

## Il 42% degli hr fatica a reclutare manager. E per il 68% i dipendenti non hanno le competenze necessarie

2025-06-16 15:22:54 di Forbes.it

URL:<https://forbes.it/2025/06/16/manager-42-hr-fatica-reclutarli/>

Il reclutamento dei **manager** è una sfida: il 42% dei direttori e dei responsabili delle risorse umane fatta a trovarli, e il 68% ritiene che i suoi dipendenti non possiedano le competenze per assumere ruoli dirigenziali. È uno dei risultati emersi dall'**International Barometer** di Cegos Group, gruppo internazionale della formazione aziendale, dedicato ai manager di nuova nomina - ovvero i dipendenti che assumono responsabilità manageriali per la prima volta - e a direttori e responsabili delle risorse umane.

Lo studio è stato condotto nel marzo 2025 in 10 paesi dell'Europa, dell'America Latina e dell'Asia e ha riguardato percorso, aspettative e sfide di questo livello manageriale. Ha dimostrato, tra l'altro, che le principali motivazioni per diventare manager sono la retribuzione migliore, l'attitudine alla risoluzione dei problemi e il contributo alle prestazioni dell'organizzazione.

### La selezione

Tra i criteri per selezionare i manager, gli intervistati del settore hr ritengono ugualmente importanti **le competenze interpersonali e relazionali** e **le competenze tecniche**, citate entrambe dal 50% del campione. In Italia si pone enfasi soprattutto sulle competenze umane, menzionate dal 63%.

Le aspettative degli hr riguardano soprattutto il raggiungimento degli obiettivi di crescita e redditività (41%), la creazione di team con alte prestazioni (37%) e l'ottimizzazione dei processi lavorativi. In generale è forte l'affiancamento durante la transizione: il 74% dei manager di nuova nomina ha ricevuto formazione e supporto e il 56% è stato sostenuto anche prima di entrare in carica.

### L'opinione dei manager

I manager si sentono ben preparati per il nuovo ruolo: il 95% dice di averne una comprensione chiara. È elevata la soddisfazione complessiva sul lavoro: l'**89%** è contento delle proprie prestazioni e l'**83%** incoraggerebbe un conoscente a ricoprire una posizione manageriale.

Tuttavia cresce la preoccupazione per l'**eccesso di lavoro**: il 67% (che sale al 69% in Italia) parla di un aumento delle proprie ore lavorative, con conseguenti difficoltà nel trovare un equilibrio tra vita privata e professionale. Il 47% dichiara inoltre di non avere il tempo necessario per supportare il proprio gruppo nello sviluppo interpersonale e individuale.

Quanto alle mansioni più richieste, il 78% dice di essere coinvolto nell'adozione dell'intelligenza artificiale (la quota scende però al 62% in Italia), mentre il 77% è impegnato in iniziative di responsabilità sociale.

Secondo gli intervistati, le qualità più importanti che un manager deve sviluppare sono leadership e motivazione del team, comunicazione chiara ed efficace con i dipendenti, processo decisionale rapido e strategico.

“Questi risultati sottolineano quanto sia strategico, per le organizzazioni, **riconoscere per tempo i dipendenti con potenziale manageriale**”, ha commentato Alessandro Reati, head of people & culture e hr & organization practice leader di Cegos Italia. “Il successo delle promozioni interne dipende dalla capacità di individuare in anticipo chi è in grado non solo di eccellere nelle competenze tecniche, ma anche di assumere un ruolo di leadership, capace di coinvolgere e unire i team”.

**LEGGI ANCHE:** [La startup hr Skillvue raccoglie 5,5 milioni di euro per cambiare la valutazione delle competenze con l'IA](#)