



Comunicato stampa Gruppo Adecco Svizzera

L'intelligenza artificiale contribuisce sempre più ad aggravare la penuria di manodopera : alle aziende svizzere conviene agire

Zurigo, 5.04.2024 - Un'indagine condotta su 2.000 dirigenti aziendali rivela che la maggior parte delle aziende ha un approccio sbilanciato "buy vs. build" e identifica l'urgente necessità di creare competenze per massimizzare il potenziale dell'IA e garantire l'occupabilità dei lavoratori.

Secondo un importante studio sui dirigenti delle C-Suite pubblicato oggi da Adecco Group, più della metà delle aziende intervistate in alcune delle principali economie mondiali prevede di assumere nuovi talenti per far fronte all'adozione di massa dell'Intelligenza Artificiale (IA) piuttosto che riqualificare i lavoratori esistenti, provocando una corsa alle competenze digitali. p.

I risultati di "Leading Through the Great Disruption", un'indagine condotta da Adecco Group su 2.000 leader in nove Paesi, hanno mostrato che il 66% ha dichiarato che assumerà talenti qualificati dall'IA all'esterno, rispetto ad appena il 34% che ha affermato di voler sviluppare la forza lavoro già esistente.

Data la domanda prevista di queste competenze, il 37% dei dirigenti aziendali afferma che la retribuzione dei ruoli legati all'IA "aumenterà in modo significativo" nei prossimi 12 mesi, rispetto ad appena il 24% dei colletti bianchi e al 9% dei colletti blu.

Guardando al mercato del lavoro svizzero, i risultati del nostro [Indice Svizzero della carenza di personale 2024 del Gruppo Adecco](#) mostrano che la carenza di lavoratori qualificati ha raggiunto un picco in Svizzera nel 2022, ma ci sono segnali che indicano che il problema si protrarrà nel 2023. Nonostante il calo della crescita dovuto all'attuale rallentamento economico, la carenza di competenze è aumentata del 24%, raggiungendo livelli record. Il reclutamento del personale rimane una sfida per le aziende. I posti vacanti per specialisti della salute, esperti informatici e ingegneri tecnici si stanno rivelando particolarmente difficili da coprire.

Marcel Keller, Country President del Gruppo Adecco Svizzera, afferma: "L'intelligenza artificiale sta costringendo molte aziende a ripensarsi e a prendere decisioni impegnative: O ristrutturano in modo specifico alcuni reparti/team o investono nella formazione e nello sviluppo mirato dei dipendenti esistenti. Quest'ultima soluzione è più sostenibile a lungo termine e garantisce che le conoscenze esistenti rimangano all'interno dell'azienda, ma richiede concentrazione, risorse, pazienza e perseveranza". Il divario tra acquisto e costruzione è più ampio per i talenti dell'intelligenza artificiale, ma si estende anche ad altre competenze digitali: il 62% dei leader afferma che assumerà esperti di alfabetizzazione dei dati all'esterno, rispetto al 36% che dichiara di voler riqualificare o migliorare i team. Allo stesso modo, il 60% prevede di assumere per colmare le lacune in termini di alfabetizzazione digitale, rispetto al 37% che afferma di costruire capacità in questo settore.

I leader aziendali prevedono notevoli sconvolgimenti nel mercato del lavoro in generale, con solo il 46% che dichiara di voler ricollocare i dipendenti che perdono il lavoro a causa dell'IA. Inoltre, il 41% ha dichiarato che entro cinque anni assumerà meno persone a causa della tecnologia.

L'indagine ha anche rilevato che il gap di competenze in materia di IA si estende ai vertici delle aziende, con il 57% che non ha fiducia nella capacità della propria C-Suite di comprendere i "rischi e le opportunità" offerti dall'IA. Solo il 43% di questo gruppo ha dichiarato di avere programmi di formazione formale per migliorare le competenze in materia di IA, mentre solo il 50% ha affermato di fornire indicazioni al personale su come utilizzare l'IA nel quotidiano lavorativo.



Tuttavia, nonostante la trasformazione che l'IA probabilmente porterà, i leader aziendali affermano che le competenze umane continueranno a svolgere un ruolo fondamentale per il successo di qualsiasi azienda. Una maggioranza del 57% afferma che il "tocco umano" è ancora più influente dell'IA sul posto di lavoro, mentre la creatività e l'innovazione sono citate come l'area principale in cui le competenze sono carenti.

Keller aggiunge: "Pur trovandoci in un contesto economico molto dinamico, è fondamentale mantenere la coerenza interna e investire nel potenziale interno per rafforzare la fedeltà dei dipendenti, costruire la fiducia e quindi creare insieme innovazioni e battere la concorrenza. È importante che le persone - più che mai - siano al centro di questo cambiamento. L'intelligenza artificiale è uno strumento utile che aiuta le persone a sviluppare la loro creatività e a realizzare il loro pieno potenziale".

Informazioni sulla ricerca

Adecco Group, in collaborazione con Oxford Economics, ha intervistato direttori generali, direttori tecnologici, direttori delle risorse umane, direttori finanziari e direttori operativi di settori quali l'aerospaziale, l'automobilistico, l'energia, la sanità, la vendita al dettaglio e la distribuzione negli Stati Uniti, in Canada, nel Regno Unito, in Germania, Francia, Spagna, Singapore, Australia e Giappone.

Il rapporto completo è disponibile [qui](#).

Sintesi del rapporto e raccomandazioni:

1. AI STA GIÀ FORZANDO IL CAMBIAMENTO

L'IA è entrata in molti settori aziendali e i leader dichiarano di volerne sfruttare la potenza. Il 61% dei dirigenti aziendali prevede che l'IA sarà un fattore di cambiamento per il proprio settore. Questo entusiasmo per l'IA dovrebbe essere usato come leva di cambiamento per aiutare le organizzazioni a portare avanti i piani di trasformazione. Attualmente, solo un'azienda su 10 ha compiuto progressi significativi. CFO e CEO devono essere più convinti dell'opportunità dell'IA per accelerarne l'adozione.

2. I LEADER NON SONO PRONTI

I leader devono comprendere le sfide e le opportunità dell'IA prima di poter impostare la giusta strategia. Tuttavia ci sono gravi carenze di competenze ai livelli più alti, e la maggioranza dichiara di non avere fiducia nelle competenze in materia di IA del proprio team dirigenziale. Questo ha un impatto sulla preparazione della forza lavoro. Per affrontare la rivoluzione dell'IA, i leader devono adottare una mentalità "adattiva", e in fretta.

3. UNA STRATEGIA RESPONSABILE PER I TALENTI È ALLA BASE DEL SUCCESSO DELL'AI

Fin dall'inizio, le aziende devono creare un quadro di riferimento per l'utilizzo etico e responsabile dell'IA. La costruzione della fiducia digitale è fondamentale per il successo dell'IA sul posto di lavoro. La forza lavoro deve avere fiducia nella tecnologia. Le politiche responsabili in materia di IA sono fondamentali per ottenere il consenso di tutta l'azienda, per costruire la fiducia e per ottenere un vantaggio nell'adozione dell'IA.

4. UNA STRATEGIA DI TALENTO "BUY VS BUILD" NON È SOSTENIBILE

Il mercato del lavoro sarà sempre più competitivo, poiché quasi tutti i ruoli richiedono competenze digitali e tecnologiche. La maggior parte delle aziende prevede di assumere piuttosto che formare i team esistenti. Questo approccio rischia di creare una carenza di competenze che fa aumentare i salari. Le organizzazioni devono creare competenze rilevanti all'interno della propria forza lavoro per evitare di gonfiare la carenza di competenze e garantire invece l'occupabilità dei lavoratori.

5. L'AI PUÒ CONTRIBUIRE A CREARE UN'AZIENDA INCENTRATA SULL'UOMO



THE ADECCO GROUP

I leader devono rafforzare le competenze con il coaching, la formazione e lo sviluppo della leadership. Le aziende devono affrontare enormi lacune in termini di creatività, innovazione e pensiero critico. L'IA dovrebbe essere utilizzata per sbloccare il potenziale umano, liberandolo dal peso di compiti ad alta intensità di lavoro. L'IA ha inoltre un ruolo fondamentale nel rafforzare le competenze trasferibili e nell'alimentare la mobilità interna.

Contatto

Ufficio stampa del Gruppo Adecco Svizzera

Annalisa Job, tel. +41 79 560 48 32, press.office@adecgroup.ch

La famiglia di marchi del Gruppo Adecco Svizzera



THE ADECCO GROUP

Adecco

AKKODIS

LHH

Adia

CA GENERAL ASSEMBLY

pontoon

Informazioni sul Gruppo Adecco Svizzera

The Adecco Group Svizzera è leader nel mercato svizzero delle risorse umane. Con oltre 700 dipendenti in più di 50 sedi in tutte le regioni linguistiche, ogni anno aiutiamo circa 26'000 lavoratori qualificati a cogliere nuove sfide professionali. Offriamo soluzioni su misura per le piccole, medie e grandi imprese nella gestione del personale: collocamento a tempo indeterminato, collocamento temporaneo, servizi di payroll, outsourcing e outsourcing di interi processi Human Resources, pianificazione delle carriere, sviluppo e mobilità dei talenti. In Svizzera siamo rappresentati dai seguenti marchi: Adecco, Adia, Akkodis, Pontoon Solutions, Lee Hecht Harrison e General Assembly.

The Adecco Group Svizzera è una società di The Adecco Group, leader mondiale nella consulenza e nelle soluzioni per la gestione dei talenti. Siamo convinti di poter preparare ogni individuo ad affrontare il futuro e ogni giorno troviamo lavoro a più di 3,5 milioni di persone. Reclutiamo, sviluppiamo e formiamo talenti in 60 Paesi, per consentire alle imprese di plasmare il futuro del lavoro. The Adecco Group ha sede a Zurigo, Svizzera (ISIN: CH0012138605) ed è quotato alla SIX Swiss Exchange (ADEN).