

In azienda torna la caccia ai talenti

La gara per i candidati migliori: in testa analisti ed esperti di marketing digitale

Il rapporto

● Secondo il "Talent trends report 2015" realizzato da Randstad Sourceright, starebbe per partire una "guerra dei talenti". Il termine anglosassone "talent" non significa persona con capacità fuori dal comune, ma chiunque lavori per una organizzazione e ne costituisca una risorsa importante e meritevole di valorizzazione

Seppure ancora deboli, i primi segnali di ripresa occupazionale stimolano le aziende a pensare in modo nuovo alle strategie di reclutamento e di valorizzazione del personale. Dopo i tagli di costi degli ultimi anni, però, non si può sbagliare nelle assunzioni, così si cerca di accaparrarsi i migliori sul mercato. Ma tutte le imprese con programmi di assunzione hanno lo stesso obiettivo. E' inevitabile quindi l'aprirsi di una competizione tra aziende. Addirittura, secondo il "Talent trends report 2015" realizzato da Randstad Sourceright, starebbe per partire una "guerra dei talenti". «Attenzione, però — spiega Marco Ceresa, amministratore delegato di Randstad Italia — parliamo del termine anglosassone "talent", che non significa persona con capacità fuori dal comune, ma chiunque lavori per un'organizzazione e ne costituisca una risorsa importante che merita di essere valorizzata. Per questo l'ottimizzazione del talento è una strada obbligata per recuperare competitività e uscire dalla crisi».

L'indagine ha interpellato



ILLUSTRAZIONE DI XAVIER POIRET

350 responsabili del personale di tutto il mondo. Per il 77% di loro è molto importante riuscire ad attrarre i cosiddetti "mobile talent" creando maggiori occasioni di lavoro flessibile. Tre su quattro, poi, ritengono fondamentale l'utilizzo dei "talent analytics", cioè di quelle tecnologie che elaborano miliardi di osservazioni scoprendo tendenze importanti non ri-

levate precedentemente e fondando su dati matematici le decisioni su assunzioni, formazione, aumento della produttività e fidelizzazione dei talenti.

La principale categoria di lavoratori che le organizzazioni intendono assumere nei prossimi 12 mesi, per il 63% degli intervistati è quella dei "knowledge worker", professionisti con competenze difficili da du-

plicare, come gli analisti o gli esperti di marketing digitale. Il 51% punterà sui "leader", lavoratori intraprendenti e multi-qualificati che possono portare sviluppo e innovazione. C'è anche un 37% che avrà bisogno di "specialist technical worker", persone che utilizzano una formazione specialistica per svolgere il loro lavoro, come infermieri o programmatori. «In ogni caso — commenta Paolo Citterio, presidente dell'associazione di direttori del personale Gidp — per fare le scelte migliori le aziende non si affideranno solo a tecnici selezionatori, ma chiameranno in causa direttamente i responsabili risorse umane per sondare anche le potenzialità manageriali dei candidati». Sostenuti però sempre più dalle nuove tecnologie, come conferma una ricerca commissionata da Cornerstone OnDemand all'Osservatorio Hr innovation practice del Politecnico di Milano: il 21% dei direttori del personale è orientato a introdurre soluzioni Cloud a supporto del reclutamento di talenti.

Enzo Riboni

© RIPRODUZIONE RISERVATA