

[Notizie](#) [Executive](#) [Lavoro](#) [Marketplace](#) [Lookbook](#) [Eventi](#) [Dati](#) [Tendenze](#)[Home](#) / [News](#) / [Moda](#) / Lavoro e Gen Z: se non è possibile controllare il vento vanno regolate le vele

Lavoro e Gen Z: se non è possibile controllare il vento vanno regolate le vele

Scritto da Isabella Naef

6 ore fa



Per McKinsey migliorare la salute dei dipendenti significa ridurre il "presenteismo" Credits: FashionUnited, immagine generata con l'ausilio dell'Intelligenza artificiale

Il tema del lavoro, nonostante i dati che riguardano l'Italia non siano [così allarmanti](#), resta centrale visto l'attuale scenario globale, la complessa situazione geopolitica e la contrazione dei consumi. Come sottolinea McKinsey, per la Generazione Z, l'attuale contesto economico può essere comprensibilmente fonte di confusione.



Notizie Executive Lavoro Marketplace Lookbook Eventi Dati Tendenze

queste forze sulle prospettive di lavoro? Alex Panas, global leader of industries, Axel Karlsson, global leader of functional practices and growth platforms di McKinsey, sottolineano che attualmente un certo numero di appartenenti alla Generazione Z è occupato (o cerca di essere assunto) e probabilmente si interroga sul significato per loro di tutti questi titoli volatili e repentini sull'economia globale.

Secondo un'indagine McKinsey condotta a marzo, i dirigenti globali percepiscono i cambiamenti nelle politiche commerciali e l'instabilità geopolitica come le forze più destabilizzanti nell'economia globale. Infatti, la percentuale di intervistati che cita i cambiamenti legati al commercio come un rischio per l'economia globale è più che raddoppiata negli ultimi sei mesi ed è ora pari alla percentuale che indica l'instabilità geopolitica. Il senior partner di McKinsey, Sven Smit, e i coautori, rilevano inoltre che, rispetto all'indagine del trimestre precedente, l'aumento della volatilità economica e dell'inflazione, ovvero l'ampio aumento dei prezzi di beni e servizi, sono diventate preoccupazioni più forti tra i dirigenti.

Le organizzazioni devono promuovere un ambiente che supporti il benessere dei dipendenti

In tutta questa incertezza, ci sono alcune cose che le aziende possono fare per aiutare la Generazione Z. "Le organizzazioni devono badare ai propri profitti, naturalmente. Ma devono anche promuovere un ambiente che supporti il benessere dei dipendenti. Fortunatamente, non è necessario effettuare grandi investimenti nella salute dei dipendenti per avere un impatto significativo. Le aziende che adottano misure per migliorare la salute dei dipendenti hanno maggiori probabilità di ottenere risultati migliori rispetto alle altre, una scoperta particolarmente rilevante per i dipendenti della Generazione Z", spiegano Panas e Karlsson.

Migliorare la salute dei dipendenti significa ridurre il "presenteismo"



Notizie **Executive** **Lavoro** **Marketplace** **Lookbook** **Eventi** **Dati** **Tendenze**

loro potenzialità. In questo modo si può aumentare la produttività, che a sua volta può portare a una maggiore produzione economica".

Necessario farsi strada in settori in cui vi è una carenza di lavoratori qualificati, come il manifatturiero

I giovani della Generazione Z possono aiutare se stessi praticando la resilienza, che è particolarmente importante per un gruppo i cui percorsi di carriera sono già disseminati di ostacoli. Un modo è quello di valutare le proprie competenze, poiché sia le competenze tecnologiche, sia le soft skills (che includono la consapevolezza di sé, l'imprenditorialità e la promozione dell'efficacia del lavoro di squadra) sono cruciali per scalare la scala della carriera, secondo una ricerca McKinsey.

Conviene anche essere strategici. "Perseguire una carriera in settori in cui vi è una carenza di lavoratori qualificati, come il manifatturiero, a cui i giovani della Generazione Z si dichiarano aperti, potrebbe contribuire a migliorare le probabilità di trovare un lavoro", spiega McKinsey.

La Gen Z non può controllare il vento ma può regolare le vele

La mancanza di prevedibilità può essere destabilizzante e può portare molte persone a resistere al cambiamento. "Questo è ciò che Jacqueline Brassey, direttrice della ricerca scientifica presso il McKinsey Health Institute, e il senior partner Aaron De Smet, entrambi coautori del libro *Deliberate Calm: How to learn and lead in a volatile world*, identificano come il paradosso dell'adattabilità. Quando le persone hanno più bisogno di imparare e cambiare, si attengono a ciò che sanno, in modi che possono soffocare l'apprendimento e l'innovazione. Gli autori osservano, quindi, che l'adattabilità è il fattore critico di successo durante i periodi di trasformazione e cambiamento sistemico.