

Innovazione e «matching» delle risorse umane nella filiera dell'acciaio

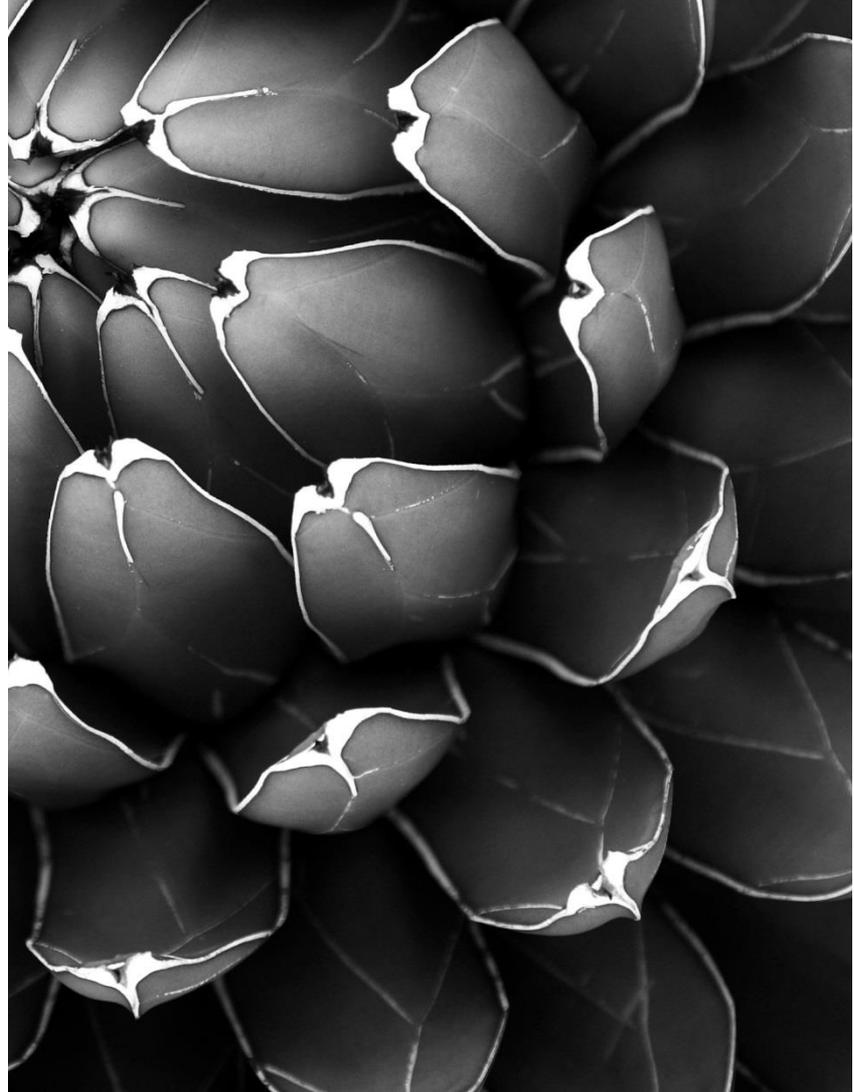
I risultati dell'indagine Siderweb-Randstad
Research.

Steel Human, 18 maggio 2021.

Daniele Fano e Daniel Gouveia



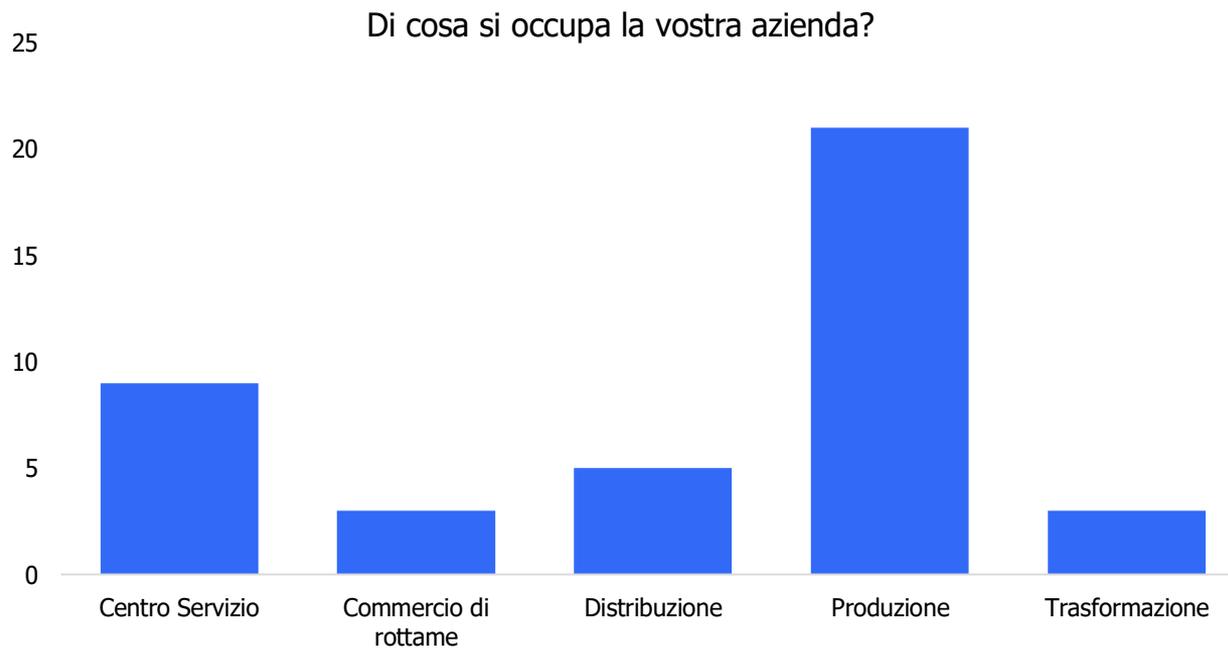
randstad
research



agenda.

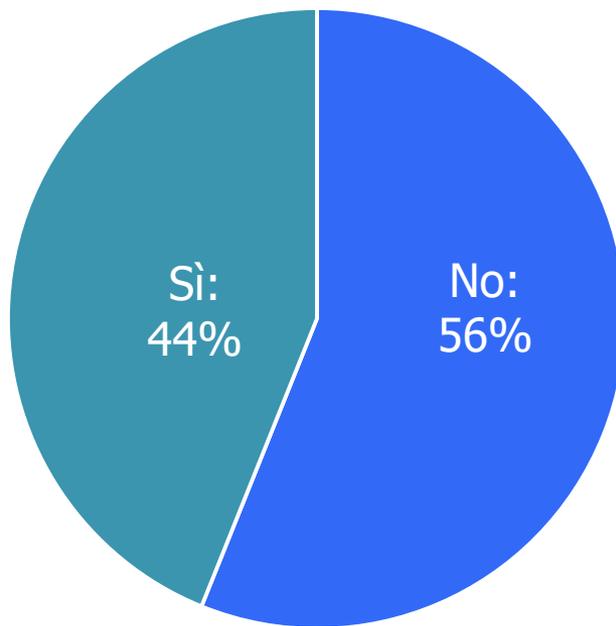
- le risposte al questionario in sintesi
- le risposte alle domande e le nuove frontiere delle risorse umane e del matching

Il campione secondo dimensione

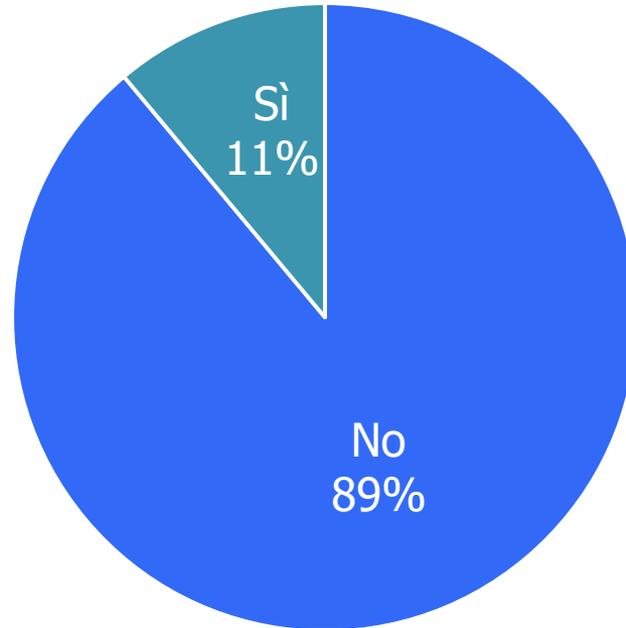


(N=41)

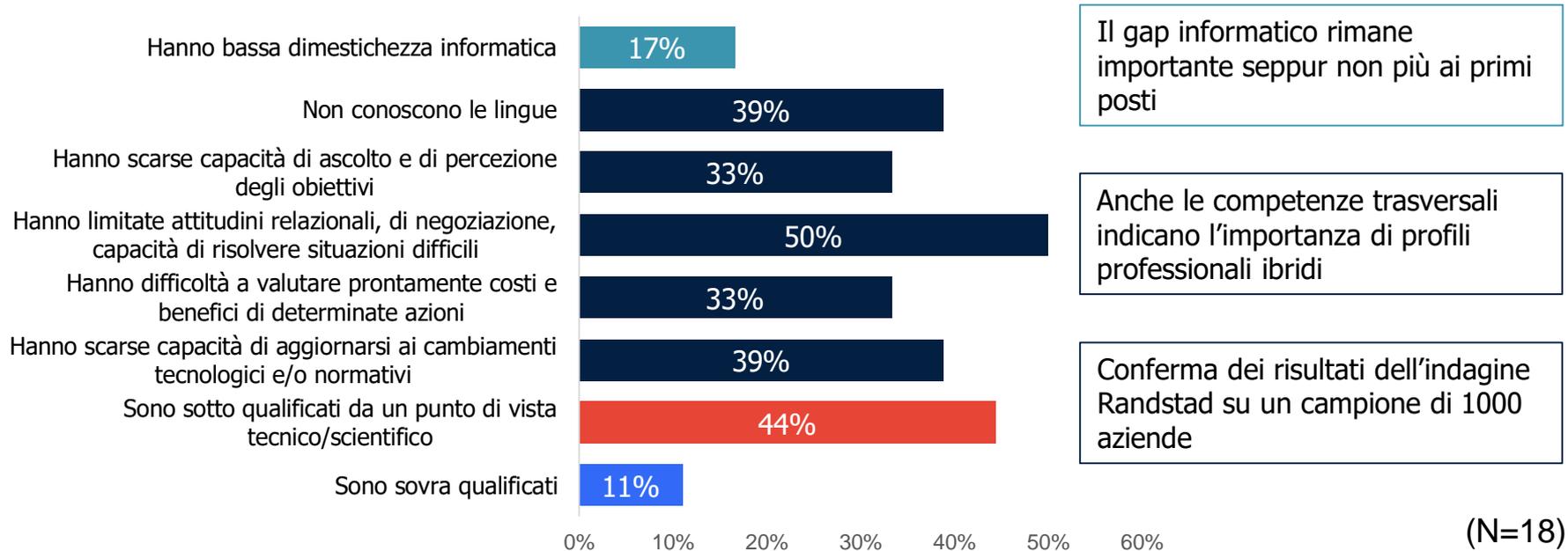
Nei vostri collaboratori e dipendenti, riscontrate dei «mismatch», ovvero un disallineamento tra le attività svolte e le competenze?



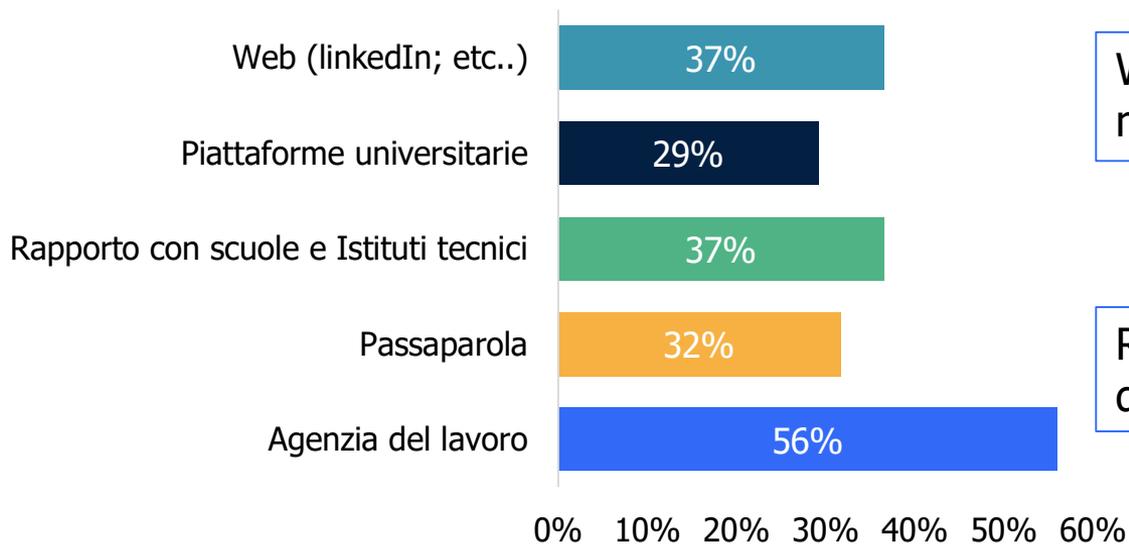
Sono sovraqualificati? In generale no!



Mismatch riscontrati sul totale delle aziende che riscontrano mismatch



Canali utilizzati per la ricerca di candidati

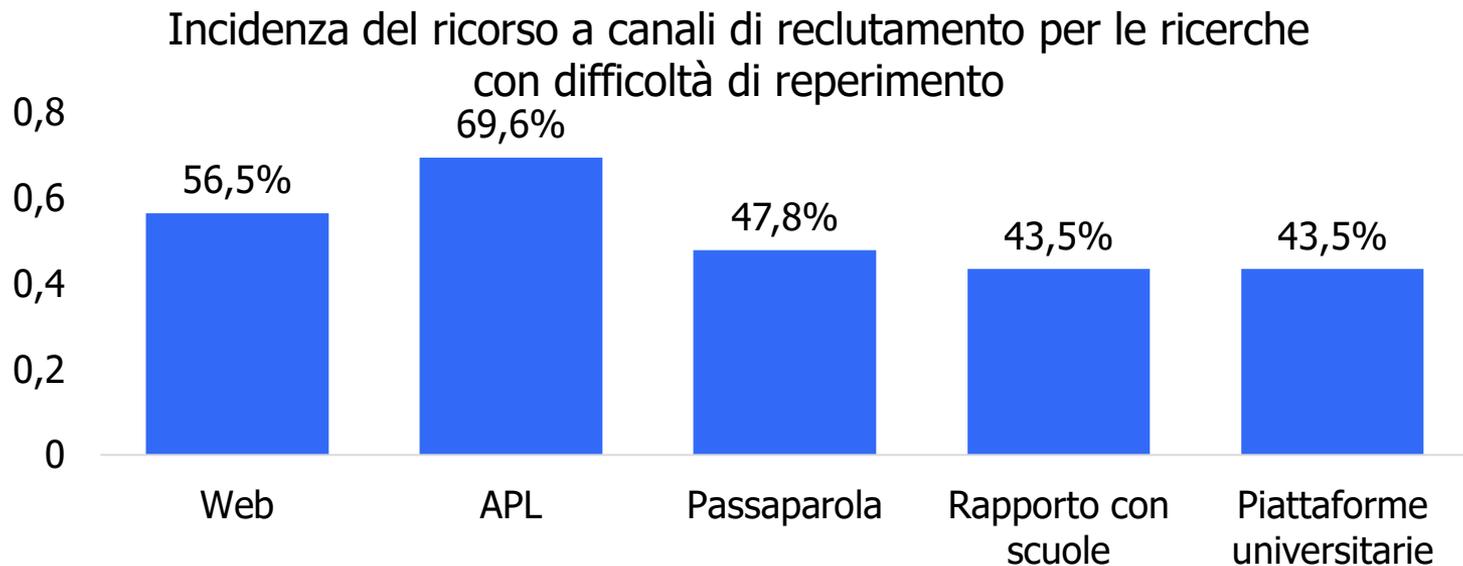


Web importante, ma minoritario.

Ricerca di percorsi formativi di qualità?

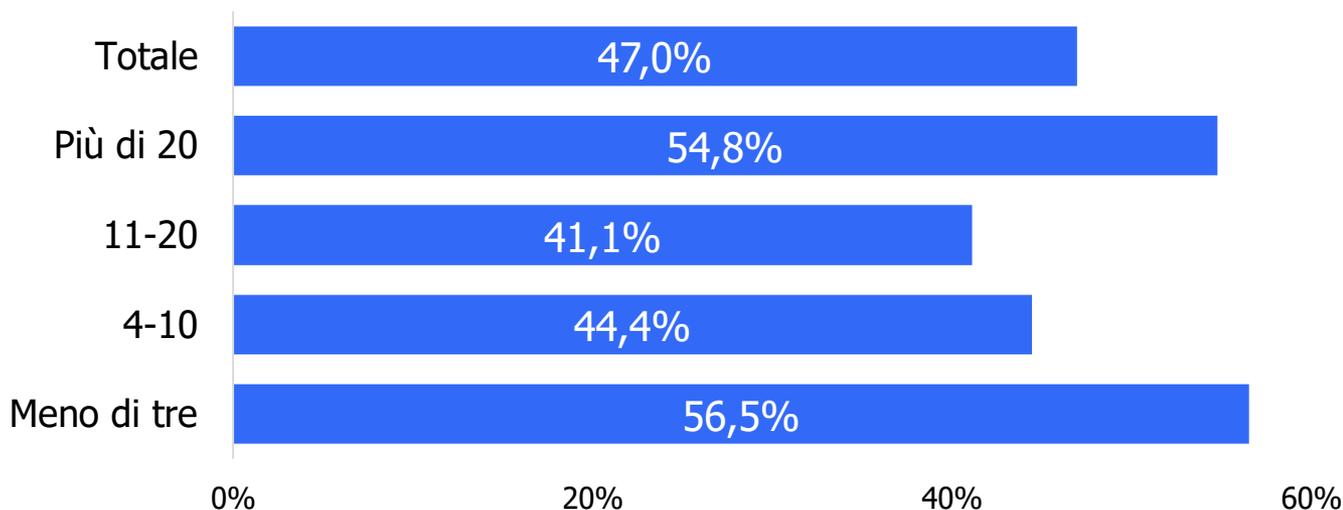
(N=36)

Le aziende con difficoltà di reperimento ricorrono più spesso a forme mediate di reclutamento



Indipendentemente dal numero di ricerche, il tasso di difficoltà di reperimento è elevato e si colloca fra il 40% e il 55%

Ricerche di personale per numero di figure e difficoltà di reperimento



N=35

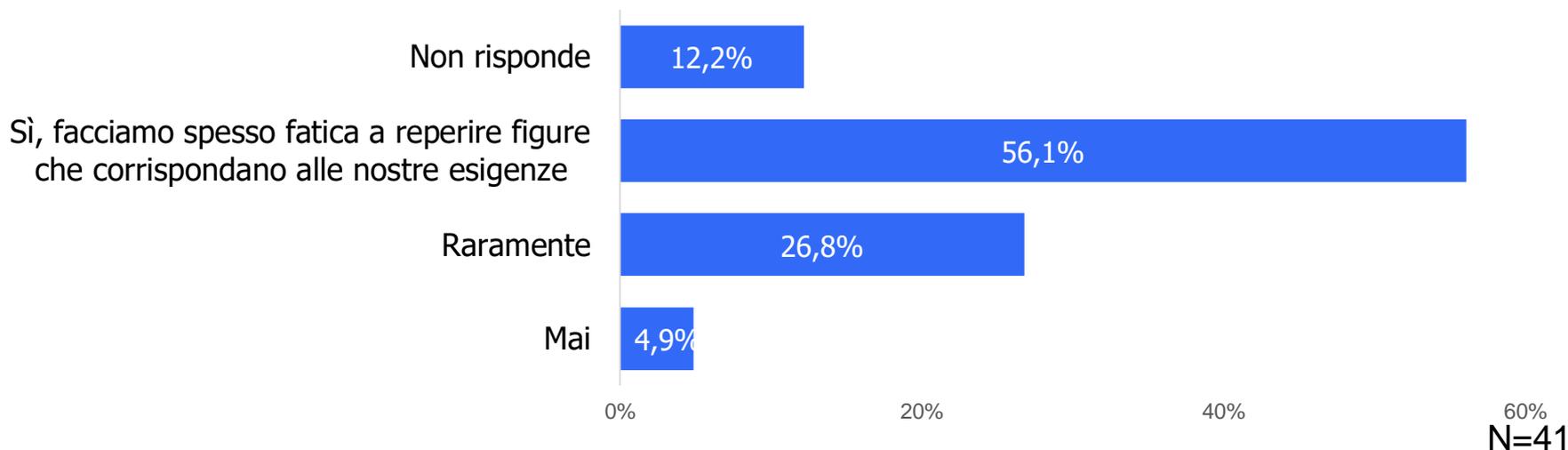
Gli operai specializzati rimangono di difficile reperimento (cfr. Excelsior). Industria 4.0?

Percentuale di ricerche considerate di difficile reperimento

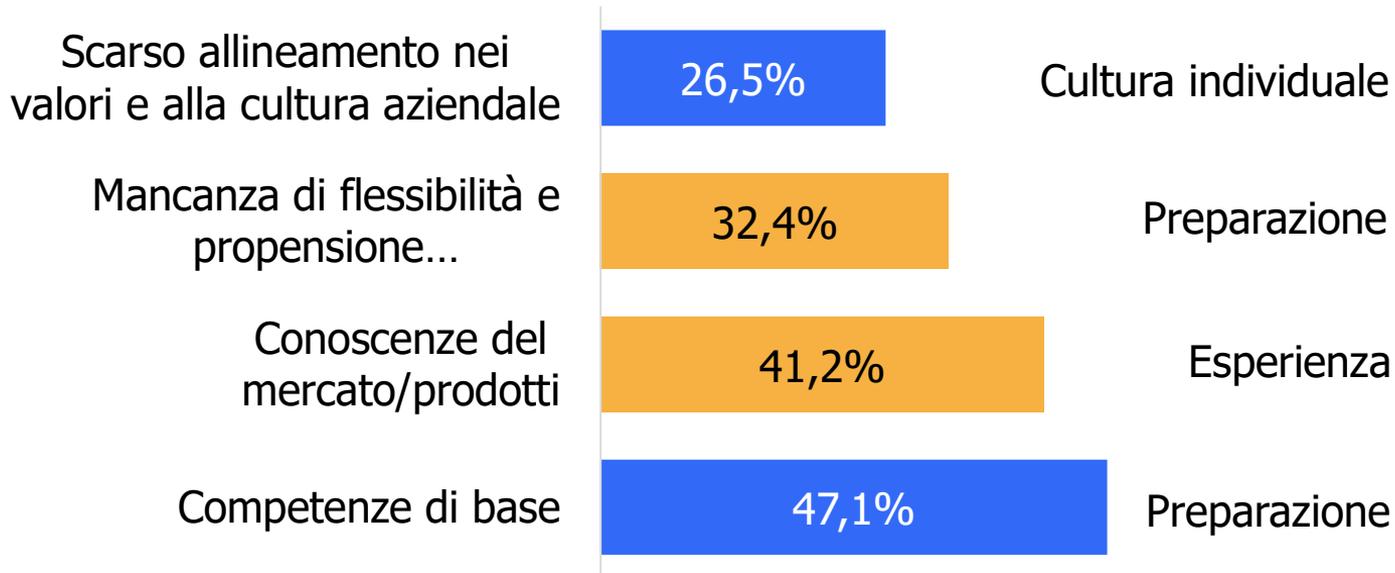


Oltre il 50% delle aziende intervistate dichiara di avere problemi di «mismatch» anche in fase di reperimento del personale

Riscontrate il problema del "mismatch" anche in fase di selezione delle risorse umane?

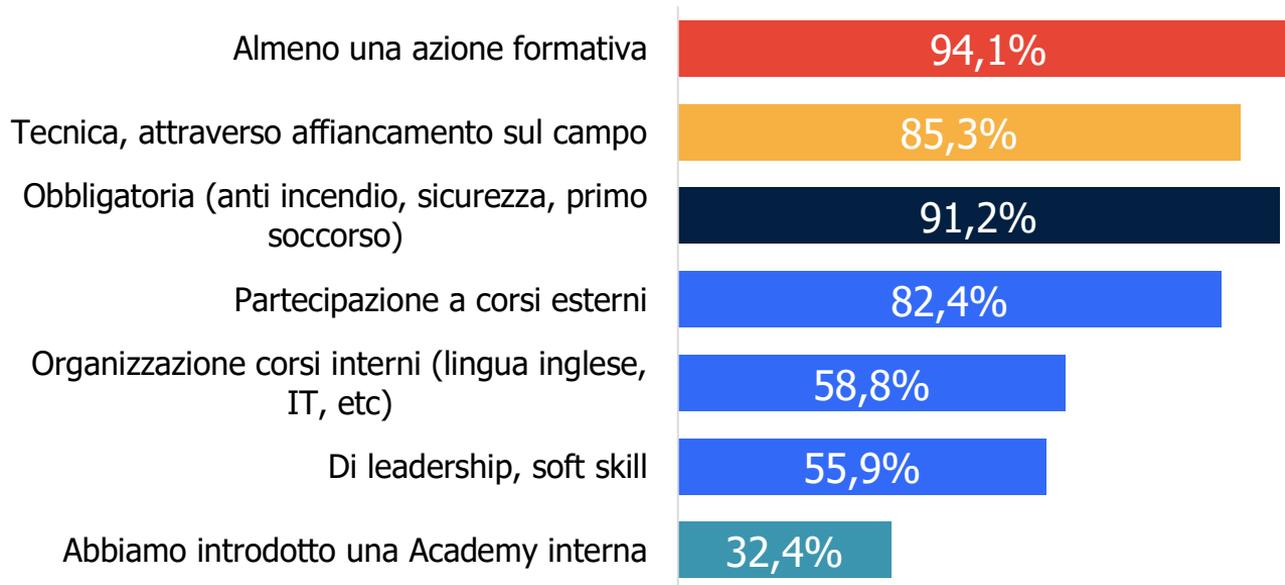


Gap riscontrati in percentuale sulle aziende che dichiarano mismatch in fase di selezione



N=34

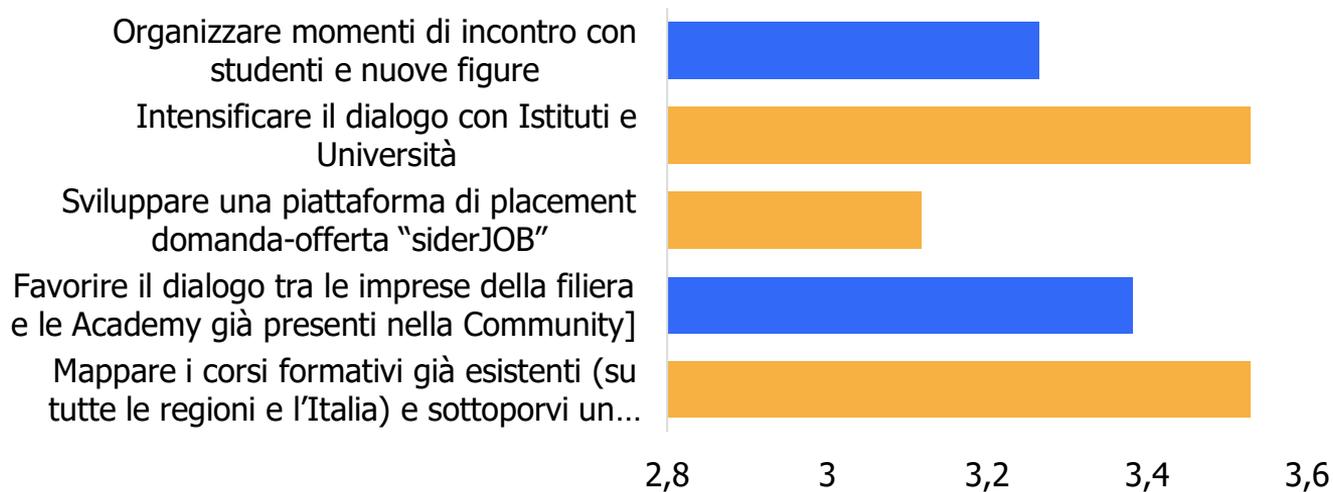
Quale tipo di azioni formative organizzate?



N=34

Gli imprenditori chiedono più rapporti fra scuola e lavoro

Possibili azioni a supporto da parte di Siderweb (medie su valutazioni 1-5)



agenda.

- le risposte al questionario in sintesi
- le risposte alle domande e le nuove frontiere delle risorse umane e del matching

L'analisi delle risposte qualitative

- Sottolineata la richiesta di competenze tecnico-scientifiche, multi tasking, team building
- Dalle criticità a possibili nuove iniziative

Cosa hanno sottolineato le risposte qualitative

	Competenze da formare	Percorsi formativi	Rapporti con le scuole	Rapporti con le università	Formazione continua	Basi dati e servizi del lavoro	Responsabili Risorse Umane
Criticità	Fragilità della preparazione di base	Lacune nelle conoscenze scientifiche	Preparazione tecnico-scientifica	Atta qualificazione e propensione multitasking			
Maggior focus	Competenze tecniche e trasversali, capacità di "team building"		Esperienza! Alternanza scuola-lavoro e tirocini				
Soluzioni	Forme di integrazione con il mondo della scuola				Focus sulle aree tecniche, leadership, interdisciplinarietà, finanza, lingue, sostenibilità	Maggior allineamento fra professionalità richieste e curricula ricevuti	Figure specializzate e dedicate
Possibili nuove iniziative	Più "employer branding"	Un approccio di sistema delle aziende	Iniziative per favorire l'aggiornamento dei docenti				

In sintesi: le competenze devono essere ibride

- Solide dal punto di vista tecnico-scientifico
- Con dei chiari plus in altri campi, dall'informatica, alle lingue, ...
- Con la capacità di lavorare con gli altri

Insomma, il lavoro ibrido:

- È il contrario di «un po' di tutto»
- Rifugge dalla superficialità
- Valorizza l'esperienza e il lavoro di squadra

Un possibile nuovo paradigma: costellazioni di lavoratori

Le professioni sono diverse l'una dall'altra, ma...

... attraversano insieme il mondo della produzione di beni e servizi

Professioni emergenti



Professioni centrali



Professioni specialistiche



In sintesi: il grande valore del **capitale umano aziendale** nella «società della conoscenza»

- Viaggia a braccetto con gli investimenti fissi
- Ma **ha vita più lunga**
- **Può arricchirsi nel tempo** attraverso aggiornamenti e team building anziché diventare obsoleto

