



ORIZZONTE 2030

Leadership e competenze del futuro

2030: QUALI COMPETENZE PER IMPRESE A PROVA DI FUTURO?

Stefano Molina - Fondazione Giovanni Agnelli

Ancona, 5 giugno 2017





ORIZZONTE 2030

Leadership e competenze del futuro

Struttura della presentazione

**Scenario A – offerta statica e domanda non trainante:
la proiezione pessimista di un circolo vizioso**

**Scenario B – estrapolazione delle tendenze in atto: un
quadro più dinamico e ottimista**





I SEMINARI

ORIZZONTE 2030

Leadership e competenze del futuro

Struttura della presentazione

**Scenario A – offerta statica e domanda non trainante:
la proiezione pessimista di un circolo vizioso**

**Scenario B – estrapolazione delle tendenze in atto: un
quadro più dinamico e ottimista**

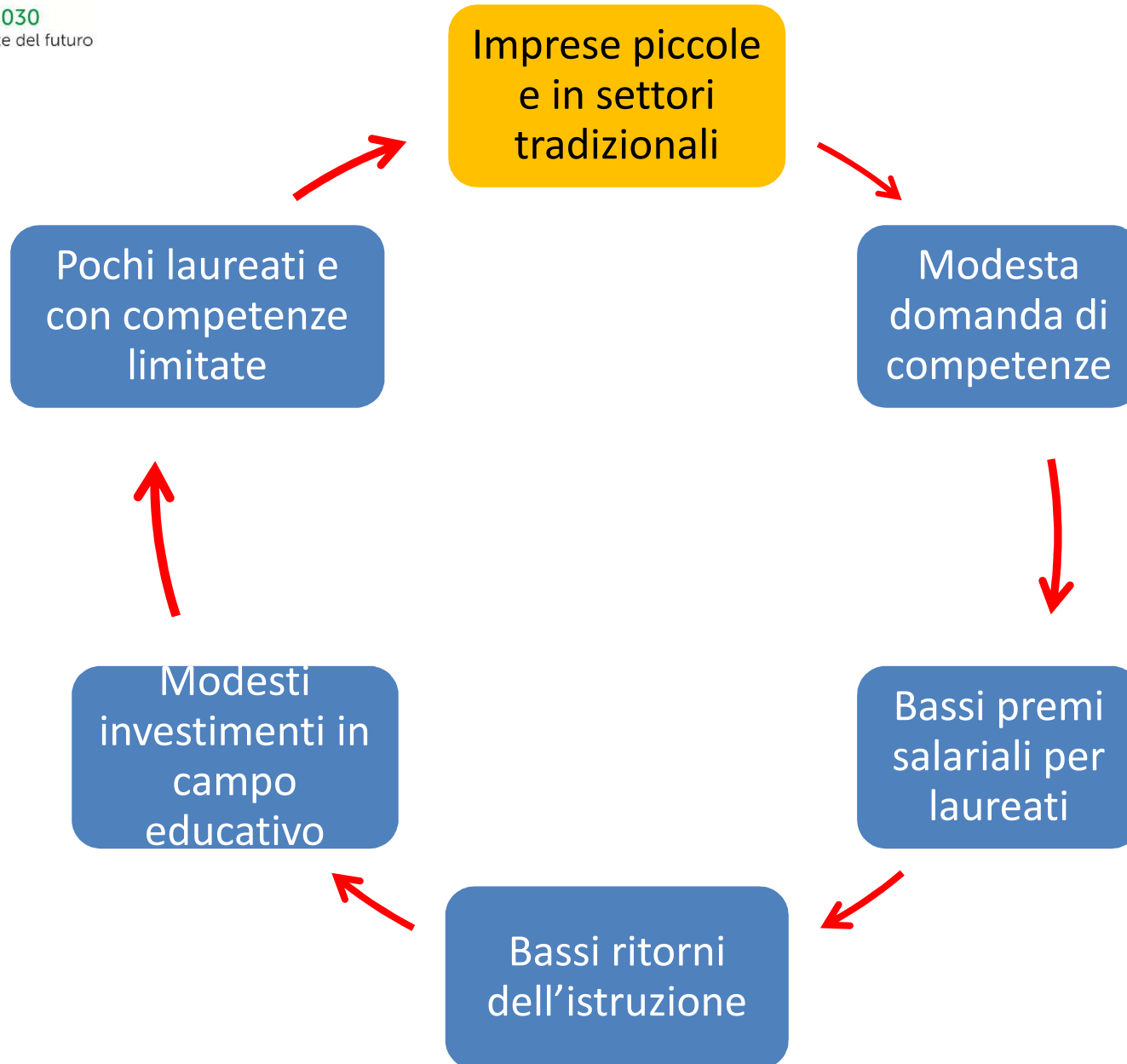
**Scenario C – discontinuità nella competizione tra
uomo e macchina, e nuova domanda di competenze:
alcune congetture sul futuro**





ORIZZONTE 2030

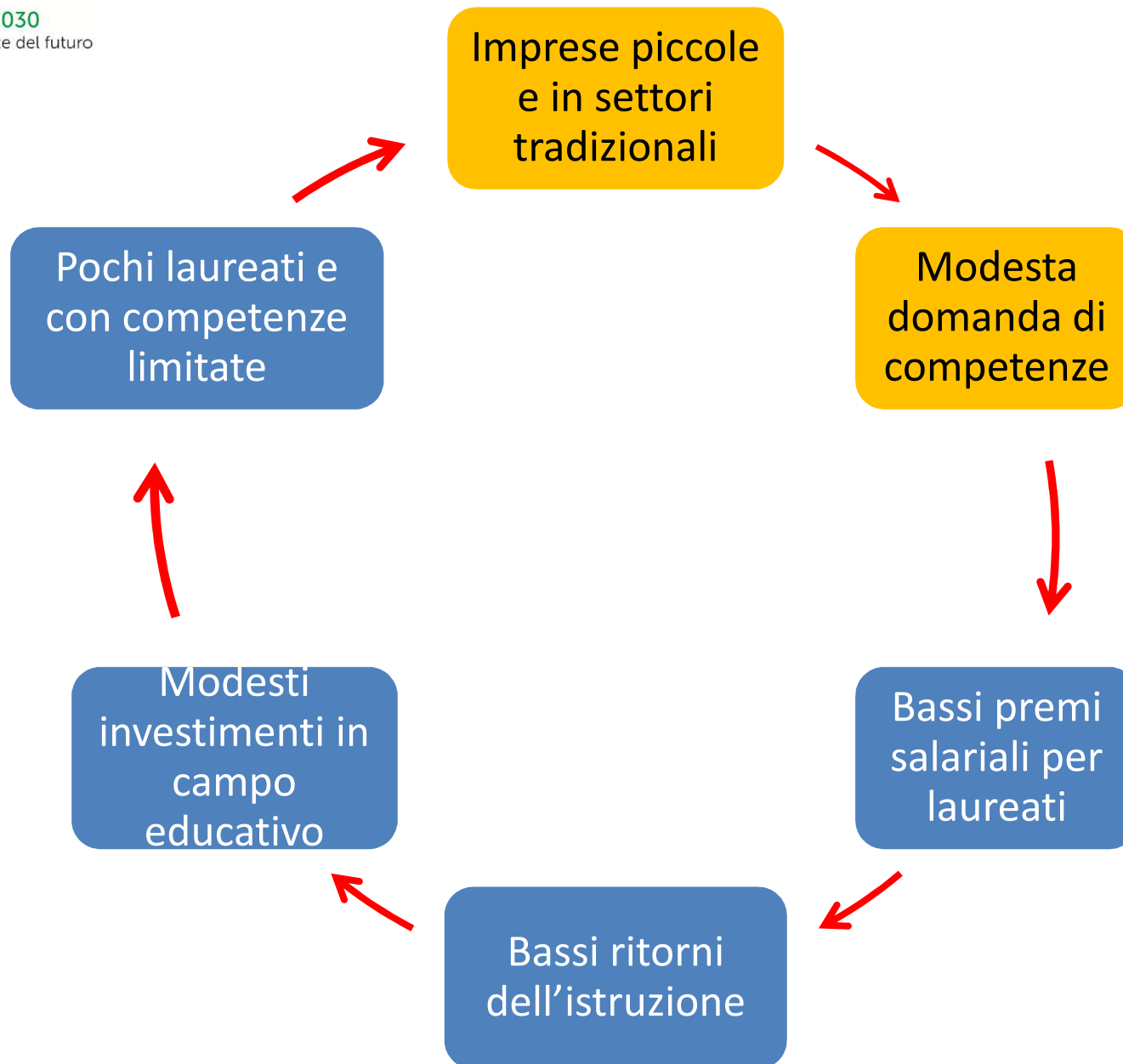
Leadership e competenze del futuro





ORIZZONTE 2030

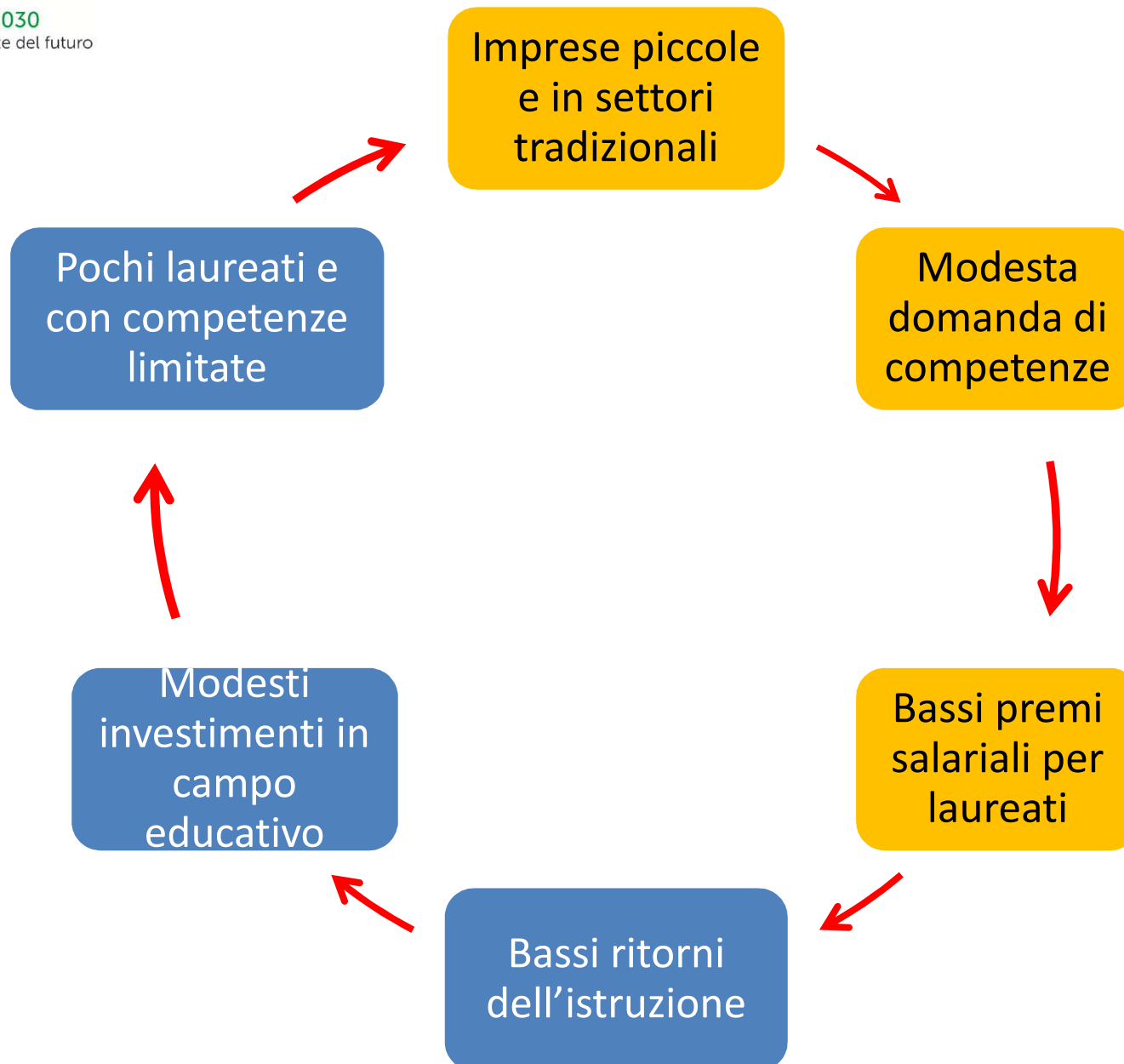
Leadership e competenze del futuro





ORIZZONTE 2030

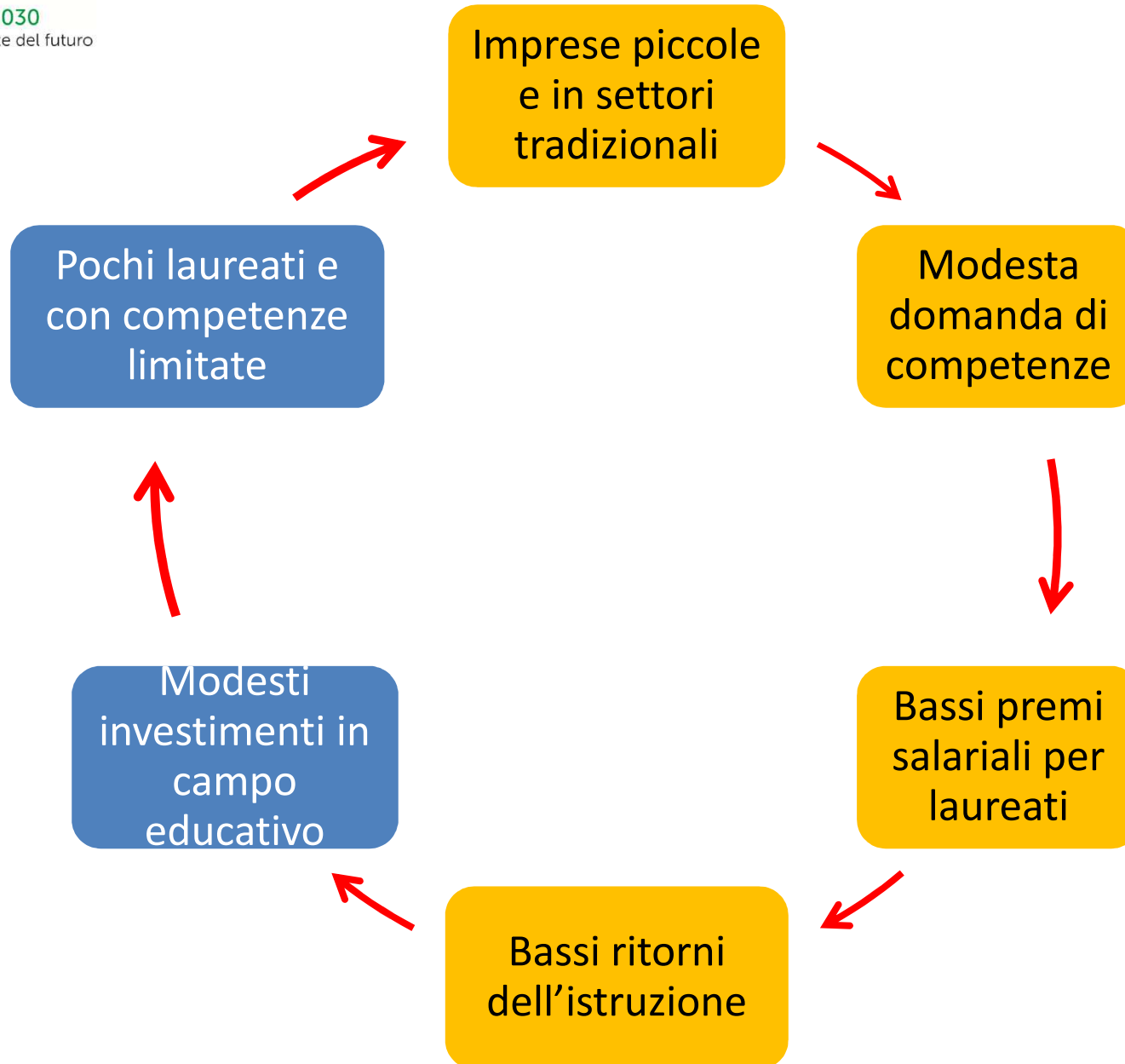
Leadership e competenze del futuro





ORIZZONTE 2030

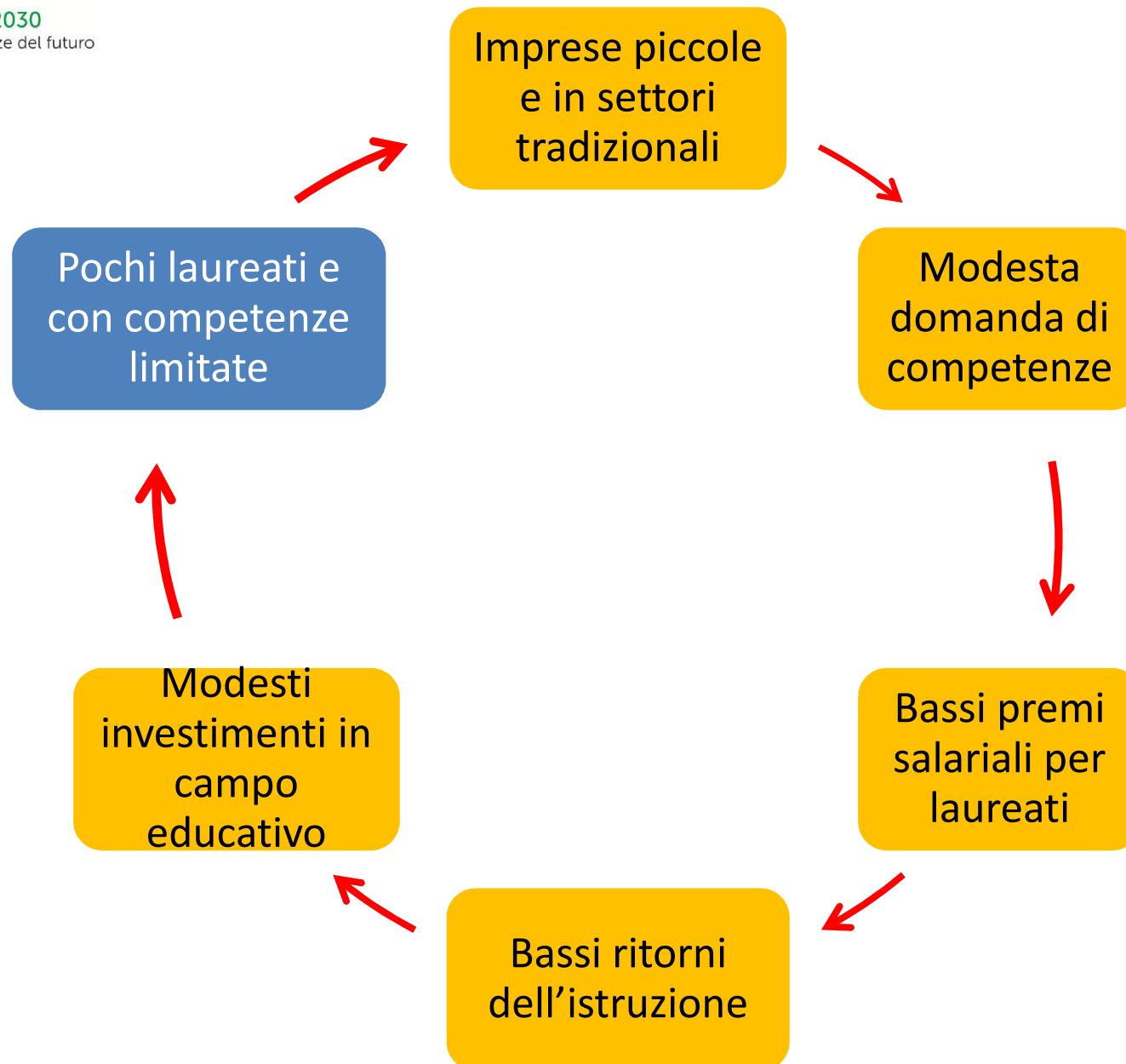
Leadership e competenze del futuro





ORIZZONTE 2030

Leadership e competenze del futuro





ORIZZONTE 2030

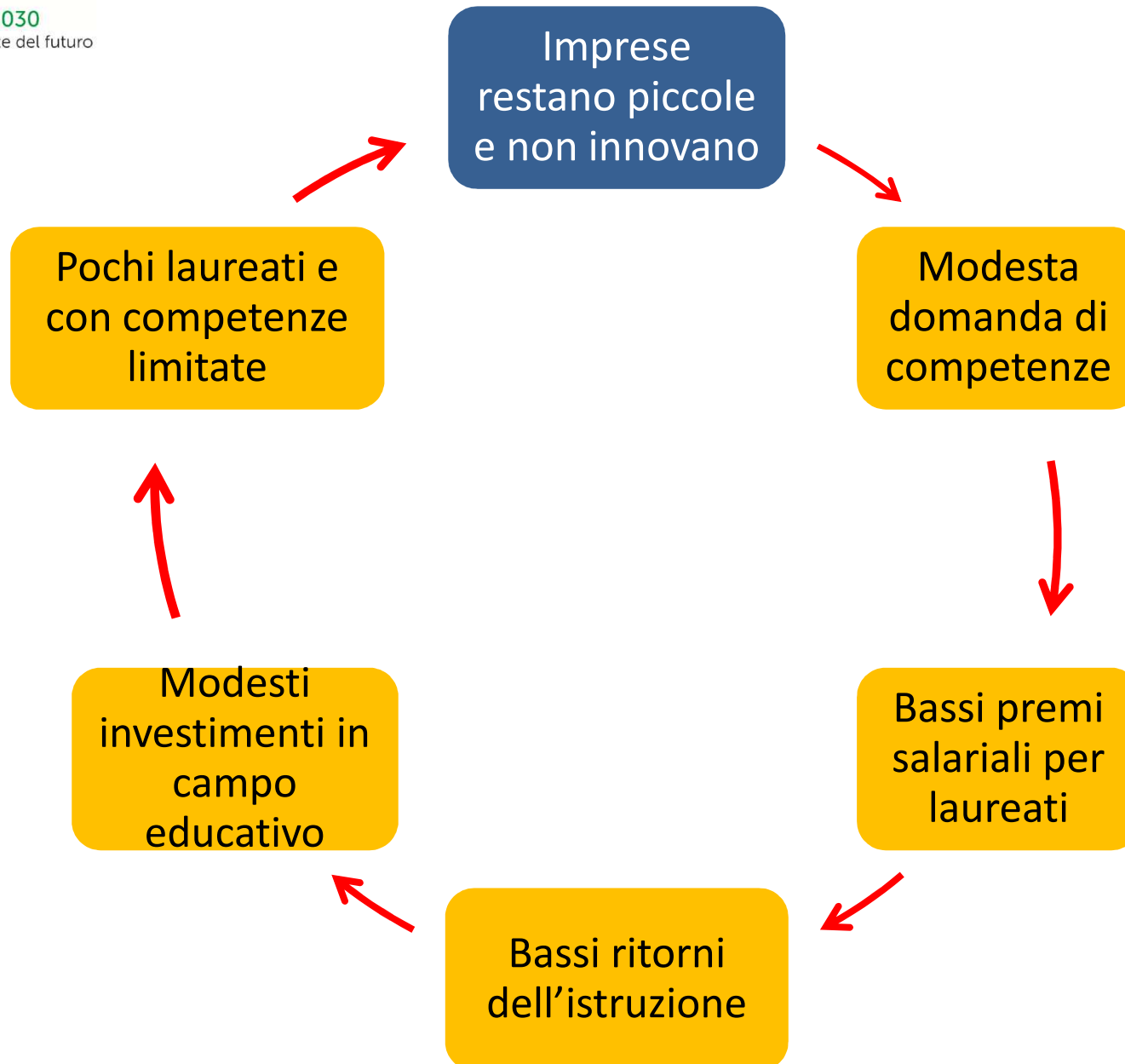
Leadership e competenze del futuro





ORIZZONTE 2030

Leadership e competenze del futuro





ORIZZONTE 2030

Leadership e competenze del futuro

Scenario A

Restituisce un'Italia più povera e più periferica

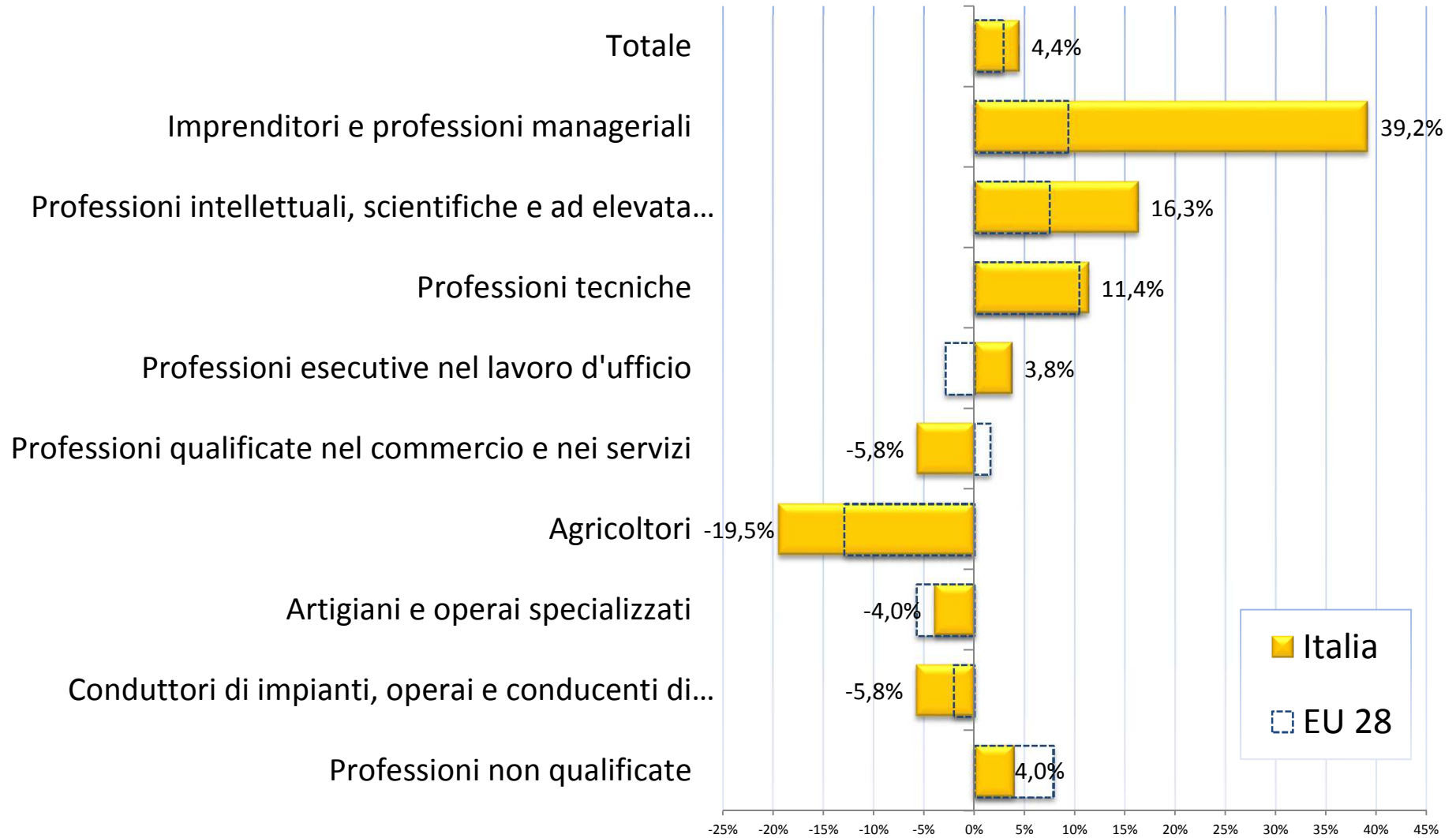


Scenario B

- **Costruito da «professionisti delle previsioni» (CEDEFOP)**
- **Realizzato grazie a un complesso modello econometrico**
- **Illustra le tendenze dell'occupazione dal 2015 al 2025**
- **Il «baseline scenario» descrive il futuro più probabile per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro**
- **Prosegue le tendenze osservate nei decenni scorsi, tanto sul versante demografico quanto su quello economico.**
- **Illustra un futuro fortemente realistico, con una piccola dose di ottimismo**



Variazioni previste nell'occupazione dal 2015 al 2025, per gruppi professionali. Confronto tra Italia e Europa a 28



Fonte: CEDEFOP 2016 Skills forecast



ORIZZONTE 2030

Leadership e competenze del futuro

Scenario B

Cresce la domanda di titoli di studio elevati





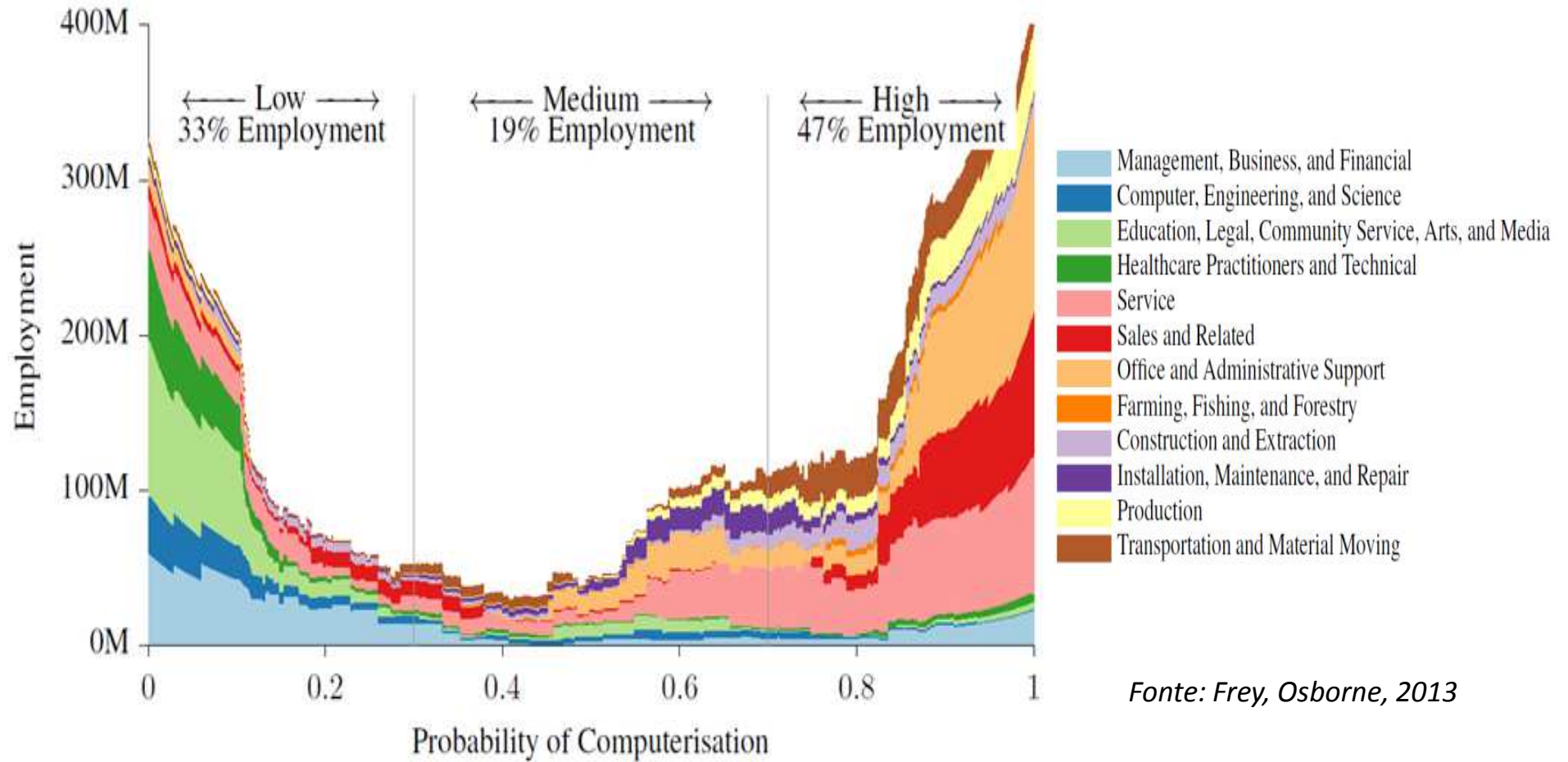
Un'accelerazione nel processo di informatizzazione?

Secondo Frey e Osborne (Oxford Un.) tre tipologie di compiti continueranno a essere proibitivi per le macchine, almeno sull'arco dei prossimi due decenni:

- i compiti che implicano una **notevole sensibilità percettiva**, in particolare tattile, e una grande precisione nel manipolare gli oggetti;
- i compiti che richiedono **intelligenza creativa**, ossia la capacità di avere idee originali e brillanti per affrontare una determinata situazione o per risolvere un dato problema;
- i compiti che richiedono **intelligenza sociale**, ossia capacità di interagire con persone tenendo anche conto della loro sfera emotiva, per finalità negoziali, di persuasione, di conforto ecc.



Occupazione per esposizione al rischio di informatizzazione

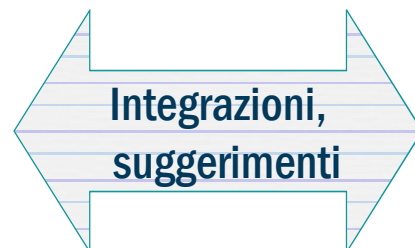
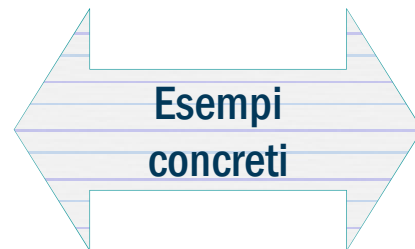


Fonte: Frey, Osborne, 2013



Quali competenze serviranno?

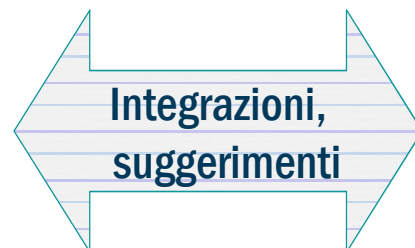
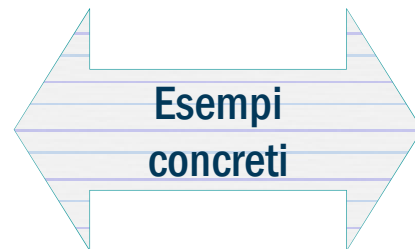
Aziende
Alitalia
Bosch
Edison
Epta
Esaote
Ferrero
Fiat-FCA
Il Sole 24 ore
Maersk
Miroglio group
Pininfarina
Pirelli
Prysmian Group
Telecom
Terna
Società di consulenza
Boston Consulting
Praxi
Formazione della PA
Formez
Scuola Nazionale dell'Amministrazione



Competenze Trasversali	
1	Capacità di risolvere problemi ossia applicare in una situazione reale quanto appreso, individuando gli ambiti di conoscenze che meglio consentono di affrontarla.
2	Capacità di analizzare e sintetizzare informazioni ossia acquisire, organizzare e riformulare dati e conoscenze provenienti da diverse fonti.
3	Capacità di formulare giudizi in autonomia ossia interpretare le informazioni con senso critico e prendere decisioni conseguenti.
4	Capacità di comunicare efficacemente ossia trasmettere informazioni e idee in forma sia orale sia scritta in modo chiaro e formalmente corretto, esprimendole in termini adeguati rispetto agli interlocutori specialisti o non specialisti del settore.
5	Capacità di apprendere in maniera continuativa ossia sapere riconoscere le proprie lacune e identificare strategie efficaci volte all'acquisizione di nuove conoscenze e competenze.
6	Capacità di lavorare in gruppo ossia coordinarsi con altre persone, anche di diverse culture e specializzazioni professionali, integrandone le competenze.
7	Essere intraprendente ossia saper sviluppare idee innovative, progettarne e organizzarne la realizzazione, gestire le necessarie risorse ed essere disposto a correre rischi per riuscirci.
8	Capacità di organizzare e pianificare ossia realizzare idee e progetti tenendo conto anche del tempo e delle altre risorse a disposizione.

Quali competenze serviranno?

Aziende
Alitalia
Bosch
Edison
Epta
Esaote
Ferrero
Fiat-FCA
Il Sole 24 ore
Maersk
Miroglio group
Pininfarina
Pirelli
Prysmian Group
Telecom
Terna
Società di consulenza
Boston Consulting
Praxi
Formazione della PA
Formez
Scuola Nazionale dell'Amministrazione



Competenze Trasversali	
1	Capacità di risolvere problemi ossia applicare in una situazione reale quanto appreso, individuando gli ambiti di conoscenze che meglio consentono di affrontarla.
2	Capacità di analizzare e sintetizzare informazioni ossia acquisire, organizzare e riformulare dati e conoscenze provenienti da diverse fonti.
3	Capacità di formulare giudizi in autonomia ossia interpretare le informazioni con senso critico e prendere decisioni conseguenti.
4	Capacità di comunicare efficacemente ossia trasmettere informazioni e idee in forma sia orale sia scritta in modo chiaro e formalmente corretto, esprimendole in termini adeguati rispetto agli interlocutori specialisti o non specialisti del settore.
5	Capacità di apprendere in maniera continuativa ossia sapere riconoscere le proprie lacune e identificare strategie efficaci volte all'acquisizione di nuove conoscenze e competenze.
6	Capacità di lavorare in gruppo ossia coordinarsi con altre persone, anche di diverse culture e specializzazioni professionali, integrandone le competenze.
7	Essere intraprendente ossia saper sviluppare idee innovative, progettarne e organizzarne la realizzazione, gestire le necessarie risorse ed essere disposto a correre rischi per riuscirci.
8	Capacità di organizzare e pianificare ossia realizzare idee e progetti tenendo conto anche del tempo e delle altre risorse a disposizione.



ORIZZONTE 2030

Leadership e competenze del futuro

Verso lo scenario C

- A contare saranno più le competenze, e meno i titoli di studio
- Verso una spvincializzazione del dibattito
- 5 vantaggi comparati dei laureati (paradosso): *learning agility*, visione di insieme, autonomia, comunicazione, capacità di assorbimento
- Maggiore attenzione discriminante rispetto a scuole/atenei/corsi di provenienza
- Le competenze sono vive: le imprese dovranno saperle coltivare (giudizio delle giovani generazioni)
- ...
- ...





ORIZZONTE 2030

Leadership e competenze del futuro

Grazie dell'attenzione!

molina@fga.it

