

Entro cinque anni le competenze cambieranno del 44%

Formazione. Il country manager di LinkedIn Italia, Marcello Albergoni spiega che bisogna accelerare i tempi di apprendimento, anche in azienda

Marco lo Conte



adobestock

«Skill is new currency». Il claim passa sugli schermi degli uffici milanesi di LinkedIn, piattaforma di connessione di professionisti e non, dove Marcello Albergoni, country manager di LinkedIn Italia, racconta le sfide che il social network rende evidenti visto il largo pubblico di utenti: 930 milioni attualmente gli iscritti, una media di 3 nuove iscrizioni al secondo e 8 assunzioni al minuto. In quattro lustri LinkedIn è passato da luogo digitale di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro a contesto in cui i singoli possono presentarsi, descrivere l'evoluzione delle proprie hard e le soft skill, fare formazione con migliaia di video, allargando sempre più il novero di professioni coinvolte sulla piattaforma.

«Negli ultimi sette anni - spiega Albergoni - le competenze sono cambiate del 25% e nei prossimi cinque cambieranno del 44%: occorre accelerare i tempi di apprendimento e adattare le tue capacità a un mondo del lavoro che cambia molto in fretta». E, anche per le aziende, LinkedIn è diventato il luogo dove illustrare oltre al proprio business anche l'orizzonte di valori di riferimento. Fattore sempre più rilevante, visto che secondo l'indagine di Censuwide, condotta tra febbraio e marzo

di quest'anno su 8.800 lavoratori, il 59% dei professionisti dichiara che non lavorerebbe per un'azienda che non condivide i propri valori, neanche in cambio di un aumento di stipendio (almeno nel 55% dei casi). Un dato che sale al 90% per gli appartenenti alla Gen Z (nati tra il 1997 e il 2012) e Millennials (1980-1996), mentre nella Gen X (1965-1980) cala al 70% circa.

«Siamo molto attenti a questi cambiamenti culturali - dice Albergoni -. In Italia gli iscritti a LinkedIn nati dopo il 1995 sono passati dall'1% al 14% negli ultimi dieci anni. Idem per ciò che riguarda la sensibilità per i temi Esg o l'affermazione della leva della diversity in azienda. È un tema che è entrato anche al nostro interno: il successo viene dal portare a bordo gente con la testa diversa, che vede le cose anche da un angolo differente». Il monitoraggio delle survey racconta che si continua a lavorare per lo stipendio, ma meno di prima: solo il 31% della Gen Z cita la paga come principale ragione per un cambiamento. Pesa per i più giovani (18-24 anni), la ricerca di un miglior equilibrio tra vita privata e professionale (29%) e il fatto di sentirsi più sicuri nelle proprie capacità (29%) e quindi nella possibilità di trovare una posizione altrove.

Inevitabile approfondire il tema mismatch tra domanda e offerta di lavoro, nervo scoperto del mercato del lavoro italiano. «A novembre 2021 abbiamo messo a disposizione della collettività - spiega Albergoni - la nostra infrastruttura nel progetto inPa, il portale unico di reclutamento della Pubblica Amministrazione, frutto della collaborazione tra Ministero della Pubblica Amministrazione e LinkedIn in Italia. Da gennaio 2023 è obbligatorio per le amministrazioni centrali e da maggio 2023 anche per gli enti territoriali. Attraverso inPa ogni cittadino italiano può candidarsi sia ai bandi connessi al Pnrr sia ai concorsi pubblici ordinari. La collaborazione avviata con il precedente governo e in particolare con il ministro Brunetta - aggiunge Marcello Albergoni - continua in modo proficuo con l'attuale ministro della Pa Zangrillo, che tra l'altro ha esperienza nelle Hr. Con inPa lo Stato ha a disposizione gli stessi strumenti utilizzati dalle aziende di maggior successo per migliorare la qualità del reclutamento e velocizzare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro pubblico». Da sottolineare il caso Sardegna dove i centri per l'impiego della Regione sono stati abilitati all'accesso a LinkedIn e formati per selezionare i candidati richiesti dalle piccole e medie imprese. Un successo soprattutto nel settore turismo e ristorazione, ma anche edilizia, chimica e farmaceutica. «Abbiamo dimostrato che se i Cpi hanno a disposizione gli strumenti adeguati, possono superare il mismatch e generare valore per le imprese ed i lavoratori locali». Da segnalare il New Grads, l'analisi condotta sui settori con il maggior numero di assunzioni di candidati entry-level, da cui emerge un +9% di posizioni di lavoro ibrido e da remoto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

