

I cinque top trend del mercato secondo Infojobs

Più obiettivi, meno controlli «L'organigramma è liquido»

In un contesto altamente competitivo è fondamentale per le imprese costruirsi una reputazione solida, che miri ad attrarre candidati e clienti

SCOMMESSA PER IL FUTURO

«Occorre creare una forte condivisione di valori e cultura a tutti i livelli, dai vertici aziendali ai dipendenti»

di **Marco Principini**
MILANO

Aggiornati, digitalizzati, meno controllati dal capo e più focalizzati sul raggiungimento degli obiettivi. È l'identikit dei lavoratori italiani tracciato dall'indagine di InfoJobs su un campione rappresentativo di aziende iscritte alla piattaforma di recruiting online. Cinque i trend top del 2020 rilevati dalla ricerca: si parte dal 'Digital4Human Hr', con tecnologia e digitalizzazione imprescindibili, ma al servizio del capitale umano secondo il 32% del campione.

La crescita digitale e l'intelligenza artificiale, spiegano da InfoJobs, diventano strumenti imprescindibili per poter ricercare, valutare e selezionare i candidati in modo efficace, ma anche e soprattutto per valorizzare il capitale umano presente in azienda. Il digitale è una grande risorsa, non è un fine in sé, ma mezzo per ottimizzare i processi e liberare tempo ad alto valore aggiunto da dedicare al raggiungimento de-

gli obiettivi. Questo trend è chiave soprattutto per le aziende di grandi dimensioni (oltre 500 dipendenti), dove raggiunge il 39%.

C'è poi l'upskilling e lo reskilling, con formazione continua e tailor-made (per il 27% del campione). Un aspetto chiave soprattutto per le aziende di piccole e medie dimensioni, la formazione continua permette di lavorare su un duplice livello, valorizzando da un lato le risorse grazie a un aggiornamento continuo che permette di restare al passo con i tempi ed evolversi in linea con le rinnovate esigenze aziendali, dall'altro creando nuove figure professionali tailor-made che non esistono sul mercato e che possono essere formate solo on the job.

Il 2020 sarà l'anno dell'organigramma liquido, con gli obiettivi che vincono sul cartellino (secondo il 20,5% del campione). La priorità e la valutazione delle performance si concentrano sempre di più sugli obiettivi raggiunti, sull'autonomia e sull'empowerment; viene quindi meno la necessità del controllo gerarchico e della presenza costante in ufficio. Questa visione dà origine a un organigramma più liquido e orizzontale, sposato soprattutto dalle grandi aziende, mentre sembra più difficile da attuare per le Pmi e per alcuni settori specifici, il cui business non può prescindere dalla pre-

senza fisica e da un'organizzazione strutturata.

E l'employer branding non è più una tendenza, ma una vera e propria realtà (per il 14% del campione). Che sia interna o esterna, in un mercato altamente competitivo è fondamentale per le aziende costruirsi una reputazione solida, che miri ad attrarre candidati e clienti, ma anche a mantenere alto l'engagement dei dipendenti. Nel 2020 l'employer branding rappresenta un asset per le aziende, tanto da non essere più un trend emergente ma una realtà consolidata. Infine 'purpose driven Hr', la cultura d'impresa come leva strategica e differenziante (6,5%). Un trend nuovo e ancora di nicchia, ma che diventa sempre più evidente non solo per gli Hr è quello del purpose aziendale e della cultura d'impresa. La scommessa per il futuro, e in qualche modo la premessa per arrivare davvero a un'organizzazione liquida funzionante, è la creazione di una forte condivisione di valori e cultura a tutti i livelli, dai vertici ai dipendenti, perché lo scopo per cui si fa business diventerà sempre più centrale per il business stesso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA