

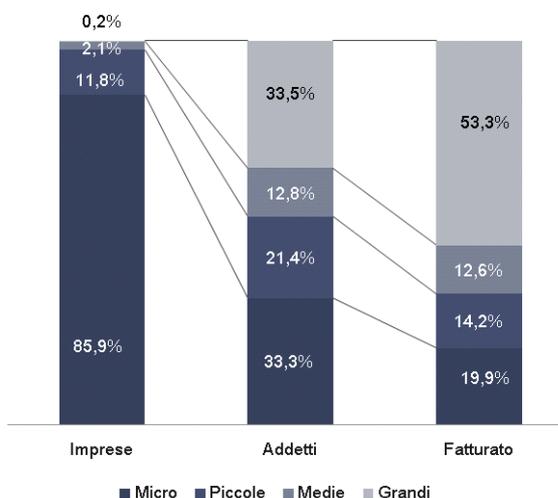
Ultime tendenze nel mercato italiano della Ricerca & Selezione, ad es. l'impatto della digitalizzazione

L'edizione 2018 dell'Osservatorio del Management Consulting di Confindustria Assoconsult è stata presentata a Roma nel corso dell'Assemblea Generale – Stati Generali del Management Consulting del 14 giugno. Il settore presenta un fatturato complessivo pari a 4,1 miliardi di euro e un'occupazione di oltre 41.000 addetti, composti per oltre l'85% da singoli professional. Il fatturato è cresciuto del quasi 8% e ha confermato il trend positivo iniziato nel 2016.

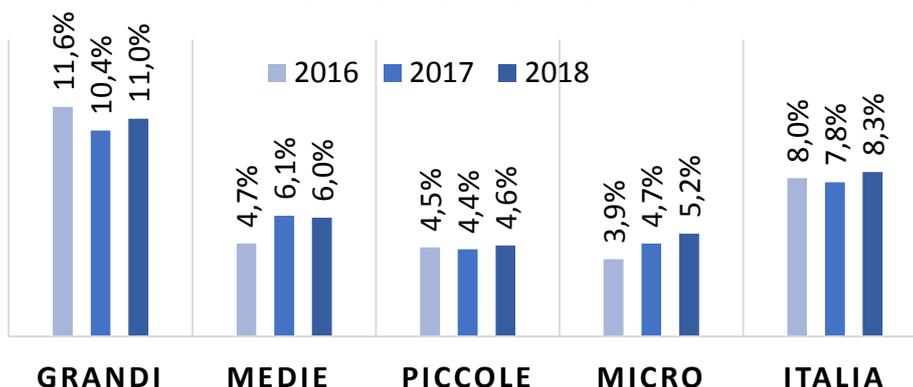
Struttura del mercato italiano per dimensione delle aziende – anno 2017

Dimensione aziende	Imprese	Fatturato (Mil €)	Addetti
Grandi (50+)	35	2.198	12.734
Medie (10-49)	450	522	4.217
Piccole (3-9)	2.565	587	7.202
Totale G.M.P.	3.050	3.307	24.153
Micro (<3)	18.825	824	11.761
Totale Italia	21.875	4.131	35.913

Il Management Consulting rappresenta lo 0,24 % del PIL nazionale [Era lo 0,20% nel 2013]



Variazione Fatturato



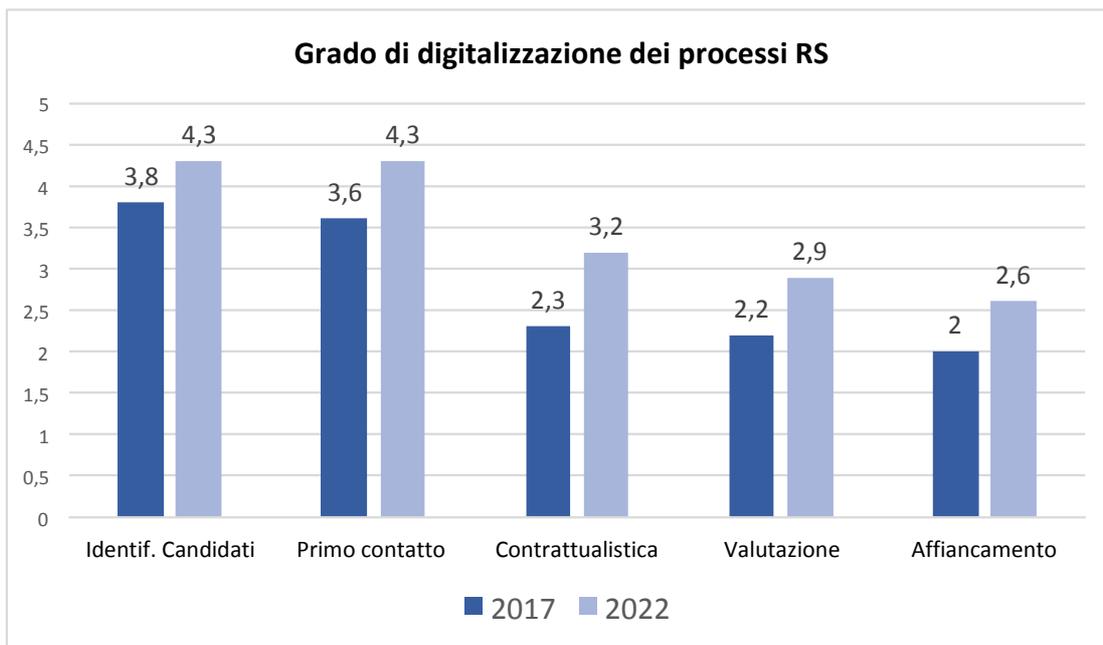
Il trend è stato positivo anche per le società di ricerca e selezione personale che hanno visto una crescita di oltre 5%. In questo momento di forte sviluppo, le società RS sono profondamente toccate dalla digital transformation che ha un impatto notevole sul settore; in particolare Social Media e Mobile Internet soprattutto nelle prime fasi del processo di ricerca (Identificazione di potenziali candidati e Primo contatto di potenziali candidati).

Emerge il forte contributo delle tecnologie digital nella riduzione dei tempi anche nella fase della selezione (prevalentemente grazie ai video colloqui) permettendo di presentare al cliente una short list in tempi più brevi, con il 90% dei progetti presentato entro 4 settimane dall'incarico (fonte European Confederation of Search & Selection Associations – ECSSA, 2017).

L'affiancamento al cliente in fase di onboarding e la valutazione dei candidati sono invece le due aree al momento meno toccate dalle tecnologie digitali in quanto rimane fondamentale il contatto personale con candidati altamente qualificati e il valore consulenziale.

Questa trasformazione spinge le società di ricerca e selezione personale, su richiesta del mercato, ad innalzare la qualità e la tipologia della consulenza proposta amplificando ulteriormente l'importanza del contatto personale con candidati altamente qualificati.

La tecnologia aiuta fortemente gli aspetti del processo preliminare di recruiting ma la selezione si completa solo con la valutazione complessiva finale del candidato.



Evidenze da un campione di 36 società di R&S

Legenda:

Impatto tecnologie digitali

- 1 – Irrilevante
- 2 – Leggero
- 3 – Medio
- 4 – Forte
- 5 – Molto forte

Un'altra news da Confindustria Assoconsult:

Nel corso dell'Assemblea, **Marco Valerio Morelli** è stato eletto nuovo Presidente di Confindustria Assoconsult. Dal 2012 è **Amministratore Delegato di Mercer Italia**, branch italiana della Mercer International, società appartenente al gruppo Marsh & McLennan companies quotato a NY. Mercer è una società di consulenza globale leader nello sviluppo, gestione e organizzazione del personale, nonché nell'ottimizzazione dei piani previdenziali e di benefits. Come tale, Morelli fa parte del settore HR dell'associazione. Così come uno dei vicepresidenti, **Cristina Calabrese, Amministratore Delegato di Key2people**, società internazionale di ricerca e selezione personale.

Alla guida del settore delle risorse umane, è stato eletto un altro rappresentante delle società di ricerca e selezione, **Valerie Schena Ehrenberger, Amministratore unico di Valtellina Lavoro.**

Secondo il programma del Presidente e i vari incarichi assegnati, nei prossimi anni verrà data particolare attenzione alle tematiche relative alle risorse umane.

Articolo di Confindustria Assoconsult – Giugno 2018