

La metà dei responsabili delle Risorse umane fatica a reclutare nuovi manager

CERCASI CEO CONTENTI

Cegos Barometer: lo stipendio non basta

Il Gruppo Cegos, tra i principali player nel Learning & Development, ha elaborato l'International Barometer 2025 dedicato ai manager di nuova nomina, raccoglie le opinioni di nuovi manager e professionisti HR per esplorare aspettative e competenze che sono tenute a padroneggiare.

Il recruiting di nuovi manager rimane una sfida: il 42% dei professionisti delle Risorse Umane ha difficoltà a reclutare nuovi manager. Il 68% ritiene che i propri dipendenti non sempre possiedano le competenze comportamentali necessarie per assumere ruoli manageriali. È interessante notare che i neo manager hanno menzionato la scalata gerarchica solo al 28%, nonostante venga spesso considerata un obiettivo fondamentale dei ruoli manageriali. Le principali motivazioni per diventare manager includono una retribuzione migliore, l'attitudine alla risoluzione dei problemi (37%) e il contributo alle prestazioni dell'organizzazione (31%).

Tra i criteri per selezionare i futuri manager a livello inter-



Alessandro Reati
Cegos Italia

nazionale, gli intervistati delle Risorse Umane attribuiscono la stessa importanza alle competenze interpersonali e relazionali (50%) e alle competenze tecniche (anch'esse al 50%); in Italia vengono citate come criteri fondamentali le competenze umane / manageriali del neo manager al 63%.

I manager di nuova nomina si considerano innanzitutto dei costruttori di performance col-

lettive, per loro è una priorità assoluta al 39%. Le aspettative degli HR nei loro confronti sono incentrate su: raggiungimento degli obiettivi di crescita e redditività (41%), creazione di team con elevate performance (37%), ottimizzazione dei processi lavorativi (32%).

L'affiancamento durante la transizione è generalmente forte: il 74% dei manager di nuova nomina ha ricevuto formazione e supporto e il 56% è stato sostenuto anche prima di assumere il ruolo. Da segnalare però che quasi uno su quattro non ha ricevuto alcuna forma di sostegno.

Si sentono ben preparati per le loro responsabilità: il 95% af-

ferma di avere una chiara comprensione del proprio ruolo.

Il carico di lavoro è una preoccupazione crescente: il 67% (69% in Italia) riferisce un aumento delle proprie ore lavorative, a seguire difficoltà per l'equilibrio vita-lavoro. Inoltre quasi la metà (47%) dichiara di non avere il tempo necessario per supportare il proprio gruppo nello sviluppo interpersonale e individuale.

I manager sono attivamente impegnati nelle trasformazioni organizzative: il 78% è coinvolto nell'adozione dell'IA (62% in Italia) e il 77% è impegnato in iniziative di CSR.

Spiega Alessandro Reati - head of people & culture e HR & organization practice leader di Cegos Italia: «Contrariamente a quanto si pensa, i dipendenti non aspirano a diventare manager solo per salire nella gerarchia. Lo stipendio resta un elemento rilevante, ma ciò che li motiva davvero è la possibilità di incidere direttamente sulla performance, trovare soluzioni concrete e avere un impatto reale. Tuttavia, esiste un chiaro scarto tra le motivazioni espresse dai manager e quelle percepite dalle Risorse Umane. Un dialogo più diretto e continuo tra le due parti potrebbe colmare questo divario, rendendo i percorsi di sviluppo

più coerenti con le aspettative delle persone».

Nonostante le trasformazioni organizzative (il 78% è coinvolto nell'adozione dell'IA - vs 62% in Italia - e il 77% è impegnato in iniziative di CSR) la stragrande maggioranza dei nuovi manager si sente preparata per affrontare le responsabilità del ruolo:

L'89% dichiara di avere successo nel proprio ruolo e il 39% si definisce costruttore di performance collettive.

Il 74% ha ricevuto formazione e supporto (il 56% è stato sostenuto anche prima di assumere il ruolo). Le skill prioritarie da sviluppare, secondo i manager di nuova nomina e i professionisti delle Risorse Umane, includono: leadership e motivazione del team, comunicazione chiara ed efficace con il team, processo decisionale rapido e strategico. Il 95% dichiara di avere una chiara comprensione del proprio ruolo. Il 69% dei nuovi manager italiani (vs 67% global) riferisce un aumento delle proprie ore lavorative, con conseguenti difficoltà nel bilanciare vita e lavoro.

Sara Tamburro - Head of Marketing, Communication & Solutions di Cegos Italia: «I punteggi elevati relativi alla percezione dei nuovi manager riguardo alla loro preparazione per il ruolo possono sorprendere, ma in realtà riflettono diversi sviluppi chiave. In primo luogo, le organizzazioni riconoscono ormai che essere manager non è una questione di talento innato, ma di padronanza di competenze concrete. Stanno chiaramente compiendo sforzi visibili per implementare programmi di formazione e di supporto dedicati e personalizzati. In secondo luogo, con l'accelerazione delle trasformazioni - che si

tratti di innovazione tecnologica, cambiamento dei modelli di lavoro, transizione ecologica o CSR - le aziende stanno ponendo maggiore enfasi sull'allineamento delle aspettative per evitare di lasciare soli in prima linea i neo manager. Il loro ruolo infatti, è fondamentale per guidare e re-



Sara Tamburro
Cegos Italia

alizzare con successo queste trasformazioni all'interno dei team». (riproduzione riservata)