



Scenari

Lavoro, 5 trend per i leader del futuro: carriere "multiple" e intelligenza artificiale al top

L'apprendimento continuo è diventato un imperativo strategico. Le aziende che investono in upskilling e reskilling migliorano la retention dei talenti e favoriscono un ambiente di lavoro antifragile e innovativo. L'intelligenza artificiale non sostituirà l'uomo, ma ne potenzierà le capacità

in **Futuro del lavoro**

🔔 **stai seguendo**

📄 Servizio di **Francesca Barbieri**

28 gennaio 2025

🕒 4 min



Illustrazione di Giorgio De Marinis / Il Sole 24 Ore

🔊 [Ascolta la versione audio dell'articolo](#)

Formazione continua, carriere "multiple", cultura aziendale, manager school, **intelligenza artificiale**. Cinque trend emergenti nel mondo del lavoro che sta cambiando più rapidamente che mai: fondamentali e strategici per tutte le organizzazioni.

Li ha individuati l'Osservatorio sul **Future of Work** di **Radical Hr** - società di consulenza e formazione nell'ambito delle risorse umane - che lavora da anni per rispondere a questa esigenza, fornendo insight e strumenti pratici per aiutare le aziende a prepararsi al cambiamento.

«La tecnologia sta ridefinendo il nostro presente, spingendoci a ripensare non solo il lavoro, ma anche il significato stesso del termine "organizzazione" - spiega **Alessandro Rimassa**, ceo di Radical Hr -. Innovazioni come l'intelligenza artificiale generativa non sono più una novità futuristica: sono già una forza motrice che plasma le nostre vite e il nostro modo di lavorare».

La trasformazione del lavoro però non è solo una questione tecnologica o economica: è profondamente umana.

«I modelli del passato si sgretolano, lasciando spazio a nuove forme di organizzazione e collaborazione, ma ogni cambiamento porta con sé un interrogativo fondamentale - evidenzia Rimassa -: come possiamo creare valore duraturo per le persone e per le organizzazioni?».

Learning Organization

Il primo trend punta dritto verso l'apprendimento continuo, diventato sempre di più un imperativo strategico. Secondo l'indagine le aziende che investono in upskilling e reskilling migliorano la retention dei talenti e favoriscono un ambiente di lavoro antifragile e innovativo.

I dati della ricerca evidenziano, inoltre, che le organizzazioni con **programmi di apprendimento strutturati** hanno il 40% in più di probabilità di adattarsi rapidamente ai cambiamenti di mercato.

La formazione non è più un'attività sporadica, ma un elemento chiave per la competitività. Tuttavia, il gap tra necessità formative e strumenti disponibili resta una sfida, rendendo urgente lo sviluppo di piattaforme personalizzate e approcci on-demand per il lifelong learning.

Multiple Careers + Freelance = Integrated Workforce

Il secondo trend emergente dal report è che il concetto di carriera lineare è superato: il **65% dei lavoratori desidera percorsi professionali flessibili e multidimensionali**. Per questo le aziende stanno rispondendo integrando freelance e talenti esterni nei loro team.

Tuttavia, «la sfida principale resta la creazione di ecosistemi di lavoro realmente inclusivi -sottolinea Rimassa -, capaci di valorizzare l'expertise distribuita.

Secondo la ricerca, il 47% delle aziende sta sperimentando nuovi modelli di collaborazione, ma solo il 22% ha già processi strutturati per gestire questa forza lavoro ibrida.

«La chiave del successo - precisa Rimassa - è adottare sistemi di performance management adattabili e promuovere una cultura di fiducia e connessione tra dipendenti e collaboratori esterni».

Company Culture: From Manifesto to Practice

La cultura aziendale non è più definita da dichiarazioni di intenti, ma da comportamenti concreti: il terzo trend emerge dal fatto che il 72% dei lavoratori afferma che la coerenza tra valori dichiarati e pratiche reali influenza il loro senso di appartenenza. Tuttavia, solo il 38% delle aziende riesce a tradurre i propri valori in processi quotidiani tangibili.

L'**employee experience** è così al centro della trasformazione: il coinvolgimento attivo dei leader, politiche di feedback aperto e strumenti di monitoraggio della cultura organizzativa sono gli elementi chiave per costruire fiducia.

La ricerca sottolinea come le aziende con un forte allineamento tra cultura dichiarata e praticata ottengano un incremento del 25% nella produttività e nel benessere dei dipendenti.

Manager@School

Il quarto trend tocca direttamente i manager, chiamati oggi a saper gestire complessità, guidare **team ibridi** e promuovere un ambiente di lavoro inclusivo. Tuttavia, il 54% dei manager ritiene di non aver ricevuto una formazione adeguata per affrontare queste sfide.

La ricerca evidenzia che le aziende che investono in programmi di formazione continua per i manager migliorano il loro engagement del 30% e riducono il turnover del 18%.

«Percorsi di mentoring, coaching personalizzato e laboratori di leadership sono strumenti efficaci per sviluppare competenze chiave come la gestione del cambiamento e la leadership empatica - dice Rimassa -. Il futuro del management sarà caratterizzato da un apprendimento continuo e dall'adozione di modelli di leadership trasformativa».

Augmented Humanity

Quinto trend: l'intelligenza artificiale non sostituirà l'uomo, ma ne potenzierà le capacità. Il 68% delle aziende sta già implementando soluzioni AI nei processi HR, con benefici in termini di efficienza e personalizzazione dell'esperienza lavorativa. Tuttavia, solo il 32% delle organizzazioni ha definito linee guida chiare per un uso etico dell'AI.

La ricerca evidenzia che i dipendenti sono più propensi ad accettare l'automazione se percepiscono un valore aggiunto nelle attività quotidiane. I modelli più efficaci sono quelli che combinano intelligenza artificiale e intelligenza emotiva, liberando tempo per attività creative e strategiche. Insomma, dai dati raccolti da Radical Hr emerge che l'intelligenza artificiale deve essere vista come un'alleata del capitale umano, non come un semplice strumento di ottimizzazione operativa.

«Questa edizione del "Future of Work Trends" è più di una raccolta di dati - conclude Rimassa -: è un invito a ripensare le nostre organizzazioni, il nostro ruolo come leader e il nostro approccio al cambiamento. Solo così potremo costruire organizzazioni in grado di prosperare in un mondo in costante evoluzione, perché il cambiamento è inevitabile, ma il progresso richiede intenzionalità».



Francesca Barbieri
vice caposervizio
X @EffeBarbieri in LinkedIn

Espandi ▾

Per approfondire

▸ [Lavoro, diritto alla disconnessione: dalla Francia al Canada, ecco come funziona nel mondo](#)



▸ [Nel futuro del lavoro 78 milioni di posti in più, ma 4 su 10 cambieranno entro il 2030](#)



▸ [Laurea e lavoro: in quali settori e paesi gli stipendi sono più alti](#)

Futuro del lavoro

👤 stai seguendo

Bussole [Lavoro, diritto alla disconnessione: dalla Francia al Canada, ecco come funziona nel mondo](#)

[13 gennaio](#)

Scenari [Nel futuro del lavoro 78 milioni di posti in più, ma 4 su 10 cambieranno entro il 2030](#)

[8 gennaio](#)

Scenari [Lavoro, quanto «rende» la laurea? Dall'energia all'hi-tech, ecco dove si guadagna di più](#)

[6 dicembre](#)

Mostra tutti →

Cosa ne pensi?

0 Commenti

👤 alessandrorimassa ▾

A

Inizia la discussione...



Condividi

Migliori Più recenti Più vecchi

Commenta per primo.

[Iscriviti](#) [Privacy](#) [Non vendere i miei dati](#)

Disclaimer

Il meglio di 24+

Bussole

**Lavori in casa, ecco
quando aumenta la
rendita catastale**

*di Dario Aquaro e Cristiano
Dell'Oste*

Bussole

**Fondi pensione, ecco
chi ha giocato
d'anticipo con le linee
garantite**

di Vitaliano D'Angerio

Analisi

**Petrolio, ecco la
trappola di Trump:
Opec+ distrutta se
Riad farà crollare i
prezzi**

di Sissi Bellomo

Scenari

**La stretta di Delfin e
Caltagirone: l'obiettivo
finale è Generali**

*di Laura Galvagni e Marigia
Mangano*

Analisi

**Mediobanca da Cuccia
a Mps: così il gran
burattinaio è diventato
preda**

di Carlo Marroni

Bussole

**Assicurazioni, ecco
come funzionerà
l'Arbitro che decide
sulle liti nelle polizze**

di Federica Pezzatti