

Vittorio Nascimbene (RicercaMy), Oggi è fondamentale la rapidità del processo di selezione

L'EVOLUZIONE DELL'HEAD HUNTER

Sempre più aziende scelgono di esternalizzare il recruiting

Gestire in modo efficiente il processo di ricerca e selezione del personale può essere una sfida complessa che richiede risorse significative. Ecco perché molte aziende scelgono di esternalizzare, totalmente o in parte, il processo di recruiting. Sappiamo che l'Italia è un Paese fatto soprattutto di piccole e medie imprese che spesso non hanno la struttura per occuparsi in prima battuta di ricerca e selezione del personale, se non marginalmente o solo su profili che conoscono personalmente, ovvero quelli che di solito selezionano.

Per cui diventa necessario rivolgersi a società esterne specializzate.

Ma quanto costa esternalizzare questa cruciale funzione? «Il tema dei costi della ricerca e selezione del personale è sempre stato un tema centrale per qualsiasi azienda», osserva **Vittorio Nascimbene**, founder e ceo di RicercaMy, azienda nata nel 2012 da un team di professionisti con un'esperienza più che decennale nella ricerca di personale. «In genere, il costo si attesta tra il 15 e il 20% della retribuzione annua lorda del candidato prescelto. Ciò vuol dire che, se si parla di un profilo da 30mila euro, si parla di un costo di 4.500. Se invece si considera un profilo da 50mila euro, ovvero situato nella parte più alta della forchetta, il costo sarà intorno al 20%, quindi 10mila euro».

Siccome le aziende fanno più inserimenti di personale nel corso di un anno, l'aspetto dei costi diventa cruciale e va a incidere anche sul tema dell'occupazione.

Un altro fattore molto importante in sede di recruiting è la chiarezza del percorso. «Siamo convinti che la totale trasparenza nel processo di



selezione sia fondamentale per permettere al nostro interlocutore aziendale di farsi un'idea delle reali caratteristiche del profilo ricercato sul mercato. Quindi non ci limitiamo a condividere la solita short list di tre o quattro profili, ma diamo contesto di tutto il lavoro svolto, evidenziando tutti i candidati considerati migliori dai nostri consulenti. Si tratta di una pratica molto apprezzata dalle aziende che possono così farsi un'idea della dispo-

nibilità sul mercato, in quello specifico momento, dei profili da loro richiesti ed effettuare una scelta più consapevole. Fondamentale nel recruiting è anche rapidità del processo di selezione: «I candidati oggi sono molto più mobili», conferma Nascimbene, «non si può più aspettare un mese tra quando noi vediamo il candidato e quando lo incontra l'azienda, le possibilità di perderlo in questo pur breve lasso di tempo sarebbero molte». (riproduzione riservata)



Vittorio Nascimbene
RicercaMy

Così le Corporate Academy raccolgono la sfida dell'IA nella formazione del manager

Tutto sta rapidamente cambiando e, forse, troppo tardi ci si è accorti che il mondo stava diventando molto diverso rispetto a come lo si era sempre vissuto. Molti hanno scoperto da poco tempo l'esistenza dell'Intelligenza artificiale, quando era da anni che supportava, e a volte condizionava, le loro azioni. Ora la sfida che si pone è quella di diventare i padroni dell'enorme mole di informazioni che l'IA potrà produrre. La tecnologia deve diventare una partner, il mezzo delle attività umane, non il fine. Che sia necessario cambiare radicalmente il rapporto con l'IA ne è convinto **Mauro Meda**, segretario generale di ASFOR, associazione che promuove la diffusione della cultura manageriale e imprenditoriale nelle aziende pubbliche e private e lo sviluppo delle persone attraverso la formazione. «Non bisogna delegare all'IA quello che è il valore assoluto dell'intelligenza umana, ovvero la capacità di essere critici, di elaborare analisi e di saper vedere oltre», sostiene Meda. «Si tratta di capacità eminentemente umane sulle quali l'IA non può aiutarci. Quindi la vera sfida per chi fa formazione nelle scuole di management, o per le Corporate Academy, è proprio quella di affrontare questo tema dando ai manager o ai giovani laureati una serie di competenze trasversali. Se io non sono né uno sviluppatore né un sistemista non potrò mai entrare nelle specificità di una

gestione scientifica dell'IA, mentre per me sarà importante capire come utilizzare con efficacia i risultati dell'IA».

Ma come regolarsi di fronte a una molteplicità di offerta formativa? Come individuare il master più adatto, la formazione e la piattaforma più autorevoli in questo campo? «ASFOR ha attivato fin dal 1989 un sistema di accreditamento dei master che ora accredita anche le Corporate Academy», continua Meda. «Una nuova frontiera sulla quale stiamo sperimentando è quella delle micro-credenziali (v. box affianco) che permettono di mettere in luce le conoscenze e le competenze acquisite in contesti sia formali

sia informali, contribuendo così a rendere più inclusiva la formazione fornita da vari attori in diversi contesti. Perché è importante valutare bene la formazione? Perché, se non viene valutata con dati oggettivi, come il placement o lo sviluppo di carriera che un'attività executive offre, rischia di essere fine a sé stessa. La formazione per essere efficace deve essere strumento di cambiamento e diventare una leva personale organizzativa per gestirlo. Quindi, attraverso il nostro modello di accreditamento dei master, abbiamo da anni definito quelli che sono alcuni parametri di riferimento che possono essere utilizzati. L'altro aspetto importante è quello di rivolgersi a istituzioni, business school o università che abbiano veramente un rapporto completo e reale sia col mondo della ricerca sia col mondo dell'impresa».

Purtroppo, in Italia l'efficacia dei percorsi di formazione viene valutata ancora poco. Diventa sempre più necessario invertire questo trend, sfruttando tutte le potenzialità del sistema di accreditamento.

«Bisogna dare maggiore valore alle competenze», conclude Meda, «ed essere sempre più collegati alle esigenze del mercato del lavoro in continuo e rapido mutamento. Solo così si potrà abbattere il mismatch tra domanda e offerta, che sta diventando un problema sempre più cronico». (riproduzione riservata)



Mauro Meda
ASFOR

L'approccio europeo alle credenziali micro

Un'efficace cultura dell'apprendimento permanente è fondamentale per garantire che tutti abbiano le conoscenze, le abilità e le competenze necessarie per prosperare nella loro vita personale e professionale.

Le microcredenziali certificano i risultati formativi di una breve esperienza di apprendimento, come ad esempio un corso o una formazione di breve durata. Costituiscono un modo flessibile e mirato per aiutare le persone a sviluppare le conoscenze, abilità e competenze di cui hanno bisogno per il loro sviluppo personale e professionale. In Europa e nel mondo si stanno appunto sviluppando rapidamente opportunità di apprendimento più brevi rispetto alle qualifiche tradizionali. Queste opportunità vengono messe a



disposizione da un'ampia gamma di erogatori pubblici e privati in risposta alla domanda di forme di istruzione e formazione più flessibili e incentrate sullo studente. Si rivolgono inoltre a un pubblico più vasto, che comprende anche i gruppi svantaggiati e vulnerabili.

Tuttavia, senza norme comuni che garantiscano la qualità, la trasparenza, la comparabilità, il riconoscimento e la trasferibilità delle microcredenziali tra i diversi paesi europei, non sarà possibile sfruttarne appieno le potenzialità. (riproduzione riservata)