

## Un puzzle complesso per head hunter e imprenditori

Ascolta la versione audio dell'articolo 3' di lettura In un contesto incerto come questo, tra coda lunga della crisi pandemica, settori emergenti e altri in caduta libera, il mestiere dell'head hunter sta profondamente cambiando, influenzato da elementi spesso di segno opposto. È una facile predizione affermare che alcuni di questi elementi sono destinati a diventare strutturali. Ma il mercato è fluttuante per sua definizione e quindi il contesto può facilmente subire scossoni, mostrandosi, nello stesso momento, ricco di sfide e opportunità.



Il trend attualmente in atto nel settore dell'head hunting in Italia e nel mondo, infatti, ha una doppia faccia. Da un lato assistiamo a una crescente domanda di manager in alcuni ambiti: crescono in media del 25% le offerte di lavoro per dirigenti e quadri, soprattutto in ambito IT, Sostenibilità e Life Science. Si calcola, ad esempio, che in media un cyber security manager riceva 3 offerte al mese. Aumentano, inoltre, quasi del 30% le richieste di figure con competenze specifiche in ambito green, esperti ambientali, e di gestione dei processi, ma anche dirigenti e quadri esperti di ricerca medica, innovazione in ambito biotecnologico e di informatica applicata alla sanità. Ma non è tutto oro quello che luccica: nel contempo, infatti, aumentano anche in modo esponenziale le opportunità a cui i candidati rinunciano. Le ragioni come in tutti i fenomeni complessi sono molteplici: politiche retributive non adeguate, un mercato ancora in movimento che permette ai candidati di poter scegliere tra più opportunità, e modalità di engagement modificate dalla pandemia sono tra le principali cause. Quest'ultimo elemento, in particolare, può cambiare il volto del mercato e dell'approccio alle esigenze delle aziende. Il forzato distanziamento sociale ha infatti influenzato il rapporto tra head hunter e candidato, limitando l'engagement, creando spesso significative difficoltà di relazione e determinando un numero altissimo di offerte di lavoro rifiutate. Aspetto in molti casi accentuato anche da politiche retributive ancora non incentivanti, come si diceva. A ciò va ad aggiungersi un annoso problema legato alla mancata corrispondenza tra offerta di competenze e skill e richiesta da parte del mercato. Anche per quadri e dirigenti, infatti, il dato si fa sempre più preoccupante. Si calcola che nel mondo sono 35 milioni le opportunità che non possono essere ricoperte per mancanza di skill adeguate. Tali dinamiche producono costi elevati per le aziende: il risparmio dato dalla riduzione anche solo del 10% del turnover nelle aziende è enorme. E una delle tendenze sempre più presenti nelle imprese è quella di lavorare per trattenere i talenti, poiché cercare, formare, ingaggiare, inserire un dipendente rappresenta una delle attività più dispendiose per un'azienda. A ciò va aggiunto che il modello di leadership che detta regole e controlla è ormai anacronistico, oggi la relazione con i dipendenti è cambiata e ciò si riflette anche sul tipo di skill che sono richieste ai manager. Riuscire a traghettare efficacemente il proprio team in questa fase segnata da trasformazioni tuttora in atto è la vera sfida. Per rispondere alla domanda di flessibilità, fiducia e possibilità di formazione delle persone, i manager devono prima di tutto modificare il proprio approccio, puntare sull'intelligenza emotiva e realizzare un nuovo modello di dimensione organizzativa. Si impone quindi l'esigenza di un profondo reskilling per evitare anche turnover elevati causati dall'insoddisfazione del personale. Ma costa anche non trovare il candidato ideale a causa di una mancanza di competenze: ciò limita le possibilità di crescita stessa delle imprese, con costi - anche in questo caso - elevati. A questo quadro che già appare complesso, come si diceva, vanno aggiunte le naturali fluttuazioni del mercato, cambiamenti delle dinamiche che non si possono escludere nel breve e medio periodo. Per fare un esempio, la stessa richiesta da parte del mercato di alcune figure professionali oggi molto gettonate potrebbe subire delle variazioni già nei prossimi mesi. Se oggi sono in crescita del 24,5% le possibilità di impiego per sviluppatori software, del 20,6% quelle per ingegneri elettronici, del 49% per amministratori di sistema e addirittura del 54% quelle per grafici e progettisti multimediali è facile immaginare che questo boom potrà affievolirsi. Stiamo già vedendo i primi segni e, a partire dall'ultimo trimestre del 2022, sarà una tendenza evidente. I cambiamenti strutturali di selezione, valutazione e gestione delle persone, invece, sono destinati a rimanere con noi in modo strutturale. Un puzzle complesso che gli head hunter da un lato e i manager dall'altro sono chiamati a governare. SVP Recruitment Solutions Southern Europe di **Badenoch + Clark** e **Spring Professional** Consigliati per te Accedi e personalizza la tua esperienza Riproduzione riservata ©