

Liberi e talentuosi Il ritratto dei giovani della Net generation

Il guru Tapscott: ai ragazzi serve velocità



Li chiamano Generazione Facebook, You tube, MySpace. Sono i nativi digitali, compresi tra i 16 e i 29 anni, per i quali ora il cyber-guru Don Tapscott conia un nuovo e più azzeccato epiteto, quello di Net generation. Sono liberi, indisciplinati, desiderosi di imparare. Usano le tecnologie e il web come noi giocavamo ai soldatini ma, in più, fanno almeno cinque cose tutte assieme, senza perdersi in nessuna di esse.



Ma come si fa a gestire i talenti digitali nativi nel mondo del lavoro e nelle aziende? Tapscott, già autore del celeberrimo "Wikinomics", ha studiato 9.442 persone in una dozzina di Paesi, di cui oltre 1.600 tra Generazione X (30-41 anni) e baby boomer (42-61 anni). Il totale dei Net gener è stato di 7.685. Ne ha stilato 40 report ed è andato in giro per il mondo a raccontare ciò che aveva scoperto. Il risultato è un libro, «Grown up digital» appena uscito in Italia («Net generation», edito da **Franco Angeli**).

Tapscott tratteggia le differenze tra questi ragazzi e i loro genitori, differenze comuni in diverse parti del mondo. Si tratta di otto norme o caratteristiche, radicate nella loro dieta mediatica, di individui cresciuti nella convinzione di essere attori, creatori, giocatori e collaboratori. I giovani della Net generation credono nella libertà: di lavorare quando e dove vogliono, di

godersi il lavoro e la vita, di sperimentare nuovi lavori. I net gener personalizzano tutto quello che toccano ovunque vadano. Prima di accettare un lavoro vanno a vedere i dati dell'impresa che li ha contattati. Per loro l'onestà e l'integrità, personale e aziendale, sono la condizione essenziale della fiducia.

Sono collaborativi e per loro lavorare in squadra non significa imporsi agli altri. Amano lavorare divertendosi: mentre gli adulti separano vita e lavoro, per i net vale il contrario. I net gener hanno bisogno della velocità: fatti, non parole. E

subito. Vogliono e danno risposte istantanee. L'informazione in tempo reale è la nuova realtà alla quale le aziende dovranno adattarsi. Credono nell'innovazione, a tre giovani su quattro piacerebbe trovare nuovi modi di svolgere il proprio lavoro e molti di loro aprirebbero un'attività in proprio. Per le imprese si tratta di gestire degli tsunami, che possono sconvolgere l'organizzazione aziendale, ma anche offrire risultati sorprendenti.

Per questo Tapscott traccia alcune linee per il management in vista di questa nuova generazione e offre ai manager sette preziosi consigli: create sistemi in base alle otto norme; ridefinite il concetto di autorità; cambiate il modo di fare assunzioni usando i social network; puntate sulla formazione continua; non vietate l'uso di Facebook o degli altri strumenti; teneteveli stretti e costruite relazioni a lungo termine; liberate il loro capitale umano, ascoltateli sempre, fateli sedere accanto a voi quando fate nuovi progetti, coinvolgeteli. Altrimenti li perderete, perché non ci pensano due volte ad andarsene. E sì, perché tra i mille talenti e il potenziale che essi hanno, c'è anche un piccolo difetto, se non si trovano davvero bene: quello di una precoce quando determinata infedeltà. [W. P.]

Parlamento
Secondo il sondaggio Monster, il 46% dei giovani intervistati considera la politica come un servizio da offrire agli altri