



The Great Realization:

tendenze in accelerazione, rinnovata urgenza

Uno sguardo allo scenario del mondo del lavoro nel 2022

Report Italia



ManpowerGroup®

LE TENDENZE CHE ACCOMPAGNANO LA TRASFORMAZIONE NON SONO NUOVE, MA SONO DA POCO DIVENTATE URGENTI

Il mercato del lavoro è dinamico e cambia per diverse ragioni: alcune cicliche, alcune strutturali e, come abbiamo visto di recente, anche come conseguenza della pandemia. Pensiamo che la maggior parte delle anomalie relative alla pandemia siano transitorie, ma non sappiamo ancora quando arriveremo alla nuova normalità.

- **Questa ripresa è un unicum:** la richiesta di competenze è alle stelle in molti mercati, ma i livelli di disoccupazione restano alti e la partecipazione della forza lavoro non cresce.
- **La crescita economica resta disomogenea:** alcuni mercati hanno buone prestazioni mentre altri stentano, ostacolati da varianti del Covid, tassi di vaccinazione e difficoltà relative alla supply chain.
- **Si sono diffusi nuovi modelli di lavoro:** probabilmente soluzioni ibride, lavoro in remoto (il cosiddetto “smart working”) e maggior flessibilità saranno prevalenti anche nel 2022.
- **Le aziende cercano soluzioni flessibili e strategiche per la propria forza lavoro:** così facendo, cercano di soddisfare la grande richiesta di beni e servizi, oggi e nel lungo termine.

“La ripresa delle assunzioni post-pandemia, che è in corso da un po’ di tempo, continuerà con slancio nel 2022, e i datori di lavoro prevedono una forte richiesta di talenti nei settori chiave”. ~ Jonas Prising, Presidente e CEO ManpowerGroup

The Great Realization:

TENDENZE IN ACCELERAZIONE, RINNOVATA URGENZA

TENDENZA 1 Il lavoro a misura dei lavoratori

TENDENZA 2 Priorità al benessere mentale

TENDENZA 3 La separazione tra casa e lavoro

TENDENZA 4 Culture Matters

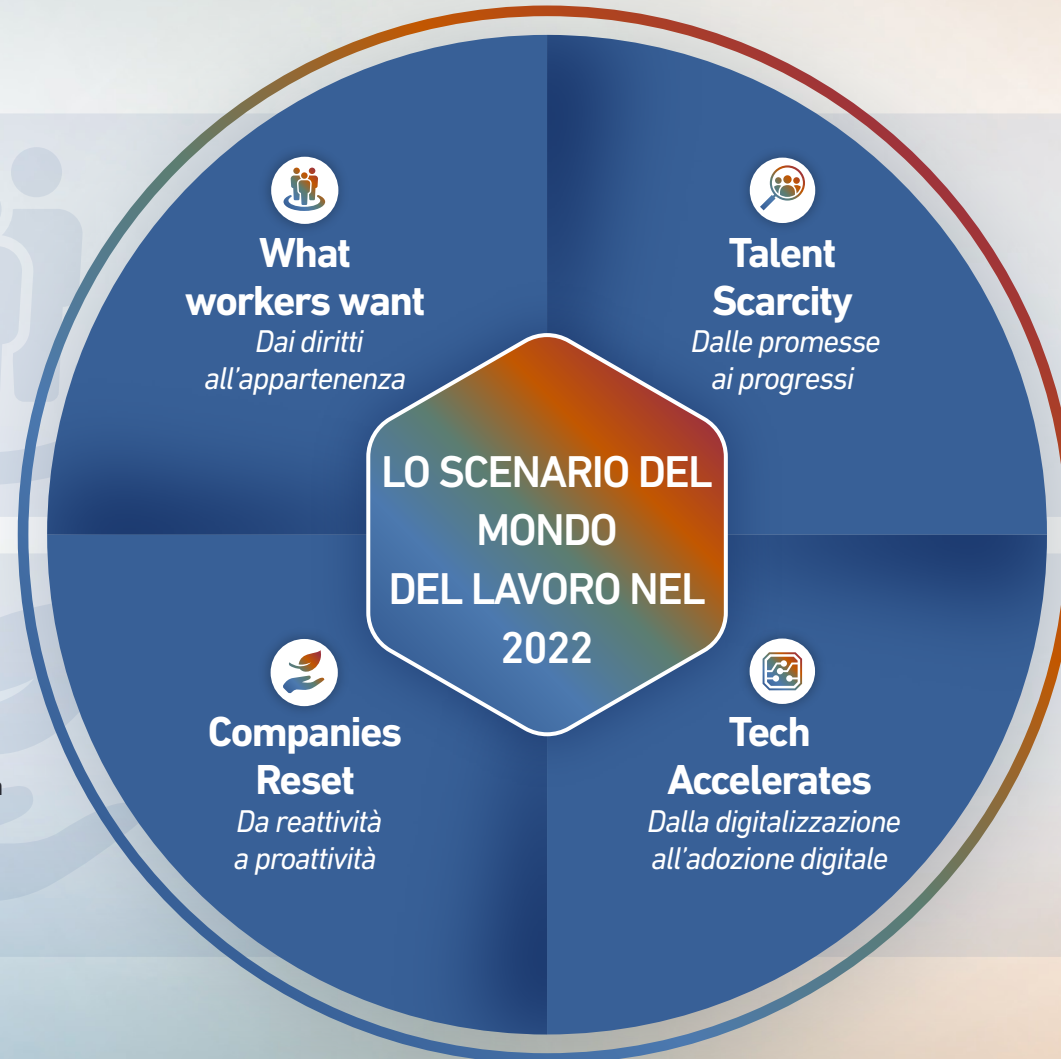
TENDENZA 5 La crescita di voci diverse e attivisti

TENDENZA 17 Dal net zero al net positive

TENDENZA 18 La gestione strategica dei talenti

TENDENZA 19 Aumenta la fiducia verso le aziende

TENDENZA 20 La nuova definizione di rischio e resilienza



TENDENZA 6 La scarsità di competenze porta i datori di lavoro a usare la creatività

TENDENZA 7 La fine dell'era delle generazioni

TENDENZA 8 Dalla recessione alla ripresa: uno sguardo sul mondo femminile

TENDENZA 9 DEIB: progressi, non promesse

TENDENZA 10 Il futuro del lavoro al servizio delle famiglie

TENDENZA 11 L'iperconnessione dei punti di forza umani

TENDENZA 12 Dalla digitalizzazione all'adozione in velocità

TENDENZA 13 La nuova alba della tecnologia sostenibile

TENDENZA 14 IA per la diversità e l'uguaglianza

TENDENZA 15 Aumento dei salari sostenuto da crescita della produttività

TENDENZA 16 Smart People Analytics



What Workers Want

Da sopravvivere a prosperare sul lavoro



L'81% si aspetta che i programmi di formazione li aiutino a tenere aggiornate le proprie competenze.

Il potere è in mano alle persone

I lavoratori vogliono che le aziende offrano di più, mettendo al primo posto benessere e motivazione, e fornendo al contempo benefit come flessibilità, stipendio competitivo, buone condizioni di lavoro e sviluppo delle competenze.

Molti si aspettano anche una posizione più netta in merito a questioni socio-economiche, perché la condivisione dei valori è importante.

Fonte: [2021 Edelman Trust Barometer: The Belief Driven Employee](#)



IL LAVORO A MISURA DEI LAVORATORI: FLESSIBILITÀ, LOCATION E SCOPO

La possibilità di gestire individualmente il proprio lavoro non sarà più riservata solo a poche figure. Ognuno, indipendentemente dal ruolo occupato (dalla linea di produzione all'ufficio), inizierà a considerare flessibilità, salari equi e più autonomia come la "norma" di riferimento, ridefinendo le aspettative base di lavoro e lavoratori.

Porre i valori al centro della visione aziendale, leader empatici e una cultura del lavoro basata sulla fiducia saranno fattori net positive con cui attrarre e fidelizzare i talenti e coinvolgere i team in remoto. La proposta di valore per il dipendente avrà la precedenza.

I 3 FATTORI PRINCIPALI PER IL LAVORO FLESSIBILE IN ITALIA:

- Scegliere l'orario di inizio e fine giornata (51%)
- Più giorni di vacanza (39%)
- Opzioni di ufficio davvero flessibili (38%)



Fonte: Sondaggio *What Makes Workers Thrive*, ManpowerGroup, dicembre 2021

Il 49% dei dipendenti cambierebbe organizzazione per ottenere maggior benessere.

Fonte: Mercer *Global Talent Trends* 2020-21



PRIORITÀ AL BENESSERE MENTALE — PREVENIRE È MEGLIO CHE CURARE

Il benessere mentale sta diventando una priorità, andando ad ampliare in maniera esponenziale il concetto di salute e sicurezza. Un movimento di massa volto a rompere il tabù del silenzio spingerà i datori di lavoro ad accettare in pieno i nuovi obblighi di tutela, ovvero proteggere salute mentale, guadagni, impiegabilità e benessere.

Ci aspettiamo un numero maggiore di iniziative per prevenire il burnout, creare resilienza e rafforzare il benessere mentale.

A livello globale, 3 dipendenti su 10

vorrebbero più giorni dedicati alla salute mentale per prevenire il burnout.

In Italia, il 39% degli intervistati sceglierebbe, tra i benefit, di avere più giorni di ferie per prevenire il burnout.

Fonte: Sondaggio *What Makes Workers Thrive*, ManpowerGroup, dicembre 2021





What Workers Want | Talent Scarcity | Tech Accelerates | Companies Reset

CONTINUA LA SEPARAZIONE TRA CASA E LAVORO

Le modalità di lavoro ibride e il lavoro non collegato a un luogo specifico sono più richiesti che mai. Le persone desiderano mantenere le innovazioni positive emerse durante la pandemia e dare nuova forma al mondo del lavoro secondo le proprie esigenze, trovando un equilibrio tra vita privata e lavoro e coltivando flessibilità, interazione, collaborazione e rapporti umani in un modo per loro conveniente.

Il paradosso ibrido proseguirà, mentre si continuano a testare e sperimentare forme di flessibilità che siano utili per tutti. I CHRO si trovano davanti a una nuova sfida: ripensare il mondo delle assunzioni, dell'onboarding e del benessere dei dipendenti secondo la chiave del lavoro digitale.



In Italia e nel mondo, 4 persone su 10 vorrebbero scegliere quando lavorare da remoto e avere la flessibilità di cambiare i giorni ogni settimana.
In Italia, 7 lavoratori su 10 sceglierebbero flessibilità di orario di inizio e fine lavoro.

Fonte: Sondaggio *What Makes Workers Thrive*, ManpowerGroup, dicembre 2021

TENDENZA 4

3 lavoratori su 4, in Italia e nel mondo, vogliono sentirsi motivati e appassionarsi al proprio lavoro.

7 su 10 credono che il lavoro che svolgono sia importante e desiderano che il proprio contributo sia riconosciuto dalla dirigenza.

L'Italia è il Paese che registra la percentuale più elevata di questa risposta rispetto agli altri Paesi (77%), seguita da chi reputa molto importanti le opportunità di apprendimento di nuove skills (74%) e il career coaching (65%).

Fonte: Sondaggio *What Makes Workers Thrive*, ManpowerGroup, dicembre 2021



What Workers Want

| Talent Scarcity | Tech Accelerates | Companies Reset

CULTURE MATTERS: ATTRARRE E FIDELIZZARE QUEI TALENTI PER CUI LA STRATEGIA È IL PANE QUOTIDIANO

Una Employee Value Proposition in grado di apportare scopo, benessere e leadership empatica nel mondo digitale sarà necessaria per cambiare la cultura aziendale, creare fiducia, fidelizzare i team che lavorano in remoto e arricchire l'esperienza dei dipendenti.

In quest'epoca di carenza di talenti, i datori di lavoro migliori se ne renderanno conto in prima persona: se non investiranno in una cultura aziendale pronta a crescere, sarà difficile mettere in atto la propria strategia, e dovranno quindi prepararsi a perdere talenti a favore delle aziende più preparate.



What Workers Want | Talent Scarcity | Tech Accelerates | Companies Reset

LA CRESCITA DI VOCI DIVERSE E ATTIVISTI

La crescente richiesta di stipendi più alti, condizioni di lavoro flessibili, maggiori benefit e azioni climatiche concrete è alimentata dai social media, anche senza il supporto dei sindacati.

Nel 2021, i lavoratori di tutti i settori si sono sollevati, hanno fatto sentire la propria voce e hanno scelto di lasciare il proprio posto di lavoro. Dipendenti e clienti vogliono investire il proprio tempo e le proprie risorse in organizzazioni che agiscono da attori protagonisti, come cittadini globali, pilastri della comunità e portavoce della causa ambientalista.

Il 64% dei dipendenti vorrebbe contribuire a migliorare la società col proprio lavoro. In Italia lo pensa il **69%** degli intervistati.

In Italia, 2 dipendenti su 3 vogliono lavorare per aziende con i loro stessi valori. Il dato rispecchia la media globale.



Fonte: Sondaggio *What Makes Workers Thrive*, ManpowerGroup, dicembre 2021



Talent Scarcity

Dalle promesse ai progressi



In Italia, l'**85%** dei datori di lavoro non riesce a trovare le competenze di cui ha bisogno: è la cifra più alta da 15 anni a questa parte.

Chi possiede il talento ha in mano il futuro

Il cambiamento di fattori demografici (come il significativo calo delle nascite, la riduzione della mobilità internazionale e l'aumento dei giovani pensionati) ha portato a una scarsità di talenti.

Ora è il momento di diventare sempre più creativi nell'attrarre, formare, riconvertire e fidelizzare i dipendenti più competenti.

Fonte: Sondaggio *Talent Shortage*, ManpowerGroup, 2021



Talent Scarcity

| What Workers Want | Tech Accelerates | Companies Reset

LA TALENT SCARCITY SPINGE LA CREATIVITÀ DELLE AZIENDE

La rivoluzione delle competenze è in atto. Carenza record di talenti, aumento degli stipendi e corsa alla riconversione delle competenze: il mercato del lavoro è in subbuglio.

Reskilling e upskilling diventeranno non negoziabili per i singoli e le organizzazioni, perché i ruoli continuano a richiedere più competenze che mai, con una forte richiesta di conoscenze tecnologiche e umane.

I datori di lavoro diventeranno sempre più creativi nel padroneggiare l'arte della flessibilità e attrarre, fidelizzare e formare i talenti.

Il **58%** dei dipendenti avrà bisogno di nuove skill per eseguire il proprio lavoro.

Fonte: [Gartner](#)



Oltre il **30%** delle aziende prevede di aumentare gli stipendi per attrarre e fidelizzare i talenti.

1 datore di lavoro su 5 prevede di offrire maggiori benefit, come più giorni di ferie.

In Italia, le preferenze degli intervistati sono su orari di lavoro più flessibili (**42%**) e piani di formazione, sviluppo delle competenze o tutoring (**37%**).

Fonte: Previsioni ManpowerGroup sull'Occupazione - Quarto trimestre 2021



Talent Scarcity | What Workers Want | Tech Accelerates | Companies Reset

LA FINE DELL'ERA DELLE GENERAZIONI NIENTE PIÙ BOOMER, MILLENNIAL O GEN Z?

Dipendenti di tutte le età richiederanno un approccio personalizzato, senza essere incasellati, etichettati o messi a confronto tra loro.

I lavoratori più giovani andranno a ingrossare le fila della forza lavoro e, con l'aumento dell'inflazione e il calo dei risparmi, l'uscita dalla pandemia porterà a un boom della *gig economy* tra tutte le generazioni.



**Gli under 35 costituiranno il 75%
della forza lavoro entro il 2030.**

Fonte: Deloitte

TENDENZA 8



Talent Scarcity

| What Workers Want | Tech Accelerates | Companies Reset

DALLA RECESSIONE ALLA RIPRESA: UNO SGUARDO SUL MONDO FEMMINILE

Il tentativo di colmare il divario di genere ha subito un duro stop, e i tassi con cui le donne abbandonano il mondo del lavoro sono allarmanti.

L'esodo di massa da settori in cui la presenza femminile è dominante (come istruzione, sanità e hospitality) coincide con la crescita di settori quali tecnologia, logistica e vendite, in cui le donne sono sotto-rappresentate.

Ci sono sempre più donne laureate, con voti superiori agli uomini anche nelle materie scientifiche. Gli imprenditori che offrono più scelte e flessibilità e prestano maggior attenzione alle performance più che alle presenze saranno in grado di attrarre e fidelizzare le menti migliori e più brillanti, mantenendo al contempo il controllo su skill e crescita.

Il 51% delle donne è meno ottimista circa le proprie prospettive di carriera rispetto a prima della pandemia, e il 57% afferma di voler lasciare il proprio lavoro entro i prossimi due anni.

Fonte: Deloitte Women @ Work Global Outlook 2021





Talent Scarcity

| What Workers Want | Tech Accelerates | Companies Reset

DIVERSITÀ, UGUAGLIANZA, INCLUSIONE E APPARTENENZA: PROGRESSI, NON PROMESSE

La diffusa polarizzazione rispetto a idee politiche, etnie, identità e generazioni spingerà sempre più spesso le aziende ad adottare una posizione rispetto a queste istanze sociali.

Tutte le parti coinvolte, come investitori, regolatori, clienti e dipendenti, si aspetteranno maggior trasparenza sui progressi, quindi le promesse non saranno più sufficienti e tutti dovranno assumersi le proprie responsabilità.

Le organizzazioni dovranno integrare diversità, uguaglianza, inclusività e appartenenza in maniera visibile, affinché tutti possano godere di ripresa economica, progressi tecnologici e giustizia climatica.



Oltre il **30%** delle aziende ha già implementato programmi di formazione su diversità e inclusione.

1 azienda su 5 prevede di lanciarli entro i prossimi sei mesi.

Fonte: Previsioni ManpowerGroup sull'Occupazione - Quarto trimestre 2021



Quasi 1 lavoratore su 4 (in Italia sono il 27%) è alla ricerca di aziende in grado di fornire benefit come il congedo per genitori e caregiver.

Fonte: Sondaggio *What Makes Workers Thrive*, ManpowerGroup, dicembre 2021



Talent Scarcity | What Workers Want | Tech Accelerates | Companies Reset

RAGIONE E SENTIMENTO: IL FUTURO DEL LAVORO AL SERVIZIO DELLE FAMIGLIE

Ripensare al futuro del lavoro implica prendere in considerazione non solo tecnologia, robotica e apprendimento automatico, ma anche famiglia e relazioni.

I datori di lavoro che offrono ai caregiver (di qualsiasi genere) scelta e flessibilità e danno maggiore peso alla performance, piuttosto che alla presenza, saranno in grado di attrarre e fidelizzare i talenti migliori e più brillanti.



Tech Accelerates

Dalla digitalizzazione all'adozione digitale

Più dell'**80%** dei datori di lavoro ha accelerato la digitalizzazione in risposta al COVID-19.

La rivoluzione tecnologica ha raggiunto una velocità incredibile

Gli investimenti in digitalizzazione sono cresciuti proprio a causa della pandemia, e consumatori e dipendenti si aspettano che la tecnologia possa semplificare lavoro e vita privata.

Per le organizzazioni è ancora più urgente fornire nuova formazione al personale affinché possa tradurre i dati in *insight*, prendere decisioni data-driven e coniugare apprendimento umano e automatico per creare nuovo valore.

Fonte: Report Future of Jobs, World Economic Forum



UMANI VS. ROBOT: IPERCONNESSIONE DEI PUNTI DI FORZA UMANI

La tecnologia ha assunto un ruolo centrale in ogni aspetto della nostra vita, ed è quindi necessario rinsaldare le relazioni con lavoro e colleghi per migliorare produttività e creatività.

Apprendimento automatico e dati sulla forza lavoro consentiranno di prevedere le potenziali performance, associando individui e opportunità ideali, e aiuteranno le persone a conoscersi meglio.

Macchine intelligenti e IA consentiranno alle persone di specializzarsi nei punti di forza degli esseri umani: empatia e onestà, giudizio e creatività, coaching, compassione e molto altro.



1 organizzazione su 3 prevede di investire di più nelle tecnologie IA, compreso l'apprendimento automatico, nel prossimo anno.

Fonte: Previsioni ManpowerGroup sull'Occupazione - Primo trimestre 2022





Tech Accelerates | What Workers Want | Talent Scarcity | Companies Reset

COLMARE IL DIVARIO: DALLA DIGITALIZZAZIONE ALL'ADOZIONE IN VELOCITÀ

Le tecnologie avanzate hanno un impatto sempre crescente su come le aziende trasformano i propri business model, migliorano le esperienze di clienti e dipendenti e creano strategie data-driven.

Ma investire in tecnologia e innovazione e metterle in atto è la parte facile. La sola trasformazione digitale non è un fattore differenziante.

Le capacità umane e l'adozione della giusta cultura nell'intera azienda sono fondamentali per adozione tecnologica, ROI rapido e trasformazione continua. Si tratta di fattori essenziali per giungere a nuove opportunità di creare valore.

1 organizzazione su 5 a livello globale fatica nel trovare talenti nel mondo tech, inclusi project manager per l'IT, sviluppatori di software, analisti di sicurezza informatica e specialisti in IA e apprendimento automatico.

Fonte: Previsioni ManpowerGroup sull'Occupazione - Primo trimestre 2022





Tech Accelerates | What Workers Want | Talent Scarcity | Companies Reset

LA NUOVA ALBA DELLA TECNOLOGIA SOSTENIBILE

La tecnologia può anche essere usata per ridurre le emissioni, trasformare la supply chain e incoraggiare i comportamenti positivi. I giganti della tecnologia competono per essere i primi ad aprirsi al metaverso, e la fusione di mondi fisici e digitali diventerà una delle nuove principali tendenze, creando nuove opportunità per reimmaginare riunioni e lavoro ibrido con un minor impatto ambientale.

1 organizzazione su 3 prevede di creare strutture interne per piattaforme di e-commerce e scambio digitale, big data analytics, cloud computing e IoT.

Fonte: Previsioni ManpowerGroup sull'Occupazione - Primo trimestre 2022





Nonostante maggiori investimenti in tecnologie IA in tutti i settori, **1** organizzazione su **5** non riesce a trovare un numero sufficiente di specialisti in IA e apprendimento automatico per i ruoli che richiedono queste competenze.

Fonte: Sondaggio MEOS, ManpowerGroup - Primo trimestre 2022



Tech Accelerates | What Workers Want | Talent Scarcity | Companies Reset

AUMENTARE LA DIVERSITÀ E RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE ATTRAVERSO L'IA

Una maggior comprensione della neurodiversità significa che l'intelligenza artificiale deve avere un filtro in grado di individuare talenti di diverso tipo, senza escludere quelli atipici. Le organizzazioni riconosceranno il valore dei match realizzati con l'apprendimento automatico e della previsione delle performance, e potranno così aiutare le persone a conoscersi meglio e creare un percorso di impiegabilità, uguaglianza e maggior prosperità.



Tech Accelerates | What Workers Want | Talent Scarcity | Companies Reset

WIN - WIN = QUANDO L'AUMENTO DEGLI STIPENDI È FINANZIATO DA UNA MAGGIORE PRODUTTIVITÀ

Le organizzazioni cercano di bilanciare stipendi più alti e incremento della produttività. E i policy maker preferiscono questa dinamica perché al momento non ci sono pressioni di inflazione in corso o latenti, dato che le potenzialità dell'economia sono in espansione. La tecnologia porterà a produrre di più con gli stessi input esistenti, o a produrre la stessa quantità con un minor numero di input.

I ruoli in IT (23%) e **manifattura** (21%) riscontreranno un **cambiamento più significativo del numero di dipendenti a causa di un maggior investimento nelle tecnologie.**



Fonte: Previsioni ManpowerGroup sull'Occupazione - Primo trimestre 2022



Tech Accelerates | What Workers Want | Talent Scarcity | Companies Reset

GLI SMART ANALYTICS PORTERANNO A DECISIONI DATA-FIRST

Fornire ai dipendenti un'esperienza digitale fluida e scalabile richiederà un cambiamento di infrastruttura tecnologica, practice dirigenziali e modelli di engagement per dipendenti e clienti. Dati e *analytics* su forza lavoro e talenti saranno alla base dell'utilizzo della tecnologia per identificare i profili migliori per un ruolo e prevederne le potenziali prestazioni. I datori di lavoro avranno ancora più dati da gestire e da cui imparare, perché i lavoratori saranno spinti a condividere un numero maggiore di informazioni e i pool di dati verranno aggregati.

Fonte: Harvard Business Review, *Ace the Assessment*

Il 76% delle organizzazioni con oltre **100 dipendenti** si basa su strumenti di valutazione come test attitudinali e della personalità per le assunzioni esterne.





Companies Reset

Gestione della forza lavoro: da reattiva a proattiva



L'83% delle organizzazioni deve essere più agile e veloce per restare al passo con i cambiamenti.

Companies Reset

Le aziende sono sempre più sofisticate: sono in trasformazione e cercano modelli operativi più agili, supply chain più resilienti, partner più green e consolidati e soluzioni in grado di far fronte a competizione feroce, imprevedibilità e maggior trasparenza.

Fonte: [Orange Business Services](#)



2 organizzazioni su 3 indicano gli ESG come un focus fondamentale.

Per 6 aziende su 10 il proprio scopo è **strettamente** legato agli ESG.

Fonte: Mercer *Global Talent Trends* 2020-21



Companies Reset | What Workers Want | Talent Scarcity | Tech Accelerates

DAL NET ZERO AL NET POSITIVE

La trasparenza nel campo degli ESG, la crescita del capitalismo degli stakeholder e la convergenza di standard e reportistica richiedono con urgenza alle aziende di guidare la transizione.

I regolamenti in merito all'azione climatica e l'impegno a raggiungere net zero in termini di emissioni sono sempre più comuni, e la prossima frontiera sarà l'importanza dell'impatto sociale delle aziende.



L'OTTIMIZZAZIONE DELLA FORZA LAVORO TRAMITE LA GESTIONE STRATEGICA DEI TALENTI

In risposta alle trasformazioni del mercato emergeranno nuovi comportamenti e modelli operativi agili, che spaziano dalle tecnologie digitali al cambiamento nelle preferenze dei consumatori.

La capacità di trasformare i dati in *insight* di valore sarà fondamentale per gestire il rischio associato al capitale umano, inclusa l'integrazione responsabile di lavoratori a contratto, freelance e a chiamata.

Il consolidamento e la resilienza dei fornitori saranno un valore aggiunto per mitigare l'incertezza e gestire i rischi associati alla forza lavoro.



Il 68% delle aziende menziona il “consolidamento dei fornitori di **soluzioni del personale**” come strategia di **gestione della forza lavoro** attuata dalla propria **organizzazione**.

Fonte: Sondaggio *Workforce Solutions Buyer*, Staffing Industry Analysts (SIA), 2020



Companies Reset | What Workers Want | Talent Scarcity | Tech Accelerates

AUMENTA LA FIDUCIA VERSO LE AZIENDE

I datori di lavoro diventano la fonte di informazioni più affidabile, superando governi e mezzi di comunicazione. Adottare un'agenda incentrata sui valori diventa un fattore net positive per attrarre e fidelizzare i talenti.

I dipendenti richiedono un approccio sempre più “empatico”, e tutti gli schieramenti politici si aspettano che i CEO siano alla testa di questo cambiamento. Il ruolo delle aziende diventerà sempre più ampio, dalla lotta al razzismo alla promozione di cause come vaccinazione e diritto di voto.

7 lavoratori su 10 affermano che per loro è importante avere leader da seguire e di cui fidarsi.

2 su 3, sia a livello globale che in Italia, vogliono lavorare per organizzazioni di cui condividono i valori.



Fonte: Sondaggio *What Makes Workers Thrive*, ManpowerGroup, dicembre 2021



LA NUOVA DEFINIZIONE DI RISCHIO E RESILIENZA

La fragilità delle supply chain, acuita da fattori quali crisi climatica, richieste dei consumatori e carenza di competenze, è un rischio cui è necessario prestare particolare attenzione.

I singoli fornitori e le filiere verticali sono fuori dai giochi, mentre acquisiscono preminenza le filiere circolari, interconnesse, regionali, resilienti e sostenibili.


La resilienza delle supply chain e il consolidamento dei fornitori saranno un valore aggiunto per mitigare l'incertezza e gestire i rischi.


Circa la metà delle organizzazioni sta rivalutando l'intera supply chain (inclusi subappaltatori e parti terze) per ridurre i rischi, e quasi il 40% prevede di agire in tal senso nei prossimi due anni.

Fonte: Orange Business Services




MANPOWERGROUP: SOLUZIONI PER L'INTERO CICLO DI VITA DELLE HR


 Workforce Consulting & Analytics

 Workforce Management

 Talent Resourcing

 Career Management

 Career Transition

 Attracting Top Talent



ManpowerGroup®



Manpower®



Experis®
ManpowerGroup



Talent
Solutions®
ManpowerGroup



Jefferson
Wells™
ManpowerGroup

Visita www.manpowergroup.com per saperne di più.