

# RICERCA LAVORO: COME SUPERARE IL GAP TRA DOMANDA E OFFERTA

*Publicato il 18 Aprile 2021 di redazione*



**Categoria:** [POLITICA](#), [SCUOLA](#), [SINDACATO](#), [ECONOMIA](#)



Della mancanza di figure professionali rispetto a quelle richieste dal mercato del lavoro si parla da tempo. Da una parte le aziende sono alla continua ricerca di figure IT, di ingegneri, di chimici e di altri profili che il mercato non riesce a offrire. Dall'altra non si contano le persone alla ricerca di lavoro che non riescono a superare il processo di selezione del personale.

«Il gap tra domanda e offerta nel mondo del lavoro esiste da tempo» spiega Carola Adami, CEO di Adami & Associati «e tale dannosa asimmetria è certamente aumentata nell'ultimo decennio, anche in seguito alla crisi economica internazionale». E l'impressione è che il gap si stia allargando ulteriormente anche in questi mesi, come conseguenza dell'attuale emergenza sanitaria.

Ma quali sono i fattori che determinano questo gap? «Da una parte ci sono le aziende che faticano a trovare i profili di cui necessitano» spiega l'head hunter. «I motivi che possono rendere difficile l'individuazione del talento ricercato sono vari, ma in generale le aziende lamentano la presenza di bassi livelli di specializzazione, di conoscenza insufficiente delle principali metodologie di lavoro, nonché di competenze scolastiche troppo generiche, scarsamente applicabili sul mondo del lavoro».

Non di rado, poi, le aziende puntano il dito anche su quelle che non sono delle hard skills, come per esempio la scarsa capacità di ascolto, il ridotto senso di responsabilità e l'insufficiente attitudine al problem solving.

Ad ampliare ulteriormente il gap sono poi anche le esigenze e le aspettative delle persone alla ricerca di lavoro. «L'asimmetria è formata dal mancato incontro tra le esigenze di entrambi gli attori in gioco» sottolinea la cacciatrice di teste.

«Spesso le persone qualificate lamentano la scarsità di opportunità lavorative stimolanti in linea con il proprio curriculum vitae, oppure l'assenza di reali prospettive di carriera. In un contesto in cui i tassi di disoccupazione e di inoccupazione risultano alti, poi, scoraggia il fatto di trovarsi spesso di fronte a un numero importante di partecipanti per ogni singolo processo di selezione. Per non parlare infine della frustrazione che può generare il fatto di confrontarsi quotidianamente con portali di annunci di lavoro gestiti in modo non del tutto efficiente o trasparente».

Di certo, in un panorama simile, non sta al singolo trovare la soluzione per colmare il gap tra domanda e offerta di lavoro. L'asimmetria ormai fisiologica presente in Italia deve essere ridotta attraverso cambiamenti forti nelle politiche del lavoro e nel mondo della formazione.

«Ciononostante» spiega Adami «chi è alla ricerca di lavoro può muoversi in modo da ridurre al minimo gli effetti di questo fenomeno. È necessario mantenere aggiornato il proprio curriculum vitae e ottimizzarlo al meglio, pensando anche alle esigenze degli algoritmi usati dalle agenzie di selezione del personale.

È bene, quando possibile, preparare in anticipo una strategia per la ricerca di una nuova professione, monitorando in modo continuativo i canali più importanti per le offerte di lavoro, attivando dei job alert personalizzati.

Non bisogna poi dimenticare l'importanza di lavorare sul networking, mantenendo delle relazioni costruttive con intermediari, selezionatori e cacciatori di teste. Non è sbagliato, anche se in pochi ci pensano, ricordarsi di partecipare di tanto in tanto, almeno una volta all'anno, a dei colloqui di lavoro, per non perdere l'allenamento. Infine, nel caso di un cambiamento profondo di carriera, è sempre bene affidarsi alla consulenza di un career coach, per impostare nel modo più efficace il proprio nuovo percorso professionale».

