

02 APRILE 2021 - BY INNOVATION.EU -

industria automobilistica e manifatturiera.



Talenti automotive e manifatturiero

il: aprile 02, 2021 In: Office - Operations

Stampa Email

Talenti automotive e manifatturiero. L'emergenza sanitaria sta rivoluzionando le strategie di employer branding delle aziende per selezionare, attrarre e trattenerne i migliori talenti. Nel mercato del lavoro post-Covid, il boom dello smart working ha infranto il tabù della vicinanza al luogo di lavoro, allargando l'area di ricerca dei candidati, e ha evidenziato l'esigenza di profili agili, capaci di lavorare in autonomia e per obiettivi e dotati di competenze trasversali, per gestire imprevisti e cambiamenti senza esserne travolti, e digitali, per poter operare e collaborare da remoto con successo. Ma è anche emersa l'importanza di costruire un'esperienza aziendale per i talenti che tenga conto di fattori che in futuro saranno sempre più importanti per attrarli e trattenerli in azienda, come l'attenzione alla salute e al benessere psicofisico dei dipendenti, la costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e l'investimento in piani di formazione e sviluppo personale.

Il **Talent Trends Report** di **Randstad Sourceright** – società di **Randstad**, primo operatore mondiale nei servizi per le risorse umane – ha individuato i 10 trend nella gestione dei talenti per il 2021 attraverso un sondaggio condotto su 850 C-suite, responsabili HR e delle strategie per l'acquisizione dei talenti di 17 paesi, che ha indagato le tendenze più importanti in questo ambito nelle organizzazioni attive nei settori automotive, manifattura, finanza, IT e largo consumo.

*"La strategia della forza lavoro non è mai stata così importante per i risultati aziendali come in questo momento – afferma **Fabio Costantini**, Chief Operations Officer **Randstad Hr Solutions** –. La diffusione del lavoro da remoto permette di selezionare candidati senza confini, ma aumenta la competizione per attrarre i talenti agili, in grado di far fare il salto di qualità alle imprese grazie al mix di competenze tecniche e soft. Per vincere la competizione le aziende devono creare una talent strategy che risponda alle nuove domande emerse dalla crisi sanitaria, come l'attenzione al benessere dei dipendenti, l'inclusione e lo sviluppo e riqualificazione professionale, e che al tempo stesso sfrutti le potenzialità del digitale per migliorare la produttività e i processi di selezione".*

I DIECI TREND NEI SETTORI AUTOMOTIVE E MANIFATTURIERO

1 – Talenti più esigenti. Il 68% di C-level e human capital leader di aziende automotive e manifatturiere rileva che le aspettative dei talenti nei confronti dei datori di lavoro sono in costante aumento

2 – Verso una “total talent strategy”. Le imprese sono quindi consapevoli che per attrarre e trattenerne i migliori talenti devono costruire un’esperienza aziendale coinvolgente in tutte le fasi del rapporto col talento, dalla selezione all’inserimento fino alla quotidianità del lavoro, e che vada incontro alle aspettative dei candidati in termini di valori e organizzazione aziendale. Il 95% del campione è soddisfatto della “total talent strategy” implementata.

3 – Boom del remote working. Prima dell’emergenza solo il 23% dei lavoratori dei settori automotive e manifatturiero lavorava da remoto. Nel 2020 questa percentuale è più che raddoppiata, passando al 48%.

4 – Lavoro da casa permanente. Un anno di lavoro da remoto ha cambiato la visione dell’equilibrio fra lavoro e vita privata. Ecco quindi che restare flessibili, anche quando l’emergenza sarà rientrata, può essere un’arma in più per attrarre i talenti, oltre che per adattarsi meglio a una situazione fluida. L’80% degli HR sta valutando di rispondere a questa domanda di flessibilità introducendo una politica di lavoro da casa permanente.

5 – Più attenzione a salute e benessere dei lavoratori. Nel considerare le offerte di lavoro, i talenti danno priorità alla sicurezza e alla salute e le aziende che non soddisfano queste aspettative non riescono ad attrarre i talenti migliori. Secondo il 58% degli HR intervistati, un programma di wellness è molto importante per attrarre i talenti

6 – Più produttività con la trasformazione digitale. Nel 2020 il digitale ha consentito alle imprese di garantire la continuità di business e ai lavoratori di restare produttivi, operando e collaborando da remoto. Accelerare la trasformazione digitale aziendale per migliorare collaborazione e connettività sarà un fattore chiave anche nel 2021. Occorre continuare a investire in tecnologie migliorative e indagare quali sono le più utili e apprezzate dai talenti, ad esempio promuovendo delle “pause caffè virtuali” e sessioni faccia a faccia per stimolare l’innovazione. Per il 70% del campione l’innovazione aiuterà i propri team di talenti a focalizzarsi sulle attività cruciali per il business.

7 – Analizzare i talenti con i dati. Il digitale può anche facilitare e ottimizzare le decisioni su eventuali assunzioni o sulla gestione del personale. Raccogliere e analizzare informazioni sulla salute, sulla ritenzione dei talenti e sull’ubicazione dei lavoratori può aiutare a prendere decisioni in risposta all’emergenza sanitaria, ad esempio per misurare il livello di stress dei dipendenti e adottare le opportune contromisure. Per il 76% l’analisi dei talenti è fondamentale per cercare, attrarre, assumere e trattenerne i talenti.

8 – Allarme scarsità di talenti. La scarsità dei talenti ha avuto un impatto negativo o addirittura è stata uno dei maggiori punti deboli dell’organizzazione, secondo il 42% degli HR oggetto dell’indagine, il risultato più alto negli ultimi cinque anni.

9 – Formazione per coltivare e trattenerne i talenti. La competizione per inserire i migliori talenti sul mercato è sempre più accesa e non sempre le imprese riescono a reperire all’esterno le competenze di cui hanno bisogno. Un’alternativa può essere coltivare i talenti già presenti in azienda predisponendo piani di formazione e riqualificazione professionale sulle competenze digitali e interpersonali. Per il 90% dei C-level e HR intervistati la riqualificazione professionale dei dipendenti è la chiave per trattenerli in azienda.

10 – Una cultura dell’inclusione e della diversity – Un’altra tendenza in crescita è l’attenzione dei talenti per le politiche aziendali sulla diversity e l’inclusione sul posto di lavoro, sulle quale aumentano le aspettative di un vero cambiamento. È un fattore di attrazione dei talenti per il 78% del campione.

RANDSTAD è la multinazionale olandese attiva dal 1960 nella ricerca, selezione, formazione di Risorse Umane e somministrazione di lavoro. Presente in 38 Paesi con 4.715 filiali e 34.680 dipendenti per un fatturato complessivo che ha raggiunto nel 2020 20,7 miliardi di euro – è l’agenzia leader al mondo nei servizi HR. Presente dal 1999 in Italia, **RANDSTAD** conta ad oggi oltre 2000 dipendenti e 300 filiali a livello nazionale. È la prima Agenzia per il Lavoro ad avere ottenuto in Italia le certificazioni SA8000 (Social Accountability 8000) e GEEIS-Diversity (Gender Equality European & International Standard) volta a promuovere politiche di uguaglianza di genere e di valorizzazione delle diversità.

www.randstad.it