

UN GIUSTO MIX FRA UMANO E DIGITALE, LA NUOVA SELEZIONE DEL PERSONALE

In tempi di digitalizzazione, la ricerca del personale qualificato è sempre più complicata. In particolare individuare gli ingegneri –che sono tra i protagonisti del processo innovativo delle aziende– è una sfida per tante imprese, soprattutto se si considera che oggi le posizioni più appetibili per i neolaureati in Ingegneria sono quelle aperte da Google, Facebook, Apple e Amazon, oppure dalle grandi realtà del proprio territorio. Il **Centro Studi CNI** ha elaborato, sulle rilevazioni del Sistema Informativo Excelsior, alcuni dati che offrono interessanti spunti per quanto riguarda la situazione in Italia.

Gli ingegneri sono sì tra le figure più ricercate, ma risultano appunto anche i più difficili da trovare. La ragione principale sta proprio nel ridotto numero di candidati, non tanto nella loro inadeguatezza. Per esempio, nella rilevazione più recente emerge che il 52% delle aziende alla ricerca di ingegneri elettronici e dell'informazione ha difficoltà di reperimento di personale; il 53% fatica a trovare ingegneri industriali; il 42% invece non riesce a individuare ingegneri di altri ambiti (gestionali, chimici, biomedici...).

Una selezione sempre più digitale. In un mercato dove il processo di selezione è nella maggior parte dei casi digitale (nove persone su 10 utilizzano Internet per candidarsi), anche per le aziende diventa essenziale adeguarsi. Soprattutto in ragione dello sviluppo dei motori di ricerca e dei social network dedicati e del miglioramento dei sistemi di Applicant Tracking Systems (ATS), le piattaforme che agevolano il processo di chi nella Direzione del Personale deve seguire l'iter delle candidature. Un recruiter, oggi, ha infatti a disposizione soluzioni all'avanguardia che, grazie ad algoritmi evoluti, permettono di risparmiare tempo e di fare una pre-selezione in modo più raffinato, trovando i profili più rispondenti alle posizioni aperte. Inoltre, se un Responsabile HR può conoscere virtualmente i candidati prima di un incontro reale, anche chi cerca lavoro può entrare a tutti gli effetti in contatto con la cultura aziendale, grazie a video e foto del luogo di lavoro o interviste con i dipendenti pubblicate online.

Dell'importanza di questi aspetti ne è consapevole Laurent Germain, CEO del Gruppo internazionale di ingegneria Segula Technologies, impegnato nella selezione per lo sviluppo della sua azienda: "Quando si tratta di recruitment, le nostre esigenze sono sia qualitative sia quantitative. I nostri uffici Risorse Umane svolgono un ruolo centrale nell'attrarre i migliori candidati e nel dare visibilità agli interessanti percorsi di carriera offerti in questo momento di forte evoluzione tecnologica". Tuttavia, nell'era della digitalizzazione, chi si candida per una posizione cerca qualcosa di più dell'interazione con un software, come conferma Germain. "Nonostante i processi di selezione diventino sempre più digitali, i dipendenti sono alla ricerca di un contatto personale". La strada da percorrere è dunque quella di conciliare l'umanità con la tecnologia, trasformando il tutto in una nuova opportunità. La ricerca di un contatto personale. Forti della consapevolezza che la selezione è soprattutto un'attività 'umana', Segula Technologies evidenzia che reclutare i dipendenti esclusivamente con metodologie digitali significherebbe perdere talenti per strada, esclusi dai filtri troppo specifici di un algoritmo. Questo è evidente in particolare quando si parla di Millennial, che per Germain "sono persone complesse alla ricerca di elementi in contraddizione tra di loro": "Vogliono essere supportati, ma non guidati; chiedono di essere formati, però senza dover dedicare troppo tempo all'aggiornamento; pretendono di gestire le App aziendali dallo smartphone privato, ma di avere un equilibrio tra vita privata e lavoro.

Non sorprende quindi che cerchino più digitalizzazione, a fronte di un maggior contatto umano". Il dialogo è dunque un elemento necessario di cui deve farsi carico l'azienda, formando recruiter in grado di considerare le diversità del singolo, che possono essere valore aggiunto di forza o creatività per l'impresa. Per fare questo si studiano modi nuovi per approcciare i candidati, sia per stabilire il contatto umano sia per

farsi riconoscere come azienda interessante. “In Segula Technologies adottiamo questa strategia in pieno e organizziamo, per esempio, escape game per gli studenti di Ingegneria, tornei di esport tra scuole, simulatori di volo in Virtual Reality ai campus e serate di recruitment ispirate a film per riunire centinaia di candidati in target con le nostre esigenze”, dichiara Germain. Queste metodologie sono efficaci, perché danno vita a colloqui più spontanei e trasparenti, nei quali è più facile identificare il candidato ideale.

[UN GIUSTO MIX FRA UMANO E DIGITALE, LA NUOVA SELEZIONE DEL PERSONALE]