

Personale qualificato: sempre più difficile da reperire

Lo studio L-GEST rafforza la presenza sul territorio Cremasco per supportare le imprese nella ricerca di profili professionali.

Da quasi 20 anni lo studio L-GEST si occupa di assistere le imprese del nostro territorio nella ricerca di personale qualificato.

Diversamente dall'attività delle molte agenzie per il lavoro "sommministrato", i consulenti di L-GEST sono specializzati nella ricerca specifica di profili difficili da individuare.

Per consolidare la presenza sul territorio ed essere ancora più vicini al tessuto imprenditoriale della provincia di Cremona, nello Studio L-Gest è entrato un nuovo collaboratore di radicate origini cremasche. Il dr. Matteo Bassi, di estrazione umanistica e con alle spalle una esperienza nel settore maturata in un'agenzia di somministrazione, è stato incaricato di seguire le aziende di Crema e del Cremasco nella difficile azione di ricerca di personale qualificato.

Ma quali sono le figure professionali più difficili da trovare?

Come sempre, le competenze tecniche sono le più rare e le più richieste: ingegneri, periti, disegnatori, manutentori rappresentano la maggior parte del nostro lavoro.

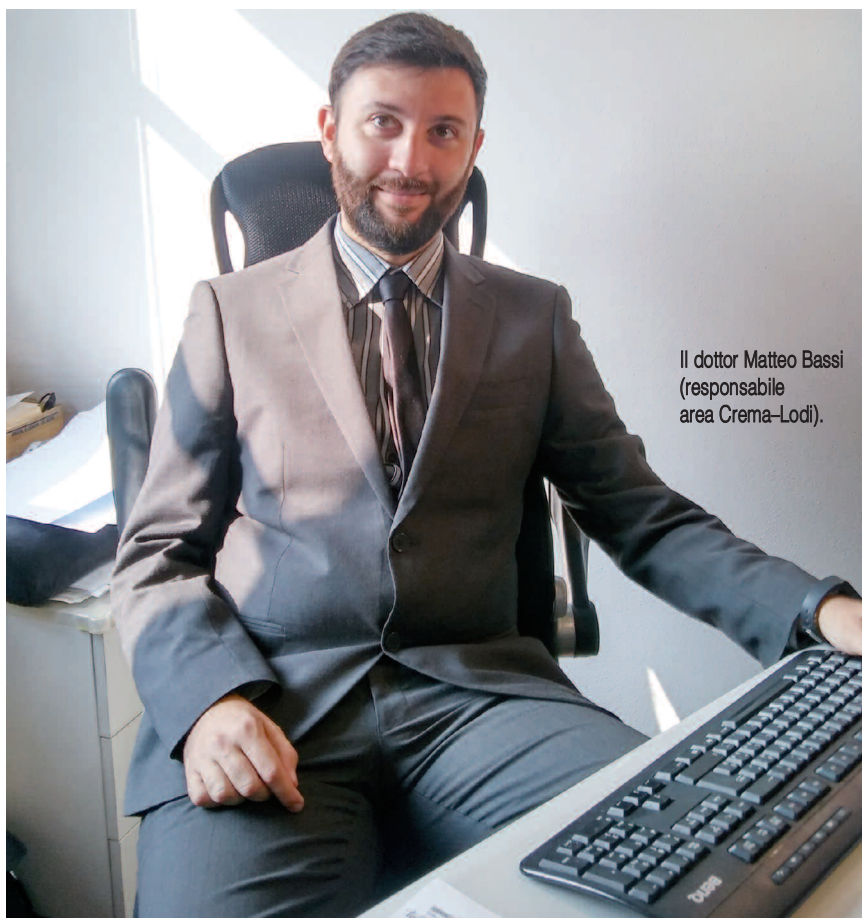
Come si riescono ad individuare queste figure?

Lo studio L-GEST è presente sul territorio dal 1998 ed ha costruito in questi 20 anni una banca dati con oltre 40.000 nominativi che sono costantemente aggiornati. Inoltre, la profonda conoscenza del territorio consente di intercettare figure professionali che lavorano lontano e che desiderano avvicinarsi.

Ma perché è così difficile ricercare profili tecnici?

Le ragioni sono almeno tre:

1. La crisi ha intimorito i lavoratori, che non cambiano più tanto facilmente il proprio impiego per il rischio



Il dottor Matteo Bassi
(responsabile
area Crema-Lodi).

di entrare in un'azienda che potrebbe presentare sorprese e rivelarsi peggio di quella precedente. Gli ultimi anni hanno reso le imprese più fragili e anche quelle di grande dimensione.

2. La leva economica non è più quella determinate. Le persone cambiano lavoro soprattutto alla ricerca di un clima aziendale serio o più stabile, una reale crescita professionale ed una maggiore attenzione dell'impresa alla qualità della vita e del lavoro.

3. Le imprese sono ancora legate a parametri di valutazione oramai superati. Per esempio, abbiamo molti candidati con titoli di laurea con pieni voti provenienti da regioni del sud Italia disposti ad immediato trasferimento ma le aziende sono spesso reticenti.

Quali suggerimenti dare ad un'azienda che ha difficoltà nel reperire questo genere di personale?

Innanzitutto identificare se davve-

ro c'è la necessità di un nuovo inserimento e delineare le mansioni che dovrà svolgere il neo collaboratore.

Sembra banale, ma spesso un'azienda quando ci contatta descrive la sua esigenza partendo da parametri secondari: "il candidato ideale deve essere un ingegnere, giovane, sveglio, residente a pochi km dalla sede aziendale". Invece, prima di delineare queste caratteristiche, si dovrebbe aver definito in modo preciso cosa deve saper fare il candidato.

E' una profonda differenza che modifica l'approccio al problema e agevola la soluzione: magari il giovane ingegnere neolaureato al momento non è disponibile sul mercato, mentre personale senza laurea ma con profonde competenze maturate in 20 anni di lavoro sì.

E poi, ovviamente, chiamare il nostro studio!