



RAPPORTO HRC 2011

TALENTI E MERITO

Dicembre 2010

"A lasciare il nostro Paese sono spesso brillanti laureati e ricercatori, tecnici, imprenditori, personale altamente qualificato" si legge nel messaggio redatto dal Presidente della Repubblica Giorgio Napolitano in occasione del saluto rivolto alla "Giornata Internazionale del Migrante". Un fenomeno, questo, definito da Napolitano come "emorragia di talenti" e "segnale di debolezza del nostro sistema scientifico e produttivo, della sua capacità di mettere a frutto risorse umane, di selezionare e promuovere in base al merito".

Proprio sul tema del Merito e della valorizzazione dei Talenti si fonda il nuovo Rapporto HRC 2011 - Talenti e Merito, elaborato nel Dicembre 2010 dall'Ufficio Studi HRCommunity Academy a partire dalla relativa Instant Survey sottoposta ai Direttori Risorse Umane del Network HRC. Il campione di indagine impiegato per la formulazione del Rapporto, composto da **107 casi complessivi**, ha messo in luce i contributi di altrettante grandi realtà imprenditoriali appartenenti alla filiera produttiva nazionale ed internazionale, senza distinzioni di comparto o specializzazione produttiva.

Grandi imprese che hanno qui voluto testimoniare di un Paese, l'Italia, che sta reagendo –ed anzi non ha smesso di reagire. Un Paese che sta assumendo, qui si parla di poco meno di **5mila inserimenti annunciati**, con speciale menzione per il Marketing e la Ricerca. L'Italia del 2011, secondo i risultati raccolti, sarà un Paese che valorizzerà i profili più specializzati, i tecnici (soprattutto Ingegneri) pur mantenendo un'attenzione costante per i Commerciali. Fortunati i laureati in Economia, allora, ed ancor più in Ingegneria.

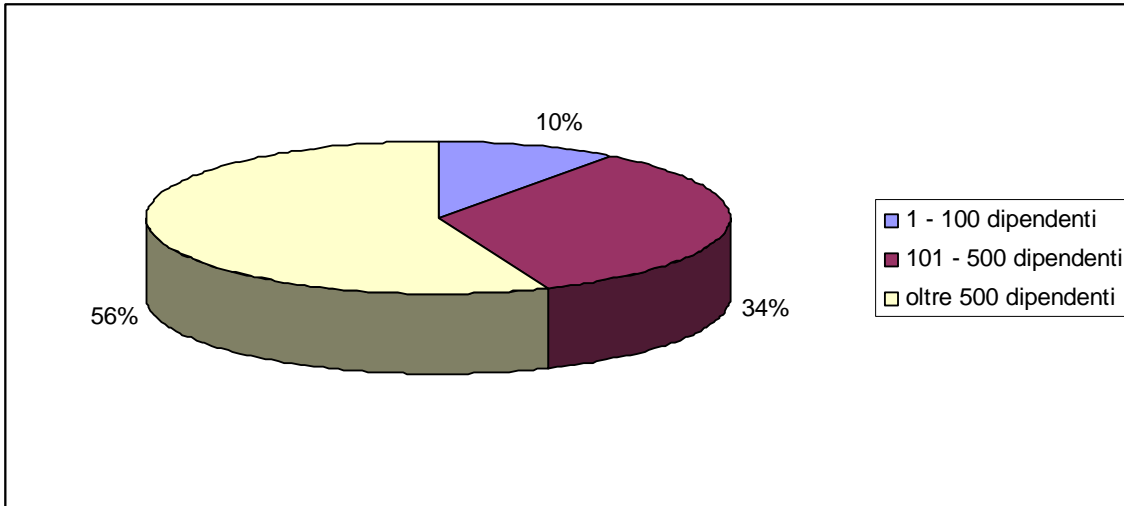
Gli "assi nella manica" del job seeker del 2011? Saranno ovviamente le lingue straniere, ma anche una predisposizione a risolvere criticità sempre nuove e diffuse, soprattutto lavorando in team. Apprezzatissime le esperienze professionali all'estero, la volontà di aggiornarsi, la flessibilità (anche geografica), oltre a doti evergreen quali tenacia ed umiltà. Porte aperte agli ambiziosi ed ai creativi, ed a **coloro che avranno saputo crearsi un percorso di esperienze professionali** e professionalizzanti senza fossilizzarsi più sul miraggio del posto fisso di antica memoria. Attitudine al cambiamento, piuttosto, e capacità di sfruttare l'onda senza farsi trascinare sul fondo, faranno da contraltare alla capacità di portare avanti un solido **orientamento al risultato** mantenendo ferma tanta curiosità...

... per altrettanti mestieri che, nel 2010 ormai al termine, abbiamo visto latitare nel novero delle professioni più diffuse d'Italia. Si tratta di Ottici e Infermieri, Disegnatori e Operai Specializzati nelle costruzioni, ma anche Barman professionisti e Tecnici dell'organizzazione e della logistica. Sono profili che, forse, andranno incontro ad un destino migliore nel 2011. Ma questa rimane una possibilità ancora remota, se il gap professionale non verrà adeguatamente comunicato ai job seekers.

Se qualcuno non interverrà in questo senso per contribuire a mappare il Lavoro del 2011. Magari avvalendosi degli spunti ricevuti da un punto di vista assolutamente strategico da parte di quei professionisti direttamente coinvolti nel Mercato del Lavoro, Amministratori Delegati e Direttori Risorse Umane delle più grandi aziende d'Italia e non solo. Quel qualcuno è HRC, con il Rapporto HRC 2011 – Talenti e Merito: un'indagine ufficiale, come già accennato, che ha per protagoniste aziende di grandi dimensioni, come

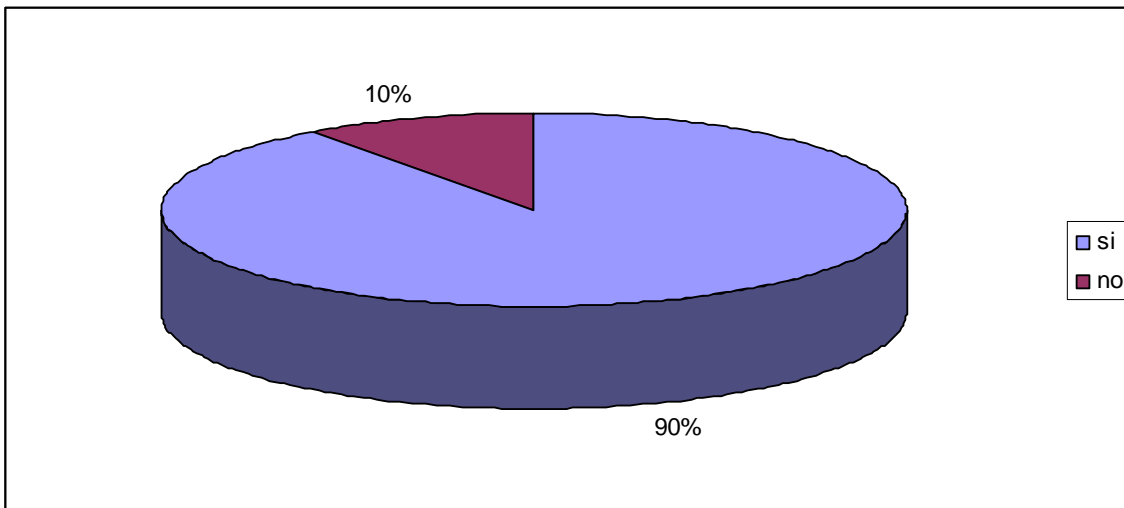
confermato dal primo quesito riguardante la fascia dimensionale di appartenenza, che pone il 56% del campione oltre le 500 unità complessive.

1 - In che fascia dimensionale si colloca l'azienda



Fonte: Ufficio Studi HRCommunity Academy, Rapporto HRC 2011 - Talenti e Merito – dicembre 2010

2 - Percentuale di aziende che prevedono di assumere nel 2011



Fonte: Ufficio Studi HRCommunity Academy, Rapporto HRC 2011 - Talenti e Merito – dicembre 2010

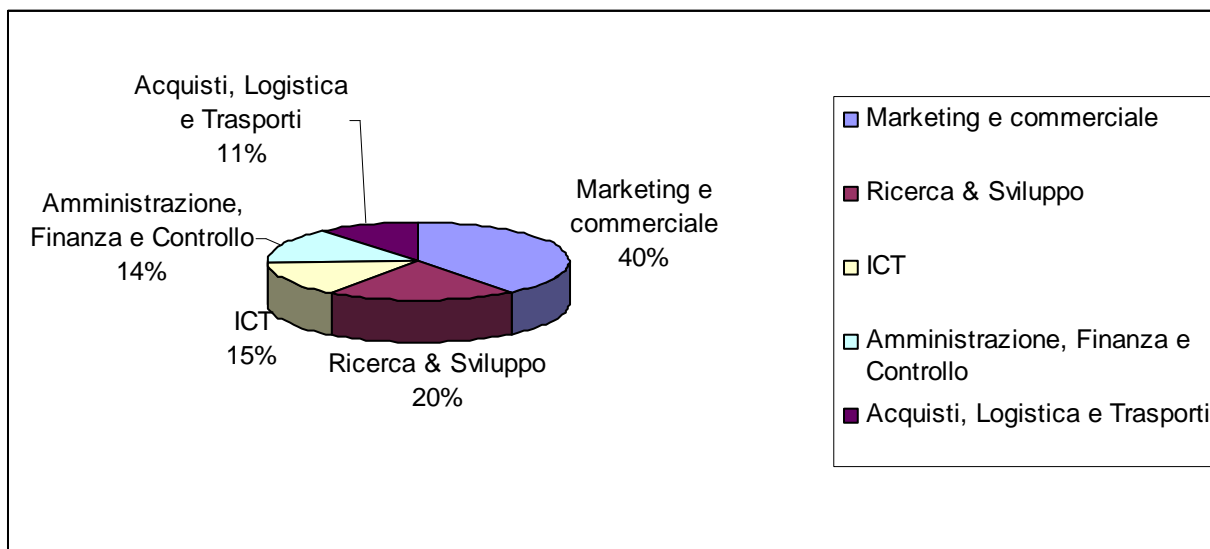
La stragrande maggioranza del campione testimonia inoltre come, a fronte della delicata congiuntura che stiamo attraversando e delle difficoltà poste in luce in tema di valorizzazione del merito e crescita dei talenti, le aziende non abbiano rinunciato ad assumere. Giunto a ridosso del nuovo anno, il 90% del campione prevede infatti di ampliare il proprio organico.

3 - Quante persone prevedono di assumere in totale

4.904

Per una stima totale di nuove assunzioni che ammonta a poco meno di 5mila unità, come emerso dal computo totale delle risposte presentate al quesito 3.

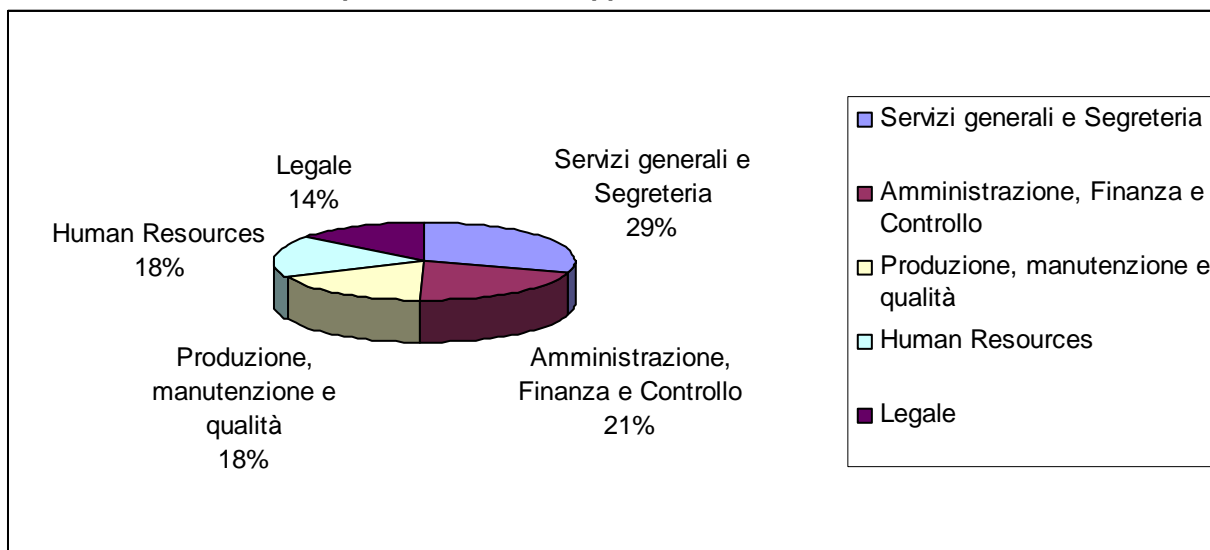
4 - Aree funzionali in cui si prevedono maggiori opportunità di lavoro



Fonte: Ufficio Studi HRCommunity Academy, Rapporto HRC 2011 - Talenti e Merito – dicembre 2010

Entrando più nel dettaglio, l'indagine ha voluto appurare quali aree funzionali fossero percepite come maggiormente foriere di opportunità di lavoro. Le risultanze consegnano il primato al ramo del **Marketing**, che da solo guadagna un buon 40% delle preferenze. Segue la **Ricerca e Sviluppo** (20%). Due segnali, questi, di come il Lavoro targato 2011 svilupperà con buona probabilità un'attenzione ancor più diretta al Commerciale, senza tuttavia disdegnare un focus su quelle attività potenzialmente portatrici di evoluzione per l'azienda in particolare, e più in generale per il mercato.

5 - Aree funzionali in cui si prevedono minori opportunità di lavoro



Fonte: Ufficio Studi HRCommunity Academy, Rapporto HRC 2011 - Talenti e Merito – dicembre 2010

Specularmente, è stata indagata anche la percezione inerente le aree funzionali apportatrici di minori opportunità professionali. I risultati emersi confermano come l'iperspecializzazione propria del mercato all'interno del quale ci stiamo muovendo imponga un dazio pesante su aree tradizionalmente meno soggette al mutamento evolutivo della nostra era. Così, il 29% del campione ha indicato l'area dei Servizi Generali come meno fruttifera in termini di lavoro. Segue l'area Amministrazione-Finanza-Controllo con il 21%.

6 - Professioni più ricercate

1. Ingegneri
2. Venditori/Commerciali
3. Profili di marketing
4. Profili tecnici/specializzati

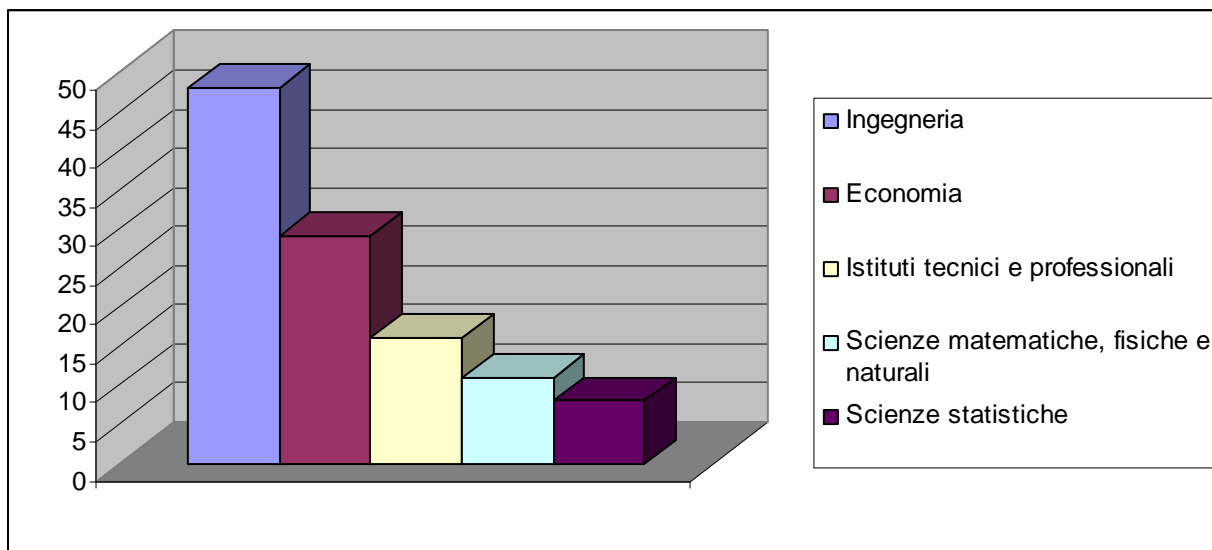
Considerato il complesso di condizioni vigenti e delle relative percezioni maturate in termini occupazionali, quali saranno allora le professioni più ricercate del 2011? Il campione ha consegnato agli Ingegneri il primato, seguiti nel bravissimo raggio dalle figure deputate al Commerciale e da profili di Marketing in senso più lato. Ma in perfetta sintonia con il trend di iper-specializzazione descritto più sopra, c'è spazio anche per i Profili di natura più marcatamente tecnica.

7 - Professioni meno ricercate

1. Amministrativi, contabili, bancari
2. Addetti alla comunicazione
3. Legali
4. Profili generici

A fare da contraltare al quesito appena proposto la settima domanda, che richiedeva al campione una stima sulle professioni meno ricercate. In testa nei feedback i profili di Contabilità, seguiti dagli Addetti alla Comunicazione (area ancora inflazionata). A sorpresa, al terzo posto si posizionano l'area Legal, prima ancora dei Profili Generici che mal si raccordano con l'imperante domanda avanzata nei confronti di figure tecniche e specializzate.

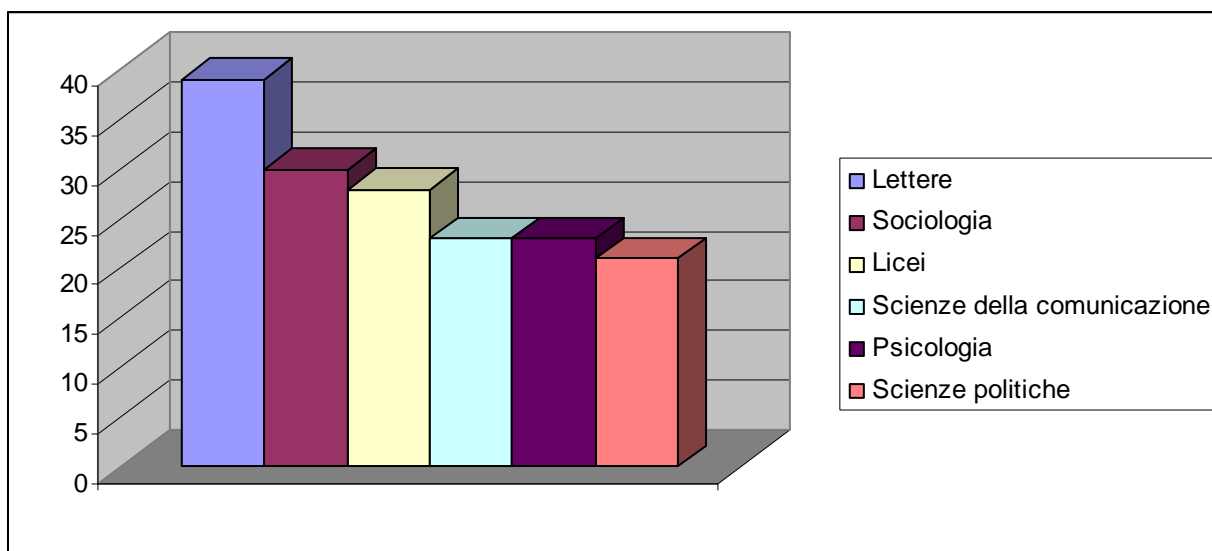
8 - Titoli di studio con cui sarà più facile trovare lavoro



Fonte: Ufficio Studi HRCommunity Academy, Rapporto HRC 2011 - Talenti e Merito – dicembre 2010

Spazio anche all'indicazione puntuale dei titoli di studio grazie ai quali nel 2011 sarà più facile trovare lavoro. Massimo gradimento riscontrato sia sulle competenze legate all'Ingegneria che su quelle afferenti il campo dell'Economia. Il 2011 sarà dunque l'anno dei tecnici, capaci di farsi portatori di un sapere più specialistico, pragmatico, orientato al mercato.

9 - Titoli di studio con cui sarà più difficile trovare lavoro

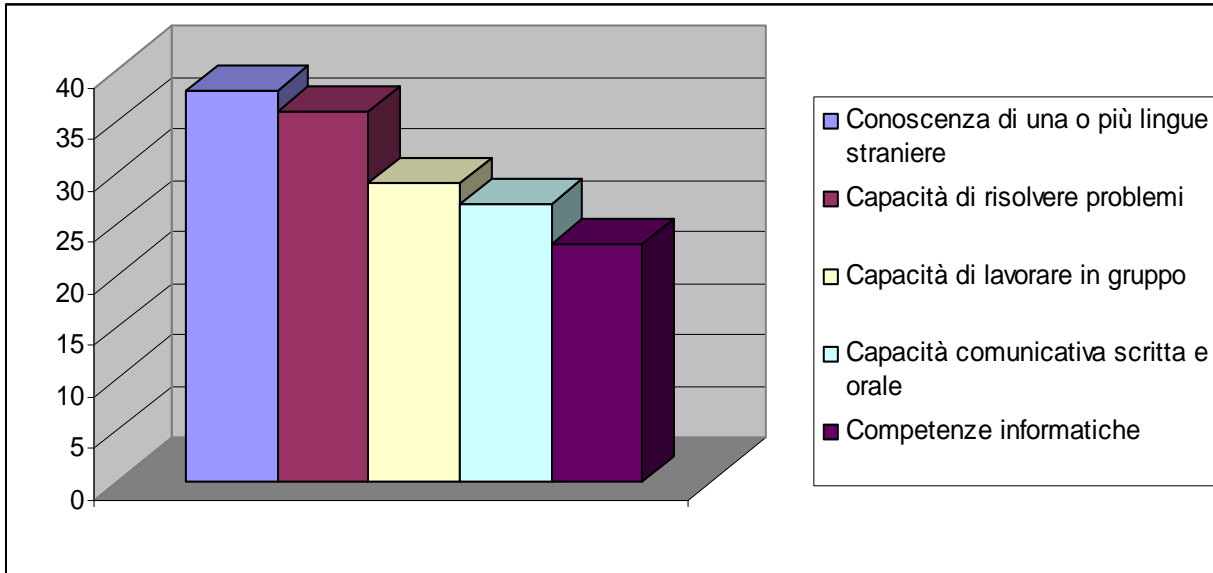


Fonte: Ufficio Studi HRCommunity Academy, Rapporto HRC 2011 - Talenti e Merito – dicembre 2010

Secondo i dati forniti dal campione, sarà invece più difficile trovare lavoro avendo portato a termine un percorso di Lettere, che risulta la laurea più inflazionata in assoluto all'interno di un panorama quale quello in cui attualmente ci muoviamo. Il secondo posto (in negativo) spetta a Sociologia, seguita a brevissima distanza dai Diplomi di Liceo, che sembrano da soli non essere sufficienti a garantire un posto di lavoro.

Medesima inadeguatezza si riscontra per le lauree in Scienze della Comunicazione e Psicologia, che precedono di poco il fanalino di coda Scienze Politiche.

10 - Le competenze che facilitano l'ingresso nel mondo del lavoro



Fonte: Ufficio Studi HRCommunity Academy, Rapporto HRC 2011 - Talenti e Merito – dicembre 2010

Quali competenze reclama il lavoro del 2011. Per saperlo, basta fare riferimento alla domanda 10, riportata qui di seguito. L'ingresso nel mondo del lavoro è agevolato per chi conosce una o -meglio ancora- più lingue straniere; per chi ha affinato ottime capacità di problem solving, e risulta quindi più idoneo a confrontarsi con le sfide continue poste in essere da un mercato particolare come quello attuale. Ancora, estremamente positiva risulta poi la capacità di lavorare in team, oltre all'abilità comunicativa.

11 – La “Top 5” dei consigli dei Direttori delle Risorse Umane a chi cerca lavoro

Imparare le lingue straniere
Aprirsi ad esperienze professionali all'estero
Aggiornamento continuo
Flessibilità e Mobilità Geografica
Umiltà e tenacia

Il più autentico valore aggiunto di un'indagine riguardante il Mondo del Lavoro e le variabili che in esso intervengono è costituito dal campione che in essa viene coinvolto e per essa attivato. Il Rapporto HRC 2011 – Talenti e Merito ha potuto fregiarsi dei preziosi contributi di Amministratori Delegati e Direttori Risorse Umane delle più grandi aziende della filiera produttiva nazionale ed internazionale. Figure che, proprio a motivo della professionalità maturata nel campo dell'Occupazione, si sono rese e seguitano a rendersi protagoniste del Lavoro, possedendo costantemente il polso del mercato grazie alla loro oggettiva presenza sul campo. Ecco la motivazione che ha fatto da base al quesito 11, la cosiddetta “Top 5” dei consigli dei Direttori a chi cerca lavoro, che ha evidenziato come fondanti le capacità di Imparare lingue straniere ed Aprirsi ad esperienze all'estero, così come sviluppare un Aggiornamento continuo maturando una forte Flessibilità (anche intesa come disponibilità alla Mobilità Geografica). Senza poi dimenticare che valori

intramontabili quali l'Umiltà e la Tenacia costituiscano anche qui ed anche oggi dei plus inignorabili nel ritratto del Merito del 2011.

12 – La “Top 5” delle caratteristiche che qualificano un giovane talento

Curiosità e Problem Solving
Ambizione
Creatività e Apertura Mentale
Disponibilità al Cambiamento
Determinazione e Orientamento al risultato

Ma come si qualifica un Talento? La “Top 5” delle sue caratteristiche, somministrata al campione attraverso il quesito 12, evidenzia un identikit ben preciso. Il Talento del 2011 è curioso e perciò capace di confrontarsi efficacemente con problemi di differente natura. E' mosso da una radicata ambizione, ma è anche creativo. Ha sviluppato una consistente apertura mentale, che gli consente di mantenersi disponibile nei confronti del cambiamento forte e continuo che il mercato impone, adattandosi darwinisticamente alle mutazioni che questo suggerisce. Va da sé che, per seguire l'onda del cambiamento e non farsi da essa travolgere, il Talento del 2011 deve essere determinato, fortemente orientato al risultato finale.

13 – Le 10 figure di più difficile reperimento

Ottici
Guest Experience per Accoglienza Alberghiera
Infermieri
Farmacisti
Disegnatori Tecnici
Installatori, Montatori Meccanici e Riparatori Macchine
Parrucchieri ed Acconciatori
Operai Specializzati Settore Costruzioni
Tecnici dell'Organizzazione e della Logistica
Barman Professionisti

Non poteva mancare un ultimo quesito, strutturato per offrire un consiglio ancora più diretto ai job seekers: cosa studiare per trovare più agevolmente un lavoro. Ovvero, la Top 10 dei professionisti che più difficilmente vengono reperiti nel nostro Paese. Partiamo dagli Ottici, che nel nostro Paese sembrano latitare la punto che sovente le aziende ricorrono ad assunzioni di risorse straniere. Ma c'è anche il Guest Experience Manager, professionista dell'Accoglienza profilata per altospendenti in campo alberghiero. Ancora, in Italia sembrano mancare Infermieri e Farmacisti, oltre a Disegnatori e Tecnici di Area Meccanica. Parrucchieri ed Acconciatori ed Operai Specializzati per il Settore Costruzioni precedono poi i Tecnici dell'Organizzazione e della Logistica nei profili introvabili. Per chiudere, i Barman Professionisti, dei quali le strutture turistiche, alberghiere e di ristorazione lamentano una cronica scarsità di offerta.

Commento di Giordano Fatali

“Abbiamo voluto chiudere il Rapporto segnalando in maniera un puntuale la Top 10 delle professioni più latitanti d'Italia. Voglio aggiungere che le medesime assenze, inquadrare questa volta in termini di domanda, divengono indizi della persistenza di un gap sostanziale nel mondo del Lavoro, e vanno ad amplificare il fenomeno di **“emorragia di talenti”** così come posto in luce dal Presidente Napolitano in apertura del documento. Si tratta in entrambi i casi dei due fronti di un **mismatch, quello tra domanda ed offerta professionale**, che affligge in nostro Paese danneggiandone gli equilibri. A ben vedere, sono anzi entrambi degli autentici circoli viziosi, che penalizzano il corretto riconoscimento delle Eccellenze presenti nel bacino delle risorse, e ciò facendo minano alla base la normale dinamica di **Meritocrazia** che, primo motore di sviluppo ed innovazione, dovrebbe sottendere ad un mercato del lavoro realmente equilibrato.

Per contrastare efficacemente questa debolezza endemica è anzitutto necessario muoversi sul campo dell'**Orientamento Professionale**, predisponendo in questo senso le condizioni ottimali affinché i job seekers dispongano di una **mappa ragionata e condivisa dei percorsi di crescita personale e professionale**. E' seguendo questa serie strutturata di indicazioni che essi impareranno a mettere a frutto il proprio Talento, e ciò facendo riporteranno alla ribalta del mercato il Merito quale cardine del Lavoro.

Ciò di cui essi hanno in primo luogo bisogno è ricevere segnali ed indicazioni chiare, che li mettano in condizioni di visualizzare in maniera cristallina lo stato dell'arte per poi passare ad elaborare una propria vision e concepire il proprio posizionamento ideale all'interno del mercato stesso. Informazioni univoche sul Mercato, dunque, per comprendere al meglio quale possa essere il loro personale e meritocratico contributo di lavoratori, risorse, professionisti, talenti.

Non sappiamo se il 2011 sarà l'anno della ripresa o meno, ma abbiamo qui raccolto indicazioni e suggestioni informate che forse possono aiutarci a costruire un'immagine condivisa dell'anno che verrà, formulando per esso -e per il Lavoro che con tutta probabilità lo connoterà- alcune strategie utili. Non sappiamo, appunto, se il 2011 sarà l'anno buono per il colpo di coda, per la risalita definitiva. Sicuramente vogliamo che sia l'anno dell'impegno, dello sforzo di affermare e riaffermare il Merito ed il Talento quali principi realmente ispiratori del mercato.

20 anni fa io ho dovuto personalmente “scavare” il mio percorso professionale palmo a palmo, facendomi largo a modo mio per fare di un sogno una realtà. Tutto questo è accaduto perché allora mancavano adeguati strumenti che sostenessero una presa di coscienza professionale di coloro che erano alla ricerca di un lavoro. Oggi, anche a motivo della congiuntura difficile che ci è toccata in sorte, dobbiamo tutti affrontare una situazione che somiglia un po' a quella passata. Perché gli strumenti che nel tempo sono stati messi a disposizione di chi cerca lavoro hanno forse fatto il loro tempo, e devono nella migliore delle ipotesi essere revisionati, pena il tracollo del Lavoro nella sua natura più intima, quella di fucina della professionalità e della

meritocrazia.

Se questo è lo scenario di fondo, va da sé che, al suo interno, coloro che sono in cerca di lavoro perché neolaureati, inoccupati o decisi ad ampliare il proprio bagaglio di competenze crescendo professionalmente necessitano di un supporto più che concreto. Perché altrimenti rischiano di risentire di un senso di straniamento nei confronti del mercato, fenomeno che va ad amplificare la deriva generalizzata del Lavoro in una spirale assolutamente negativa. Proprio per questo motivo, diventa imperativo farsi portatori di una prospettiva di miglioramento reale. Andando a contrastare l'incertezza che danneggia i job seekers con risposte precise alle loro domande. Proprio quello che stiamo cercando di fare noi di HRCommunity Academy.

Perché, in quanto Network che raggruppa i Direttori del Personale e gli Amministratori Delegati della più grandi aziende presenti nel nostro Paese e non solo, abbiamo a disposizione qualcosa su cui pochi altri possono contare: il punto di vista degli "addetti al Lavoro", degli esperti, di chi insomma il Lavoro lo fa, giorno per giorno.

A loro ci siamo rivolti per ricevere le indicazioni, gli spunti, i consigli per chi si trova a cercare, cambiare, affrontare il Lavoro. Consigli per valorizzare al meglio la propria professionalità, per mappare il Lavoro che verrà nel 2011, per intercettarne l'onda. Consigli per orientare i job seekers nella giungla del lavoro del dopo-crisi, per fare in modo che i loro talenti vengano indirizzati al meglio e si trovino così ad incontrare e soddisfare al meglio i desiderata delle aziende.

Da questo presupposto ha preso avvio il Rapporto HRC 2011 - Talento e Merito, un'indagine messa a punto dell'Ufficio Studi HRC per tastare il polso dei Direttori delle grandi aziende sul Lavoro dell'anno che verrà e sulle competenze professionali che guideranno la ripresa. Il consuntivo del 2010 ci consegna senza dubbio il ritratto di un anno difficile. Ma il 2011 ha tante più possibilità di diventare l'anno della differenza quanto più si riuscirà a spostare l'accento sull'Orientamento, sul sostegno a coloro che si accostano al mondo del Lavoro, sul ripristino di un equilibrio efficiente e costruttivo tra la domanda e l'offerta di lavoro.

L'estro dei talenti è il miglior motore di propulsione per lo sviluppo delle professioni e delle aziende stesse. Crisi o non crisi viviamo in un Paese di eccellenze produttive e di talenti professionali. **Non adeguiamoci alla visione distorta di lavori senza persone da un lato, e talenti senza lavoro dall'altro.** Tutto sta nel ripristinare il giusto dialogo tra queste due parti."

Giordano Fatali
Presidente
HRCommunity Academy