

Nelle selezioni si
punta al digitale
E a vincere
è la competenza

da pag. 41

*La pandemia cambia il recruiting, sempre più digitale
Le competenze prevalgono sull'esperienza*

Scelta virtuale

I mutati scenari del recruiting nel post Covid-19. Lo smart working abbatte le distanze

Competenza batte esperienza *Skill al centro della selezione. Che punta sul digitale*

Pagina a cura
DI ANTONIO LONGO

Comunicare storie di successo, concentrarsi sulle competenze, puntare sulla formazione, utilizzare la tecnologia. Ad indicare le nuove linee guida che stanno caratterizzando le attività di recruiting è Cornerstone. Nell'era del post Covid-19 nulla sarà più come prima, anche l'attività di selezione e reclutamento delle risorse umane. Individuare storie aziendali di successo, e metterle al centro della strategia di recruiting, non solo aiuta i candidati a capire cosa davvero significa lavorare in un'azienda ma ne racconta, in modo più profondo, la storia. Secondo i dati del Cornerstone People Research Lab, lo scorso anno l'83% dei leader ha indicato come priorità lo sviluppo delle competenze, rispetto al 63% registrato negli ultimi cinque anni. Nel recruiting si è passati, quindi, dall'assumere in base all'esperienza all'assumere in base alle

skill. Lo stesso vale per il recruiting interno, offrire infatti ai dipendenti opportunità di crescita consente all'azienda di rafforzarsi. La pandemia ha, inoltre, costretto a digitalizzare le attività di recruiting per l'acquisizione dei talenti, pertanto è utile adottare nuove tecnologie e potenziare le strategie in grado di abbracciare il cambiamento.

Alla caccia dei migliori talenti. Il boom dello smart working ha infranto il tabù della vicinanza al luogo di lavoro, allargando l'area di ricerca dei candidati. I nuovi scenari hanno evidenziato l'esigenza di profili agili, capaci di lavorare in autonomia e per obiettivi, dotati di competenze trasversali, per gestire imprevisti e cambiamenti senza esserne travolti, e digitali, per poter operare e collaborare da remoto. Ma è

anche emersa l'importanza di costruire un'esperienza aziendale su fattori quali 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](#) ha individuato i 10 trend nella gestione dei talenti per il 2021, con particolare riferimento alle competenze, alla flessibilità, alla produttività, alla digitalizzazione delle ricerche e delle analisi di performance, alla formazione, alla costruzione di una talent experience coinvolgente.

Le skills saranno sempre

più liquide, anche per i leader. In contesti sempre più globalizzati e caratterizzati da cambiamenti repentini, la formazione e l'apprendimento continuo giocano un ruolo fondamentale per non perdere importanti occasioni di lavoro e, per i leader, risorse preziose. Gran parte dei lavori «tradizionali» nel corso del tempo si è digitalizzata e potrebbero essere completamente automatizzata. Come emerge dal focus di Executive Hunters, brand di Hunters Group, in un'epoca di competenze liquide, le aziende non possono fare a meno di profili con solide competenze tecniche ma anche capaci di fronteggiare situazioni complesse e di adattarsi rapidamente a scenari in continua evoluzione.

Il mismatch tra domanda e offerta di competenze.

Al cospetto del ricorso massivo a piattaforme digitali e all'automazione dei processi produttivi, l'Inapp - Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche ha scattato una fotografia su sei settori emergenti, considerando come variabili l'innovazione e la sostenibilità: agricoltura, industria alimentare, energia, automotive, cantieristica navale e gomma plastica. Al cospetto del mismatch tra domanda e offerta di competenze sul mercato del lavoro, ossia la difficoltà strutturale di inserimento o reinserimento occupazionale soprattutto dei giovani e delle categorie sociali più deboli, aumenterà la domanda delle abilità trasversali, saranno quindi richieste capacità di problem - solving, disponibilità a lavorare in team, abilità comunicative e relazionali. Diventano importanti attitudini personali come la precisione, l'affidabilità e la determinazione ma anche l'autonomia, le capacità collaborative, la gestione dello stress e l'attitudine al coordinamento. In tale direzione si colloca il rapporto del **Randstad Research** «Posti vacanti e disoccupazione tra passato e futuro», dedicato al paradosso del mercato del lavoro italiano. Dal 2004 al 2019 la discrepanza tra domanda e offerta di

lavoro ha subito un progressivo peggioramento, infatti il tasso di disoccupazione è passato dal 6% ad oltre il 10% e le difficoltà di reperimento si sono incrementate. A fine 2019, rileva il report, la «Curva di Beveridge», che rappresenta il rapporto tra posti vacanti e disoccupazione, ha mostrato il punto minimo dell'efficienza del mercato del lavoro del Belpaese, con le professioni a maggiore contenuto scientifico che mostrano una crescita nella domanda di lavoro ma che soffrono sul fronte dell'offerta. Con particolare riferimento ai neo-laureati, la prima edizione dell'Osservatorio nazionale sul recruitment online della startup Tutored evidenzia che al primo posto tra le figure ricercate dalle aziende figurano i laureati Stem (49,1%), di cui il 38,9% in ingegneria e il 10,2% in matematica, fisica e statistica, seguiti poi da quelli in economia (31,2%), in studi umanistici (7,9%), scienze politiche (4,7%) e giurisprudenza (3,1%).

Il benessere dei lavoratori in cima alle priorità.

In una fase storica complessa quale quella attuale, i vertici delle organizzazioni devono sviluppare compassione e una leadership «umana». L'ascolto compassionevole porta a una leadership più umana, fondamentale per attuare un cambiamento positivo. È quanto suggerisce il focus di Glickon, azienda specializzata in people analytics dedicate alle risorse umane e al management. Attraverso strumenti diagnostici è possibile rilevare, in modo tempestivo, lo stato d'animo dei lavoratori, riuscendo ad aumentare ed anticipare l'efficacia decisionale grazie all'analisi dei dati. La sentiment analysis permette di conoscere le esigenze più profonde delle persone e, facendo leva sui dati che emergono dall'analisi, si possono supportare i manager a migliorare l'employee engagement dei team. I curricula diventano anonimi. Cambiano i paradigmi con i quali si sceglie il personale. In Finlandia, per esempio, la municipalità di Helsinki ha lanciato un programma pilota con cui i responsabili HR, prima di convocare i candidati, vedono solo un elenco di competenze e un codice identificativo a quattro cifre. An-

che in Italia sta prendendo piede il curriculum anonimo. Per lavorare all'hub di Next Heroes va presentato un curriculum vitae privo di foto e riferimenti ad età, genere o luogo provenienza, vengono analizzate solo le esperienze lavorative e la formazione scolastica. A gestire la selezione è Velvet Media che si sta occupando anche di ricercare altre posizioni per figure quali amministrativi, commerciali, marketing manager, social media specialist ed esperti di linguaggio Seo e Google AdSense. Tale nuovo trend consente di evitare, in sede di selezione, discriminazioni, anche inconse, basate su fattori che esulano dalle reali competenze dei candidati.

Torna di moda la lettera di referenze.

Le selezioni del personale oggi si svolgono spesso a distanza. Il 55% dei datori di lavoro prende, quindi, in considerazione la lettera di referenze per conoscere la storia professionale del candidato. E il 49% degli imprenditori verifica l'attendibilità delle referenze del candidato prescelto prima dell'assunzione contattando telefonicamente il precedente datore di lavoro, facendogli domande dirette sul suo rendimento, sul suo approccio al lavoro e sull'etica professionale. È quanto emerge dall'indagine condotta da Milano Exe, coinvolgendo un panel di 300 imprenditori. Secondo la ricerca la lettera di referenze viene utilizzata più dei social network, infatti gli imprenditori che affermano di visionare in modo approfondito il profilo LinkedIn dei candidati sono il 41%, percentuale che scende al 23% per Facebook, Instagram e Twitter.

Cosa cercano online gli aspiranti lavoratori.

Nel 2020 è cambiato non solo il mondo del lavoro ma anche il modo di cercarlo. Per individuare quali siano i nuovi trend Semrush ha analizzato le ricerche fatte online dagli utenti in Italia. Secondo l'analisi, la ricerca che ha registrato il maggior incremento è stata «bonus per disoccupati» (+2.198% rispetto al 2019). «Bonus 600 euro disoccupati» è stato cercato in media quasi 2.500 volte ogni mese, con un picco di 14.800 ricerche ad aprile 2020. Le digitazioni mensili per l'item

«lavoro agile» sono state 14.300. Incremento significativo anche per l'item «lavoro da casa» che, con oltre 56 mila ricerche mensili registra un +29% sul 2019, e per «lavoro a distanza», cresciuto del 303%. Da sottolineare come sia aumentato il desiderio degli utenti di andare a lavorare per alcune specifiche aziende, soprattutto supermercati e corrieri, settori considerati in ascesa durante la pandemia.

—© Riproduzione riservata—■

I 10 trend del 2021 nella selezione dei talenti

- 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

Fonte: Talent Trends Report di [Randstad Sourceright](#)