

Il recruiting in ambito IT

Pubblicato: Venerdì 13 Novembre 2020



Se c'è un aspetto che accomuna tutte le aziende moderne è la necessità di talenti del tech, e la difficoltà di ingaggiarli.

R-Everse è la società che ha portato finalmente una soluzione efficace nell'[IT recruitment](#) proponendo un modello di business innovativo e una consulenza specifica su come portare a bordo i preziosi talenti dell'informatica.

Ecco alcune delle dinamiche che si verificano ogni giorno nel mondo del lavoro.

Tutti vogliono gli informatici

Anche in periodi di crisi, mentre la richiesta delle altre professioni andava diminuendo, tutte le aziende sane hanno aumentato le ricerche di ingegneri software e hardware.

Un tempo il mercato era dominato dalle grandi aziende di consulenza e dalla miriade di software house, cioè aziende il cui core business è inerente all'Information Technology.

Oggi la ricerca di profili IT è diventata trasversale a tutti i settori: ogni azienda ha progetti o piani industriali che prevedono un forte investimento nel proprio asset IT. Pensiamo ad esempio a tutte le aziende che hanno affiancato alla propria vendita offline anche store e-commerce, o alle aziende produttive/ industriali che hanno pianificato la digitalizzazione dei propri processi, o a progetti interni per lo scambio di informazioni come CRM, Gestionali Documentali, Business Intelligence e Big Data, ...

Ma con la domanda non è cresciuta l'offerta

A questa crescita esponenziale della domanda non ha fatto seguito una crescita dell'offerta, infatti i giovani che escono da Ingegneria Informatica o da percorsi affini continuano ad essere troppo pochi. E soprattutto continuano a mancare le figure con una seniority un po' più alta. Questa inversione di ruolo, in cui l'azienda non ha più la fila di candidati pronti a lavorare per lei, ha cambiato pesantemente l'approccio degli uffici delle Risorse Umane: considerare i talenti del tech come risorse illimitate in natura sarebbe una miopia in grado di far saltare progetti, strategie di espansione e piani industriali.

Nuovo scenario, nuove strategie

In questo nuovo scenario in cui imprenditori e HR Manager si trovano a competere per l'attenzione di uno sviluppatore, si sono diffuse nuove modalità di fare IT recruitment, ovvero strategie specifiche da adottare nel proprio piano di ricerca e selezione quando la figura cercata è dell'area tech. Gli aspetti maggiormente coinvolti sono le informazioni di cui il candidato IT ha bisogno per scegliere la sua prossima azienda (lo stack tecnologico utilizzato in azienda per esempio), il time to hire (un processo di un mese è un tempo impensabile per una figura tech, se la saranno già accaparrata altre aziende), la valutazione delle hard skill (non è possibile far valutare ad un recruiter generalista le competenze tecniche di un developer, e non è neanche consigliabile sottoporlo a estenuanti test prima che lui abbia

dimostrato interesse per la nostra azienda).

Per concludere è chiaro quindi come oggi nel mercato dell'IT recruitment siano le aziende a dover vendere se stesse ai candidati, non più il contrario.

[Redazione VareseNews](#)

redazione@varesenews.it