RISORSE

LENTE D'INGRANDIMENTO

Il lavoro, il problema in Italia

Abbiamo chiuso il 2017 con un lieve aumento dell'occupazione in Italia, come registra l'ultimo rapporto dell'Istat, ma se sommiamo i disoccupati e le forze di lavoro potenziali, le persone che vorrebbero lavorare ammontano a 6,4 milioni. Il risultato è leggermente positivo, ma è determinato da fattori non strutturali e legati a fatti contingenti. È stato determinante l'impatto dell'invecchiamento della popolazione sul mercato del lavoro che contribuisce a spiegare la crescita del numero degli occupati ultracinquantenni, crescita che è indotta anche dall'allungamento dell'età pensionabile. Si registra anche un aumento dell'occupazione giovanile, ma se guardiamo alla condizione dei giovani in Italia c'è da preoccuparsi: ci sono sempre meno giovani e il fenomeno Neet (giovani che non studiano e non lavorano) è in aumento e riguarda 2,2 milioni di ragazzi. Se si considera il complesso dei giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni, uno su quattro si trova nella condizione di Neet, gli altri o sono ancora impegnati in attività di istruzione e formazione (il 46,1%) o sono occupati (29,6 %). Il 45% dei Neet appartiene ai gruppi sociali delle famiglie a basso reddito (sia con stranieri che italiani) e difficilmente possono permettersi di investire in formazione per rendersi autonomi e si ritrovano costretti ad interrompere il percorso di studi. Questi ragazzi sono talmente scoraggiati che non vanno neanche all'estero. Dagli ultimi dati Eurostat risulta che il 60% dei ragazzi disoccupati dice che non vorrebbe muoversi per trovare lavoro. Ancora una volta le ragioni prevalenti di questo stallo risalgono in almeno 3 fattori. Innanzitutto le competenze che i ragazzi italiani imparano a scuola non sono allineate al mercato del lavoro e anche i percorsi di studio sono spesso lunghi e non incoraggiano lo sviluppo professionale. Un altro fattore è il dialogo tra le famiglie, scuola e impresa che spesso non funziona soprattutto nei casi di dispersione dei Neet. Infine il tema della formazione dovrebbe divenire un asso portante della politica economica, individuando in essa non un semplice ed episodico benefit ma una scelta strategica necessaria a risollevare il Paese.

Fonte: ilsole24ore, 03/04/18

NEWS

Le tre tendenze del recruiting

Molte aziende si stanno rendendo conto che il miglior modo di selezionare le persone è **metterle alla prova**.
Il colloquio tradizionale funziona di meno perché le competenze di oggi sono più difficili da ricercare in un'intervista, perché pregiudizi e stereotipi inconsci possono influenzare la decisione di assunzione. Ciò che inficia maggiormente in un'intervista, anche se strutturata, sono le distorsioni cognitive, **"unconscious bias"**, che fanno prendere nel 42% dei casi una decisione al selezionatore non basata su fatti oggettivi. La distorsione più comune è la cosiddetta **"similarity bias"** cioè valutare migliori le opinioni delle persone simili. Tuttavia questo pregiudizio non solo non consente una valutazione oggettiva ma tende a selezionare persone molto simili tra loro che non portano diversità e ricchezza all'organizzazione. LinkedIn ha pubblicato recentemente una ricerca su un campione molto ampio di 9.000 selezionatori e ha individuato tre nuove tecniche di recruiting a livello internazionale: **audizioni** di lavoro, **incontri in contesti informali** e assessment supportati dalla **realtà virtuale**. Nelle audizioni di lavoro, le aziende pagano i candidati per svolgere un lavoro reale in modo che possano osservare le competenze in azione. Questo tipo di interviste sono adatte ad un target molto giovane disponibile anche a prestarsi a queste competizioni. Le interviste in ambienti informali si svolgono generalmente durante un pasto e possono offrire uno sguardo unico sul candidato. Generalmente in questo tipo di situazioni, i candidati e i selezionatori sono di più a loro agio ed è più probabile essere sinceri valutando maggiormente le soft skills. Con la realtà virtuale, le aziende immergono i candidati in ambienti 3D simulati per testare le competenze in modo più realistico. In questo modo si possono testare anche le abilità più tecniche e quelle comportamentali in maniera più accurata. Non sorprende che il processo di recruiting si stia reinventando e arricchendo di nuovi strumenti a vantaggio sia delle aziende che dei candidati che hanno l'opportunità di essere valutati in modo più oggettivo possibile e di conoscere meglio l'organizzazione per la quale si aspira a lavorare.

Fonte: ilsole24ore, 20/03/18

IN LIBRERIA

- **B.I.L. Benessere Interno Lordo**, Autore: Silvia Vescuso – Editore: Guerini e Associati
- **Management delle risorse umane**, Autore: Enrico Auteri – Editore: GueriniNext
- **HRevolution, HR nell'epoca della social e digital trasformation**, Autore: Alessandro Donadio – Editore: FrancoAngeli
- **La selezione psicologica delle risorse umane**, Autore: Andrea Castiello D'Antonio – Editore: FrancoAngeli

www.intersearch.it
euren@intersearch.it

EUREN INTERSEARCH - www.intersearch.it
Aut. Min. Lav. ex D. Lgs. 276/03 - prot. nr 1317 del 15.1.07
TORINO Corso G. Marconi, 13 - 10125 Torino
Tel: +39 011 6690143 - Fax: + 39 011 6693104
MILANO Via Carducci, 26 - 20123 Milano
Tel: +39 02 5814021 - Fax: +39 02 58140250
ROMA Via Agri, 1 - 00198 Roma

Join us on LinkedIn