Lezioni di Employability/49 – Recruiting4.0: le tecnologie nell'incontro domanda offerta di lavoro

È ormai chiaro che le nuove piattaforme digitali rappresentano per i processi di ricerca e selezione una vera e propria trasformazione.

Il report di "Swiping Right for[1] a Job" di JP Morgan & Chase fornisce un'accurata analisi su come i protagonisti del mercato del lavoro interagiscono con questi strumenti, agevolando l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Il report esamina in modo accurato e dettagliato come le tecnologie di nuova generazione e i social network hanno risposto ai bisogni e alle tendenze prevalenti sul mercato.

Tra le piattaforme digitali analizzate troviamo:

le Bacheche annunci che oggi rappresentano uno degli strumenti più diffusi e facilmente accessibili. Una recente indagine di *Linkedin* mostra come le *Job Board* siano il secondo canale di ricerca dopo le segnalazioni amicali. In esse sono immessi tantissimi dati ogni giorno, ma è importante verificarne la qualità per garantire un corretto funzionamento di questo canale;
le piattaforme di valutazione di competenze online che vengono utilizzate dai datori di lavoro e dai *job seeker* per valutare l'idoneità di un individuo per una particolare professione o carriera. Attraverso test e giochi strategici è possibile identificare le competenze professionali, punti di forza e potenziali percorsi di carriera. Queste valutazioni permettono ai datori di lavoro di ottenere numerose informazioni, analizzare i percorsi professionali del proprio personale con il fine di pianificare interventi formativi continui che siano in linea con le competenze richieste dalla qualifica ricoperta. È necessario anche valutare la legittimità dei test ai quali vengono sottoposti i candidati per avere un'idea più chiara sull'affidabilità dei risultati ottenuti;
i portali di sviluppo delle competenze e dei percorsi di carriera con i quali le persone sono in grado di costruire i loro set di competenze e combinarli con i potenziali percorsi di carriera possibili. Questi strumenti permettono l'accesso

a numerose informazioni, ma allo stesso tempo questi dati possono rendere difficile per gli utenti determinare le applicazioni e i dati migliori e utili per i loro scopi;
le tecnologie di corrispondenza algoritmica, sistemi di dati sofisticati che vengono sempre più utilizzati dalle aziende per identificare i potenziali candidati e creare un *matching* Le aziende oggi utilizzano specifici sistemi informativi per le risorse umane (HRIS), speciali algoritmi che combinano le competenze per selezionare rapidamente i profili sulla base di diverse variabili. Rappresentano un metodo di interazione tra *job seeker* e datori di lavoro. Questi sofisticati *tools* vengono utilizzati soprattutto per l'identificazione di profili di alta professionalità. Oggi solo il 26% dei datori di lavoro intervistati utilizzano questo canale;
I social Network come Linkedin e Work Hands che consentono importanti e sino a poco tempo fa inimmaginabili connessioni tra potenziali candidati e datori di lavoro, attraverso contatti e collegamenti virtuali che aumentano l'informazione e i flussi di dati**. I social rendono il matching più aperto ma esistono criticità dovuto alla mancanza di filtri qualitativi di selezione di dati. È dunque necessario che gli utenti di questo strumento devono utilizzarlo con consapevolezza per evitare rischi.**

L'impatto di queste applicazioni è veramente rivoluzionario, ma, è necessario capire come i protagonisti del mercato del lavoro si relazionano con essi e soprattutto con quali implicazioni.

Nel report Jp Morgan & Chase vengono analizzate le diverse modalità di approccio degli attori con queste nuove tecnologie. Da un lato, i *job seeker* si rivolgono sempre di più a questi strumenti per le loro ricerche di lavoro. L'utilizzo di essi è destinato sempre di più ad aumentare, infatti, l'83% delle persone comprese tra i 18-29 anni hanno consultato frequentemente piattaforme online, rispetto al 43% delle persone di età compresa tra i 50-64 anni. Dall'altro lato i datori di lavoro sono

altamente motivati a ricercare il candidato ideale per effettuare un *matching* corretto riducendo le tempistiche di ricerca e selezione e i costi.

L'utilizzo delle nuove tecnologie di corrispondenza possono variare per dimensione aziendale e tipologie di ricerca. Le Piccole e Medie imprese tendono a fare affidamento su metodi e strumenti più tradizionali, ciò è dovuto anche alla limitata capacità delle risorse umane presente all'interno di esse. Al contrario le imprese di grandi dimensioni non utilizzano solo metodi tradizionali, ma, visti i numerosi flussi di dati che giornalmente ricevono stanno iniziando a utilizzare sistemi algoritmici sofisticati per facilitare la corrispondenza tra domanda e offerta, per tenere traccia dei candidati, ma, soprattutto per ricercare profili di alta professionalità.

Un'altra importante figura sono i *recruiter* che affiancano i datori di lavoro nella ricerca e nell'identificazione dei potenziali candidati in particolari quelli con competenze medio alte. Un sondaggio ha mostrato che l'89% dei reclutatori hanno ottenuto un vantaggio importante dall'utilizzo delle nuove applicazioni per le ricerche dei candidati. Essi sottolineano come sia importante il sistema di rete che hanno creato queste tecnologie tra imprese e potenziali candidati.

Le istituzioni governative oggi utilizzano le tecnologie di corrispondenza per fare luce sulle tendenze attuali del mercato del lavoro, con l'obiettivo di sostenere le imprese, promuovere attività e percorsi formativi.

Un ruolo importante lo svolgono gli uffici *placement* dei college americani che forniscono un supporto di corrispondenza tra domanda e offerta di lavoro, ma, soprattutto interagiscono con i più recenti strumenti tecnologici facilitando il *matching* dei giovani in uscita dai percorsi universitari.

Questi centri forniscono le infrastrutture base per le ricerche e interventi formativi, e soprattutto creano collaborazioni con le imprese attraverso dei partenariati.

L'interazione continua tra piattaforme digitali e protagonisti del mercato del lavoro ci fa riflettere soprattutto su quali implicazioni future porterà la digitalizzazione del lavoro.

Il report analizza da un lato le principali innovazioni e le prospettive future, mettendo in evidenza l'importante impatto che hanno avuto soprattutto in chiave di efficienza, accessibilità ai dati e alle informazioni, di riduzione dei costi di transazione sia per i *job seeker* che per i datori di lavoro e infine di convalida delle abilità e dei dati.

Prima dell'era digitale la ricerca di candidati era spesso limitata ad un'area geografica limitata mentre oggi la geografia del lavoro è completamente cambiata e anche i flussi di informazioni sono più ampiamente diffusi, diventando vantaggiosi anche per quei candidati che vivono in aree dove la disoccupazione è maggiore, senza dimenticare la riduzione dei costi per le aziende (grazie a sempre più sofisticati algoritmi) e l'aumentata probabilità di successo del *matching* che l'innovazione tecnologica porta.

Il report di Jp Morgan & Chase analizza come la rivoluzione digitale fornisca ai soggetti interessati una serie di sfide. Adeguare e anticipare le risposte a queste sfide aiuteranno a massimizzare i vantaggi del mercato del lavoro, mitigando e limitando le conseguenze negative.

Tra le principali sfide riguardano la validità delle informazioni contenute nelle piattaforme digitali e renderle più efficienti e tempestive al fine di fornire risultati attendibili e affidabili, effettuare una standardizzazione dei regimi professionali e delle competenze perfezionando gli strumenti e riprogettarli per tenerli sempre in linea con il progresso tecnologico e con i rapidi cambiamenti del mercato e infine è necessario che i lavoratori di medio bassa professionalità si riqualifichino attraverso percorsi formativi attuando un vero processo di alfabetizzazione digitale.

All'esito della lettura del report di Jp Morgan & Chase la domanda più importante da farsi è quali saranno le prospettive future di questo processo di rivoluzione digitale del mercato del lavoro. Ci sarà un rafforzamento del ruolo degli intermediari per ridurre i costi di transazione? L'utilizzo delle piattaforme consentirà un migliore allineamento tra le competenze richieste e quelle presenti sul mercato? Ci sarà un maggiore coinvolgimento degli utenti nel processo di riprogettazione e continuo aggiornamento dei *tools* tecnologici? Assisteremo a nuovi partenariati tra settore industriale e istituzioni al fine di aumentare l'efficienza del processo di corrispondenza? Quale sarà il ruolo delle agenzie di fornitura di lavoro?

A nostro parere la tecnologia potrà sia aiutare che ostacolare i gruppi di utenti che la utilizzano, molto dipenderà dal suo utilizzo e della presenza di operatori qualificati in grado di fare ordine nella massa di dati resi disponibili dalla tecnologia. Non la fine delle agenzie del lavoro, semmai un loro rinnovamento nella costruzione di logiche di sistema

e nella connessione con le politiche pubbliche del lavoro a partire dagli interventi volti a superare i noti fenomeni di asimmetria informativa e il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro sul versante delle competenze.

[1] La frase "Swiping right for" deriva dal social network di incontri Tinder, dove gli utenti utilizzano per affermare il loro interesse per un determinato profilo.

Andrea Negri

ADAPT Junior fellow

@andreanegri39

Scarica il **PDF**