

https://www.ilsole24ore.com/art/la-selezione-personale-cambia-e-guarda-sempre-piu-potenziale-futuro-AEsMueW?refresh_ce=1

Management Carriera

In evidenza In edicola Fiume di denaro: inchieste Podcast Lab24: i visual 24+ Abbonati Accedi

IL VALORE DELLE COMPETENZE

La selezione del personale cambia e guarda sempre più al potenziale futuro

L'obiettivo è far emergere le potenzialità di ciascuno, al di là di quello che c'è scritto all'interno del curriculum

di Francesca Contardi *

22 ottobre 2021



© (M.Gove - Fotolia)

La selezione del personale cambia e guarda sempre più al potenziale futuro

L'obiettivo è far emergere le potenzialità di ciascuno, al di là di quello che c'è scritto all'interno del curriculum

*di Francesca Contardi **

Alcune recenti ricerche americane, tra cui quella dello psicologo americano **Howard Gardner**, hanno dimostrato che la trasformazione sociale che stiamo affrontando ha reso **la validità delle competenze acquisite nel mondo del lavoro sempre più temporanea ed effimera**. E questa temporaneità sta rendendo anche i metodi di selezione tradizionali sempre più obsoleti. In parte la responsabilità è legata all'evoluzione tecnologica che rende la ricerca di competenze

tecniche avanzate sempre più complessa: molti dei candidati assunti spesso non coprono al 100% le skill richieste perché molte delle competenze di cui le aziende avranno bisogno in futuro devono ancora essere delineate. Non solo: il mondo dell'Information Technology non segue le regole fino ad oggi ritenute usuali per la ricerca di un lavoro.

I candidati più talentuosi iniziano ad essere individuabili, ad esempio, in luoghi non convenzionali. Se prima si acquisivano le liste dei laureandi dalle università, oggi le competenze potrebbero essere state acquisite da qualcuno che all'università non c'è mai stato, ma ha sempre lavorato in remoto e si è formato in modo totalmente digitale attraverso tutto quello che è disponibile in rete. E magari lo stesso talento vuole continuare a lavorare dal luogo in cui si trova e far parte di una azienda che gli permetta di continuare ad apprendere in modo non convenzionale.

Negli ultimi due anni abbiamo assistito ad un vero e proprio boom di e-learning, gratuiti e a pagamento. Tantissime università hanno messo a disposizione gratuitamente corsi e lezioni aperte a tutti sulle materie più disparate. A questo cambio di metodo di apprendimento si aggiunge anche l'evoluzione dei valori che sta portando sempre più le risorse a scegliere posti di lavoro in cui riconoscere i propri valori professionali e personali, sentirsi parte di progetti e di aziende in evoluzione.

Tutto questo comporterà un cambio drastico nei processi di selezione. Il primo aspetto da considerare è smettere di pensare di sostituire un dipendente in uscita con una sua copia presa dal mercato. Di solito a questa copia viene anche richiesto di possedere qualche competenza in più della persona precedente. Una specie di copy and paste evoluto, se così possiamo definirlo. Questo tipo di approccio è quello maggiormente richiesto dai manager di linea che si trovano a dover tappare una falla nel sistema e che per andare avanti richiedono agli uffici HR di chiudere il buco creato dalla persona dimissionaria nel più breve tempo possibile.

Si tratta, spesso, di una richiesta fatta senza porsi una domanda fondamentale: di quali competenze avremo bisogno domani, dopo domani o nei prossimi sei mesi? In questo periodo chi entrerà in azienda si troverà ad affrontare una situazione completamente diversa di chi l'ha lasciata: la maggior parte delle società, ad esempio, rientrerà in ufficio in modalità ibrida, con alcuni giorni in presenza ed altri da remoto.

E già questo richiede capacità di coordinamento delle risorse a distanza, grande flessibilità e notevole capacità di apprendimento. Si tratta di competenze che, durante un processo di selezione tradizionale solo per titoli acquisite o esperienze specifiche, è difficile valutare. Se invece i titoli accademici e le esperienze professionali - certamente molto importanti - vengono valutati in un secondo momento, chi si occupa di selezione è obbligato a guardare cosa ha imparato il candidato nel corso del tempo e come lo ha fatto.

Questo approccio permette anche di valutare quali sono le aspettative del candidato e non solo quelle della società. Le aspettative, se sondate in modo adeguato, possono far intuire il potenziale e il contributo che la persona può dare all'azienda. È una modalità completamente diversa di guardare alle risorse, provando a far emergere le potenzialità di ciascuno, al di là di quello che c'è scritto all'interno del curriculum.

* *Managing Director di EasyHunters*