

La nuvola del lavoro E le aziende denunciano: SOS competenze in calo

25 NOVEMBRE 2015 | di *Silvia Pagliuca*

Il tempo stimato per la lettura di questo post è di 5 minuti.



di Silvia Pagliuca

Per 9 aziende su 10, la sfida sul mercato si vince mettendo in squadra i talenti migliori. Peccato, però, che il 40% delle imprese intervistate dal Randstad Salary Benefits and Workplace Trends Report dichiarano di aspettarsi **un drastico calo nelle competenze** da qui ai prossimi mesi.

«Una vera e propria emergenza» – spiega Marco Ceresa, Amministratore Delegato dell'Agencia per il lavoro, specificando che

già oggi i vertici delle aziende dedicano fino al 20% del proprio tempo in attività di Talent Management sui collaboratori. Ovvero, ai percorsi che potranno **far crescere le professionalità in azienda.**

«È un tema strategico per le Direzioni Risorse Umane che solitamente strutturano attività ad hoc per identificare il potenziale dei dipendenti, valutarne le performance ed effettuare piani di sviluppo teorici e pratici di carriera» – chiarisce Ceresa.

A determinare la difficoltà nel reperire risorse adeguatamente formate, concorrerebbero, infatti, più fattori: scarsa attrattività delle aziende, **mancanza di politiche di employer branding e retribuzioni/benefits poco interessanti.**

Campi sui quali diversi brand hanno deciso di investire: secondo la ricerca, il 64% delle imprese made in Italy attiverà programmi di istruzione e formazione, meno di un terzo degli intervistati, invece, farà ricorso a fornitori esterni e circa **un quarto (24%) aumenterà le retribuzione o i benefit** per trattenere i dipendenti migliori in house.

Tra questi, i più diffusi saranno i percorsi di formazione (76%), il pranzo in mensa (74%), i bonus (71%) e le possibilità di crescita professionale (70%). Seguiranno le retribuzioni competitive, solo al quinto posto, e **la partecipazione agli utili, offerta solo**

dal 9% delle organizzazioni.

Ma sono diverse le ragioni che spingono i dipendenti a lasciare la propria azienda: in primis, perché hanno ricevuto un'offerta migliore (nel 50% dei casi), ma anche perché desiderano maggiori opportunità di carriera (31%) o perché vogliono cambiare vita e intraprendere un² percorso professionale diverso (30%).

In ogni caso, il turnover nelle aziende italiane non è particolarmente alto e scatta solitamente dopo 5 anni di anzianità (**l'83% delle aziende ha un turnover inferiore al 5%** e il 15% ha un turnover compreso tra il 5 e il 10%).

Lato retribuzioni, invece, il 51% delle imprese dichiara di aver aumentato i propri stipendi negli ultimi 12 mesi e di **aspettarsi buone performance per i mesi a venire.**

Infine, i metodi di selezione: i più utilizzati in Italia per attirare nuovi talenti sono i social e i professional network. In altri casi, più rari, si percorre la via dell'invito di potenziali candidati a pranzo per poter chiacchierare liberamente (8%) o si utilizzano **i saloni/fiere (3%), gli speed dating professionali (3%), il video cv (3%), gare e concorsi (1%).**

Certo, fondamentale è, una volta in azienda, tenere presenti le esigenze delle tre diverse generazioni di lavoratori, specie in un momento di particolare



cambiamento: generazione X, ovvero dei nati tra gli anni '60 e gli anni '80; generazione Y, tra 1980-2000 e baby boomers, tra il 1945 ed il 1964.

Ma, soltanto poche realtà dichiarano di essere pronte a prevedere condizioni di lavoro diverse per le tre generazioni. Quando ciò avviene, per il personale più giovane l'attenzione si concentra soprattutto **su formazione e piani di crescita professionale**. Per la generazione X si punta su crescita professionale e flessibilità, mentre per i lavoratori più anziani si fa ricorso a esigenze di flessibilità, programmi di formazione continua e di **affiancamento dei nuovi assunti**.

twitter@silviapagliuca

Related Posts:

- [Il benefit buono pasto, ora è digitale](#)
- [La via del Jobs Act](#)
- [Il lungo cammino delle agenzie per il lavoro](#)
- [I talenti italiani guardano a Oriente](#)
- [In Abruzzo si assumono 100 ricercatori](#)

Tag: agenzie del

lavoro, aziende, benefits, carriere, competenze, lavoro, retribuzioni

PARTECIPA ALLA DISCUSSIONE



◀ Scrivi qui il tuo commento

INVIA



Lettore_9323076

25 novembre 2015 | 15:31

▲

A tutti coloro che vogliono avviare la loro attività e che hanno bisogno di informazioni, spunti o finanziamenti, consiglio una visita a questo blog, davvero molto utile:<http://www.comeaprire.it> oppure alla sua versione americana, utile per chi desidera intraprendere all'estero:<http://www.howtostart.us>



Il_Longobardo

25 novembre 2015 | 15:15

▲

Le aziende in Italia vogliono tutto, e non investire in niente: vogliono esperienza ma niente corsi di formazione, vogliono conoscenza dei soli software che usano (qualsiasi altro programma tu conosca che non usano e' inutile o pernicioso), vogliono flessibilita' ma non ne danno, infine voglio pagarti anche la meta' di quello che ti pagano le aziende straniere.