



**Daniele
Fano**

Coordinatore Scientifico
Randstad Research



**Daniel
Gouveia**

Coordinatore Statistico
Randstad Research

con il supporto di



Acciaieria **Arvedi**



DANIELI





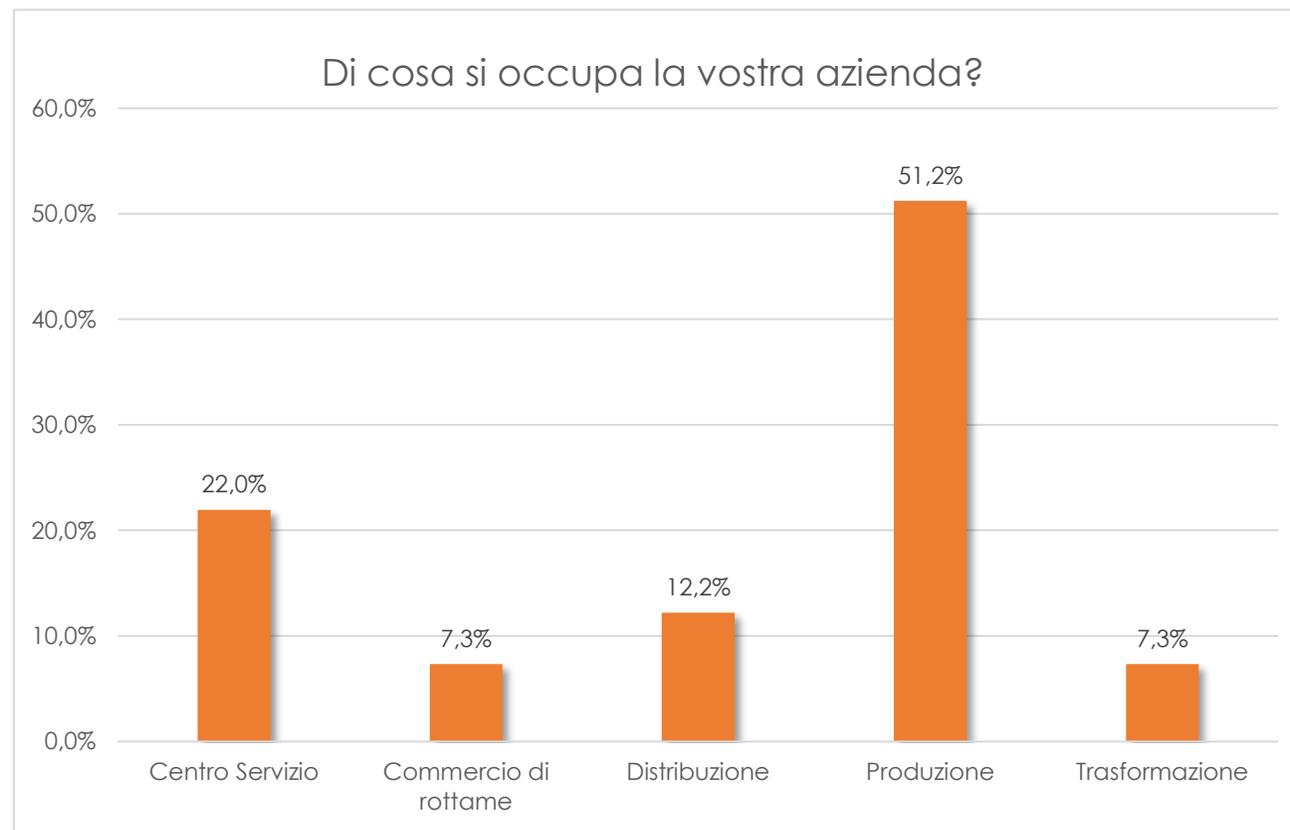
Innovazione e «matching» delle risorse umane nella filiera dell'acciaio

I risultati dell'indagine
Siderweb-Randstad Research

Agenda

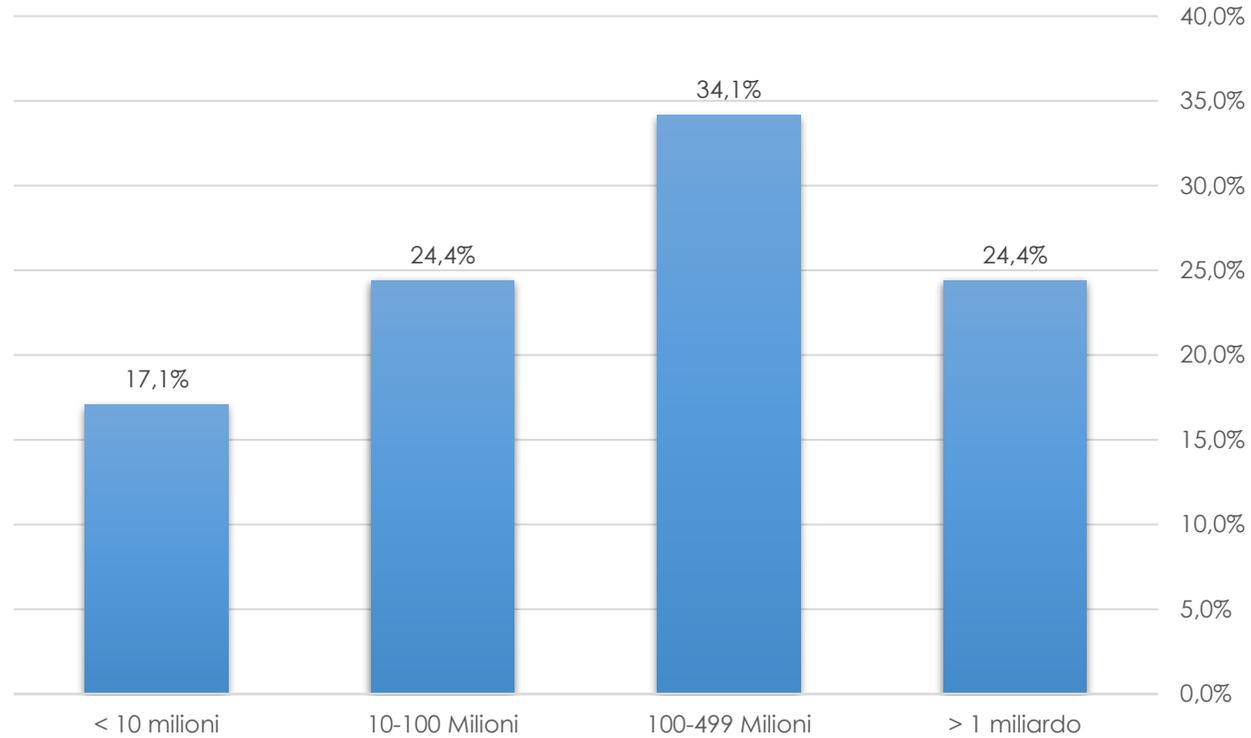
- **LE RISPOSTE AL QUESTIONARIO IN SINTESI**
- LE RISPOSTE ALLE DOMANDE APERTE E LE NUOVE FRONTIERE DELLE RISORSE UMANE E DEL MATCHING

Il campione secondo tipologia di attività



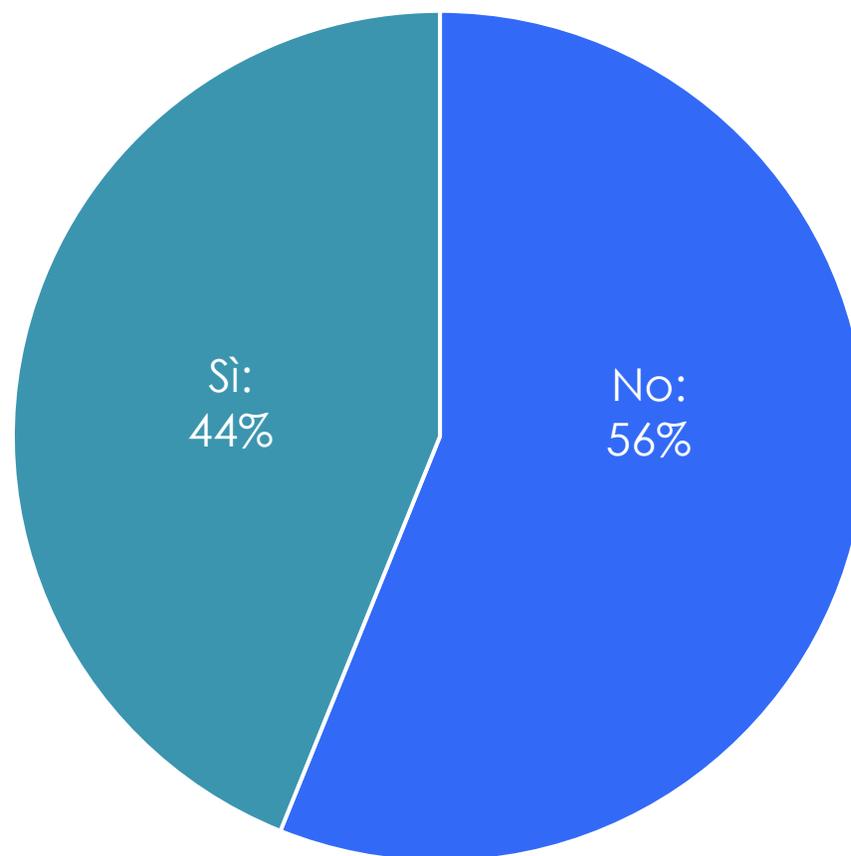
(N=41)

Il campione secondo dimensione del fatturato

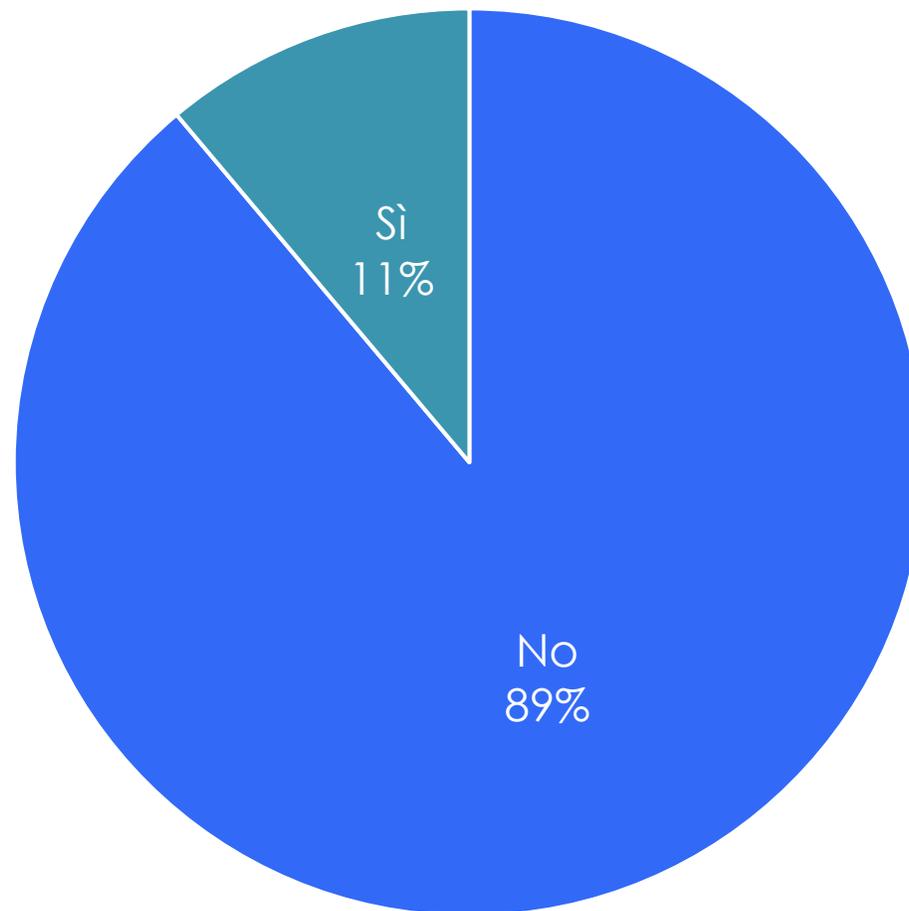


(N=41)

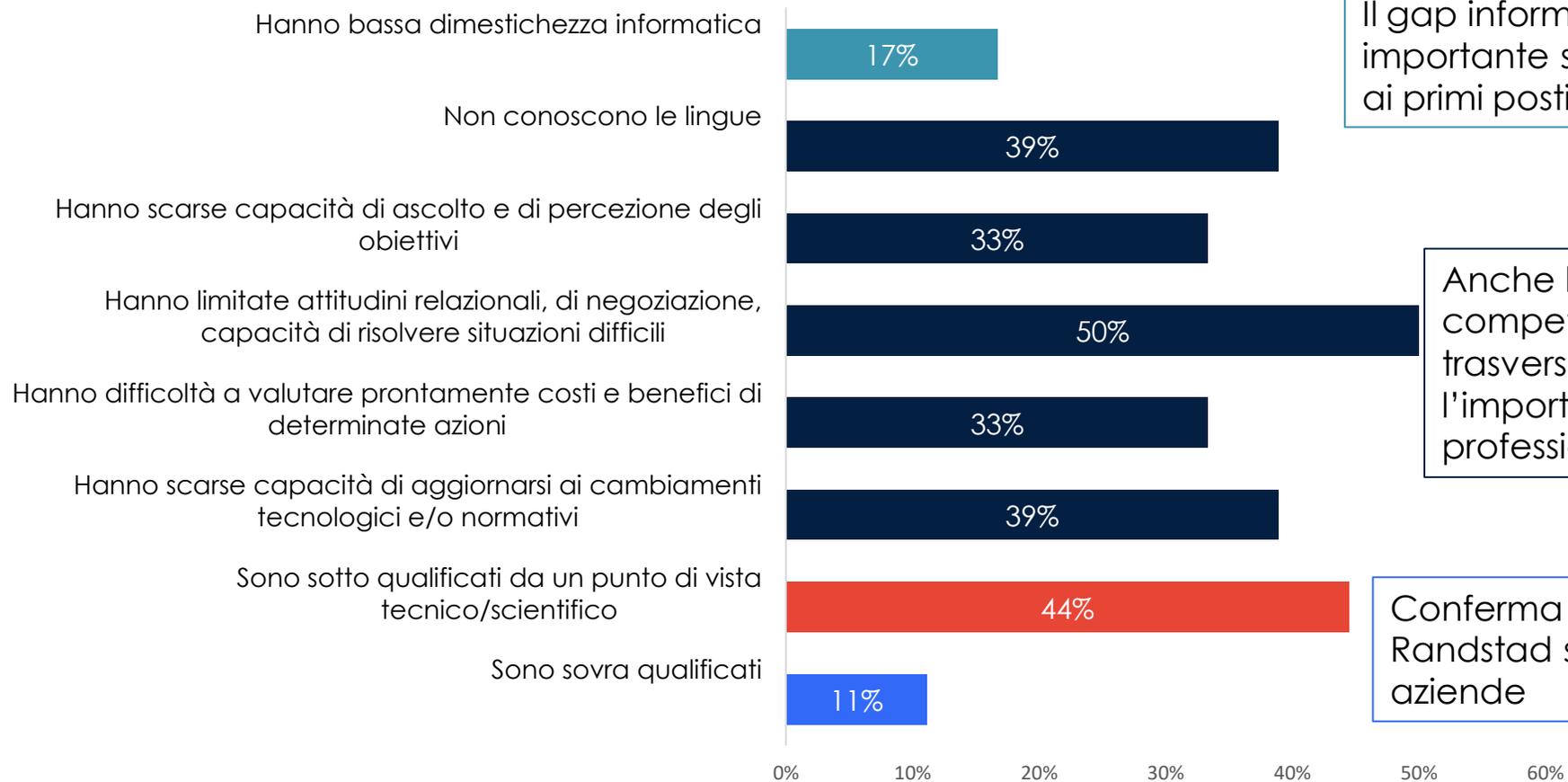
**Nei vostri collaboratori e dipendenti, riscontrate dei
“mismatch”, ovvero un disallineamento tra le attività svolte
e le competenze?**



Sono sovraqualificati? In generale no!



Mismatch Riscontrati (sul totale delle aziende che riscontrano mismatch)



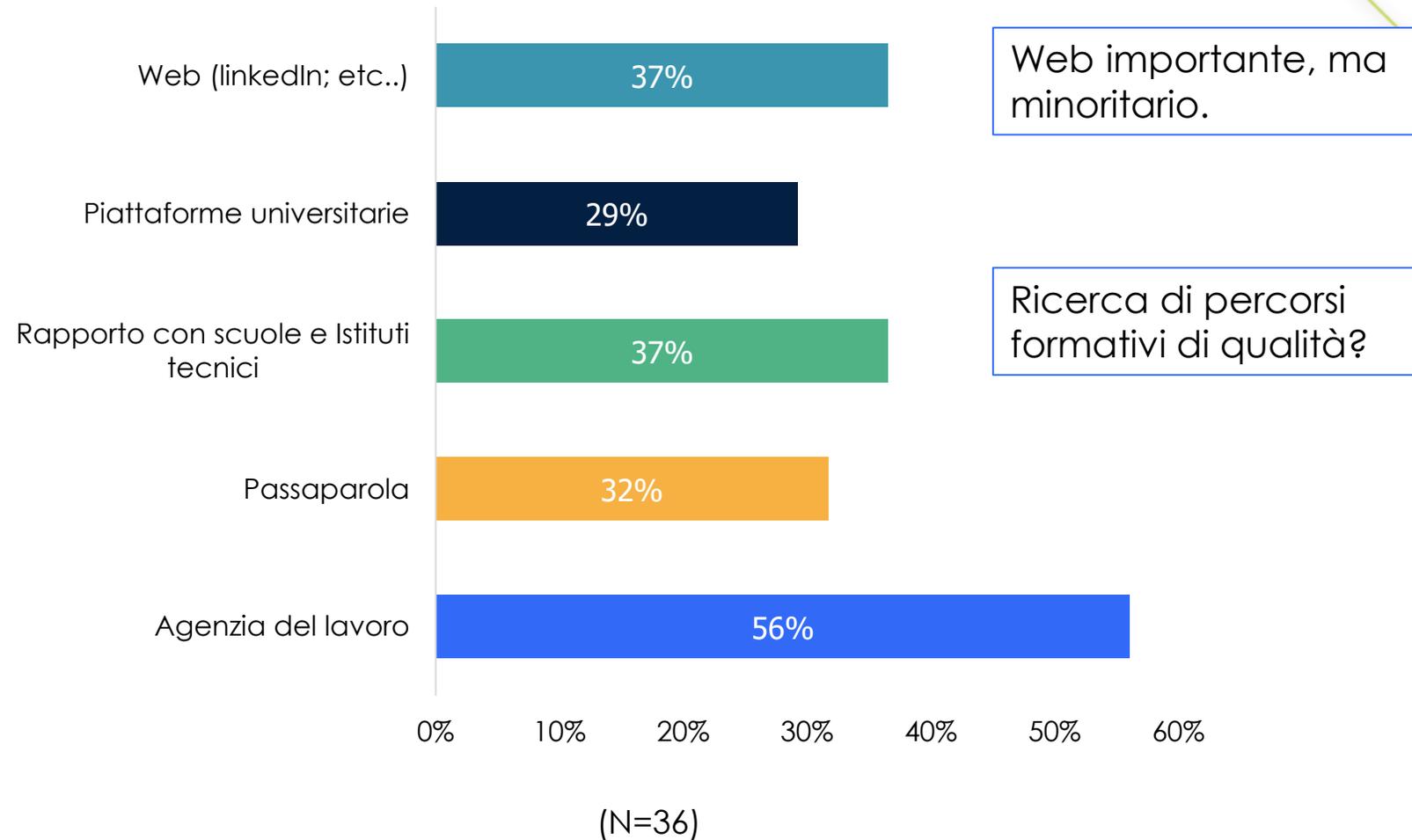
Il gap informatico rimane importante seppur non più ai primi posti

Anche le competenze trasversali indicano l'importanza di profili professionali ibridi

Conferma dei risultati dell'indagine Randstad su un campione di 1000 aziende

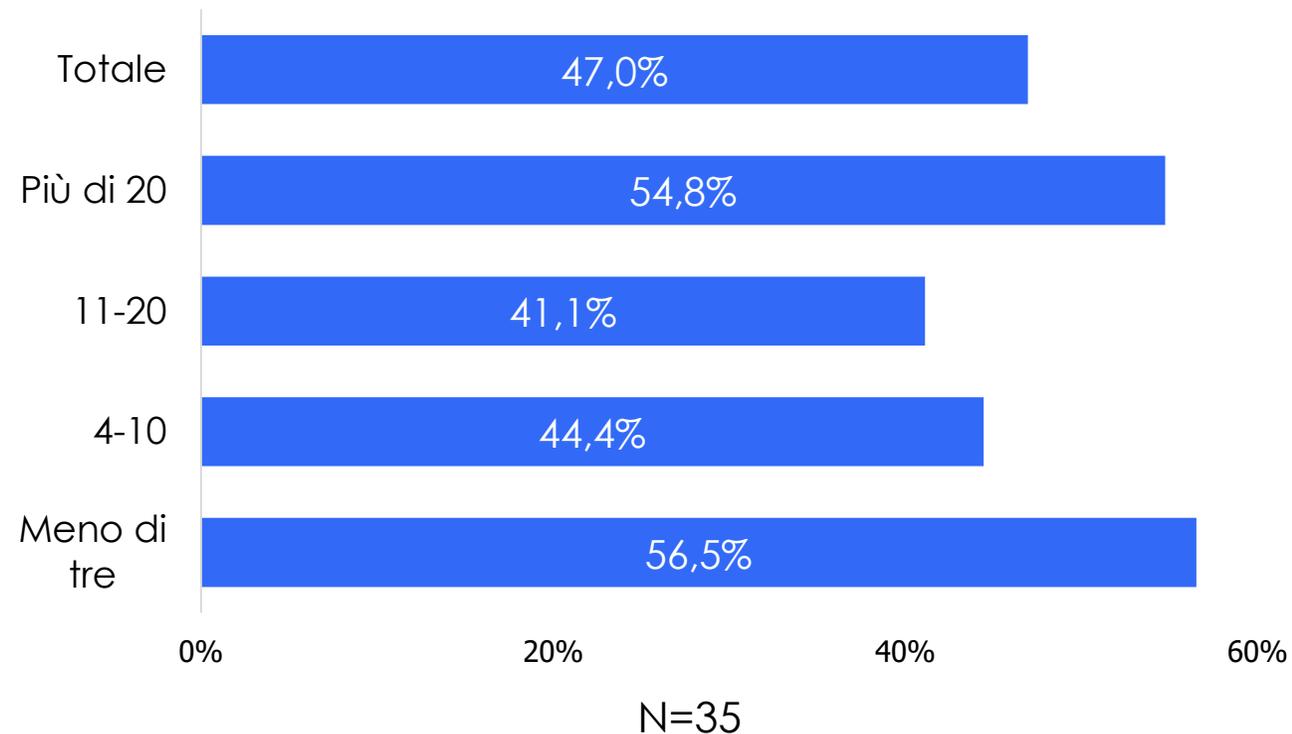
(N=18)

Canali utilizzati per la ricerca dei candidati



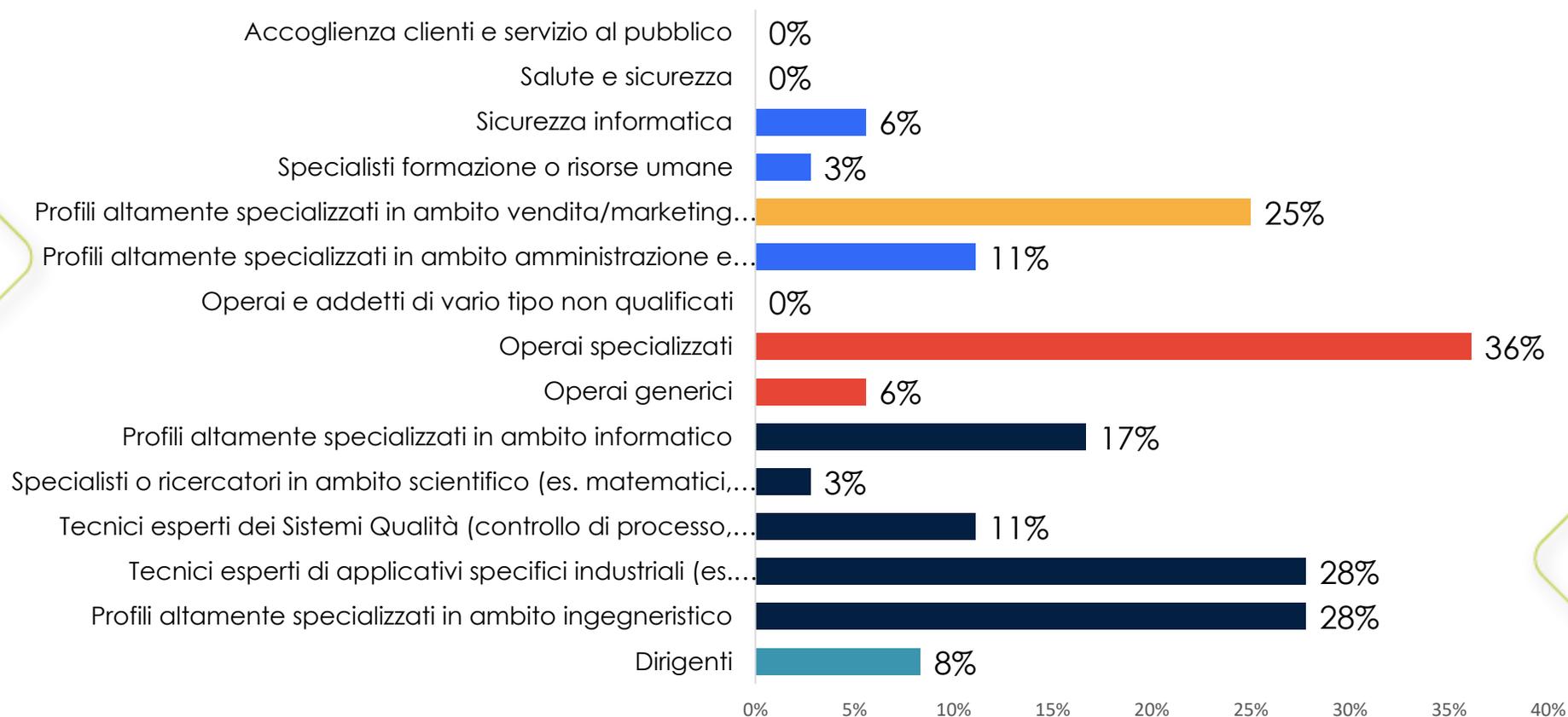
Indipendentemente dal numero di ricerche il tasso di difficoltà di reperimento è elevata e si colloca Fra il 40 e il 55%

Ricerche di personale suddivise per numero di figure ricercate e difficoltà di reperimento



Gli operai specializzati rimangono di difficile reperimento Industria 4.0?

Percentuale di ricerche considerate di difficile reperimento

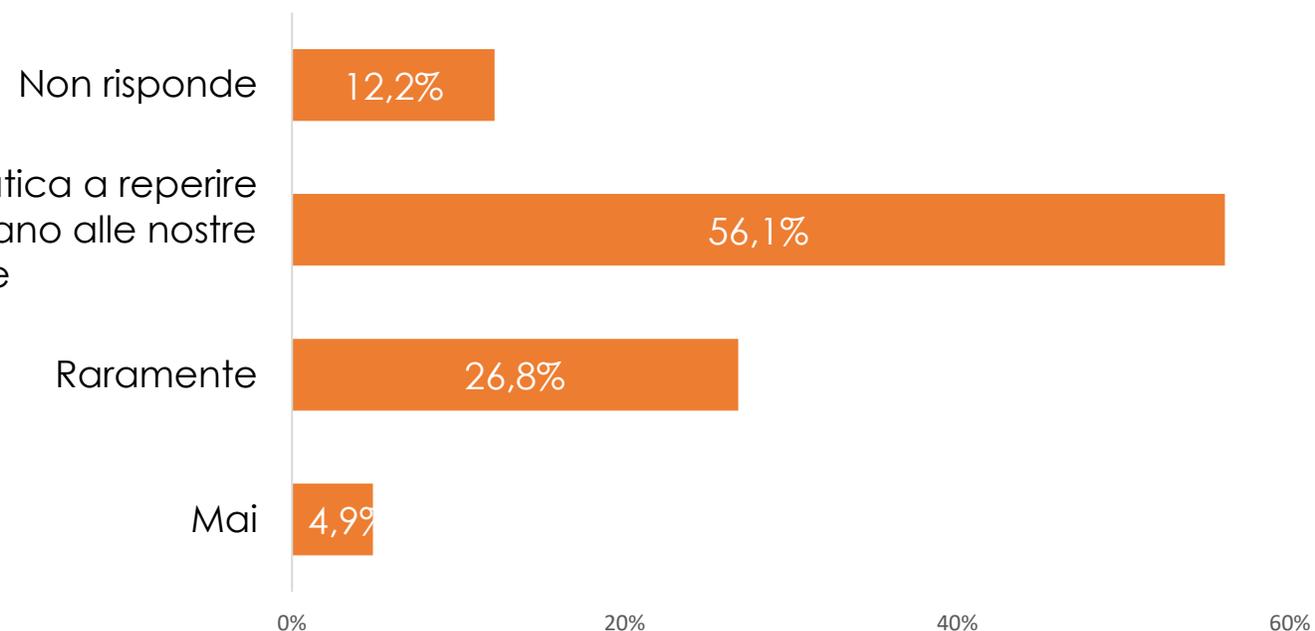


N=36

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

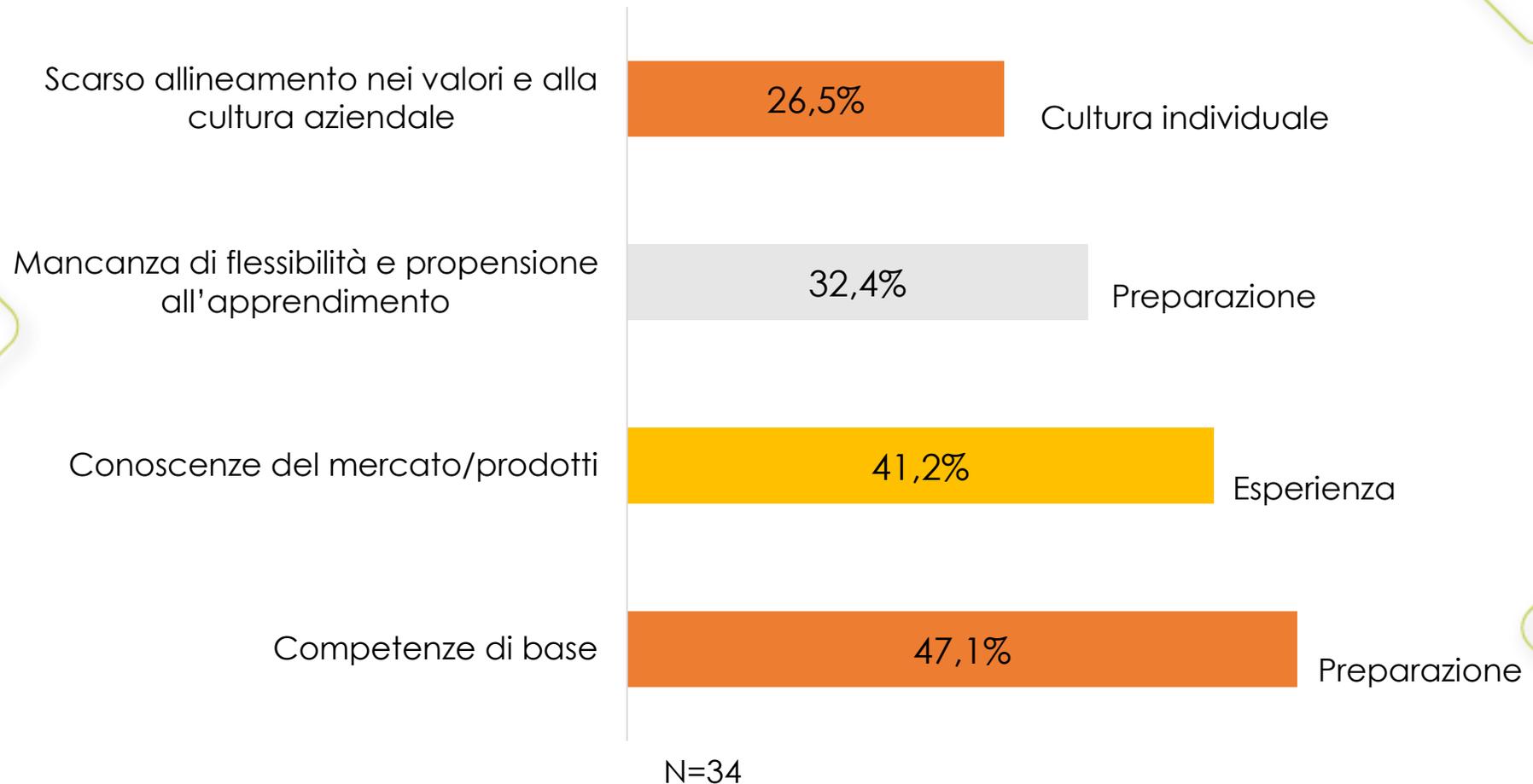
Riscontrate il problema del "mismatch" anche in fase di selezione delle risorse umane?

Sì, facciamo spesso fatica a reperire figure che corrispondano alle nostre esigenze

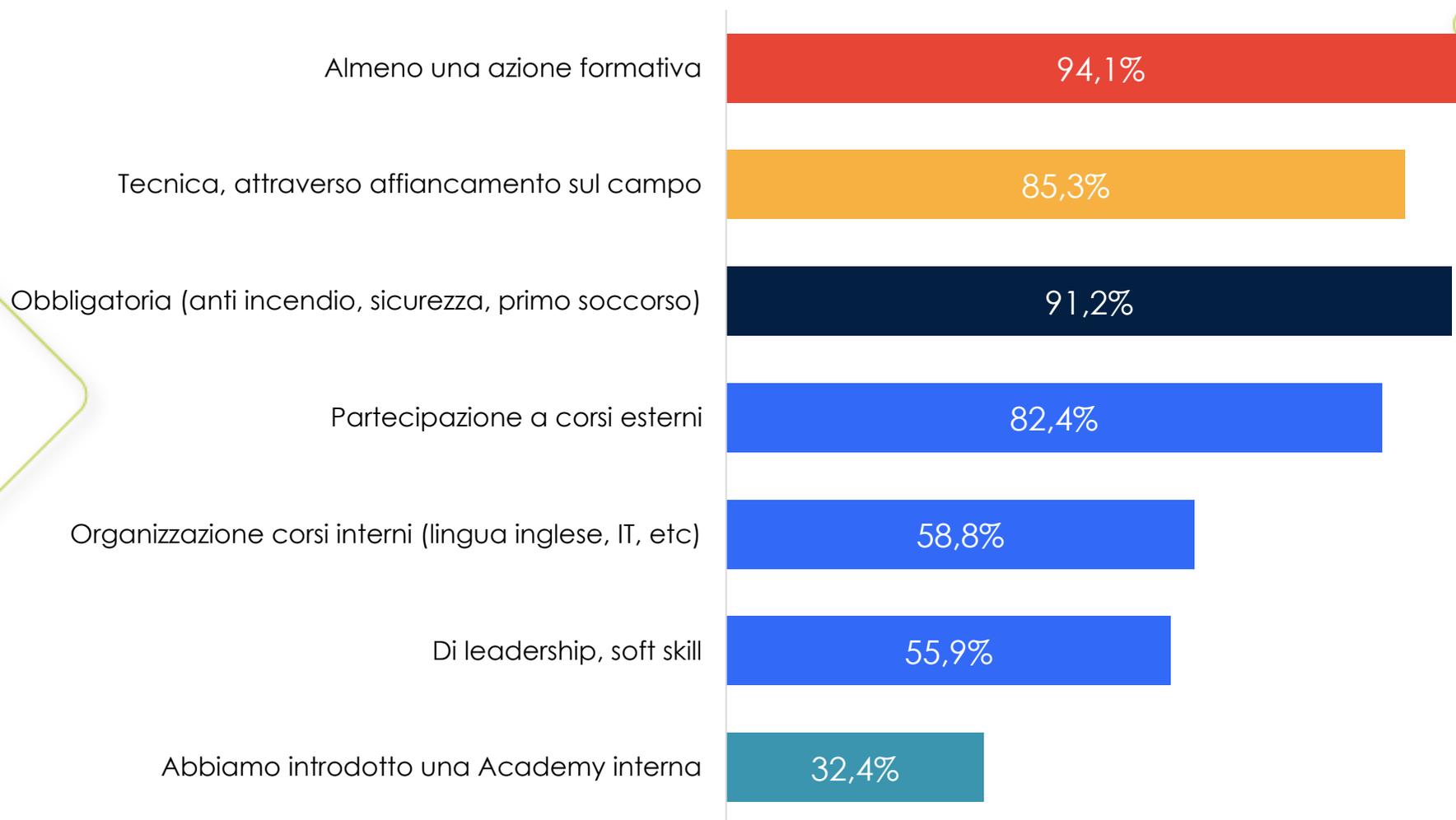


N=41

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



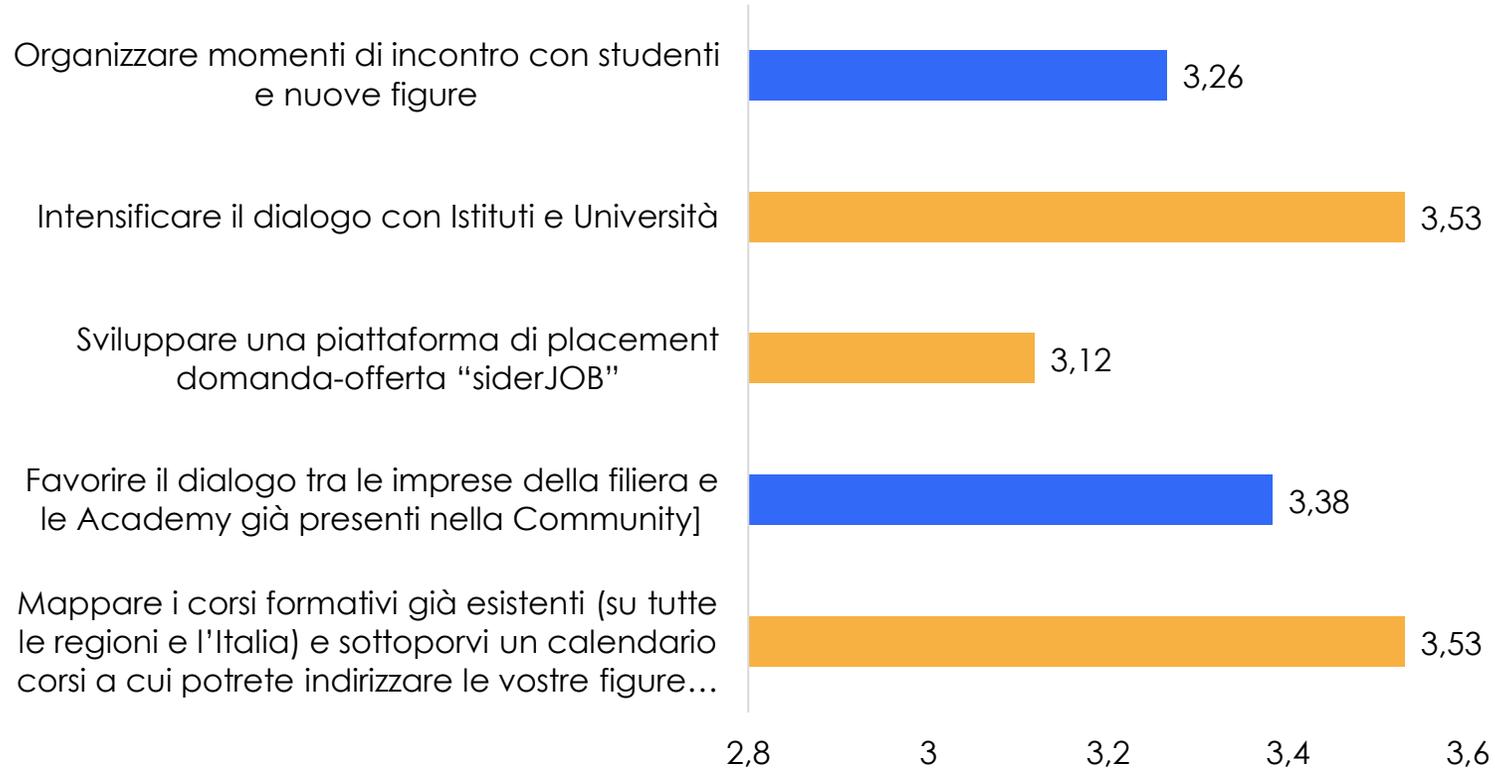
Quale tipo di Azioni Formative Organizzate?



N=34

Gli imprenditori chiedono più rapporti fra scuola e lavoro

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



N=34

Agenda

- LE RISPOSTE AL QUESTIONARIO IN SINTESI

- **LE RISPOSTE ALLE DOMANDE APERTE E LE NUOVE FRONTIERE DELLE RISORSE UMANE E DEL MATCHING**



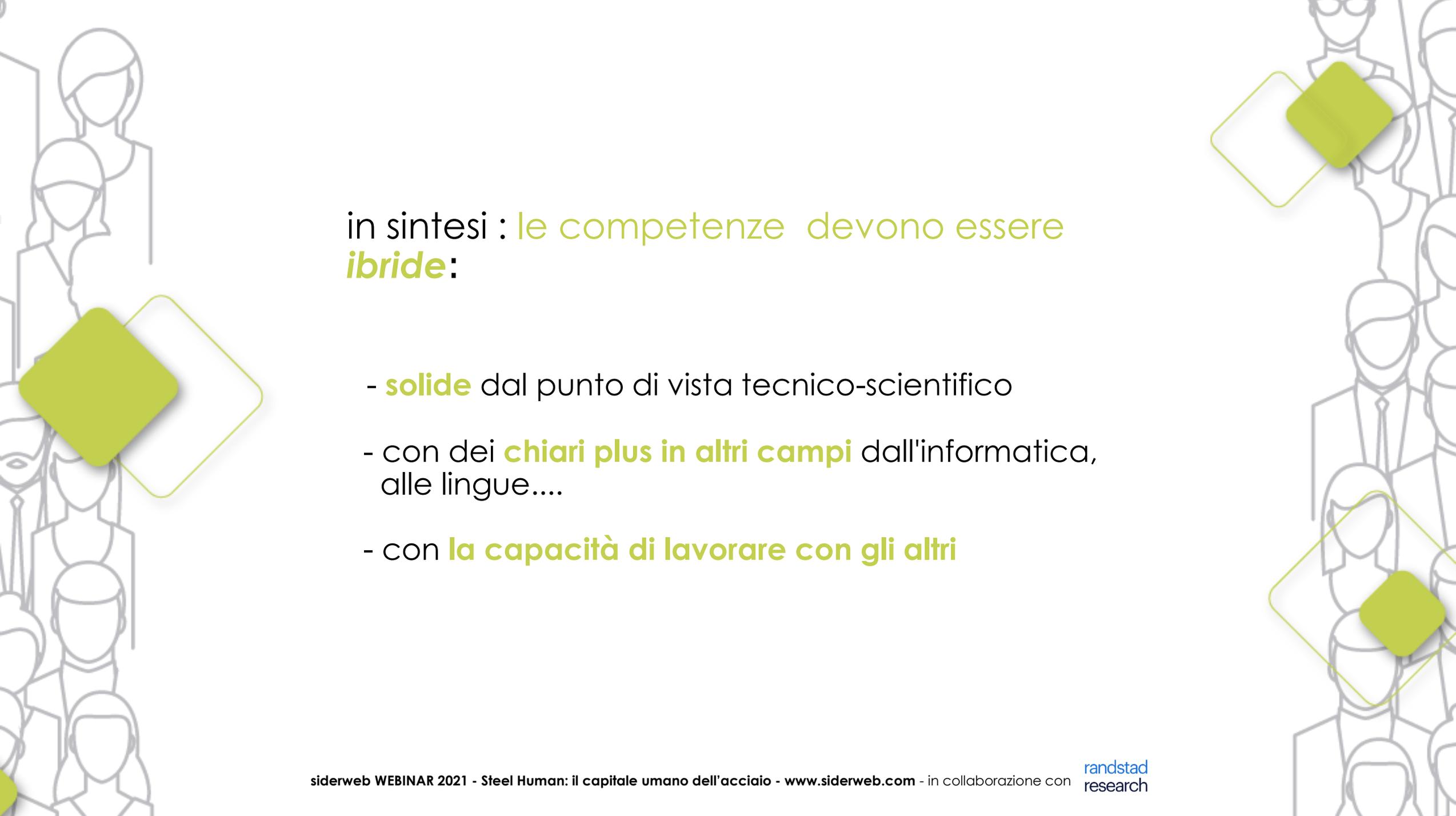
L'analisi delle risposte qualitative:

sottolineata la richiesta competenze tecnico
scientifiche, multi-tasking, team building

dalle criticità a possibili nuove iniziative

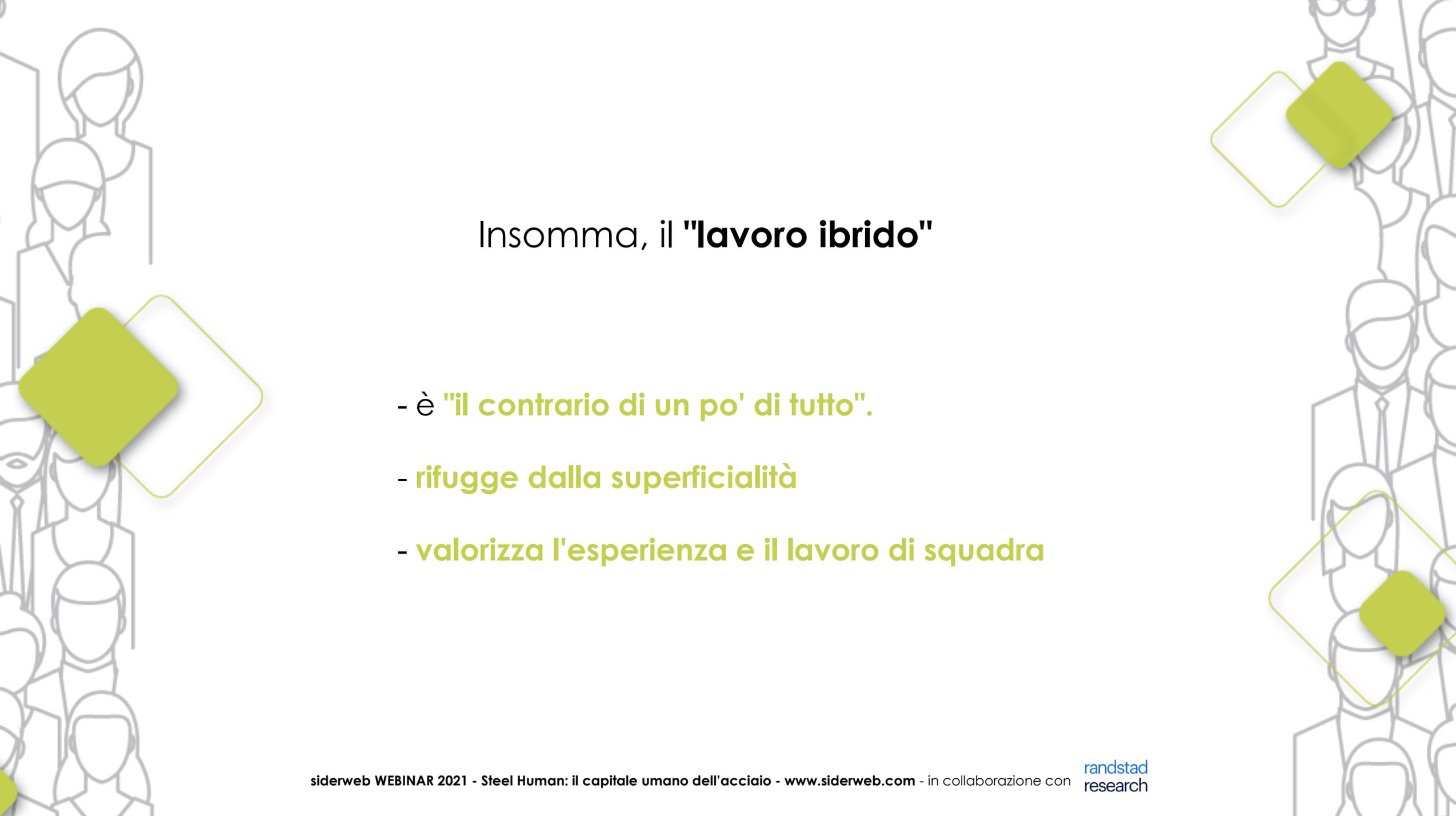
Cosa hanno sottolineato le risposte qualitative

	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				



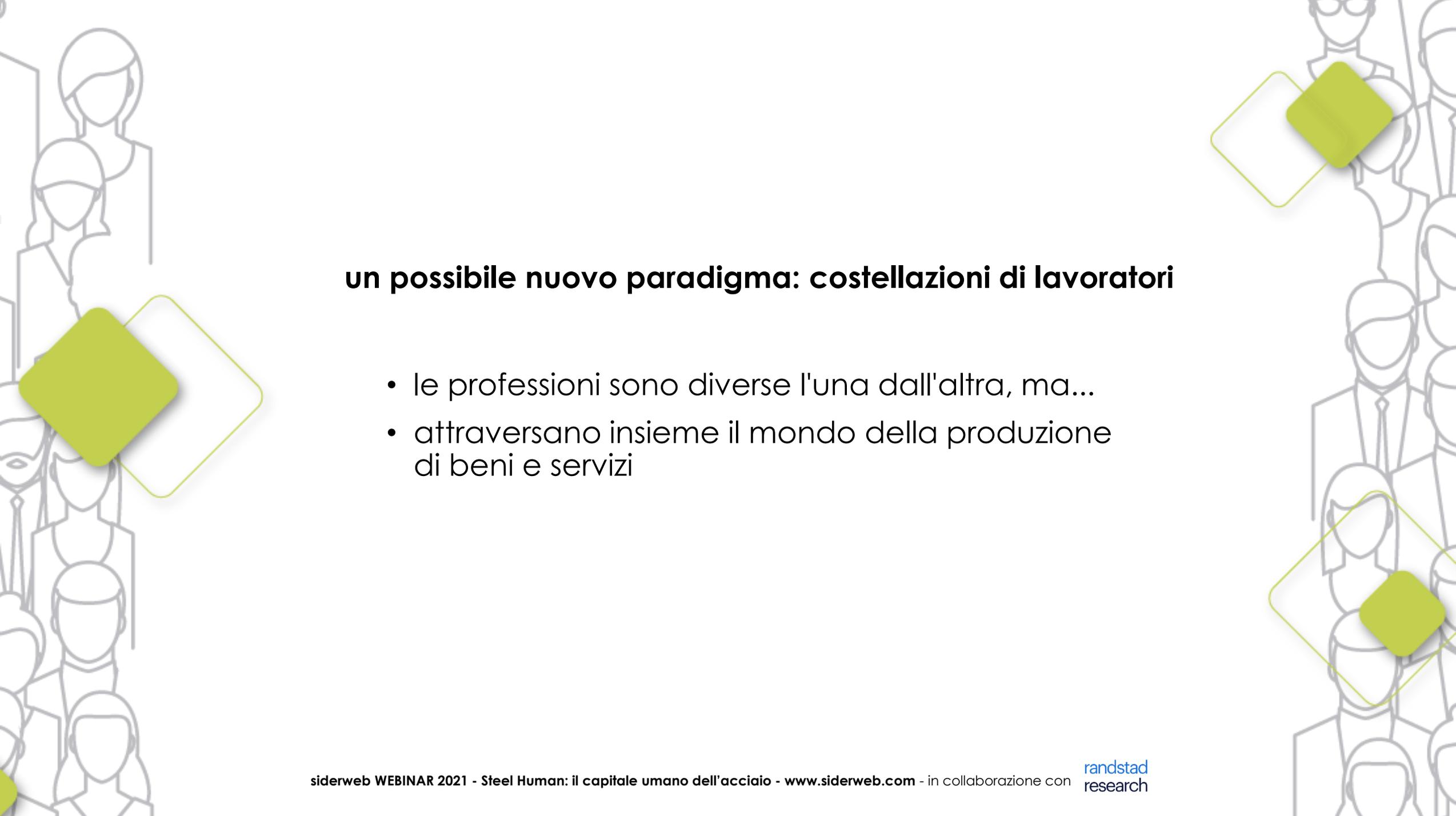
in sintesi : le competenze devono essere **ibride**:

- **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

COSTELLAZIONI DI PROFESSIONI

Professioni emergenti

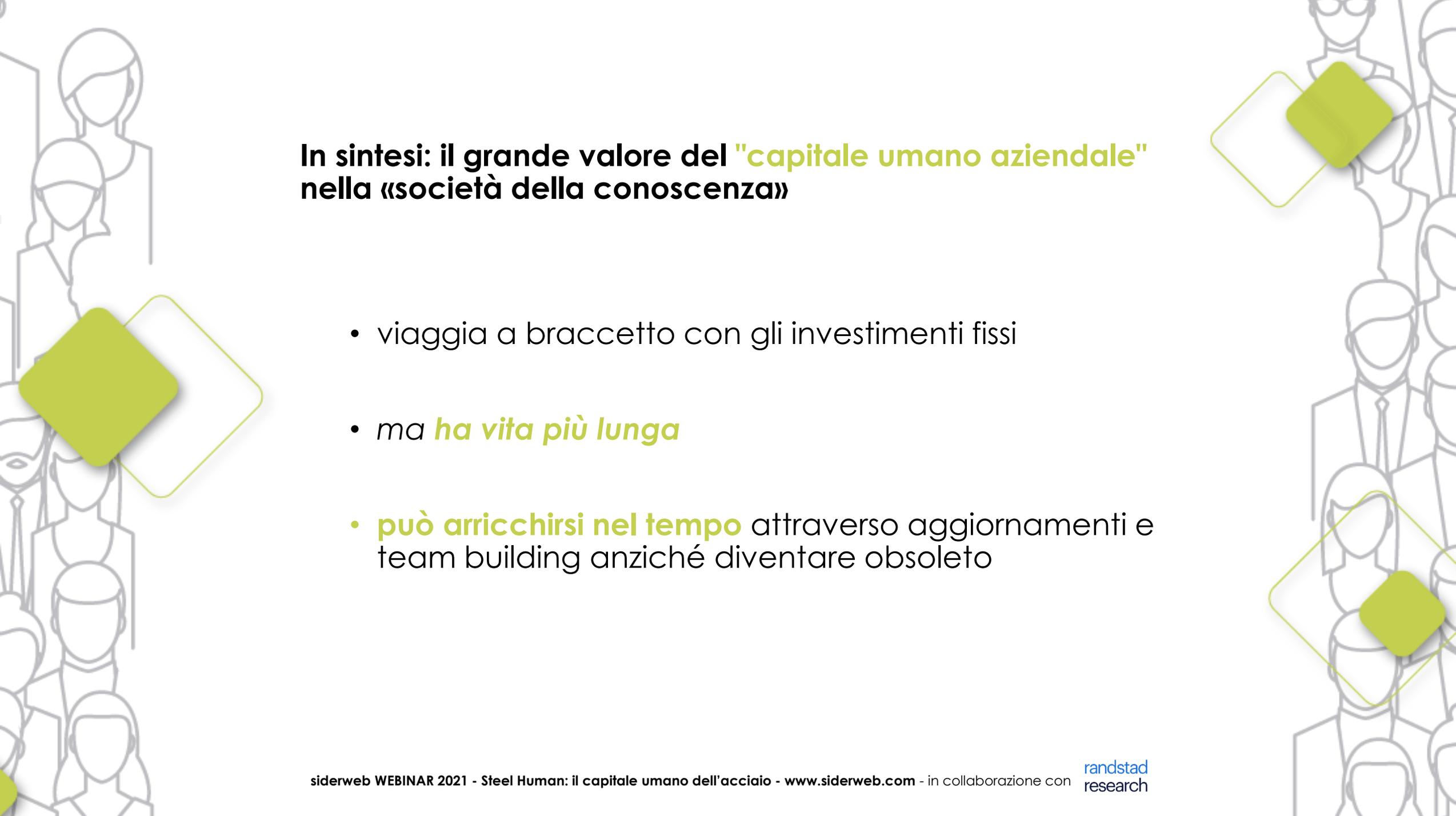


Professioni centrali



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