

randstad  
enterprise.

talent trends report 2023.

rielabora il tuo piano  
aziendale per le risorse  
umane.



“Con la pandemia alle spalle, alla luce dei profondi cambiamenti portati nel lavoro e la sempre **maggiore difficoltà ad attrarre talenti**, scarsi per definizione sia dal punto di vista quantitativo (demografia) che qualitativo (velocità nel cambiamento delle competenze), le aziende italiane oggi si stanno concentrando molto sulle strategie di attraction e retention (employer branding).

Per le aziende italiane è quindi importante continuare a lavorare sul **miglioramento della talent experience** offerta alle proprie persone, un tassello fondamentale per potenziare la propria competitività, in un mercato del lavoro dove **il talento è ormai la risorsa più rilevante**”.



**Fabio Costantini**

Amministratore delegato Randstad HR Solutions.

# chi ha partecipato?

906

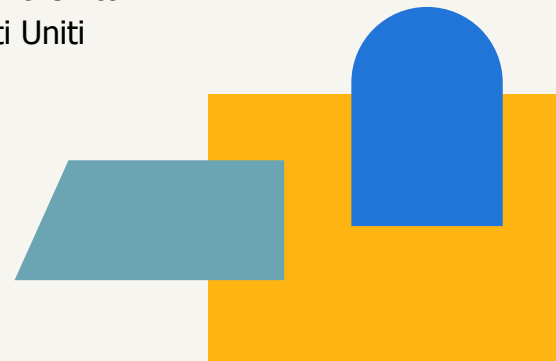
Top manager e human capital leader.

## settori chiave

- produzione di alto valore (es. automotive)
- servizi bancari e finanziari;
- bioscienze e industria farmaceutica;
- IT e tecnologie.

I campioni del sondaggio includono top manager e human capital leader di organizzazioni internazionali e nazionali di tutto il mondo in 18 mercati:

- Australia
- Belgio
- Brasile
- Canada
- Cina
- Francia
- Germania
- Giappone
- India
- Italia
- Messico
- Paesi Bassi
- Paesi nordici
- Polonia
- Singapore
- Svizzera
- Regno Unito
- Stati Uniti



# le 10 principali tendenze del 2023 relative al personale.

trasforma l'incertezza del mercato in un vantaggio commerciale.

- 01 rimetti la creazione di valore in cima alle tue priorità.
- 02 rimedea alla carenza di lavoratori qualificati con una talent experience mirata.
- 03 fai chiarezza e favorisci la disponibilità grazie alle informazioni sui talenti.
- 04 ottimizza gli investimenti in tecnologie per migliorare la creazione di valore.

aiuta i lavoratori qualificati a esprimere tutto il loro potenziale.

- 05 libera il potenziale della forza lavoro con la mobilità interna.
- 06 costruisci un motore di apprendimento e sviluppo per migliorare le performance aziendali.
- 07 sii un leader empatico durante il ridimensionamento del personale.

offri un'esperienza lavorativa significativa e orientata agli obiettivi.

- 08 trasforma i buoni propositi **DEI** in azioni efficaci.
- 09 continua a promuovere iniziative a favore del benessere per combattere lo stress.
- 10 usa la sostenibilità per distinguerti in materia di personale.



# a livello globale.

## sfrutta l'incertezza del mercato per creare un vantaggio commerciale

**Il 77%** dei talent leader afferma che le proprie strategie di acquisizione dei talenti sono incentrate più sulla creazione di valore totale per l'azienda che sui risparmi sui costi, una percentuale di 32 punti più alta rispetto al **45%** dello scorso anno.

**Il 76%** degli human capital leader dichiara che la talent experience ha assunto una maggiore importanza per la propria azienda negli ultimi 12 mesi.

**Il 74%** sta già investendo in tecnologie di analisi, una percentuale, questa, mai registrata prima nel nostro sondaggio.

**Il 69%** crede che la crescente automazione stia influenzando la pianificazione del personale e spostando i talenti necessari all'interno delle rispettive organizzazioni verso ruoli altamente qualificati.

## aiuta i lavoratori qualificati a esprimere tutto il loro potenziale

**Il 76%** dà maggiore importanza alle competenze e al coinvolgimento professionale.

**Il 57%** dichiara di investire in tecnologie di coaching professionale e **il 63%** sta investendo in piattaforme di formazione e sviluppo per avere il migliore impatto possibile sull'attrazione e sul coinvolgimento dei talenti.

**Il 25%** 1 su 4 afferma che i licenziamenti hanno avuto un impatto negativo o rappresentano il più grande punto debole dell'azienda e **il 21%** offre servizi di ricollocamento per superare questo problema.

## offri un'esperienza lavorativa significativa e orientata agli obiettivi

**Il 78%** considera la propria strategia DEI estremamente importante per il personale e ritiene che faccia la differenza nell'attrarre i migliori talenti; tuttavia, **il 37%** teme che quest'anno le aziende considereranno meno prioritarie le iniziative DEI.

**Il 54%** intende spendere di più in programmi di benessere e sicurezza quest'anno, mentre **il 35%** reputa l'incertezza economica negativa per il business.

**Il 72%** teme che, pur riconoscendone l'importanza, la sostenibilità possa avere un impatto negativo sulla redditività, e **il 59%** potrebbe considerare meno prioritarie le iniziative a favore dell'ambiente in caso di crisi economica.



# in italia.

## sfrutta l'incertezza del mercato per creare un vantaggio commerciale.

**Il 73%** dei talent leader afferma che le proprie strategie di acquisizione dei talenti sono incentrate più sulla **creazione di valore totale per l'azienda che sui risparmi sui costi**, una percentuale di 19 punti più alta rispetto al **54%** dello scorso anno.

**Solo il 23%** degli human capital leader dichiara che la talent experience ha assunto una maggiore importanza per la propria azienda negli ultimi 12 mesi, mentre **il 71%** sta investendo in iniziative DEI per migliorare la talent experience durante il processo di acquisizione dei talenti.

**Il 71%** dichiara che le proprie decisioni sulla strategia per il personale si basano **su analisi**.

**Il 60%** ritiene che la crescente automazione stia influenzando la pianificazione della forza lavoro e spostando i talenti necessari all'interno delle loro organizzazioni verso ruoli altamente qualificati, ma **il 42%** dei talent leader intervistati afferma che la trasformazione digitale si sta muovendo troppo velocemente e non riesce a stare al passo con i cambiamenti.

## aiuta i lavoratori qualificati a esprimere tutto il loro potenziale.

**Il 75%** dà maggiore importanza alle competenze e al coinvolgimento professionale mentre **solo il 21%** prevede che quest'anno la mobilità professionale e il ricollocamento del personale avranno un ruolo più importante nelle strategie per le risorse umane.

**Il 54%** dichiara di investire in tecnologie di coaching professionale e **solo il 14% sta investendo in piattaforme di formazione e sviluppo** per avere il migliore impatto possibile sull'attrazione e sul coinvolgimento dei talenti

**Il 29%** afferma che i licenziamenti hanno avuto un impatto negativo o rappresentano il più grande punto debole dell'azienda e **il 23%** offre servizi di ricollocamento per superare questo problema.

## offri un'esperienza lavorativa significativa e orientata agli obiettivi.

**Il 67%** considera la propria strategia DEI estremamente importante per il personale e ritiene che faccia la differenza nell'attrarre i migliori talenti. Tuttavia, **il 39%** teme che quest'anno le aziende considereranno meno prioritarie le iniziative DEI.

**Solo il 27%** intende spendere di più in programmi di benessere e sicurezza quest'anno, mentre la media globale è del **54%**.

**Il 58%** teme che, pur riconoscendone l'importanza, la sostenibilità possa avere un impatto negativo sulla redditività, e **il 56%** **potrebbe considerare meno prioritarie le iniziative a favore dell'ambiente in caso di crisi economica.**



sfrutta l'incertezza del mercato per creare un vantaggio commerciale

# 01. rimetti la creazione di valore in cima alle tue priorità.



## il 77%

dei talent leader afferma che le proprie **strategie di acquisizione dei talenti sono incentrate più sulla creazione di valore totale per l'azienda che sui risparmi sui costi**, una percentuale di 32 punti più alta rispetto al 45% dello scorso anno.

punti salienti:

- Le strategie per il personale si allineano con il business attraverso una maggiore **creazione di valore, impatto e agilità**.
- Grande attenzione alla **trasformazione delle risorse umane** insieme a una **valutazione continua dei processi, delle tecnologie e delle politiche** che hanno un impatto sui lavoratori interni ed esterni.
- Opportunità per le aziende di **migliorare la talent experience e i fattori che favoriscono la fidelizzazione, il coinvolgimento e la mobilità professionale**.

3 domande che dovresti porti:

- Come possiamo stabilire un **canale di comunicazione** chiaro che favorisca lo scambio di conoscenze con i leader aziendali per garantire che le nostre strategie e aspettative siano allineate alle loro?
- Durante il ciclo di vita dei talenti, **quali punti di contatto dobbiamo analizzare** per avere un'idea chiara delle lacune che possono influenzare negativamente la talent experience?
- Stiamo valutando e **prevedendo le competenze di cui avremo bisogno** in futuro per rimanere competitivi?

sfrutta l'incertezza del mercato per creare un vantaggio commerciale

## 02. rimedia alla carenza di lavoratori qualificati con una talent experience mirata.



# il 76%

degli human capital leader dichiara che **la talent experience ha assunto una maggiore importanza** per la propria azienda negli ultimi 12 mesi.  
**In Italia solo il 23%.**

punti salienti:

- Importanza dei **valori e degli obiettivi aziendali, tra cui la sostenibilità, la diversità e la trasparenza per una migliore talent experience.**
- Promuovi l'esperienza del personale sviluppando iniziative con il contributo iniziale dei dipendenti, **feedback regolari e collaborazione** tra tutti i tipi di talenti come esercizio di creazione di relazioni.
- Impara a **conoscere gli incentivi monetari e non finanziari importanti per la forza lavoro.**

3 domande che dovresti porti:

- Stiamo analizzando i principali punti di contatto nella talent experience della nostra organizzazione per capire **cosa c'è dietro il maggiore impatto sui talenti?**
- **Possiamo calcolare chiaramente il ROI degli investimenti nell'esperienza del personale**, sia in termini finanziari che non finanziari, per ottenere il consenso necessario ad andare avanti e promuovere l'adozione?
- Con quali stakeholder dovremmo collaborare per continuare a sviluppare ed evolvere la nostra **employee value proposition?**



sfrutta l'incertezza del mercato per creare un vantaggio commerciale

## 03. fai chiarezza e favorisci la disponibilità grazie alle informazioni sui talenti.



# il 74%

sta già investendo in **tecnologie di analisi**; la percentuale, questa, più alta mai registrata nel nostro sondaggio.

### punti salienti:

- 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 e le tecniche per prevedere quali posizioni sarà facile o difficile coprire.
- Le **informazioni sulle performance** sono fondamentali per prendere decisioni in materia di ridimensionamento della forza lavoro, mobilità interna e reskilling.
- Grazie alle **analisi e ai dati di mercato**, le organizzazioni hanno capito come ottenere risultati migliori a favore di diversità, equità e inclusione, con un conseguente miglioramento delle prestazioni aziendali.

### 3 domande che dovresti porti:

- **Quali metriche chiave, sia interne che esterne, sono più significative per la nostra organizzazione?** Come le monitoreremo e con quale frequenza (giornaliera, settimanale, mensile, trimestrale)?
- Stiamo analizzando i **dati sui talenti interni unitamente alle tendenze del mercato esterno** per acquisire una visione globale dei fattori che influenzano la nostra forza lavoro?
- In che modo la **ricerca approfondita su temi caldi**, come le tendenze del lavoro a distanza o le aspettative dei lavoratori qualificati e la retribuzione, può darci un vantaggio competitivo?

sfrutta l'incertezza del mercato per creare un vantaggio commerciale

## 04. ottimizza gli investimenti in tecnologie per migliorare la creazione di valore.



# il 69%

crede che la **crescente automazione** stia influenzando la pianificazione del personale e spostando i talenti necessari all'interno delle rispettive organizzazioni verso ruoli altamente qualificati.

punti salienti:

- L'innovazione in ambito di risorse umane ha creato trasparenza organizzativa e ridotto al minimo i pregiudizi nel processo di recruitment.
- La **crescita del mercato delle tecnologie HR** dimostra che le aziende hanno adottato le tecnologie in modo massiccio, mentre molte organizzazioni non dispongono di competenze interne per implementarle correttamente, con conseguenti costi eccessivi e ritardi nell'aumento della produttività.
- Le aziende devono creare una migliore user experience, integrare set di strumenti eterogenei e concentrarsi sui principali obiettivi del cambiamento per avere un impatto misurabile senza spendere in nuove innovazioni.

3 domande che dovresti porti:

- Stiamo perdendo opportunità per utilizzare in modo nuovo le tecnologie esistenti? Possiamo collaborare con i nostri fornitori di tecnologie per **sviluppare nuove funzionalità che aumentino l'efficienza aziendale?**
- Riusciamo a offrire una migliore talent experience integrando diverse soluzioni mirate e fornendo un'unica interfaccia agli utenti?
- **Come misuriamo l'utilizzo e il ritorno sull'investimento per le tecnologie che abbiamo introdotto?**

aiuta i lavoratori qualificati a esprimere tutto il loro potenziale

## 05. costruisci un motore di apprendimento e sviluppo per migliorare le performance aziendali.



### il 51%

dichiara di utilizzare **le competenze e il coaching appositamente per risolvere la carenza di lavoratori qualificati.**

punti salienti:

- **Il 76% dà maggiore importanza allo sviluppo delle competenze dei dipendenti e al coinvolgimento professionale, poiché il reskilling e l'upskilling** diventano elementi sempre più cruciali della strategia complessiva per le risorse umane.
- Il 15% afferma che le piattaforme di formazione e sviluppo hanno il migliore impatto possibile sull'attrazione e sul coinvolgimento dei talenti (secondo solo agli strumenti di analisi dei talenti).
- Grazie alla tecnologia, i datori di lavoro possono prepararsi al mutevole fabbisogno di competenze. **Il 57% dichiara di investire in tecnologie di coaching professionale e il 63% in piattaforme di formazione e sviluppo (in Italia solo il 14%!)**

3 domande che dovresti porti:

- Stiamo creando **contenuti interessanti** e articolando una solida **proposta di valore per incentivare il personale a investire** continuamente tempo **nell'acquisizione di nuove competenze** rilevanti?
- Abbiamo gli **strumenti giusti per offrire esperienze di apprendimento coinvolgenti, utili e soddisfacenti** in linea con il nostro fabbisogno di competenze attuale e futuro?
- **I nostri team di learning e talent acquisition sono allineati** per garantire un percorso olistico che riconosca la capacità sia dei candidati che dei dipendenti di crescere a lungo termine?

aiuta i lavoratori qualificati a esprimere tutto il loro potenziale

## 06. libera il potenziale della forza lavoro con la mobilità interna.



# il 56%

prevede di **investire di più in piattaforme per la mobilità interna del personale.**

punti salienti:

- I budget illimitati per le assunzioni sono terminati, ma le aziende possono ancora accedere alle competenze di cui hanno bisogno **offrendo nuovi percorsi di carriera ai lavoratori che ritengono più preziosi.**
- Sempre più organizzazioni stanno sfruttando il personale in **ruoli interfunzionali** che traggono il massimo dalle loro competenze.
- Una **tassonomia delle competenze** solida e completa può aiutare i talent leader a definire la base di conoscenze del personale e i modi in cui è possibile ricollocare i dipendenti in posizioni contigue più adatte a loro.

3 domande che dovresti porti:

- **Quali sono i principali motivi per cui le persone lasciano la nostra organizzazione** e come possiamo sfruttare le opportunità di carriera per migliorare la fidelizzazione?
- **Offriamo coaching, formazione e sviluppo in tutta l'organizzazione** a vantaggio del personale e dell'azienda stessa **o ci concentriamo solo su leader** e risorse con prestazioni elevate che potrebbero già avere maggiori opportunità di crescita?
- **Come possiamo promuovere una cultura basata sull'apprendimento** che incoraggi il nostro personale a privilegiare la crescita e lo sviluppo?

aiuta i lavoratori qualificati a esprimere tutto il loro potenziale

## 07. sii un leader empatico durante il ridimensionamento del personale.



### Il 21%

dei datori di lavoro dichiara di **offrire servizi di outplacement** per garantire una migliore talent experience.

#### punti salienti:

- **L'11% dei datori di lavoro prevede di ridimensionare determinate posizioni** alla luce della strategia aziendale. Nel rivalutare e riequilibrare la forza lavoro, **prendersi cura sia delle risorse licenziate** che di quelle che rimangono deve essere una priorità in qualsiasi azione.
- **Se i licenziamenti non avvengono in modo empatico, trasparente ed equo**, le aziende rischiano di non riuscire più ad attirare e acquisire ottime risorse quando la domanda aumenta di nuovo, e anche di far fatica a fidelizzare il personale trattenuto.
- Per molti lavoratori, **i licenziamenti influenzano la percezione del datore di lavoro ideale**.

#### 3 domande che dovresti porti:

- **Abbiamo adottato una soluzione chiara** per sostenere sia i lavoratori licenziati che quelli trattenuti prima, durante e dopo una riduzione programmata del personale?
- **Come possiamo** supportare al meglio e **guadagnarci la fiducia dei dipendenti rimasti in azienda**, che possono essere interessati in vari modi dal ridimensionamento?
- Abbiamo definito le nostre **strategie di comunicazione esterna per i social media, il pubblico in generale, i clienti, i fornitori e gli azionisti su come verrà condotta la riduzione del personale?**

aiuta i lavoratori qualificati a esprimere tutto il loro potenziale

## 07a. L'importanza dell'employer branding.



### global

Il 94% prevede di mantenere o aumentare la spesa per la costruzione dell'employer brand, nonostante l'incertezza economica.

L'obiettivo principale di questi investimenti è attrarre competenze specifiche (31%), seguito dal desiderio di distinguersi tra i concorrenti come employer of choice (28%).

### italia

Il 94% prevede di mantenere o aumentare la spesa per la costruzione dell'employer brand, nonostante l'incertezza economica.

L'obiettivo principale di questi investimenti è attrarre competenze specifiche (21%), seguito dal desiderio di distinguersi tra i concorrenti come employer of choice (27%).

offri un'esperienza lavorativa significativa e orientata agli obiettivi

## 08. trasforma i buoni propositi DEI in azioni efficaci.



# l'81%

dei leader afferma che **la diversità, l'equità e l'inclusione sono parte integrante della propria strategia** relativa al personale e di tutte le attività aziendali.

punti salienti:

- **Il 78% considera la propria strategia DEI estremamente importante per il personale** e ritiene che faccia la differenza nell'attrarre i migliori talenti; **tuttavia, il 37% teme che quest'anno le aziende considereranno meno prioritarie le iniziative DEI.**
- **Il 66% dichiara che le iniziative DEI hanno avuto un impatto positivo sulla propria attività nell'ultimo anno; tuttavia il 37% teme che quest'anno le aziende le considereranno meno prioritarie.**
- **Tra le aziende colpite da carenza di lavoratori qualificati, il 30% afferma di concentrarsi sul rafforzamento della propria strategia DEI nell'ambito delle strategie di attrazione.**

3 domande che dovresti porti:

- Quali sono gli **ostacoli che impediscono di integrare realmente una cultura basata su diversità, equità e inclusione in tutti i livelli della nostra organizzazione?**
- Sono **coinvolti lavoratori diversi nel processo decisionale** e negli elementi di orientamento della nostra strategia per garantire che le iniziative sostengano davvero il personale a cui sono destinate?
- In che modo la nostra organizzazione può rafforzare le **misure di responsabilizzazione** con le risorse e i budget disponibili?

offri un'esperienza lavorativa significativa e orientata agli obiettivi

## 09. continua a promuovere iniziative a favore del benessere.



# il 54%

dei leader HR intervistati **intende spendere di più in programmi di benessere e sicurezza quest'anno.**

In **Italia solo il 27%.**

punti salienti:

- Mentre le aziende cercano di aumentare la produttività, la forza lavoro ha davanti un futuro incerto. I problemi più citati come **fonte di stress per i dipendenti sono l'aumento dell'inflazione (36%), l'incertezza economica (35%) e gli effetti negativi dell'incertezza geopolitica (29%).**
- Il coinvolgimento e la produttività sono strettamente correlati al benessere mentale e fisico; **le aziende che desiderano aumentare la produttività dei dipendenti dovrebbero impegnarsi a migliorarne il coinvolgimento e il benessere.**
- Il benessere come imperativo aziendale sta prendendo piede, come dimostrato dalla **comparsa di responsabili dedicati che si occupano in modo olistico del benessere dell'azienda e dei dipendenti.**

3 domande che dovresti porti:

- **Stiamo mettendo in relazione i cambiamenti della produttività e del coinvolgimento con lo stress e la salute mentale del nostro personale?**
- **La frequenza dei sondaggi tra i dipendenti è adeguata** ai fattori di stress comuni e abbiamo un piano d'azione chiaro basato sui risultati?
- **Come possiamo promuovere e incoraggiare una maggiore adozione dei programmi di benessere** della nostra organizzazione a vantaggio del nostro personale e della nostra azienda?



offri un'esperienza lavorativa significativa e orientata agli obiettivi



## 10. usa la sostenibilità per distinguerti.

# il 71%

ovvero **la maggior parte dei leader ritiene che adottare pratiche etiche e sostenibili consente di attirare talenti della generazione Z.**

punti salienti:

- **Il 72% teme che, pur riconoscendone l'importanza, la sostenibilità possa avere un impatto negativo sulla redditività. In Italia lo teme il 58%.**
- **Il 72% intende privilegiare fornitori e partner capaci di dimostrare pratiche sostenibili.**
- **Il 59% potrebbe considerare meno prioritarie le iniziative a favore dell'ambiente in caso di crisi economica.**

3 domande che dovresti porti:

- **Comunichiamo regolarmente il nostro impegno e i risultati in materia di sostenibilità al personale, ai candidati e al pubblico?**
- **La nostra strategia di sostenibilità è in linea con i valori dei nostri dipendenti** e la nostra organizzazione sta ottenendo guadagni misurabili per mantenere il personale impegnato e concentrato?
- **Collaboriamo con fornitori e altri partner che hanno a cuore la sostenibilità** e ci aiutano a portare avanti i nostri obiettivi?



settori.

# bioscienze e industria farmaceutica.

trasforma l'incertezza del mercato in un vantaggio commerciale.

**L'88%** afferma che l'acquisizione dei talenti riguarda più la creazione di valore che i risparmi sui costi.

**Il 75%** sta investendo in iniziative DEI per migliorare la talent experience durante il processo di acquisizione dei talenti.

**Il 63%** dichiara di investire di più nell'analisi predittiva e dei mercati esterni sui talenti.

**Il 72%** crede che la crescente automazione stia influenzando la pianificazione del personale e spostando i talenti necessari all'interno delle rispettive organizzazioni verso ruoli altamente qualificati.

aiuta i lavoratori qualificati a esprimere tutto il loro potenziale.

**Il 59%** prevede di investire di più in piattaforme per la mobilità interna del personale.

**Il 69%** dice di aver avuto un'esperienza positiva o rivoluzionaria in seguito all'implementazione o all'integrazione di una cultura basata sul coaching nell'ultimo anno.

**Il 19%** afferma che i licenziamenti hanno avuto un impatto negativo o rappresentano il più grande punto debole dell'azienda e **il 21%** offre **servizi di ricollocamento** per superare questo problema.

offri un'esperienza lavorativa significativa e orientata agli obiettivi.

**Il 61%** sostiene che le iniziative DEI hanno avuto un impatto positivo sull'attività nell'ultimo anno. Tuttavia, **il 44%** teme che quest'anno le aziende le considereranno meno prioritarie.

**Il 63%** intende spendere di più in programmi di benessere e sicurezza quest'anno.

**Il 72%** ritiene che adottare pratiche etiche e sostenibili consente di attirare talenti della generazione Z.



# IT e tecnologie.

trasforma l'incertezza del mercato in un vantaggio commerciale.

**Il 78%** afferma che l'acquisizione dei talenti riguarda più la creazione di valore che i risparmi sui costi.

**Il 41%** dichiara che la talent experience ha assunto una maggiore importanza per la propria azienda negli ultimi 12 mesi.

**Il 53%** sta investendo di più in piattaforme di analisi dei talenti per gestire la mobilità interna.

**Il 72%** dichiara che le tecnologie HR, l'intelligenza artificiale, l'automazione e la robotica hanno avuto un impatto positivo sull'attività, **la percentuale più alta** di tutti i settori esaminati.

aiuta i lavoratori qualificati a esprimere tutto il loro potenziale.

**Il 63%** prevede di investire di più in piattaforme per la mobilità interna del personale, **la percentuale più alta** di tutti i settori esaminati.

**L'86%** dà maggiore importanza allo sviluppo delle competenze dei dipendenti e al coinvolgimento professionale.

**Il 19%** sostiene che di recente i licenziamenti hanno avuto un impatto negativo o hanno rappresentato uno dei principali punti deboli dell'azienda. **Il 21%** dichiara di offrire servizi di ricollocamento per garantire una migliore talent experience.

offri un'esperienza lavorativa significativa e orientata agli obiettivi.

**L'87%** ritiene che la propria strategia DEI sia estremamente importante per il personale e faccia la differenza nell'attrarre i migliori talenti; tuttavia, **il 33%** teme che quest'anno le aziende considereranno meno prioritarie le iniziative DEI.

**Il 57%** intende spendere di più in programmi di benessere e sicurezza quest'anno, mentre **il 39%** reputa l'incertezza economica negativa per il business.

**Il 57%** teme che, pur riconoscendone l'importanza, la sostenibilità possa avere un impatto negativo sulla redditività, e **il 64%** potrebbe considerare meno prioritarie le iniziative a favore dell'ambiente in caso di crisi economica.



# servizi bancari e finanziari.

trasforma l'incertezza del mercato in un vantaggio commerciale.

**L'83 %** ovvero la stragrande maggioranza ritiene che il ruolo dell'acquisizione di talenti sia stato notevolmente migliorato e/o ampliato e di dover pensare alla mobilità, allo sviluppo, ai percorsi professionali e alle competenze.

**Il 37%** degli human capital leader dichiara che la talent experience ha assunto una maggiore importanza per la propria azienda negli ultimi 12 mesi.

**Il 79%** dichiara di investire già in tecnologie di analisi e **il 60%** intende investire di più in piattaforme di analisi dei talenti per gestire la mobilità interna.

**Il 74%** crede che la crescente automazione stia influenzando la pianificazione del personale e spostando i talenti necessari all'interno delle rispettive organizzazioni verso ruoli altamente qualificati, **la percentuale più alta** di tutti i settori esaminati.

aiuta i lavoratori qualificati a esprimere tutto il loro potenziale.

**Il 28%** dei partecipanti al sondaggio Talent Trends 2023 teme di rimanere indietro rispetto alla concorrenza in termini di redditività in caso di licenziamenti, **la percentuale più alta** di tutti i settori esaminati e superiore di 5 punti alla media globale.

**Il 74%** dice di aver avuto un'esperienza positiva o rivoluzionaria in seguito all'implementazione o all'integrazione di una cultura basata sul coaching nell'ultimo anno, **la percentuale più alta** di tutti i settori esaminati.

**Il 18%** afferma che i licenziamenti hanno avuto un impatto negativo o rappresentano il più grande punto debole dell'azienda e **il 21%** offre **servizi di ricollocamento** per superare questo problema.

offri un'esperienza lavorativa significativa e orientata agli obiettivi.

**Il 79%** considera la propria strategia DEI estremamente importante per il personale e ritiene che faccia la differenza nell'attrarre i migliori talenti. Tuttavia, **il 37%** teme che quest'anno le aziende considereranno meno prioritarie le iniziative DEI.

**Il 60%** intende spendere di più in programmi di benessere e sicurezza quest'anno, mentre **il 26%** reputa l'incertezza economica negativa per il business.

**Il 67%** teme che, pur riconoscendone l'importanza, la sostenibilità possa avere un impatto negativo sulla redditività, e **il 65%** potrebbe considerare meno prioritarie le iniziative a favore dell'ambiente in caso di crisi economica.



# produzione di alto valore.

trasforma l'incertezza del mercato in un vantaggio commerciale.

**Il 78%** ritiene che il ruolo dell'acquisizione di talenti sia stato notevolmente migliorato e/o ampliato e di dover pensare alla mobilità, allo sviluppo, ai percorsi professionali e alle competenze.

**Il 68%** sta investendo in iniziative DEI per migliorare la talent experience durante il processo di acquisizione dei talenti, mentre **il 54%** sta investendo in tecnologie per migliorare il coinvolgimento.

**Il 65%** dichiara di investire già in tecnologie di analisi e solo **il 38%** intende investire di più in piattaforme di analisi dei talenti per gestire la mobilità interna.

**Il 54%** crede che la crescente automazione stia influenzando la pianificazione del personale e spostando i talenti necessari all'interno delle rispettive organizzazioni verso ruoli altamente qualificati, mentre **il 57%** afferma che le tecnologie HR, l'intelligenza artificiale, l'automazione e la robotica hanno avuto un impatto positivo sull'attività.

aiuta i lavoratori qualificati a esprimere tutto il loro potenziale.

**Il 65%** dà maggiore importanza alle competenze e al coinvolgimento professionale mentre solo **il 22%** prevede che quest'anno la mobilità professionale e il ricollocamento del personale avranno un ruolo più importante nelle strategie per le risorse umane.

**Il 51%** dice di aver avuto un'esperienza positiva o rivoluzionaria in seguito all'implementazione o all'integrazione di una cultura basata sul coaching nell'ultimo anno, ma **il 57%** sta investendo in piattaforme di formazione e sviluppo.

**Il 51%** afferma che i licenziamenti hanno avuto un impatto negativo o rappresentano il più grande punto debole dell'azienda e **il 30%** offre **servizi di ricollocamento** per superare questo problema.

offri un'esperienza lavorativa significativa e orientata agli obiettivi.

**Il 65%** considera la propria strategia DEI estremamente importante per il personale e ritiene che faccia la differenza nell'attrarre i migliori talenti. Tuttavia, **il 36%** teme che quest'anno le aziende considereranno meno prioritarie le iniziative DEI.

**Il 51%** intende spendere di più in programmi di benessere e sicurezza quest'anno, mentre **il 57%** reputa l'incertezza economica negativa per il business.

**Il 51%** teme che, pur riconoscendone l'importanza, la sostenibilità possa avere un impatto negativo sulla redditività, e **il 43%** potrebbe considerare meno prioritarie le iniziative a favore dell'ambiente in caso di crisi economica.



# in sintesi...

## i temi

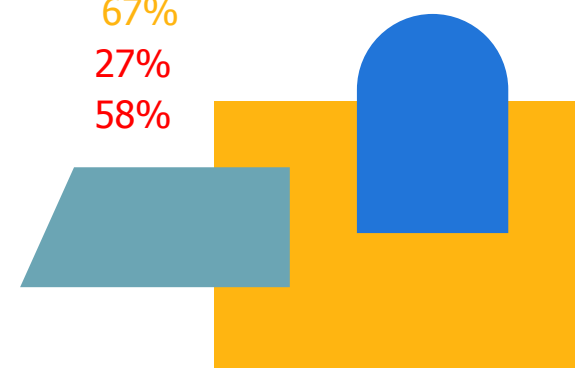
1. Creazione di valore
2. Talent experience
3. Valore dei dati e delle analisi
4. Trasformazione digitale
5. Competenze e coinvolgimento
6. Formazione e sviluppo
7. Outplacement
8. Diversity, Equity, Inclusion
9. Benessere e sicurezza
10. Sustainability

## global

73%  
76%  
74%  
69%  
76%  
63%  
21%  
78%  
54%  
72%

## italia

77%  
23%  
71%  
60%  
75%  
14%  
23%  
67%  
27%  
58%



randstad

human forward.

