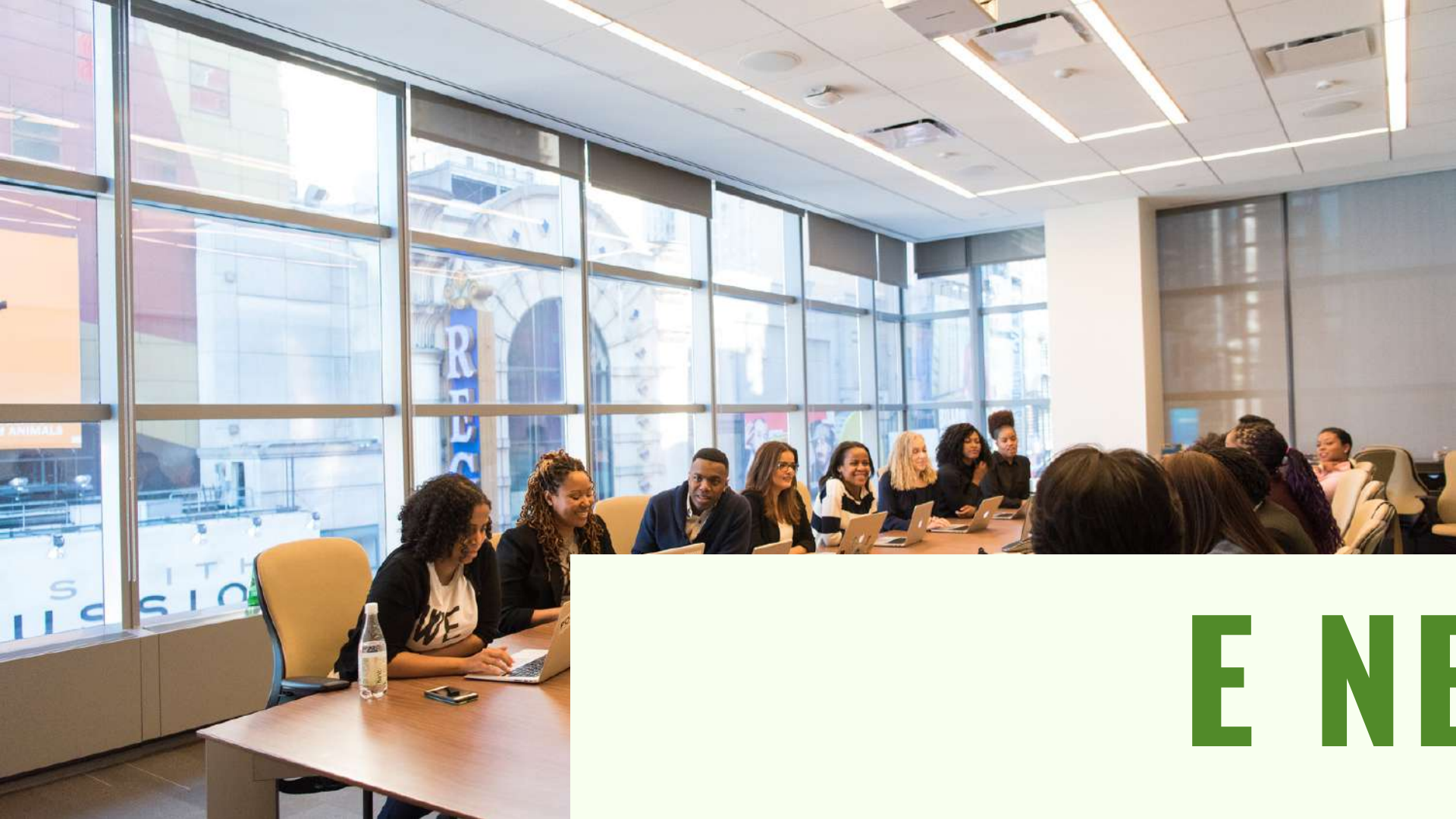
POLARIZZAZIONE DEI LIVELLI DI RICCHEZZA PER classe sociale e FASCIA D'ETA', i Millennials non hanno e non avranno la stessa ricchezza dei Baby Boomers a parità di età e fase di vita, con conseguente aumento delle disuguaglianze economico-sociali;



RELAZIONI DISINTERMEDIATE DALLA TECNOLOGIA DIGITALE: da 6 a 2 gradi di separazione; cambiano profondamente i modi, gli usi, i costumi sociali per gestire la vita relazionale e professionale. Un asset strategico di salute mentale e fisica per il genere umano.



SPOSTAMENTO EQUILIBRI GEO-POLITICI GLOBALI, ridefinizione politiche economiche e di sviluppo a livello planetario



E NELLE ORGANIZZAZIONI?



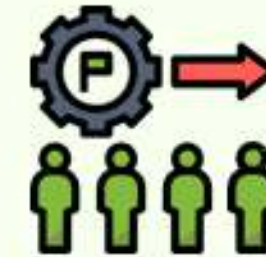
I MEGATRENDS SCIENTIFICO-TECNOLOGICI E SOCIO-DEMOGRAFICI cambiano la cultura e con essa i comportamenti



1- ALLUNGAMENTO DELLA VITA MEDIA

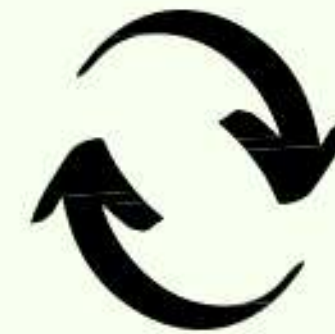


2 - L'UTILIZZO DELLE TECNOLOGIE



CAMBIAMENTO CULTURALE

Attivato da scoperte scientifico-tecnologiche,
fenomeni culturali e storico-politici, impatti
demografica



NUOVI COMPORAMENTI

Lavoratori, Cittadini, Elettori, Consumatori,
Produttori, Clienti,

QUANDO LA GENERAZIONE CONTA

In Italia

52.4

ETÀ MEDIA DEI
DIPENDENTI
NELLA
PUBBLICA
AMMINISTRAZIONE



NEL PRIVATO IL
60% DEI
DIPENDENTI HA
TRA I 38 E 52
ANNI



OGGI CHI HA PIÙ
DI 52 ANNI HA
DAVANTI A SÉ
ANCORA 17 ANNI
DI LAVORO



Solo pochi anni fa
gli stessi 52enni si
aspettavano una
permanenza attiva,
nel mondo del
lavoro, di massimo
7/8 anni.

OGNI GENERAZIONE PORTA CON SÈ LE PROPRIE CREDENZE, CONVINZIONI, VALORI, CULTURA, FILOSOFIA DI VITA, CAPACITÀ E COMPETENZE NEL POSTO DI LAVORO.

QUANDO LA GENERAZIONE CONTA



BUILDERS - MATURES
1925-1945

X GENERATIONS - XERS
1965-1979

Z GEN
1995-2010

**GENERATION
MOVER** 

FOUNDERS
=<1924

BABY BOOMERS - BOOMERS
1946-1964

Y GEN - NET GEN - MILLENNIALS
1980-1994

ALPHA GEN
2011 ...

IL RUOLO DELL'HR

LE SFIDE per il 2030

- UNA FUNZIONE "SENTINELLA"* PER UNA PEOPLE STRATEGY AL PASSO COI TEMPI
- FACILITARE E SOSTENERE LA COSTRUZIONE DI FUTURI SOSTENIBILI

NUOVO ASSET PER IL CAPITALE UMANO

Tecnologie - competenze-forme del lavoro-
comportamenti -processi-policy

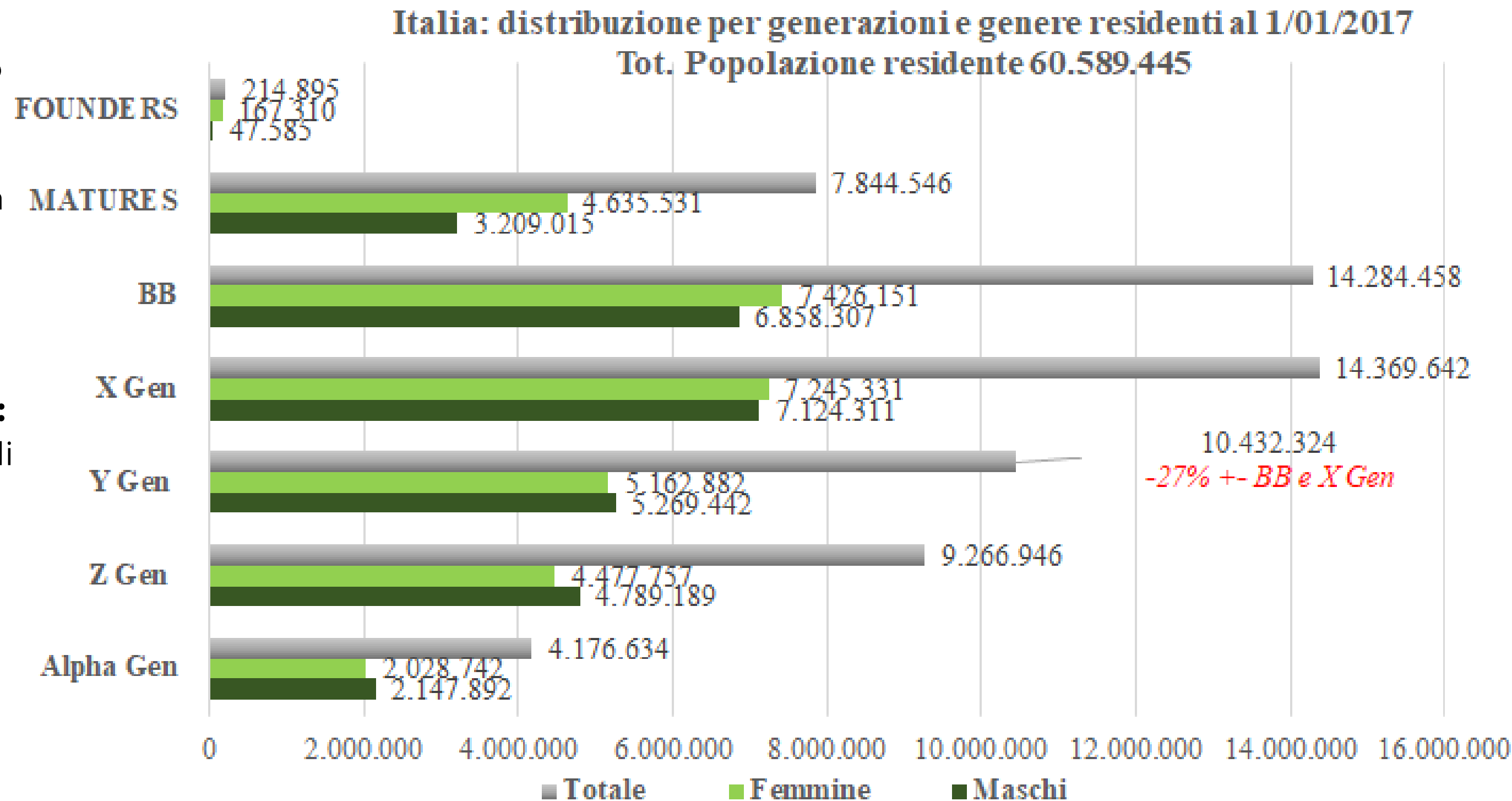
***disponibile nella ricerca intera**

I NUMERI IN ITALIA

QUANDO LA GENERAZIONE CONTA

Generazioni e futuri in arrivo in Italia:

- **X Generation:** è la colonna produttiva attuale, vive tra un presente provvisorio e un futuro imponderabile
- **Y o Millennial Generation:** in Italia, i meno numerosi di sempre,
- **Alpha Gen:** in Italia 1 bambino ogni 5 anziani, la % più alta in Europa



ESERCIZIO DI FUTURO: LE INTERVISTE STRATEGICHE

La ricerca ha seguito le fasi del metodo *Scenario Thinking*, in particolare applicando stile e modi della prima fase dedicata alle interviste propedeutiche ad ampliare e approfondire il salto nel futuro, in una sorta di 'scanning' iniziale.

Di seguito impianto e sintesi delle diverse fasi.

OBIETTIVI DELLA RICERCA

- **STIMOLARE E CONOSCERE IL MODELLO ORGANIZZATIVO 'IDEALE' NEL 2030 DA PARTE DEGLI ATTORI PRINCIPALI ALLA LUCE DEGLI IMPATTI DEMOGRAFICI E TECNOLOGICI**

IMPIANTO METODOLOGICO DELLA RICERCA

- **SET UP INTERVISTE, METODO, ATTORI, CAMPIONE, FUNZIONAMENTO E SETTING.**

LE INTERVISTE STRATEGICHE

- **9 DOMANDE
SINTESI/ANALISI DELLE RISPOSTE**

CONCLUSIONI

- **LE AZIENDE E LE ORGANIZZAZIONI "IDEALI" NEL 2030**

LE DOMANDE IN SINTESI *

Il quadro generale delle organizzazioni intervistate

Il 70% dei rispondenti ha iniziato ad occuparsi, o lo farà a breve, dell'impatto dell'allungamento della vita professionale dei propri dipendenti,

Il 30%, pur essendo consapevole della criticità demografica, non se ne occupa e non prevede di farlo a breve.



* (febbraio 2018)

LE DOMANDE IN SINTESI



1 - Quali sono le criticità legate al fattore età e all'allungamento della vita lavorativa per il futuro dell'organizzazione

In generale, gli HR Manager e i dirigenti osservano una differenza generazionale visibile già in fase di reclutamento, tra esperienze curriculari dei più giovani, spesso molto variegata e i più senior, così come un gap tra competenze e aspettative.

Sotto le risposte più significative.



«... i giovani hanno esperienze professionali e competenze di alto livello, magari già costruite all'estero mentre, chi è più grande e con anzianità aziendale decennale o più, la stessa expertise l'ha raggiunta all'età di 40, nella medesima azienda e con lo stesso ruolo ...»

“Questo cambiamento nella **costruzione dell'identità professionale** comporta richieste specifiche da parte dei giovani già in fase di colloquio, mentre per i più adulti emerge un tema di **disallineamento di prospettive e rispetto di ruoli gerarchici creando frizioni o conflitti intergenerazionali.**”

LE DOMANDE IN SINTESI



2 - Le caratteristiche ideali della forza lavoro nel 2030

Le risposte esprimono una forte consapevolezza dell'evoluzione lavorativa in corso influenzata dalle profonde trasformazioni scientifico - tecnologiche e demografiche. Allo stesso tempo, viene espressa una esitazione nel ritmo a cui questi cambiamenti dovrebbero avvenire.

A livello demografico la forza lavoro ideale nel 2030 dovrebbe essere:

- multietnica;
- con più lavoratori specializzati di seconda generazione;
- con meno flussi migratori cinesi e indiani che saranno più impiegati nelle rispettive nazioni di provenienza;
- aumento della presenza femminile nel mondo del lavoro (70% del campione intervistato), e con ruoli direttivi (30% del campione intervistato)

A livello tecnologico, nelle organizzazioni nel 2030 saranno:

- Diffuse le tecnologie digitali e le piattaforme social
- Aumentate le relazioni virtuali lavorative



LE DOMANDE IN SINTESI



3 - Il modello organizzativo "ideale e preferito" nel 2030

Il modello organizzativo futuro sarà caratterizzato da:

- Smart working per tutti, ciascuno potrà scegliere da dove e quando lavorare (100%)
- I leaders avranno uno stile coach/facilitatore (70%)
- Lavoro per obiettivi e informazioni disponibili in organizzazioni fluide, si lavorerà in autonomia (40%)
- Team temporanei di progetto (40%)
- Scomparsa del CCNL a tempo indeterminato (40%)



4 - Le competenze "ideali" delle risorse umane nel 2030

Nel 2030 le persone nelle organizzazioni avranno:

- Competenze digitali (100%)
- Soft skill diffuse (90%): sapranno come lavorare in team, sviluppare, networking, ...
- Competenze specialistiche (60%)
- Competenze gestionali (40%): gestione del cambiamento, complessità, decision-making, conflitti, auto-organizzazione



LE DOMANDE IN SINTESI



5 - Il recruiting nel 2030

Nel 2030 la ricerca e la selezione del personale:

- soprattutto nelle fasi iniziali sarà On line (100%)
- Il Recruiting avverrà su piattaforme Social e via Networking (70%)
- ci saranno meno Head Hunter (40%)
- Piattaforme on-line verticali per settore e professioni specialistiche certificate (30%)
- La Digital Reputation aziendale sarà un fattore core per attrarre candidati (30%)
- Meno Career Day e profili universitari (30%)



6 - Le leve motivazionali per generazione nel 2030

L'età e la generazione di appartenenza, nel 2030, saranno fattori 'core' per motivare le persone, che vogliono già adesso e vorranno:

- poter gestire in modo autonomo il tempo privato e professionale (70%);
- gestire il proprio equilibrio life-working, soprattutto i membri della X Generation (60%);
- raggiungere gli obiettivi in autonomia e con i gusti strumenti (40%);
- percorsi per ridefinire l'identità professionale a seconda dell'età (40%)



LE DOMANDE IN SINTESI



7 - Il life-long learning nel 2030

Per garantire un percorso continuo di aggiornamento ad ogni età, nel 2030 sarà possibile:

- Più utilizzo di piattaforme on line e meno aula (100%)
- Più 'momenti-pillole formative ma di contenuto vario (70%)
- Più Group Coaching e Mentoring a integrazione della formazione in aula (40%)
- Predisporre un piano di sviluppo curato dai dipendenti in autonomia e in accordo con il capo (40%), mentre l'azienda offrirà i canali di accesso e i contenuti.



8 - Gli ostacoli per la realizzazione del futuro desiderabile

Le difficoltà potranno essere rappresentate da:

- Rigidità del sistema organizzativo (90%)
- Paura di perdere il controllo, da parte delle generazioni più adulte (40%)
- Normative invalicabili (30%)
- Resistenza al cambiamento da parte delle generazioni più adulte (90%)
- Citazioni: //«...Oggi pochi leader perché in passato si è selezionato solo sulla base delle competenze» //«...Middle management 'collo di bottiglia', ha bisogno di acquisire stili di leadership diversi per generazione e genere ...» (30%)



LE DOMANDE IN SINTESI



9 - Le decisioni prioritarie da prendere oggi.

Per rendere possibile l'azienda ideale del 2030, sarebbe utile poter cominciare a:

- Eliminare il modello gerarchico Top-Down (100%)
- Introdurre un modello di lavoro adulto / smart-working (70%)
basato su:
 1. Promozione della logica di team (90%)
 2. Collaborazione per progetti (70%)
 3. Introduzione P.I. e CCNL a progetto (40%)
 4. Meritocrazia (70%)
- Cambiare modello di selezione dei capi e basarlo sulle soft-skill (40%)
- Sviluppare innovazione nei processi/progetti di leadership (40%)
- Implementare modelli di engagement a scuola





CONCLUSIONI

CONCLUSIONI SINTETICHE

Gli HR e i dirigenti intervistati esprimono una visione delle organizzazioni al 2030, snella ed efficace, in cui viene applicato un modello organizzativo più efficiente, con tratti di evoluzione sistemica, i cui **segnali sono già presenti nella realtà 2018**.

In generale, tutte **le aziende interpellate sono consapevoli** che i Megatrend demografici e tecno-digitali stanno cambiando il mondo, agendo in sottofondo, e predisponendo una **nuova 'modellizzazione' del lavoro** nelle sue forme e modalità operative.

Tuttavia, non tutte si stanno preparando per affrontare questo profondo mutamento in corso.

Gli effetti in azienda dell'impatto demografico e tecnologico

Criticità legate a:

- **Competenze:** salvaguardare, trasmettere, innovare (digital literacy, conoscenze ...)
- **Motivazione:**
 - Adulti**, in termini di ridefinizione identità professionale
 - Giovani**, in termini di attraction e retention
- **Tempi, luoghi e spazi di lavoro** legati a una ridefinizione
- **Innovazione** processi di reclutamento e inserimento senza mettere a rischio la stabilità di sistema





2030 UN SALTO NEL FUTURO: L'AZIENDA IDEALE IMMAGINATA

L'azienda ideale IMMAGINATA per il 2030

L'azienda ideale IMMAGINATA da HR e Dirigenti nel 2030:

MODELLO E CARATTERISTICHE ORGANIZZATIVE



**Multietnica
e almeno
bilingue**



**Meeting
soprattutto
virtuali**



**Parità di
genere**



**Focus sul brand
reputation**



**Circular Life-Long
Learning**



**Gestione
autonoma del
tempo**



**Modello
organizzativo
fluido**



**Smart-Working
prevalente**

L'azienda ideale IMMAGINATA per gli HR e CEO nel 2030:

GLI ELEMENTI DISTINTIVI DELL'ORGANIZZAZIONE



Negli stabilimenti ci saranno giovani delle seconde generazioni per lavori specialistici, provenienti soprattutto dal mondo arabo e Est Europa (pharma)



Il capo non sarà un tecnico ma un esperto di soft-skill che coordinerà team di progetto diversi a matrice orizzontale (Industry)



- **Competenze tecniche verticali**
- **Soft-skill diffuse**
- **Inclusività (capacità di aggregare culture e talenti diversi),**
- **Collaborazione**
- **Capacità di gestione del cambiamento**



Il reclutamento sarà quasi esclusivamente on line, almeno nelle prime fasi, ma saranno strategiche competenze e capacità umanistiche e filosofiche



2018– RITORNO AL PRESENTE: LE AZIONI PER UN'AZIENDA ADULTA

Per rendere possibile il tipo di organizzazione ideale descritta, le prime decisioni che oggi gli HR dovrebbero attuare sono:

COME PREPARARSI: LE AZIONI NEL PRESENTE

ELIMINARE DA SUBITO IL MODELLO GERARCHICO

con un modello orizzontale più fluido e veloce;

RENDERE DISPONIBILI LE INFORMAZIONI A PIÙ LIVELLI

per alimentare conoscenza e scambio;

APPLICARE UNA LOGICA DI LAVORO PER TEAM DI PROGETTO, AUTONOMO E AUTO-GESTITO

IMPOSTARE UN MODELLO DI LAVORO IMPRENDITORIALE

annullando il CCNL a tempo indeterminato, sostituendolo con Partita IVA, o contratti a progetto;

INTRODURRE LOGICHE DI CARRIERA PER MERITO E OBIETTIVI RAGGIUNTI

SVILUPPARE LA COMPETENZA DI ESERCIZIO DELLA LEADERSHIP TRA PARI

SELEZIONARE I LEADER PER SOFT SKILL

e non per competenza;

INTRODURRE UN MODELLO DI ENGAGEMENT A SCUOLA GIÀ NEL PRIMO CICLO SCOLASTICO

COSA PUO' FARE GM?



Per i Leaders

Anticipare i trends attraverso gli indizi generazionali

Siamo sull'onda lunga di una rivoluzione epocale, demografica e tecnologica.

Nelle aziende ci sono *vibrazioni*, a volte *terremoti veri e propri*, di innovazione e i leaders hanno il duro compito di capire dove porteranno questi cambiamenti e se ce ne sono di altri in arrivo e, soprattutto, quando.

Conoscere meglio i tempi attuali, intercettare i futuri che si stanno preparando è l'unico modo per cercare un equilibrio, restare competitivi e al passo con i tempi.

Gli studi generazionali, la demografia e i dati forniscono una base di livello macro, indispensabile, da cui partire per definire meglio i mercati, i consumatori, i servizi e i prodotti al fine di sviluppare strategie di business flessibili e, allo stesso tempo, resilienti.

Cosa può fare Generation Mover

Scopriamo insieme il presente e i futuri in arrivo

Siamo felici di offrire alle organizzazioni spunti e tendenze che plasmano la società, attraverso le nostre ricerche e il lavoro di consulenza, ma non è tutto quello che facciamo.

Da più di 10 anni aiutiamo aziende e persone ad avere una visione più chiara dello scenario presente attraverso la lente socio-demografica in azienda, e negli ultimi anni anche con gli esercizi di futuro,

Multigenerational Futures' Consulting & Workshop, sono alcune delle attività utili a costruire piani strategici per prendere decisioni di lunga durata. Interveniamo su temi di:

- Multi-Generational Changes & Attitudes
- Demographic Insights
- Futures' Trends e Megatrends
- Comunità di Pratica di Futuro in azienda

CONTATTI@GENERATIONMOVER.COM



ISCRIVITI ALLA NEWSLETTER DI GENERATION MOVER

www.generationmover.com

contatti@generationmover.com

Editing by Gloria Puppi