

RISORSE UMANE in breve

a cura della Redazione

Le competenze dei futuri leader dell'Industria 4.0

 Percorsi di lettura: www.largoconsumo.info/Mercatodellavoro

Quali competenze dovranno avere i futuri leader dell'imprenditoria per far fronte ai veloci cambiamenti in corso che sembrano destinati a dar vita a una quarta rivoluzione industriale? A porre sul tappeto la questione è l'International Business Report (IBR) di **Grant Thornton**, una ricerca globale condotta sui dirigenti di imprese del mid-market, da cui la tecnologia emerge come il principale ma non l'unico fattore in grado di determinare le trasformazioni più rilevanti in tutti i settori e di modificare il mondo del lavoro. A vedere il digitale come la componente più influente nell'era della cosiddetta Industria 4.0 è infatti il 42% degli intervistati, mentre in seconda battuta seguono intelligenza artificiale e big data (40%) e poco appresso un'ulteriore spinta nell'ambito dell'automazione e della domotica (35%). Le imprese si troveranno di conseguenza a riformulare i propri modelli di business e di nuove professionalità capaci di gestire strumenti "intelligenti". Intelligenza artificiale, machine learning, IoT e cloud diverranno costanti della vita aziendale, costringendo i dirigenti a riassortire i team, a favorire una cultura interna aperta e flessibile. La capacità di essere innovativi sarà la caratteristica più importante per i leader d'impresa nel 2030 secondo il 20% dei rispondenti e il 16% ritiene che lo sia già oggi, mentre il 18% pensa che sapersi adattare al cambiamento sarà essenziale in futuro. Tuttavia la tecnologia, secondo **Michele Milano**, vicepresidente e partner di **Ria Grant Thornton**, «non sarà l'unico settore ad influenzare il mondo del lavoro e le capacità di imprenditori e manager di guidare imprese innovative e competitive. Il 32% degli intervistati dell'IBR cita la globalizzazione di risorse quali i mezzi finanziari e la proprietà intellettuale mentre il 30% dichiara rilevanti gli effetti sul lavoro legati ai cambiamenti demografici e generazionali. Altri elementi in gioco fondamentali di cui tener conto saranno le aspettative in merito alle buone pratiche etiche e di sostenibilità ambientale realmente adottate dalle aziende, in relazione all'Agenda ONU 2030 dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile post gli storici Accordi di Parigi del 2015. Queste variabili stanno stimolando un complessivo cambiamento dei valori sociali e aziendali e del modo di fare impresa».

