University Talent Management

Uno strumento efficace per rafforzare l'occupabilità degli studenti universitari e superare il mismatch di competenze

(focus sulla provincia di Varese)

CAMERA DI COMMERCIO VARESE
Futuro Impresa Territorio

PROGETTO DI RICERCA

Il progetto di ricerca ha voluto analizzare il **mercato lavorativo** odierno al fine di comprendere quali siano le **Soft Skills** più richieste.

Organizzazione del progetto

FASE 1: Analisi della letteratura (Soft Skills, Talent Development, Employability Skills…)

FASE 2: Indagine esplorativa di un campione di aziende per rilevare quali siano le *Career Management Skills* più rilevanti

FASE 3: Attivazione di uno o più percorsi di "*Talent Development for Successful Career*" destinati a studenti di diversi corsi di laurea, focalizzati sulle soft skills

FASE 4: Mappatura del talento e delle aspirazioni lavorative in un campione di studenti

FASE 5: *Survey* e monitoraggio post-trattamento formativo per misurare l'eventuale incremento del talento

CAREER MANAGEMENT SKILLS:
Il campo di ricerca del progetto

Employability skills → competenze pertinenti ad ottenere e mantenere il lavoro

Career Management Skills (CMS) → sottocategoria delle *employability skills*, essenziali per fronteggiare l'entrata nel mercato del lavoro e per costruire carriere soddisfacenti

OBIETTIVI DELLA RICERCA

Mappare le competenze trasversali (soft skills) più rilevanti oggi e, di conseguenza, **sviluppare il talento** degli studenti universitari.

Far sì che ogni **studente** sia **consapevole** di quale sia il profilo lavorativo a cui aspirare e creare un “ponte” concreto ed efficace tra Università e mondo del lavoro.

HARD SKILLS

- Abilità derivate da conoscenze, pratica
- Facilmente individuabili e misurabili

SOFT SKILLS

- Applicazione funzionale del sapere nella realtà
- **Qualità desiderabili** per determinate forme di impiego
  - Non legate a conoscenze pregresse ma a comportamenti, attitudini, abilità sociali e gestionali
- Difficilmente individuabili e quantificabili

(Robles 2012; Dell'Amico, 2016)

SOFT SKILLS, TALENT MANAGEMENT E TALENT DEVELOPMENT

- **Efficacia comprovata su studenti universitari**
- **L'occupabilità**
  - Capacità di ottenere e mantenere un impiego nel corso della propria carriera (Römgens et al., 2020)
- **Career management skills**
  - Competenze specifiche rappresentative di caratteristiche e abilità necessarie per aiutare ad identificare competenze e talenti (Kettunen et al., 2020)

SOFT SKILLS E TECNOLOGIA

- **E’ comprovato che anche nei settori scientifici (STEM) le sole hard skills non sono più sufficienti**
- **Settore IT**
  - Comunicazione, abilità interpersonali, leadership, negoziazione, team-working, problem solving, creatività (Raman e Koka, 2015; Hairi et al., 2011)
- **Technology transfer**
  - La comunicazione, negoziazione, networking e la fiducia
  - Competenze intermediarie tra le hard skills e le soft skills: consapevolezza commerciale e propensione allo sviluppo di nuovi business (Mom et al., 2012)

SOFT SKILLS E MONDO DEL LAVORO

- **Verso un’economia delle conoscenze**
- **Competenze trasversali per il successo lavorativo**
  - Comunicare, gestire le situazioni con equilibrio, negoziare, *know-how* culturale (Raman e Koka, 2015)
- **M. Robles (2012) e la top 10 delle soft skills più richieste**
  - Comunicazione, cortesia, flessibilità, integrità, capacità relazionali, attitudine positiva, professionalità, responsabilità, lavoro di squadra ed etica del lavoro.
- **Non solo articoli accademici** (Davidson, 2016)

CREATIVITÀ

- **La persona**
  - Mostrare l'immaginazione e l'originalità nell'andare oltre il pensiero quotidiano (Fillis e Rentschler, 2010)
  - Dono innato che può essere facilitato ma non insegnata
- **L’ambiente**
  - 3 parti individuali: abilità rilevanti per il settore, abilità creativo-rilevanti e tratti motivazionali
  - creatività come risultato di un processo psicologico basato su inclinazioni individuali e su attributi contestuali interni all’ organizzazione (ambiente di lavoro) (Amabile, 2013)

Mappatura del territorio

L'**indagine** è stata svolta nel periodo Gennaio – Giugno 2022 ed ha coinvolto un totale di **25 aziende** della provincia di Varese.

→ Intervista qualitativa e quantitativa

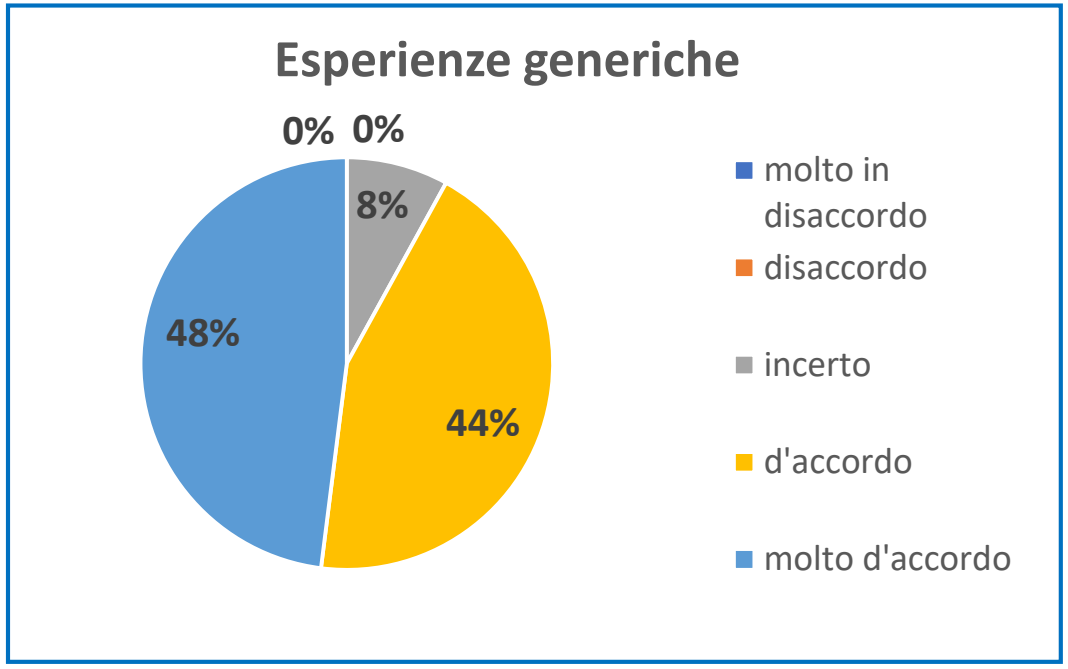
Aziende intervistate

1) Samic Group S.r.l
2) I.L.M.A. Plastica S.r.l
3) MEDIA S.r.l
4) LATI Industria Termoplastici S.p.a
5) SIDA Autosoft Multimedia S.r.l.
6) Assembleiamo.it
7) LAVORAZIONE SISTEMI LASI S.p.a.
8) Grafica Express S.n.c
9) Delsa S.r.l.
10) Albergo Sacro Monte
11) Sociallibreria S.r.l.
12) Assi S.r.l.
13) Petrini Sat S.r.l.
14) Cattini Patrizia
15) Sirada S.r.l.
16) Sior S.r.l.
17) Blu Innovation
18) Il Barattolo Sfuso
19) Ed. Mus. ABEAT
20) Target Services Solutions S.r.l.
21) Baobab Cooperativa
22) La Tipografica Varese S.r.l.
23) Hotel Osteria della Pista S.r.l.
24) S.E.A.R. S.r.l.
25) SCS L'Impronta ONLUS

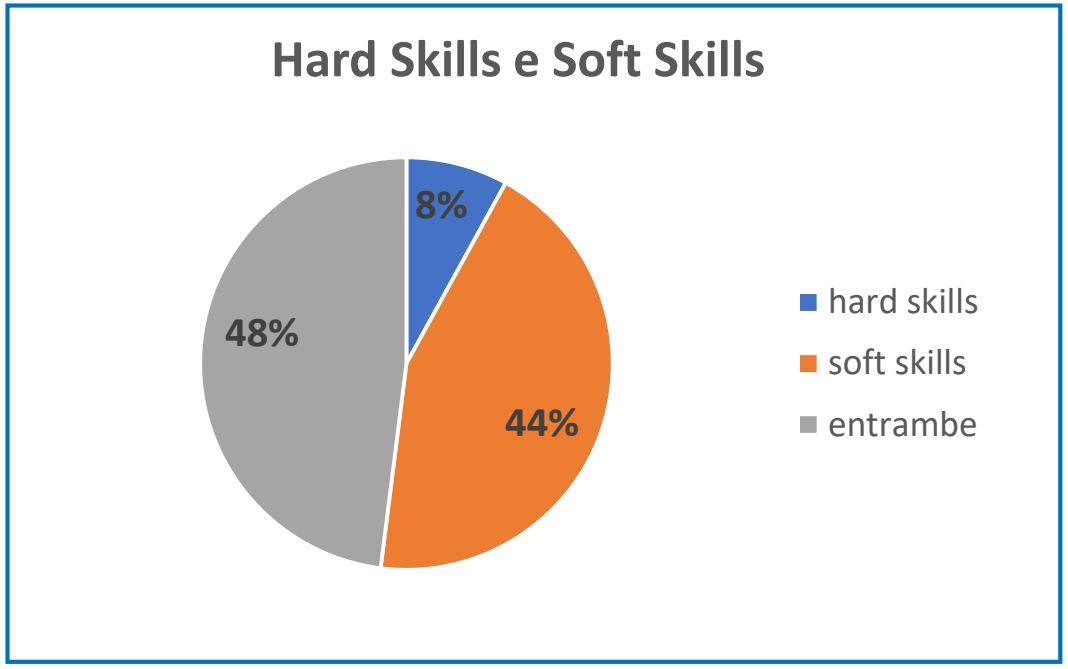
FATTORI ANALIZZATI:

1. Dimensione dell'azienda e numero dei dipendenti
2. Elementi essenziali che deve avere un candidato
3. Strategie di reclutamento
4. Modalità e criteri di selezione
5. Competenze più rilevanti, hard skills e soft skills
6. Modalità di valutazione delle soft skills
7. Richiesta di soft skills
8. Inserimento di personale con sviluppate soft skills
9. Difficoltà riscontrate nella valutazione delle soft skills
10. Importanza delle soft skills
11. Difficoltà nel recruiting
12. Soft skills che deve avere un candidato
13. Percorsi di sviluppo delle soft skills
14. Percorsi di Talent Development, incontro tra domanda e offerta di lavoro

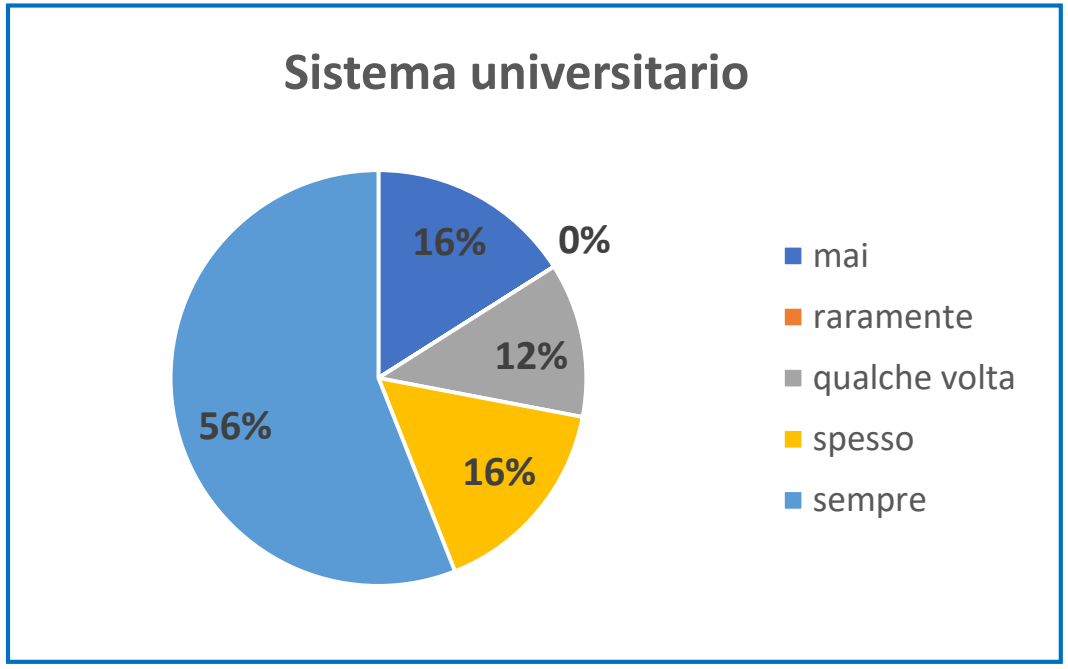
Quali caratteristiche rendono un candidato interessante per la tua azienda?

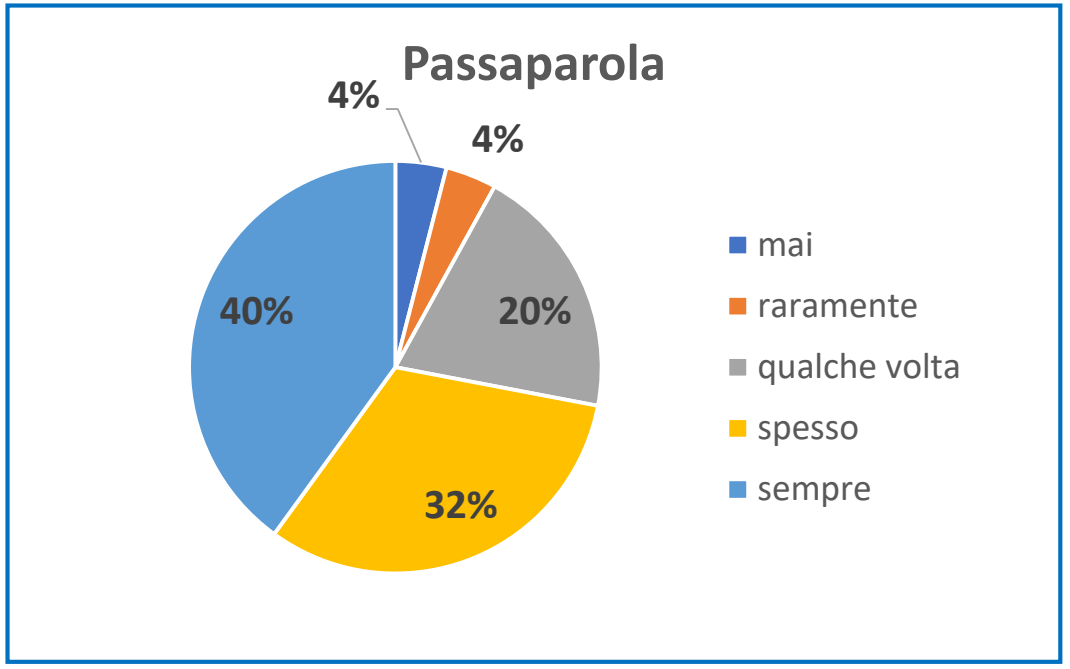


Sono più importanti le Hard Skills, le Soft Skills o entrambe?

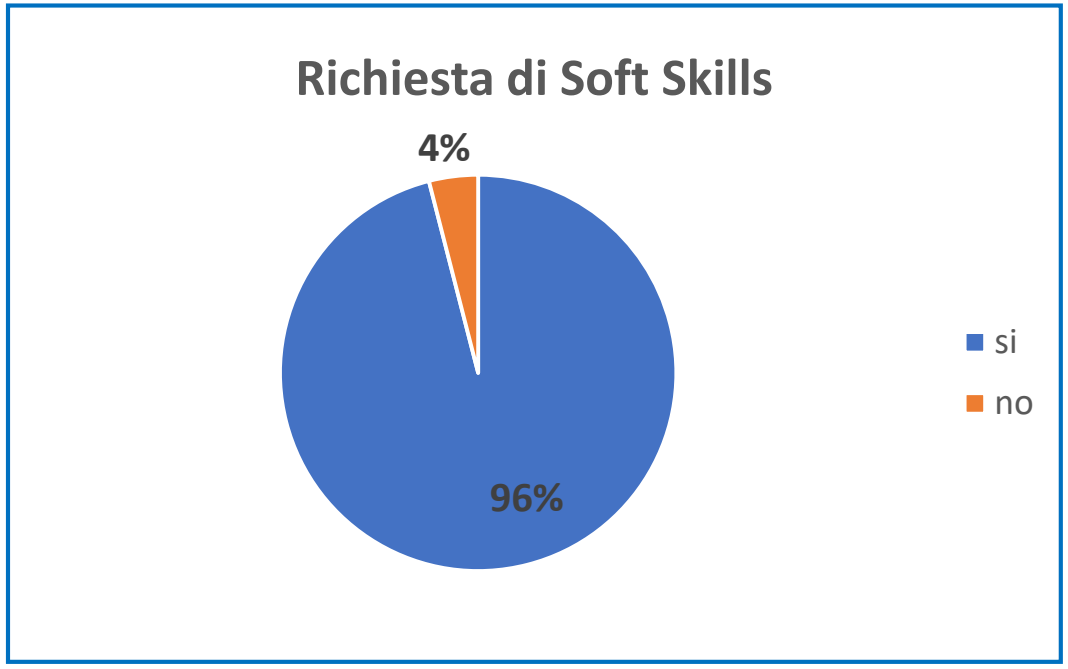


Quali sono le strategie di reclutamento maggiormente utilizzate nella tua azienda?





Le soft skills vengono richieste per tutti i proili lavorativi?



E' presente la necessità di inserire nell'organico elementi con sviluppate soft skills?

Soft Skills che deve avere un candidato

Motivazione
Rispetto delle regole
Pensiero critico
Pensiero laterale
Capacità di concentrazione
Capacità comunicative
Leadership
Intelligenza emotiva
Creatività
Empatia
Atteggiamento positivo
Intuito
Capacità di sintesi

Capacità di gestione del tempo
Comprensione
Public speaking
Persuasione
Negoziazione
Team-working
Gestione dei conflitti
Autonomia
Fiducia in sé stessi
Impegno e dedizione
Adattamento
Precisione
Iniziativa

Controllo
Determinazione
Orientamento al cliente
Orientamento all'obiettivo
Capacità di delegare
Capacità di risoluzione dei problemi
Flessibilità
Apprendimento rapido
Capacità di prendere decisioni
Responsabilità
Gestione dello stress
Programmazione
Organizzazione

Soft Skills più importanti	Soft Skills meno importanti
▪ Capacità comunicative ▪ Atteggiamento positivo ▪ Flessibilità ▪ Determinazione ▪ Impegno e dedizione ▪ Adattamento ▪ Motivazione	▪ Creatività ▪ Capacità di sintesi ▪ Programmazione ▪ Capacità di delegare ▪ Public speaking ▪ Persuasione ▪ Pensiero laterale

Conclusioni

→ Il 92% delle aziende intervistate: difficoltà nel trovare personale già qualificato dal punto di vista delle soft skills

→ Mismatch: divario tra le competenze domandate e le competenze effettivamente offerte

→ Organizzazione di corsi pratici ed esperienziali per gli studenti universitari: preparare gli studenti (hard skills e soft skills)

Per condividere un feedback…