



talent e skill shortage:

dati e strategie per
affrontare il fenomeno.

indice.

03 introduzione.

04 talent scarcity: i dati del fenomeno in Italia e nel mondo.

08 strategie per gestire la carenza di talenti e competenze qualificate.

Con i termini [talent shortage](#) e [skill shortage](#), si intende, rispettivamente, parlare della carenza di lavoratori e competenze o, per meglio dire, una disponibilità inferiore rispetto a quella che è la domanda da parte delle aziende.

Per le organizzazioni, questo si traduce nell'incapacità, o in una grande difficoltà, con effort elevati in termini di tempo e denaro, nel ricoprire le posizioni vacanti o nel trovare talenti con le giuste competenze da inserire in organico.

87%

delle aziende ha già problemi ad acquisire i talenti di cui ha bisogno o prevede di dover affrontare queste sfide in futuro.

source: [McKinsey & Company](#)

Un fenomeno ormai evidente e di grande impatto per le aziende di tutto il mondo, causato e alimentato, in modo particolare, da fattori strutturali del mercato del lavoro: l'invecchiamento della popolazione, la diminuzione delle persone in età lavorativa, bassi tassi di disoccupazione, l'aumentare di posizioni lavorative per cui vengono richieste skill specialistiche.

Un contesto particolarmente complesso, a cui si sommano le difficoltà dovute alla crescente insoddisfazione lavorativa e al malessere dei professionisti. Difficoltà che trovano espressione nei fenomeni delle cosiddette "[great resignation](#)" e del [quite quitting](#), che si caratterizzano, da un lato, nel progressivo aumento delle dimissioni dei lavoratori dal proprio impiego e, dall'altro, nella tendenza a "fare l'indispensabile" sul posto di lavoro.

La talent scarcity trova ampio riscontro anche nei dati di molteplici ricerche:

- secondo uno studio di [McKinsey](#) l'87% delle aziende ha già problemi ad acquisire i talenti di cui ha bisogno o prevede di dover affrontare queste sfide in futuro.
- dati che emergono anche [dalle ricerche Randstad](#) secondo cui oltre un italiano su tre ha cambiato lavoro o intende farlo a breve: il 13% ha lasciato il proprio datore di lavoro negli ultimi 6 mesi (in aumento del +2% rispetto allo scorso anno) e il 24% intende lasciarlo (+1%), con una maggiore incidenza tra i 25-34enni e le persone con un'istruzione superiore.
- secondo il [Bollettino del Sistema informativo Excelsior, realizzato da Unioncamere e Anpal](#), inoltre, a Settembre 2023 la quota di assunzioni per cui le imprese hanno dichiarato difficoltà di reperimento ha raggiunto complessivamente il 48% delle assunzioni programmate, in aumento di 5 punti % rispetto al dato dell'anno precedente. Una difficoltà di reperimento che si attesta su oltre 252 mila assunzioni e che nel 31,7% è dovuta alla "mancanza di candidati" e nel 12% ad una "preparazione inadeguata".

Problemi, quelli del talent e skill shortage che, se non affrontati con attenzione, ripensando e adattando alla nuova realtà le strategie HR, rischiano di ostacolare seriamente la capacità di crescita delle aziende, anche in termini di sviluppo e innovazione tecnologica, nonché creare un impatto sul mercato, e la società nel complesso, a causa dell'interruzione delle catene di approvvigionamento, orari e carichi di lavoro crescenti o, al contrario, la chiusura, più o meno temporanea di alcune attività.

Se da un lato, dunque, una delle sfide strategiche dell'HR è proprio riuscire ad [attrarre](#) e [selezionare i migliori candidati](#), altrettanto importante diventa essere in grado di [trattenere le proprie risorse](#).





talent scarcity:

i dati del fenomeno in
Italia e nel mondo.

Prima di mettere in atto nuove strategie, è importante [conoscere le cause della carenza di lavoratori e competenze qualificate](#) e delle motivazioni che spingono i lavoratori a cercare un nuovo lavoro. Solo in questo modo sarà possibile sviluppare strategie HR ad hoc.

Ecco alcuni dati che fanno luce su questi problemi e alcuni suggerimenti per strutturare una strategia di successo.

1/4 lavoratori over 55

composizione della forza lavoro entro il 2031 nei Paesi membri del G7.

source: [Bain & Company](#)

1. carenze strutturali del mercato del lavoro.

Il primo elemento da considerare quando si parla delle [cause della talent scarcity](#) riguarda le carenze strutturali del [mercato del lavoro](#) che, ad oggi, sono alimentate in modo particolare da:

- invecchiamento della forza lavoro
- diminuzione delle persone in età lavorativa
- tassi di attività del mercato variabili
- bassi tassi di disoccupazione
- incremento dei posti di lavoro vacanti
- aumento delle posizioni lavorative che necessitano di competenze altamente qualificate
- automazione e [intelligenza artificiale](#)

Tutti questi fattori suggeriscono che la scarsità di talenti sarà un fenomeno endemico nel mercato del lavoro per i prossimi decenni. Man mano che la popolazione di un paese diventa più anziana e il numero di persone disponibili a lavorare diminuisce, diventa sempre più difficile per le aziende trovare i talenti di cui necessita.

[Secondo le stime](#), la percentuale delle persone in età lavorativa (15-64 anni), dopo aver toccato i massimi livelli nel 2008, è in costante diminuzione nei Paesi dell'OCSE. Viceversa, entro il 2031, [più di 1/4 dei lavoratori dei Paesi membri del G7, sarà rappresentata da persone di età uguale o superiore ai 55 anni.](#)

Da considerare, inoltre, l'impatto del calo del tasso dell'attività lavorativa (disponibilità al lavoro) e del basso tasso di disoccupazione che, nel complesso, favoriscono l'intensificarsi del divario strutturale del mercato del lavoro. Secondo l'OCSE, i tassi di disoccupazione nei Paesi membri sono rimasti al di [sotto del 5% a luglio 2023, per il 13° mese consecutivo](#), nonostante un'economia globale in fase di rallentamento. Un chiaro esempio della natura strutturale della scarsità di talenti è dato dagli Stati Uniti, dove il numero di posti di lavoro vacanti ha superato il numero di disoccupati dal 2018 e, a luglio 2023, il rapporto rimane di 1,5 posti di lavoro per ogni disoccupato.

Ad aggravare ancor di più questo scenario, vi è l'adozione sempre più preponderante della digitalizzazione e le innovazioni tecnologiche che si susseguono incessantemente e concorrono a generare un [gap sempre maggiore tra skill disponibili e skill richieste dal mercato](#), nonché una sempre maggiore necessità di [riqualificazione e aggiornamento delle competenze](#) dei lavoratori. Nell'ultimo decennio, ad esempio, sono stati creati 66 milioni di posti di lavoro e, tra questi, 55,7 milioni fanno riferimento a ruoli che richiedono un'istruzione elevata e competenze specialistiche.

Inoltre, il 32% dei ruoli attuali subirà cambiamenti significativi, sia nelle funzioni svolte che nelle competenze richieste, come risultato dell'automazione e dell' AI.

58%

dei lavoratori italiani non accetterebbe un lavoro che influisse negativamente sull'equilibrio vita-lavoro

source: [Randstad Workmonitor](#).

2. ricerca di una migliore qualità della vita connessa a quella del lavoro.

Secondo quanto emerge dalla [Randstad Employer Brand Research](#) la [conciliazione vita-lavoro](#) è il fattore più importante per gli italiani nella scelta di un datore di lavoro, seguita da un'[atmosfera di lavoro piacevole](#), [stipendio e benefit](#), sicurezza del posto di lavoro e avanzamento di carriera. I datori di lavoro, però, non sono allineati a queste tendenze: secondo gli italiani le aziende puntano principalmente su fattori diversi, come la solidità finanziaria del brand, la vicinanza del luogo di lavoro o la sicurezza nel lungo termine. La conciliazione vita-lavoro è solo in quinta posizione.

Per questo motivo, oltre un italiano su tre ha cambiato lavoro o intende farlo a breve. Il 13% ha lasciato il proprio datore di lavoro negli ultimi 6 mesi (in aumento del +2% rispetto allo scorso anno) e il 24% intende lasciarlo (+1%), con una maggiore incidenza tra i 25-34enni e le persone con un'istruzione superiore.

3. disallineamento rispetto ai valori di riferimento.

Un elemento di grande importanza nella scelta dei lavoratori di entrare o rimanere in azienda è la [corrispondenza tra i valori aziendali e i propri valori di riferimento](#). Soprattutto in ambito sociale e ambientale e, in particolar modo, tra i giovani, meno disposti a mettere in discussione i valori in cui credono.

Secondo i dati del [Randstad Workmonitor](#), per il 79% degli italiani i valori e gli obiettivi dell'azienda sono rilevanti per giudicare un posto di lavoro e nel 66% dei casi questa esigenza è soddisfatta dall'attuale posto di lavoro.

- il 48% non accetterebbe un lavoro se non sentisse un [senso di appartenenza](#)
- il 41% se l'organizzazione non si stesse impegnando in maniera proattiva per migliorare la [diversità e l'equità](#)
- il 40% se non si stesse impegnando per [essere più sostenibile](#)
- il 35% se non fosse in linea con i suoi valori su questioni sociali ed ambientali.

Dati che vengono sostenuti anche da una seconda [ricerca Randstad](#), secondo cui per il 54% dei lavoratori, soprattutto i più giovani, è importante che l'azienda supporti attivamente equità, diversità e inclusione e, nel 47% che il datore di lavoro offra [benefit legati al well-being e alla salute mentale](#).

4. flessibilità e work-life balance: un aspetto da perfezionare.

Grazie alla diffusione dello smart working, gli italiani hanno potuto godere di una [maggiore flessibilità](#) ma, purtroppo, non ancora a livelli soddisfacenti. L' [83% dei lavoratori italiani auspica una flessibilità di orario e il 72% di luogo](#). Ma le aziende, nonostante un miglioramento, non soddisfano le aspettative: 45% delle organizzazioni offre già flessibilità oraria (e il 27% l'ha introdotta nell'ultimo anno), ma siamo ancora 8 punti sotto la media globale. Il 44% offre flessibilità di luogo (e il 25% l'ha introdotta nell'ultimo anno), 6 punti in meno della media globale. Di conseguenza il 23% dei lavoratori ha già lasciato un lavoro che non offriva una sufficiente flessibilità. Non solo: anche se si guarda alla prospettive di un nuovo lavoro, la mancanza di flessibilità risulta un buon motivo per rifiutare l'offerta (nel 35% dei casi per l'orario e nel 33% per il luogo).



Richieste che rispecchiano il desiderio di un migliore work-life balance per potersi dedicare agli affetti, prendersi un momento di pausa o coltivare le proprie passioni e competenze. Come dimostrato dai dati, [l'equilibrio tra vita professionale e privata è al primo posto tra i fattori che spingono le persone a scegliere, piuttosto che a lasciare, il datore di lavoro](#) (60,5% delle preferenze). Inoltre, il 58% dei lavoratori italiani non accetterebbe un lavoro che influisse negativamente sull'equilibrio vita-lavoro (soprattutto i giovani) e il 33% afferma di aver lasciato il precedente lavoro perché "non si adattava alla sua vita personale".

5. ambizioni professionali frustrate.

[L'82% dei dipendenti considera rilevanti le opportunità di formazione, riqualificazione e/o miglioramento delle competenze.](#) Tuttavia, l'attuale offerta delle aziende non soddisfa a sufficienza le esigenze dei talenti: solo il 50% ritiene che vengano offerte queste opportunità.

[Attività di skilling](#) che sono anche strettamente collegate alle possibilità di avanzamento di carriera, verticale o orizzontale, importanti per il 67% dei professionisti (soprattutto nella fascia 18-24, con il 79% e tra i più istruiti, con il 75%). Anche in questo caso, tuttavia, solo il 51% ritiene che vengano offerte opportunità di sviluppo.

6. 83 milioni di posti di lavoro in tutto il mondo saranno stravolti dall'automazione.

Secondo gli studi il 30% degli attuali posti di lavoro in tutto il mondo potrebbe essere automatizzato entro il 2030. Se, secondo [l'analisi di PwC](#), da un lato, AI, robotica e automazione intelligente comporteranno grandi vantaggi relativamente alla crescita del PIL globale (fino a 15 trilioni di dollari) e alla creazione di nuovi posti di lavoro, dall'altro, comporteranno anche la scomparsa di alcune mansioni (dato che interesserà il 44% dei lavoratori con basso livello di istruzione) soprattutto quelle più basilari e ripetitive, che verranno automatizzate, con la conseguente

necessità per milioni di lavoratori di essere formati e riqualificati in ambito tecnologico e digitale per poter accedere a lavori maggiormente innovativi.

L'automazione e l'avanzamento delle nuove tecnologie comporterà altresì la necessità di ripensare alle proprie esigenze di assunzione per cercare candidati che non abbiano solo le giuste competenze digitali, ma anche soft skills rilevanti. Competenze umano-centriche che la tecnologia non può fornire, come l'empatia, la collaborazione e l'ascolto.

adattare le strategie HR alla nuova realtà.

Come dimostrato dai dati, attrarre e trattenere i talenti con le giuste competenze e attitudini è una sfida complessa. Le carenze del mercato del lavoro, unite alle nuove aspettative dei lavoratori hanno creato un mercato del lavoro altamente competitivo.

Per vincere la sfida della talent scarcity le aziende dovranno necessariamente ripensare e adeguare le proprie strategie HR alla nuova realtà e alle nuove aspettative e bisogni dei lavoratori, per rispondere in modo sempre più puntuale a ciò che essi si aspettano dal proprio datore di lavoro. Questo comporterà porre realmente i lavoratori al centro e ascoltare in modo attivo e continuo le loro richieste.

Per fare questo bisognerà far ricorso a strategie HR studiate ad hoc per attrarre, acquisire e fidelizzare i migliori talenti, che dovranno essere sostenute da nuovi approcci organizzativi e manageriali e abilitate dalle nuove tecnologie. Anche in questo caso [dovranno essere i dati a guidare la messa a punto di tali strategie](#) che, in ogni caso, dovranno essere adattate al proprio contesto di riferimento e dovranno partire da un'analisi dell'attuale situazione e delle aspettative dei lavoratori, per comprendere al meglio come raggiungere gli obiettivi prefissati.





strategie per gestire

la carenza di talenti e
competenze qualificate.

L'invecchiamento della popolazione, nonché la diminuzione delle persone in età e dei tassi di attività della forza lavoro, continueranno ad esacerbare la scarsità di talenti. Questo comporterà una duplice sfida per i datori di lavoro: da un lato [attrarre nuovi professionisti](#) e, dall'altro, trattenere le persone di cui hanno bisogno per assicurare la continuità dei business e ottimizzare la crescita.

60,5%

le preferenze dei lavoratori verso il work-life balance in quanto 1° fattore di attrattività del datore di lavoro. Per le aziende, invece, questo fattore è solo al 5° posto.

source: [Randstad Employer Brand Research](#)

In una fase delicata del mercato del lavoro, infatti, per assicurarsi i migliori talenti, fare affidamento esclusivamente sul reclutamento esterno non si rivela un'opzione vincente.

Per riuscire in queste sfide, le aziende devono essere in grado di rispondere a nuovi bisogni e desideri dei propri lavoratori, attuali o potenziali, e mettere al primo posto le persone nelle strategie aziendali puntando, da un lato, su caratteristiche "soft" come empatia, inclusione, coinvolgimento, motivazione e, dall'altro, sull'impiego "hard" della tecnologia a servizio di processi data driven per individuare, raggiungere e fidelizzare in maniera sempre più personalizzata i talenti da acquisire e trattenere.

[come ottimizzare le strategie aziendali per rispondere a queste sfide?](#)

Secondo quanto emerge dal [Talent Trends Report di Randstad Sourceright](#), la chiave per il successo di qualsiasi organizzazione risiede nel miglioramento

della [talent experience](#) offerta alle proprie persone.

In un mercato del lavoro in cui le aziende sono sempre più in difficoltà nell'attrarre e trattenere i talenti, le [strategie di employer branding](#), employee engagement e retention giocano un ruolo fondamentale nel potenziare la competitività delle organizzazioni. È necessario, quindi, costruire strategie HR basate su fattori che favoriscono l'attrazione, la fidelizzazione, il coinvolgimento, la mobilità professionale e l'empowerment dei lavoratori.

[1. rimediare alla carenza di lavoratori qualificati con una talent experience mirata.](#)

Il primo aspetto da considerare se si intende attrarre, acquisire e fidelizzare i migliori talenti è, come detto sopra, creare una talent experience di eccellenza, fin dal primo momento di contatto con l'azienda.

A questo proposito, sarà importante dare risposta a bisogni, necessità delle proprie persone. Un aspetto che potrà offrire un notevole vantaggio competitivo in termini di attraction, reclutamento e retention dei talenti, soprattutto se si considera che la maggior parte delle aziende, attualmente, non risponde in modo puntuale alle nuove istanze dei lavoratori.

Questo significa lavorare sulla propria [proposta di valore](#) e, di conseguenza, sulla propria strategia di employer branding, talent acquisition e retention. L'EVP, in quanto promessa che l'azienda fa ai propri dipendenti in cambio del loro lavoro e del loro impegno, deve concentrarsi sul rispondere, con azioni concrete, a quelle che sono le richieste fondamentali dei talenti: un buon equilibrio tra vita professionale e privata, un'atmosfera di lavoro piacevole, in cui poter sentirsi a proprio agio e esprimere le proprie qualità e capacità, una [retribuzione competitiva e benefit](#), monetari



non, che riconoscano veramente il duro lavoro e l'impegno dedicato alla propria mansione, un lavoro stabile che consenta altresì di progredire professionalmente, anche grazie a formazione e aggiornamento delle competenze, nonché una **cultura aziendale** che sposti e promuova i valori della sostenibilità, della diversità, dell'inclusione e della trasparenza.

+1,1%

l'incremento di produttività stimato per le aziende che, all'interno del proprio staff, hanno una quota di lavoratori over 55 superiore del 10% rispetto alla media.

source: [Promoting an Age-Inclusive Workforce](#)

2. favorire la retention dei talenti, con focus sugli over 55.

La crescente carenza di talenti dovrebbe portare i datori di lavoro a porre un focus particolare sulla capacità di trattenere in azienda le proprie persone. Questo vale a livello generale, per ogni funzione e livello di seniority, ma, considerata la tendenza in diminuzione sul numero di persone in entrata nel mercato del lavoro, riguarda sempre più spesso la fascia di popolazione aziendale over 55.

Le aziende hanno molte ragioni per incoraggiare i talenti più esperti a rimanere nel mondo del lavoro:

- la loro esperienza, le loro competenze e le conoscenze organizzative contribuiscono alle prestazioni aziendali. Le aziende che hanno una quota di lavoratori over 55 superiore del 10% alla media **sono più produttive dell'1,1%**
- hanno meno probabilità di cambiare lavoro rispetto alla Generazione Z e ai Millennial

- contribuiscono in modo importante alla creazione di una forza lavoro diversificata e multigenerazionale che, secondo la maggior parte delle aziende, è una **chiave per la crescita e il successo a lungo termine**, in quanto produce una più forte riserva di talenti, aumenta la resilienza e migliora la continuità, la stabilità e la conservazione delle conoscenze aziendali.

Per incentivare le persone a rimanere in azienda i datori di lavoro (supportati da sforzi pubblici) dovranno riuscire a fornire alle proprie persone una certa flessibilità come, ad esempio, contratti a tempo parziale o orari flessibili. Oltre a rappresentare un vantaggio per le aziende, questo potrebbe fornire una risposta anche alle esigenze dei lavoratori che, **secondo le ricerche, a causa dell'aumento del costo della vita, pensano di ritardare la pensione (15%)**.

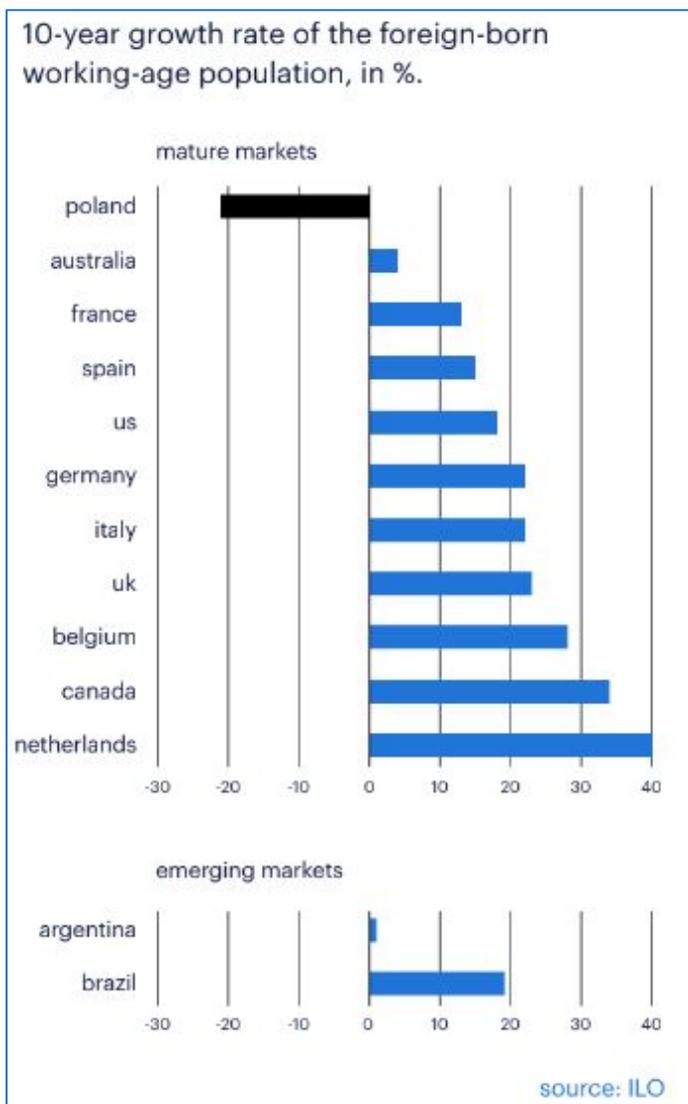
3. favorire la creazione di hub di talenti e l' "highly-skilled migration".

Sempre parlando di flessibilità, in particolar modo di luogo che, come abbiamo avuto modo di citare, è auspicata dal 72% degli italiani, ma anche di scelte organizzative sostenibili e responsabili, può essere interessante prendere in considerazione la creazione di "hub di lavoro" dislocati geograficamente rispetto alla sede aziendale.

Per hub si intendono spazi di coworking o veri e propri uffici in cui lavorano team dislocati in aree lontane, ad esempio, dalle grandi città. Un aspetto che genera interesse per le aziende italiane che, secondo la ricerca **"[South working per lo sviluppo responsabile e sostenibile del Paese](#)"** condotta Randstad in collaborazione con Fondazione per la Sussidiarietà (FPS), sarebbero disposte ad aprire spazi di lavoro dislocati nelle zone del Sud (cd. south working) soprattutto per contribuire alla crescita (61%), ma anche per accedere a figure professionali difficili da reperire (48%) e ridurre i costi (35,5%).

Un impegno sociale dell'azienda per favorire lo sviluppo nelle aree più fragili del Paese, ma anche una soluzione per trovare quelle competenze e quelle risorse preziose che sempre più si fa fatica a trovare nel Nord del Paese, nonché un'attenzione per i propri lavoratori che, in questo modo, vedrebbero garantita la possibilità di bilanciamento tra vita-lavoro, potendo altresì mantenere un legame con il proprio territorio, senza rinunciare a preziose opportunità.

Un approccio che, in una concezione più ampia, può essere tradotto nella creazione di talent hub internazionali e nell'acquisizione di talenti e competenze provenienti dall'esterno.



Di fronte alla mancanza di talenti, alcuni Paesi (come Canada, Germania e Stati Uniti) hanno già dato priorità all'immigrazione come rimedio al problema. Guardando ai dati, con l'eccezione della Polonia, la popolazione straniera in età lavorativa è aumentata in modo significativo, fino al 20% o più: un aumento collettivo di 17,5 milioni di persone negli ultimi 10 anni.

Favorire la mobilità dei talenti e/o potenziate le pratiche di lavoro ibride e da remoto può aiutare organizzazioni a incrementare la propria forza lavoro, ampliare i set di competenze, che altrimenti sarebbero difficili da acquisire a livello locale, nonché promuovere la multiculturalità in azienda, con tutti i risvolti positivi derivanti dall'incontro tra background eterogenei.

4. investire nella formazione e sfruttare al meglio la tecnologia per favorire l'empowerment dei talenti.

L'automazione e le tecnologie più innovative, in particolare l'AI, stanno avendo un impatto molto significativo sul mercato del lavoro. In media, il 14% dei lavori attuali sono ad alto rischio di automazione, mentre il 32% subirà cambiamenti significativi, sia nelle funzioni svolte che nelle competenze richieste. Un impatto che non ha a che fare solo con le professioni di natura scientifica e tecnologica, ma anche quelle manageriali, economiche e giuridiche. Questo non si traduce nella progressiva scomparsa di posizioni lavorative ma, al contrario, secondo gli studi, in una crescita dell'occupazione.

L'innovazione e l'utilizzo sempre più preponderante della tecnologia, tuttavia, comporteranno diverse sfide per i lavoratori e, di conseguenza, per le aziende che necessitano di aggiornare o riqualificare le competenze dei propri talenti. Non solo per adattare il set di skill alle nuove funzioni che verranno "trasformate",

ma anche per responsabilizzare i lavoratori e, di conseguenza, contribuire ad aumentare la produttività e l'efficienza. Un aspetto, quello della [possibilità di formazione, aggiornamento e riqualificazione professionale](#), che, da un lato, riconosce il valore dell'individuo e ha lo scopo di sostenerlo nella sua carriera lavorativa e nel raggiungimento dei suoi obiettivi e, dall'altro, risponde anche alla necessità delle aziende di garantirsi le competenze necessarie per il futuro. Ma non solo: anche uno dei principali fattori di attrattività di un datore di lavoro. Secondo la ricerca, l'82% dei talenti ritiene questi elementi molto importanti, tanto che [la mancanza di possibilità di crescita professionale si posiziona al terzo posto \(28%\) tra i motivi per lasciare l'attuale azienda.](#)

5. ampliare il mercato dei talenti per favorire la mobilità interna.

Le aziende non necessitano per forza di ricorrere a fonti esterne per accedere alle competenze di cui hanno bisogno. Al contrario, i datori di lavoro possono [offrire ai propri dipendenti nuovi percorsi di carriera interni](#). Sempre più organizzazioni stanno adottando questo approccio:

- Il 75% dei dirigenti del personale afferma di dare maggiore importanza a competenze e coinvolgimento del personale.
- Il 21% prevede che la mobilità professionale e il ricollocamento avranno un più importante nelle strategie HR.

Un aspetto intrinsecamente legato alle skill, ma anche a nuove opportunità di carriera per i propri lavoratori. Permettendo ai dipendenti di aumentare, aggiornare o riqualificare le proprie competenze e di selezionare progetti interessanti, è possibile migliorare la fidelizzazione e dimostrare al personale che la crescita è importante. I programmi di mobilità interna, inoltre, hanno indubbi vantaggi anche per l'azienda in quanto possono ridurre significativamente i costi di recruiting e onboarding, accorciando i tempi necessari per raggiungere la produttività e fidelizzare il personale.

6. promuovere iniziative per favorire il benessere dei talenti.

Le aziende devono reinventare la propria cultura per far fronte alle mutevoli esigenze del personale. Una cultura aziendale incentrata sul benessere e sull'empatia ha molte più probabilità di generare una maggiore fidelizzazione e soddisfazione sul lavoro e ha un effetto più duraturo sull'umore rispetto alla retribuzione.

Di conseguenza, se l'obiettivo dell'azienda è quello aumentare la produttività, non è possibile non tenere conto della salute psico-fisica delle proprie persone. Per migliorare le performance dei dipendenti, dunque, è necessario che vi sia un impegno dell'organizzazione verso il miglioramento del coinvolgimento e del benessere. Una priorità che sta prendendo piede, come dimostrato dalla comparsa di responsabili dedicati che si occupano in modo olistico del benessere dell'azienda e dei dipendenti.

7. tutelare diversità, equità e inclusione.

Una buona atmosfera lavorativa si rispecchia anche nella capacità dell'azienda di valorizzare ogni individuo. A questo proposito, [il 71% degli human capital leader afferma di investire in diversità, equità e inclusione](#) per migliorare la talent experience. Le pratiche adottate in questo ambito dell'organizzazione sono importanti per i candidati e rappresentano un netto vantaggio quando si tratta di attrarre e trattenere risorse eccellenti: secondo i dati, il 41% dei talenti non accetterebbe un lavoro se l'organizzazione non si stesse impegnando in maniera proattiva per migliorare la diversità e l'equità.

8. integrare dati di mercato e del personale per acquisire informazioni utili.

L'analisi dei talenti svolge un ruolo fondamentale nelle attività di ricerca, attrazione, coinvolgimento e fidelizzazione delle risorse più promettenti. [Un dato confermato dal 71% dei dirigenti delle](#)

risorse umane. Insieme ai dati del mercato esterno, i dati sui talenti interni possono aiutare le aziende a determinare:

- le proprie **esigenze attuali e future in ambito di risorse**
- l'offerta di competenze disponibili internamente ed esternamente
- le strategie per rimanere competitive mediante stipendi e benefit
- le tecniche per prevedere quali posizioni sarà facile o difficile coprire.

Grazie alle analisi e ai dati di mercato, le organizzazioni possono capire come ottenere risultati migliori a favore di diversità, equità e inclusione, con un conseguente **miglioramento delle prestazioni** aziendali. Inoltre, utilizzando i dati di mercato è possibile individuare le aree geografiche in cui reclutare risorse, concentrandosi su competenze di nicchia.

8. incentrare il processo di recruitment sul potenziale umano.

Le sfide economiche, il nuovo approccio al lavoro, le nuove aspettative lavorative dei professionisti, e il crescente skills gap che rende sempre più difficile l'incontro tra domanda e offerta nel mercato del lavoro, devono portare le aziende a rivalutare il proprio approccio alla selezione e assunzione di personale. Un'evidenza di questo cambiamento è data dall'evolversi dei criteri di valutazione dei talenti che si spostano sempre più dai titoli di studio alle competenze effettive di un candidato (skill-based hiring).

Tale approccio, promuove una maggiore equità nelle selezioni: i candidati, in questo caso, vengono valutati in base a ciò che possono effettivamente fare e per il modo in cui possono contribuire al ruolo, anziché basarsi su credenziali accademiche o esperienze passate. Allo stesso tempo, consente alle aziende di accedere ad un più ampio bacino di talenti e, migliorare la propria employee retention, dando dipendenti la possibilità di crescere all'interno dell'organizzazione.

In un contesto di talent scarcity, infatti, porre maggiore attenzione alle soft skills e al potenziale a lungo termine della risorsa può essere una buona scelta nel momento in cui questa dimostra un'attitudine positiva all'apprendimento, allo sviluppo delle proprie competenze e alla crescita all'interno dell'azienda.

10. collaborare con una società di soluzioni HR.

Il contesto dell'attuale mercato del lavoro risulta senza dubbio frammentato e complesso.

Gli aspetti da considerare, per comprendere i fenomeni in corso e individuare le giuste strategie da mettere in campo per assicurarsi la crescita della propria azienda nel lungo termine, sono molteplici e in costante evoluzione.

Lavorare con una società di soluzioni HR, come Randstad, può essere d'aiuto. Un team di esperti può fornire il supporto necessario per sviluppare strategie personalizzate basate sul contesto aziendale e le tendenze di mercato.

Scopri i nostri servizi oppure **contattaci senza impegno** per una consulenza personalizzata.



cerchi **maggiori informazioni?**

[contattaci](#)

[scopri i servizi](#)

stai cercando personale per la tua azienda? invia una richiesta ora.

[richiedi personale](#)

scopri approfondimenti, news e trend sul **mondo HR.**

[il nostro blog](#)



Randstad Italia S.p.A.
Società Unipersonale
Sede centrale: Via Lepetit 8/10
20124 - Milano
Tel. +39 (02) 676426.1

www.randstad.it