

La ricerca. Cosa chiedono i responsabili hr a chi si presenta a un colloquio per un posto di lavoro

Serve l'inglese e il voto finale

Under 30, meglio se laureato con 110 - la lode se c'è è preferibile, ma non indispensabile -, con esperienza nel mondo del lavoro e conoscenza dell'inglese. Questi sono i requisiti minimi che i responsabili delle risorse umane chiedono a chi si presenta a un colloquio per un posto di lavoro. Ed è più frequente di quanto si possa immaginare che questi requisiti non ci siano, come hanno messo in luce i risultati dell'indagine Adp e Fondazione Agnelli.

Lo studio, che ha coinvolto 226 direttori e responsabili del personale di imprese medio grandi su tutto il territorio nazionale, offre uno spaccato «in chiaroscuro», dice Andrea Gavosto, direttore della fondazione Giovanni Agnelli: «La ricerca è parte di un lavoro molto più ampio che servirà a elaborare una valutazione della riforma del tre più due. Per ora la riforma, di per sé, rispetta una parte degli obiettivi dati, avendo ottenuto un forte allargamento della base sociale di chi va all'uni-

versità. Non dimentichiamo infatti che tre quarti dei laureati triennali sono i primi della loro famiglia a ottenere un titolo di istruzione universitaria». Ma, come hanno messo in luce le lacune dei candidati riscontrate dai manager hr, c'è ancora molto da fare.

Oltre il 90% delle imprese intervistate considera i laureati fondamentali per la propria impresa ed ha effettuato assunzioni di neo-laureati negli ultimi tre anni, con una preferenza per i magistrali, pur in presenza di assunzioni anche di triennali. Tuttavia, alla domanda sull'evoluzione della qualità dell'università negli ultimi 10 anni, solo il 18% dei manager hr ritiene che sia aumentata, il 38% ri-

LA VALUTAZIONE

Il 54% degli intervistati ritiene che negli ultimi 10 anni la qualità degli studi sia peggiorata. Laureati considerati cruciali

tiene che non sia variata, mentre il 54% rileva un peggioramento.

La laurea poi da sola non basta perché non fornisce, in Italia, quelle soft skills di cui le aziende hanno bisogno. All'università viene imputata una carenza di concretezza e di insegnamento di competenze trasversali che consentano di risolvere i problemi e le criticità che possono emergere sul luogo di lavoro. Forse è anche questo il motivo per cui, come emerge chiaramente dall'indagine, un'esperienza di lavoro, anche generica, fa aumentare sensibilmente l'attrattiva di un candidato.

Molte carenze, ma anche la possibilità di risolverle. Così dalla fondazione Agnelli per migliorare l'attrattività dei nostri laureati arrivano una serie di proposte. Innanzitutto, dice Gavosto, «bisognerebbe distinguere più nettamente le lauree triennali da quelle specialistiche. Oggi la vera laurea sembra quella specialistica o magistrale e quindi la lau-

rea triennale viene considerato come un passaggio intermedio. Ma questo è sbagliato e che sia così emerge proprio dal confronto internazionale. Negli Stati Uniti e in altri paesi europei, infatti, la laurea è il percorso triennale, a cui spesso segue un intermezzo in cui i giovani fanno delle esperienze professionali per poi scegliere con maggiore consapevolezza la laurea magistrale». E poi oggi gli atenei che attivano una laurea triennale e una specialistica sono gli stessi. Forse però «sarebbe meglio selezionare per ogni laurea specialistica i migliori atenei», continua Gavosto.

Se i direttori delle risorse umane lamentano una scarsa conoscenza dell'inglese da parte dei giovani italiani «per ovviare a questa lacuna si potrebbero svolgere molti corsi, soprattutto di ingegneria ed economia, in inglese», sostiene Gavosto. E poi, visto che i direttori hr apprezzano molto le esperienze lavorative, per il direttore della Fondazione Agnelli è arrivato «il momento di alternare periodi di formazione in aula a periodi di esperienze in azienda».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

