

Ricerca dell'Osservatorio sul recruiting dei neolaureati online: la rivoluzione delle skills è irreversibile

Professioni e mercato del lavoro Il reclutamento è al giro di boa

Siamo al giro di boa sul futuro delle professioni nel mercato dell'intelligenza artificiale. Non c'è ricerca infatti che possa smentire questo trend del mercato del lavoro anche in Italia. Lo conferma ad esempio anche la prima ricerca dell'Osservatorio nazionale sul recruiting dei neolaureati online in Italia realizzato da Tutored, startup che promuove l'incontro digitale tra gli studenti universitari e neolaureati e le aziende. La fotografia, scattata su 500 mila studenti iscritti alla piattaforma, 50 aziende e 87 mila candidature, conferma il trend del connubio tra hard, news e soft skills che producono la ricerca di nuove competenze tecnico-trasversali: le figure più ricercate dalle aziende, e prime sul podio, sono quelle dei cosiddetti laureati Stem (49,1%), di cui il 38,9% in ingegneria e il 10,2 in matematica, fisica e statistica. Sempre sul podio seguono i neolaureati in economia (31,2%) e quindi quelli in studi umanistici (7,9), scienze politiche (4,7) e giurisprudenza (3,1). La richiesta di questi profili specialistici fa il paio con il tipo di aziende che ne sono alla ricerca: dalle imprese del settore dell'informatica, tecnologia e ricerca & sviluppo a quelle del commerciale, vendite e pubbliche relazioni, della comunicazione e marketing, consulenza, della finanza, banking, attuariato, della produzione e logistica, della contabilità e revisione, delle risorse umane, del business development, del settore legale, dell'area architettura design e grafica. Questo per quanto riguarda le aree di specializzazione dei neolaureati a cui si sovrappongono i profili delle cosiddette competenze trasversa-

li sempre più richieste, come abbiamo visto in altre ricerche e analisi di mercato. Così, secondo i dati dell'Osservatorio nazionale sul recruiting dei neolaureati online in Italia, tra le soft skills più ricercate dalle aziende in fase di recruiting ci sono la capacità di team work, la capacità di comunicazione e di relazione. "Quello che stiamo vivendo è un momento storico complesso – ha affermato Gabriele Giugliano, co-founder e Ceo di Tutored – con conseguenze sui processi di inserimento dei giovani studenti e di recruiting dei neolaureati in azienda. Le aziende si riorganizzano per svolgere l'attività di recruitment e onboarding in modalità digitale. In tempo di pandemia, per le aziende e per i giovani che si affacciano al mondo del lavoro, è fondamentale comprendere quali sono i nuovi paradigmi e coglierne le opportunità: il nostro nuovo osservatorio si propone di essere uno strumento in grado di misurare periodicamente i trend in atto". Trend che continuano a perfezionarsi. Ad esempio, secondo il Talent trends report di [Randstad Sourceright](#), sono dieci i punti che le aziende considerano nella selezione di un candidato: focus sulle competenze, non sulle mansioni; flessibilità per adattarsi ai cambiamenti; più attenzione a salute e benessere dei lavoratori; più produttività con la trasformazione digitale; analizzare i talenti con i dati; formazione contro la scarsità di talenti; la supply chain dei talenti senza confini; una cultura dell'inclusione e della diversity; una forza lavoro riqualificata e sostenibile; costruire una talent experience coinvolgente.

An. Ben.

La “talent strategy” delle aziende obiettivo per rimanere competitive

Parola di Talent Trends Report di [Randstad Sourceright](#), leader al mondo nei servizi per le risorse umane: nel mondo post pandemia nulla sarà uguale a prima, soprattutto nel mondo delle imprese. “Per vincere la competizione le aziende devono creare una talent strategy che risponda alle nuove domande emerse dalla crisi sanitaria - dice Fabio Costantini, chief operations

officer - 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”. Tutto ciò non solo per vincere le sfide della concorrenza ma anche per trattenere i migliori talenti. L’obiettivo della soddisfazione del personale sul lavoro

è una sfida fondamentale per mantenere una buona reputazione del brand. Secondo i dati raccolti, per 3 recruiters su 4 (75% media globale e 76% in Italia) le aspettative dei talenti nei confronti del datore di lavoro sono in continuo aumento e con l’arrivo del coronavirus costruire una talent experience è diventato un fattore sempre più critico.

A. B.

I vantaggi del supercandidato: il contratto offre tanti benefits

Il cambiamento a cui si stanno sottoponendo i datori di lavoro è a dir poco strabiliante nell’era della società intelligente. Infatti, le aziende si stanno riorganizzando profondamente e stanno rapidamente modificando le priorità. Ad esempio, il 76% dei manager e degli “human capital leader” intervistati in Italia dai ricercatori, è alla ricerca di lavoratori agili, in possesso di competenze trasversali che possano essere utili in diverse aree aziendali. Anche la flessibilità è ormai un requisito molto richiesto dalle imprese soprattutto con riferimento alle modalità di lavoro

che con il Covid sono definitivamente cambiate. Altra priorità è l’offerta di pacchetti wellness nei contenuti dei contratti, le pause temporali dal lavoro, i programmi di formazione e aggiornamento, migliori forme di comunicazione e collaborazione tra manager e dipendenti. Non ultimo tra gli obiettivi quello di realizzare nuove politiche aziendali sulla diversity e l’inclusione sul posto di lavoro “utilizzando i dati per informare sul livello di inclusività dei processi di recruiting e sviluppo della leadership”.

A. B.