

> **ECONOMIA**

Sesvil e l'algoritmo per la gestione del personale



Il trend. Secondo Unioncamere-Anpal il 41% dei posti lavoro resta scoperto

Risorse umane

Bergomi: «Si tratta di un indicatore di attrattività dell'impresa»

BRESCIA. Il 41% dei posti di lavoro è scoperto. Lo rileva un'indagine di Unioncamere-Anpal. Mancano candidati e per alcune figure come gli ingegneri elettronici e informatici sette selezioni su dieci vanno a vuoto. Inevitabilmente la concorrenza fra le imprese per

accaparrarsi i pochi lavori specializzati in alcune mansioni è in costante aumento.

La difficoltà a trovare personale oggi non dipende solo dalla differenza tra domanda e offerta in termini di competenze, ma anche dal fatto che sempre meno persone sono motivate e disponibili a lavorare secondo modelli ormai vecchi, soprattutto sul fronte della gestione del personale. Se prima le aziende potevano scegliere fra più candidati di pari livello per una stessa posizione, oggi non è più così e si assiste quindi ad un passaggio del potere decisionale dalle aziende ai

candidati. È indispensabile perciò che le imprese si attrezzino per diventare più attrattive per i potenziali dipendenti e collaboratori. Per questo Sesvil, società che si occupa di selezione, formazione, outplacement, consulenza Hr e con una divisione specifica per la tutela finanziaria delle aziende, ha ideato l'«Attraction Index», un algoritmo in grado di evidenziare luci e ombre nella gestione del personale che impattano poi sulla capacità dell'azienda di attrarre e trattenere persone di qualità.

«Si tratta di un indicatore di attrattività che da un lato esprime come è posizionata l'azienda e dall'altro permette di definire a posteriori i possibili interventi di miglioramento - spiega l'a.d. Massimiliano Bergomi -. Abbiamo coinvolto un pool di psicologi esperti di lavoro e organizzazione e, con un lavoro durato circa un anno, siamo riusciti a realizzare uno strumento che permette di rilevare quanto le aziende siano all'avanguardia nell'attuazione concreta di moderne politiche di gestione del personale e quindi qual è il loro grado di attrattività per i candidati».

Le principali dimensioni indagate riguardano l'ambiente fisico di lavoro, la sicurezza, i sistemi di reclutamento e selezione, il processo di inserimento, i sistemi di training e formazione, valutazione e incentivazione, l'ascolto e la gestione delle informazioni, fino alle politiche di welfare e l'approccio alle nuove formule di lavoro ibrido. //