

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

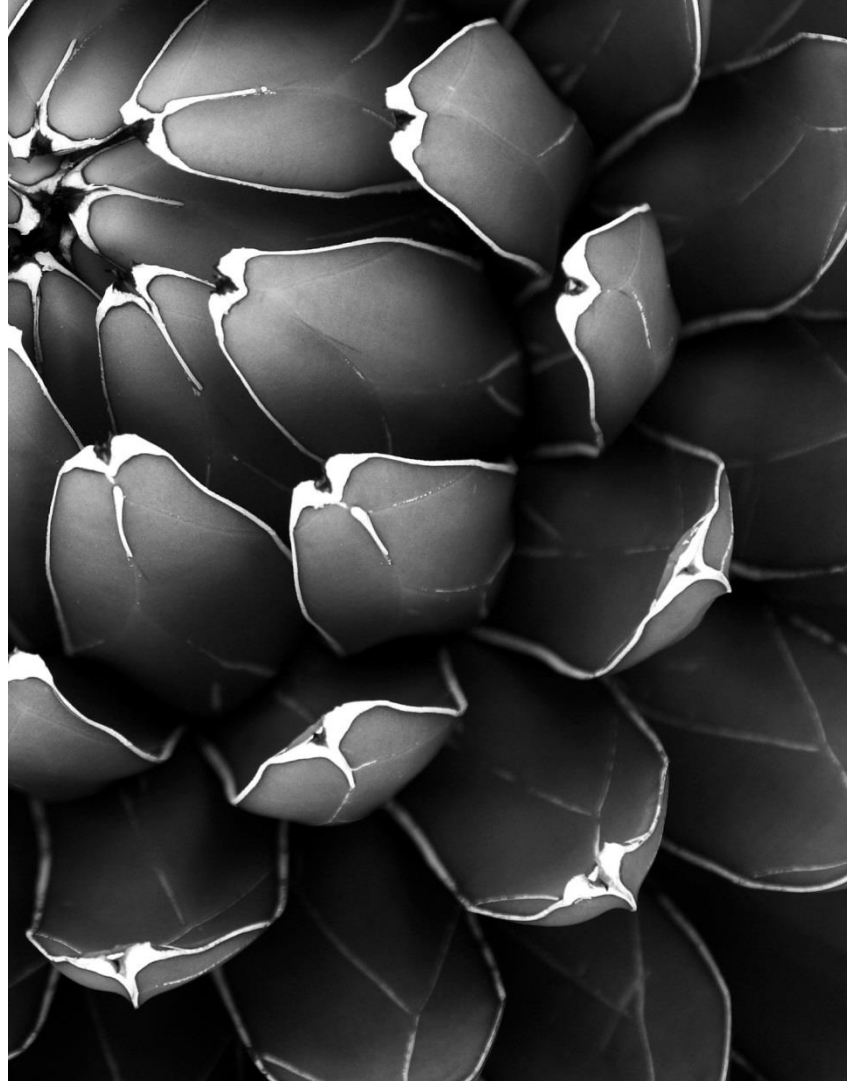
I risultati dell'indagine Siderweb-Randstad  
Research.

Steel Human, 18 maggio 2021.

Daniele Fano e Daniel Gouveia



randstad  
research

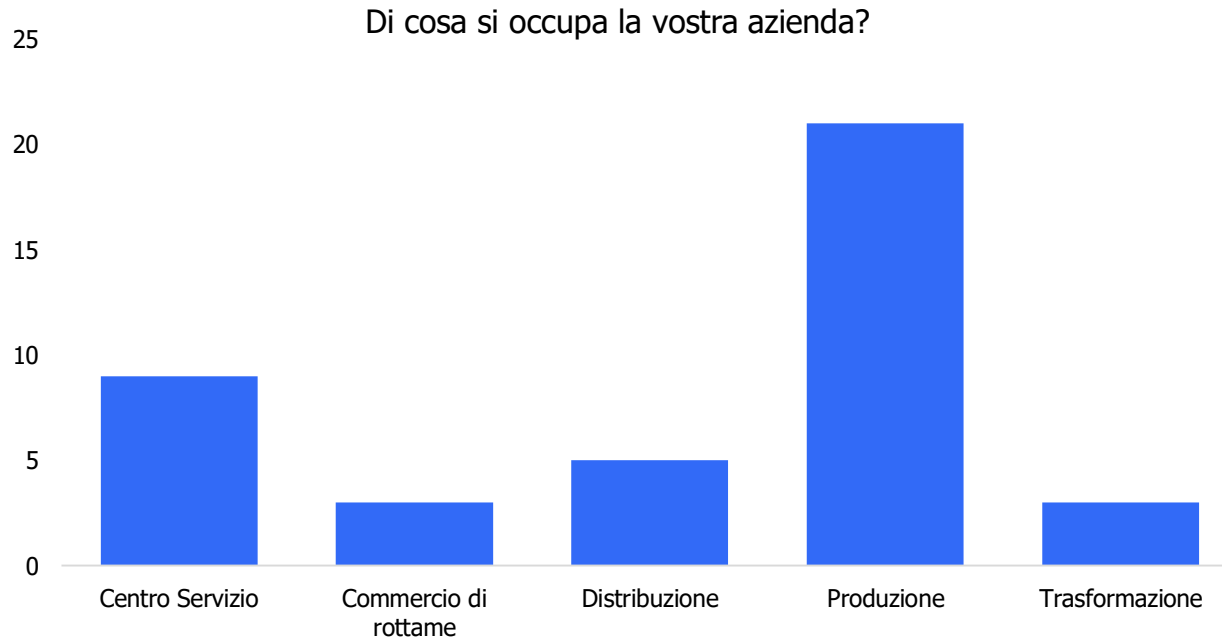


# agenda.

---

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

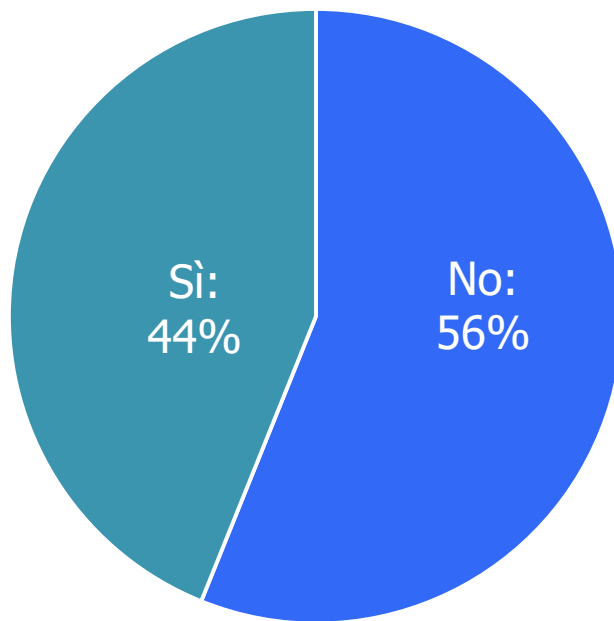
# Il campione secondo dimensione



(N=41)

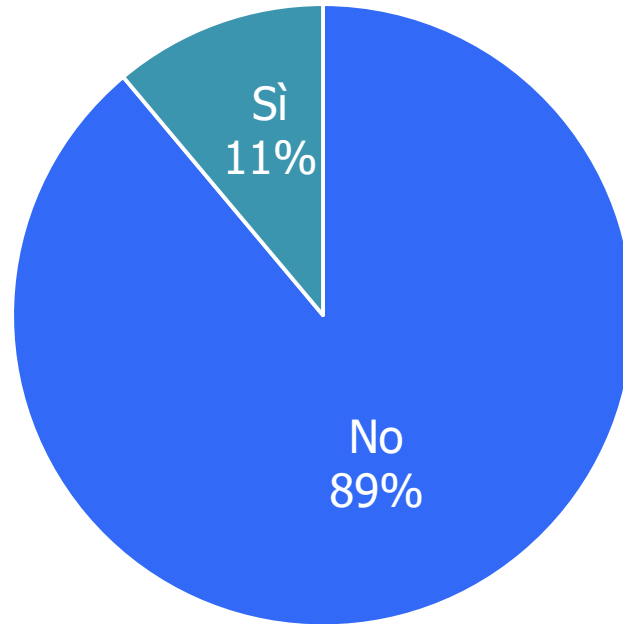
Nei vostri collaboratori e dipendenti, riscontrate dei «mismatch», ovvero un disallineamento tra le attività svolte e le competenze?

---

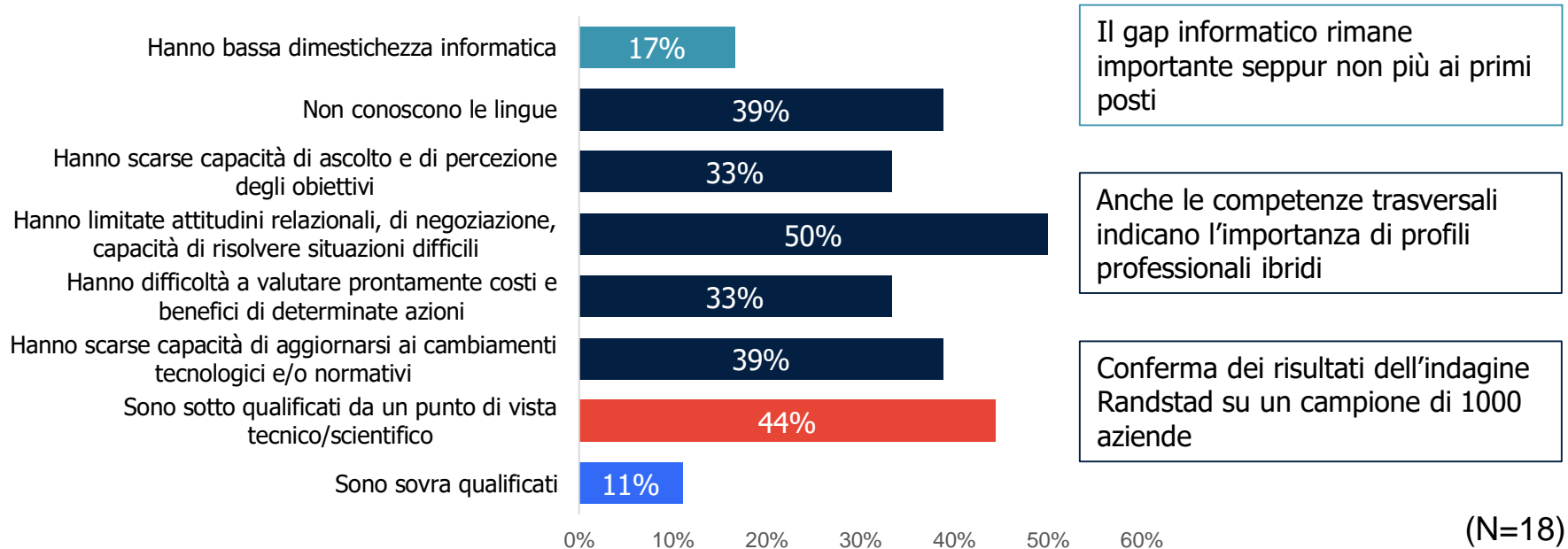


# Sono sovraqualificati? In generale no!

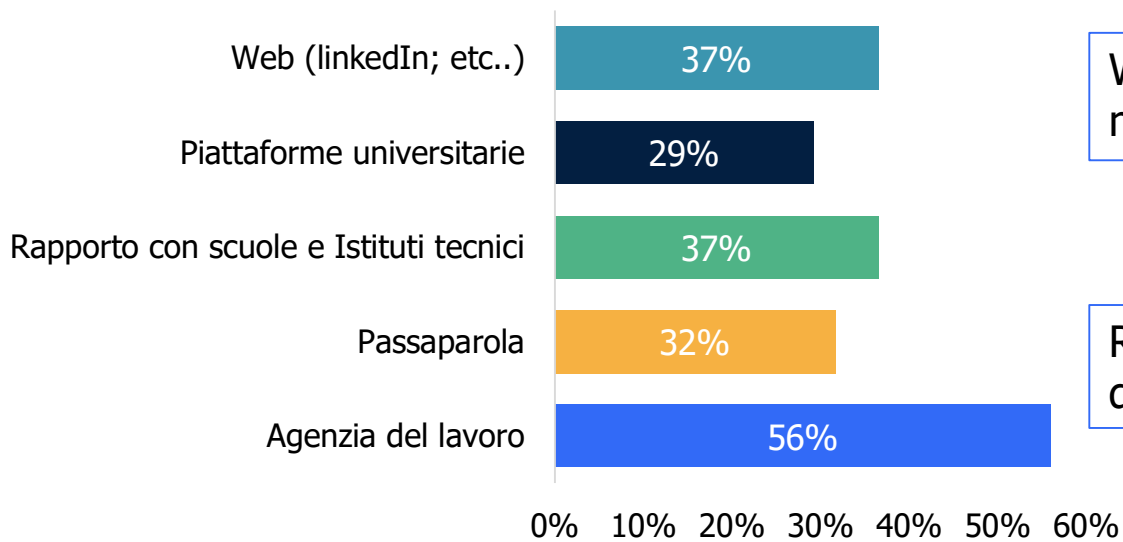
---



# Mismatch riscontrati sul totale delle aziende che riscontrano mismatch



# Canali utilizzati per la ricerca di candidati

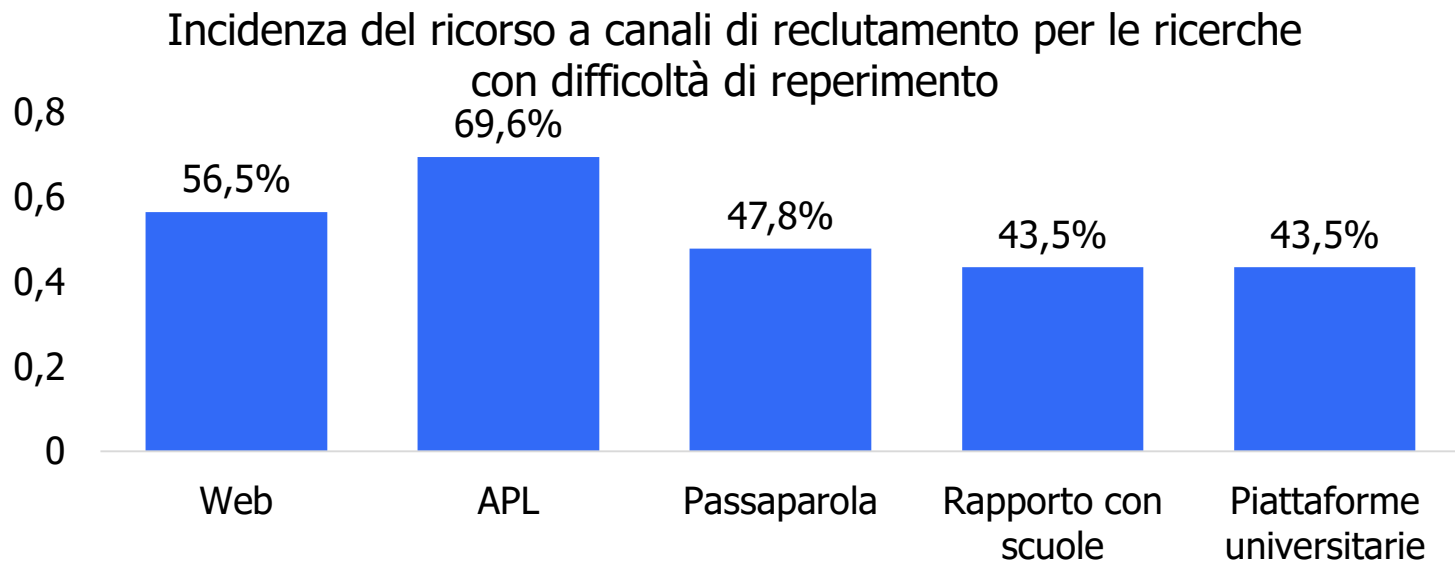


Web importante, ma minoritario.

Ricerca di percorsi formativi di qualità?

(N=36)

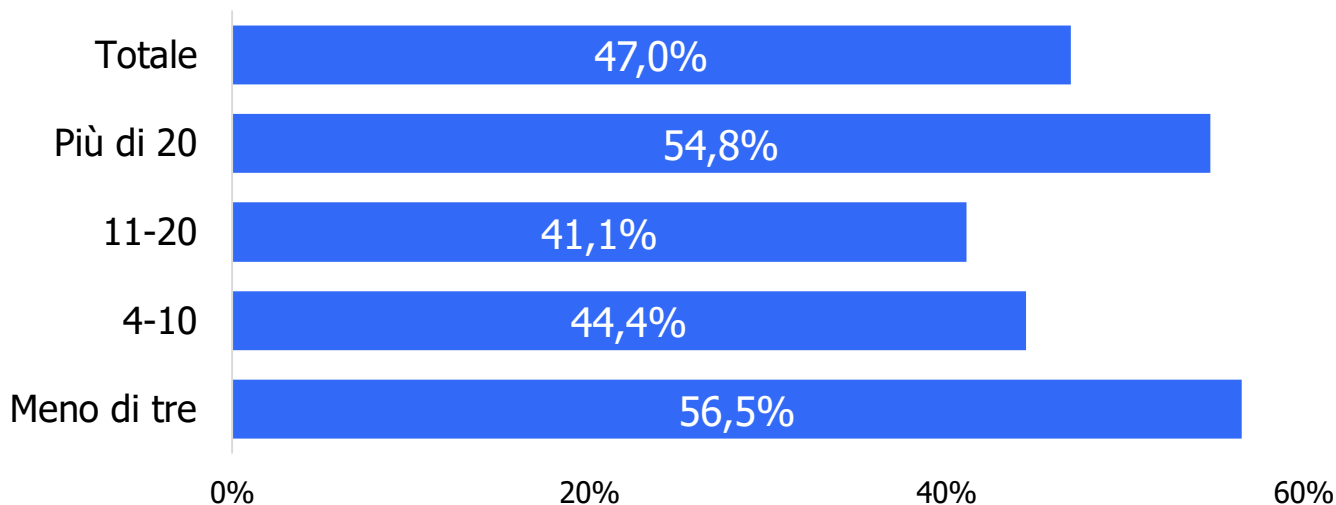
# Le aziende con difficoltà di reperimento ricorrono più spesso a forme mediate di reclutamento





# 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

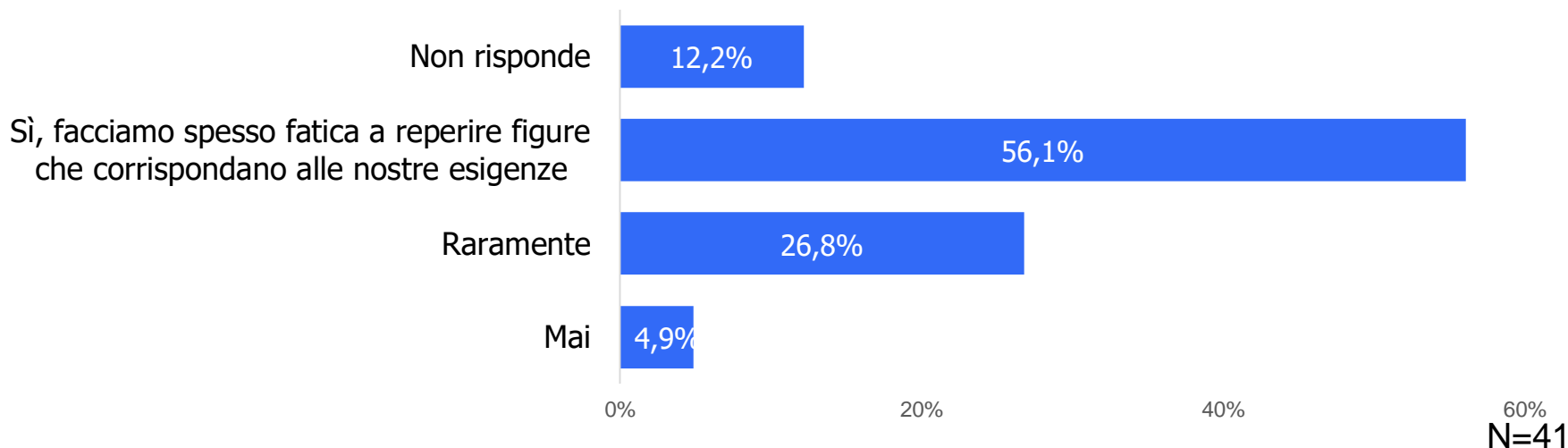
# Gli operai specializzati rimangono di difficile reperimento (cfr. Excelsior). Industria 4.0?

## Percentuale di ricerche considerate di difficile reperimento

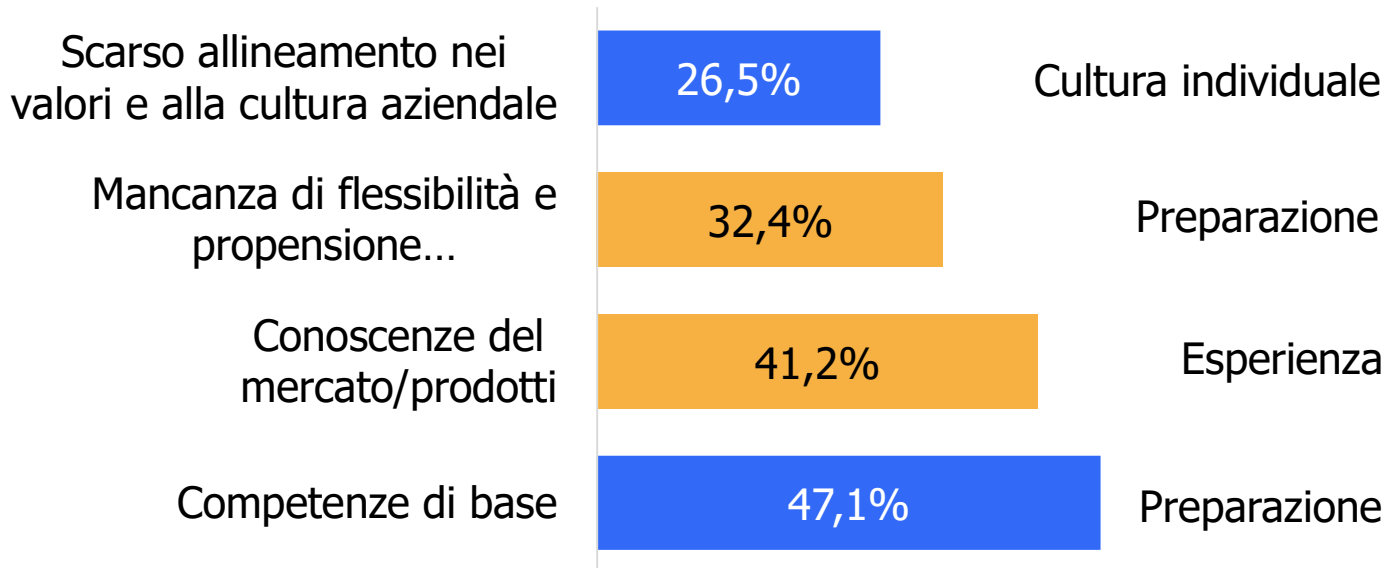


# Oltre il 50% delle aziende intervistate dichiara di avere problemi di «mismatch» anche in fase di reperimento del personale

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

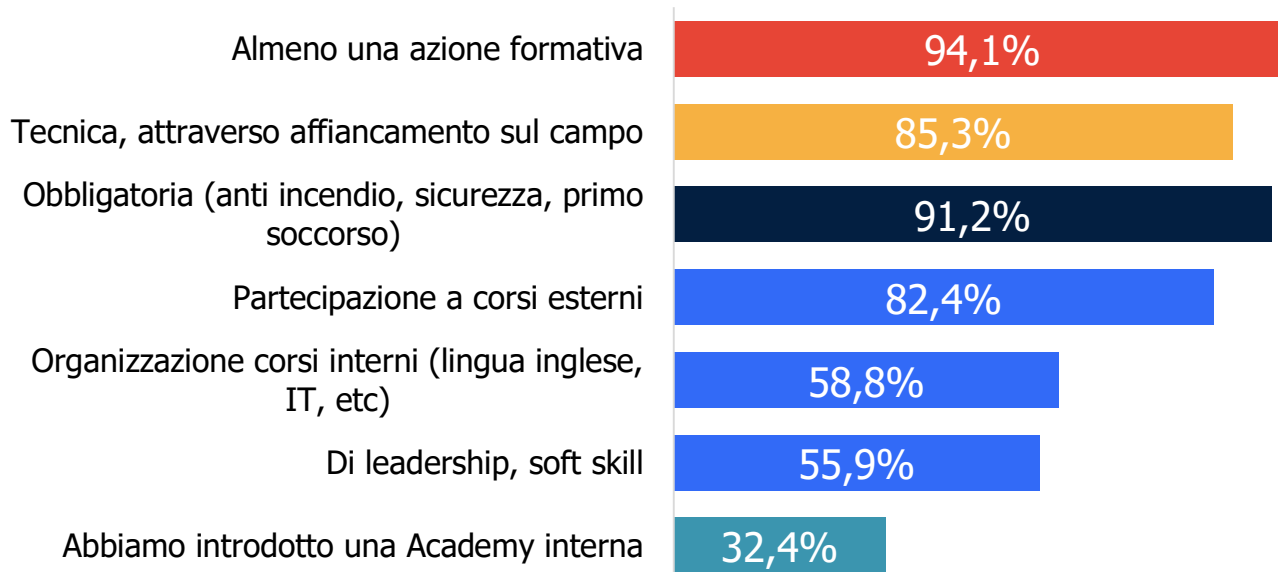


# Gap riscontrati in percentuale sulle aziende che dichiarano mismatch in fase di selezione



N=34

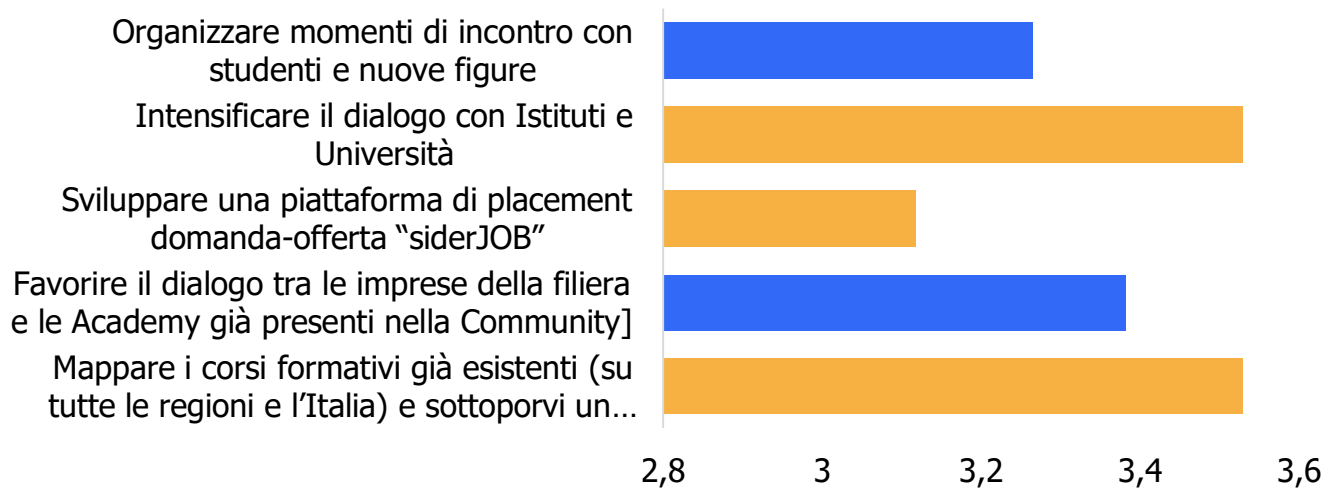
# Quale tipo di azioni formative organizzate?



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
<b>Criticità</b>	Fragilità della preparazione di base	Lacune nelle conoscenze scientifiche	Preparazione tecnico-scientifica	Atta qualificazione e propensione multitasking			
<b>Maggior focus</b>	Competenze tecniche e trasversali, capacità di "team building"		Esperienza! Alternanza scuola-lavoro e tirocini				
<b>Soluzioni</b>	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
<b>Possibili nuove iniziative</b>	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

