

# AL



**AL** ALMALAUREA

## Percezione dei laureati da parte delle imprese

Giancarlo Gasperoni (Univ. Bologna), Francesca Ralli  
(ALMALAUREA) e Maurizio Pessato (SWG)

Esplorare le modalità di selezione dei laureati nelle aziende italiane

- ▶ Tipi di contratto
- ▶ Ricorso ai tirocini
- ▶ Inserimenti nel 2011
- ▶ Aree aziendali di riferimento
- ▶ Tipo di laurea
- ▶ Percorso disciplinare
- ▶ Canali di ricerca e selezione

Esplorare le modalità di selezione dei laureati nelle aziende italiane

- ▶ Ricorso a *social networks*
- ▶ Caratteristiche privilegiate nella selezione
- ▶ Delega esterna di funzioni di selezione
- ▶ Difficoltà incontrate
- ▶ Previsioni per il futuro
- ▶ Percezione di AlmaLaurea

- ▶ Collettivo di riferimento  
536 aziende in cui lavorano laureati,  
di cui 327 hanno assunto laureati  
nel corso del 2011
- ▶ Modalità di rilevazione  
approccio misto Cati-Cawi
- ▶ Lavoro sul campo  
Swg di Trieste  
1° febbraio-24 febbraio 2012

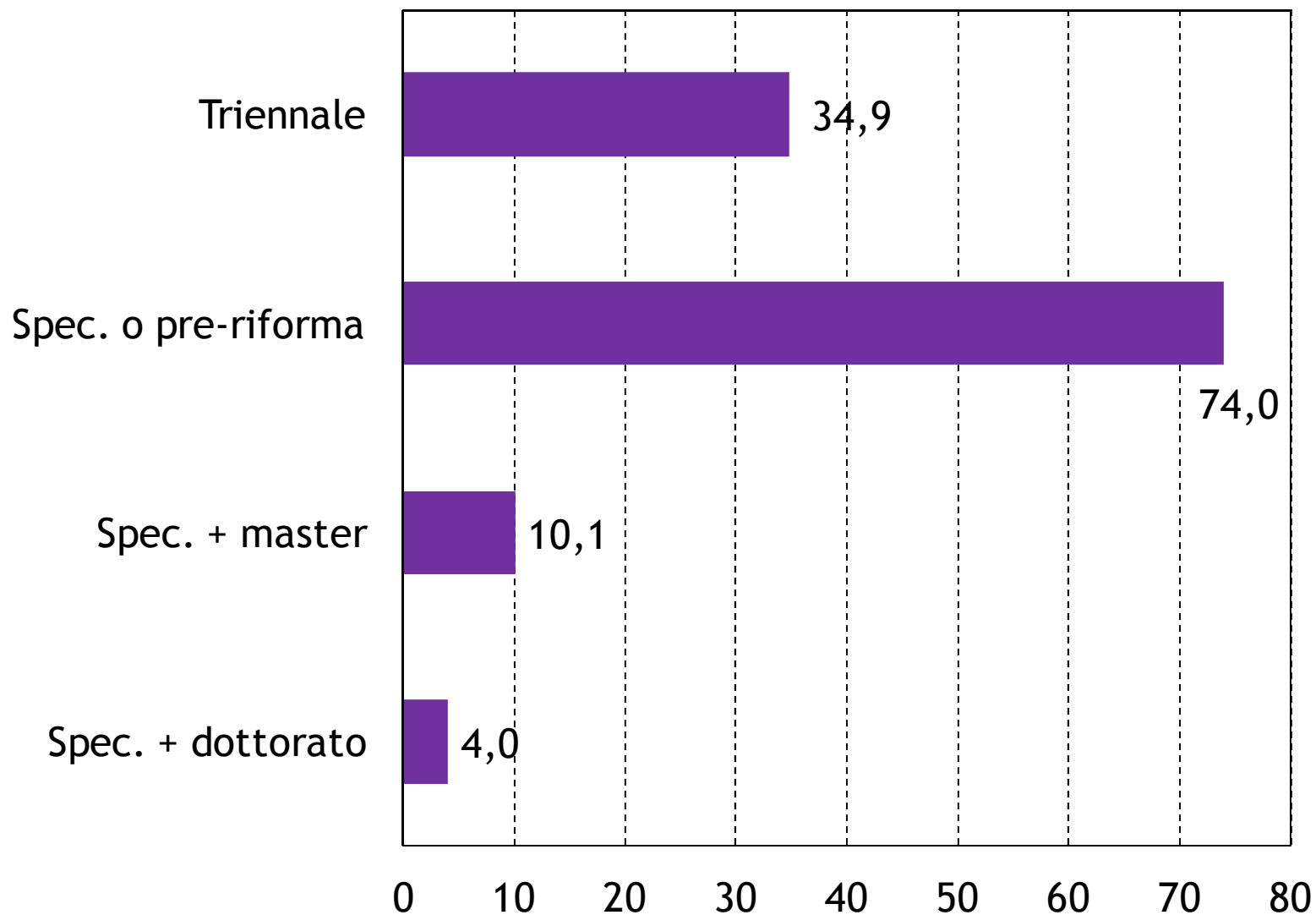


## Tipo di laurea conseguito dai laureati inseriti in azienda nel 2011



% di aziende che hanno assunto laureati con il livello di qualifica indicato

N = 327





# Canale per ricerca e selezione dei laureati



% di aziende che usano i canali indicati

N = 536



Eventi, fiere lavoro, ecc.

■ Neolaureati senza esperienza

■ Laureati con esperienza

Sito / archivio azienda

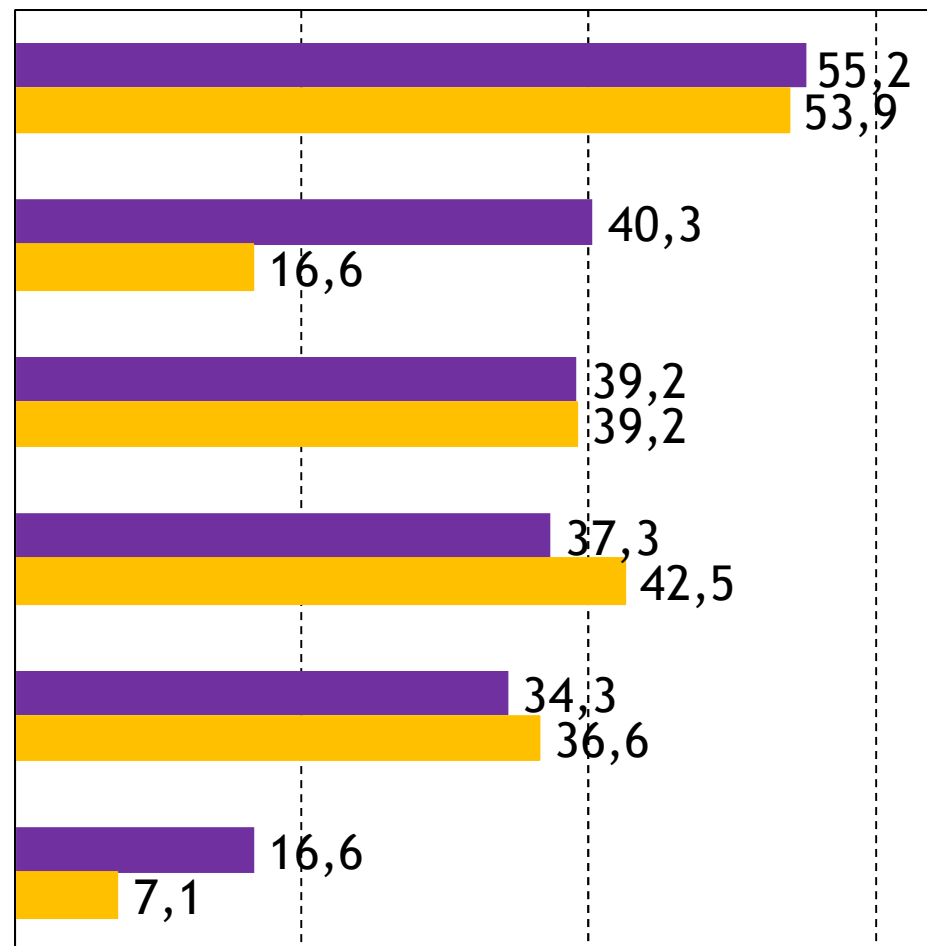


Università

Reti informali

Agenzie

Siti recruiting



0 20 40 60

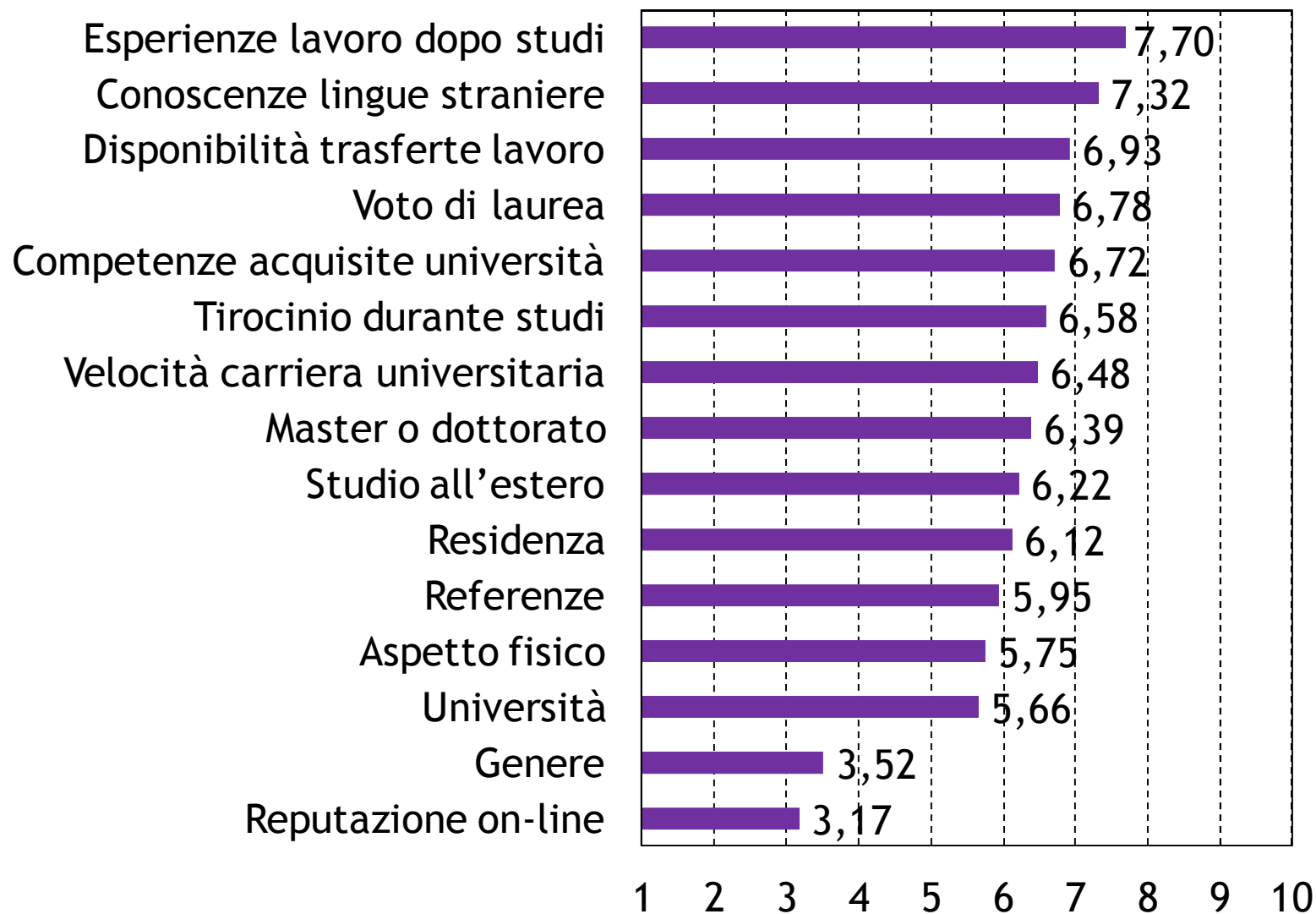


## Importanza di alcuni elementi nella ricerca e selezione di personale laureato



Punteggio  
medio su  
una scala  
1-10

N = 536

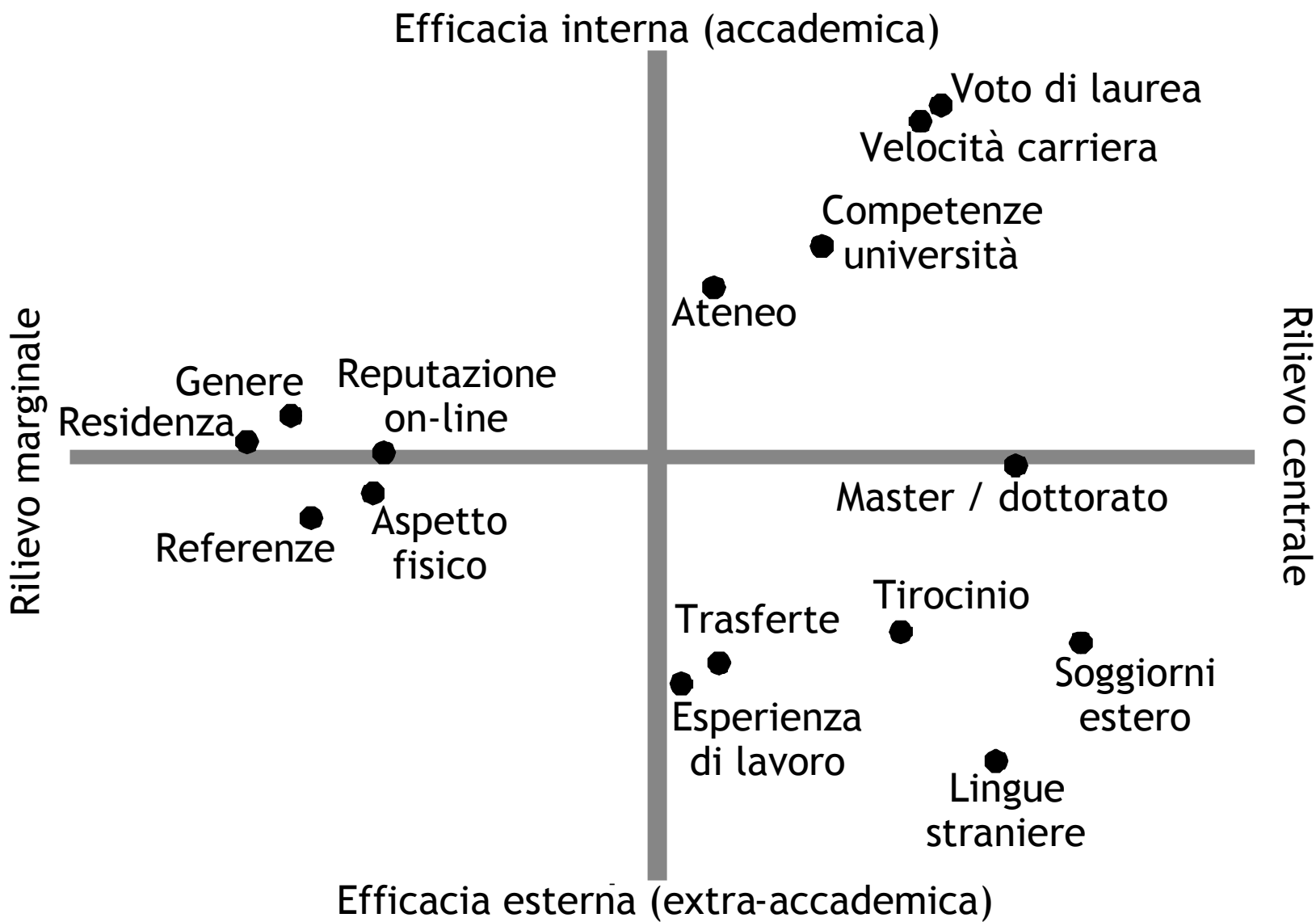




# Spazio semantico sotteso al rilievo di alcuni elementi nella ricerca e selezione di personale laureato



Analisi in componenti principali



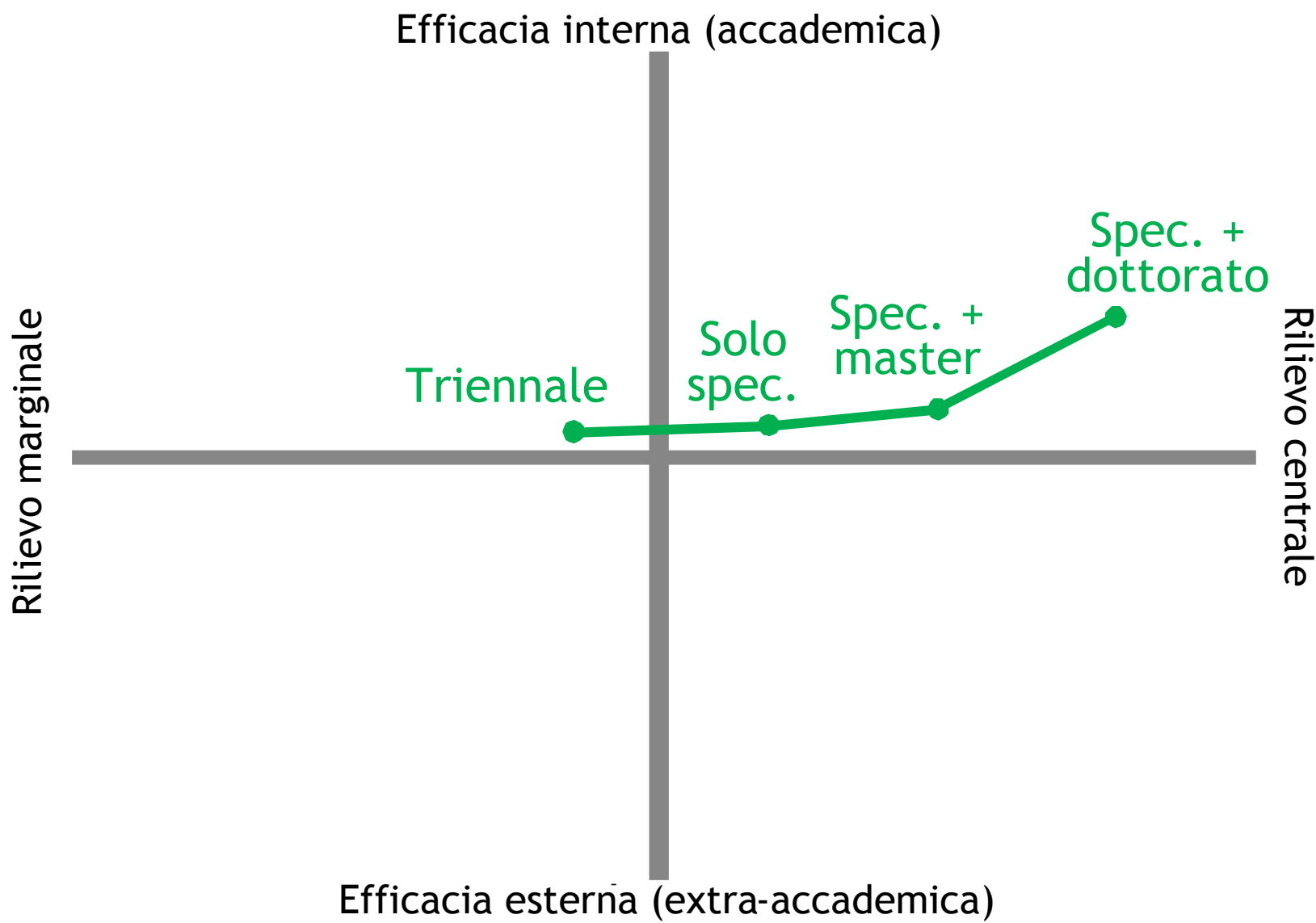




# Spazio semantico sotteso al rilievo di alcuni elementi nella ricerca e selezione di personale laureato



Analisi in componenti principali





## Importanza di alcune caratteristiche personali nella ricerca e selezione di personale laureato



Punteggio medio su una scala 1-10

N = 536

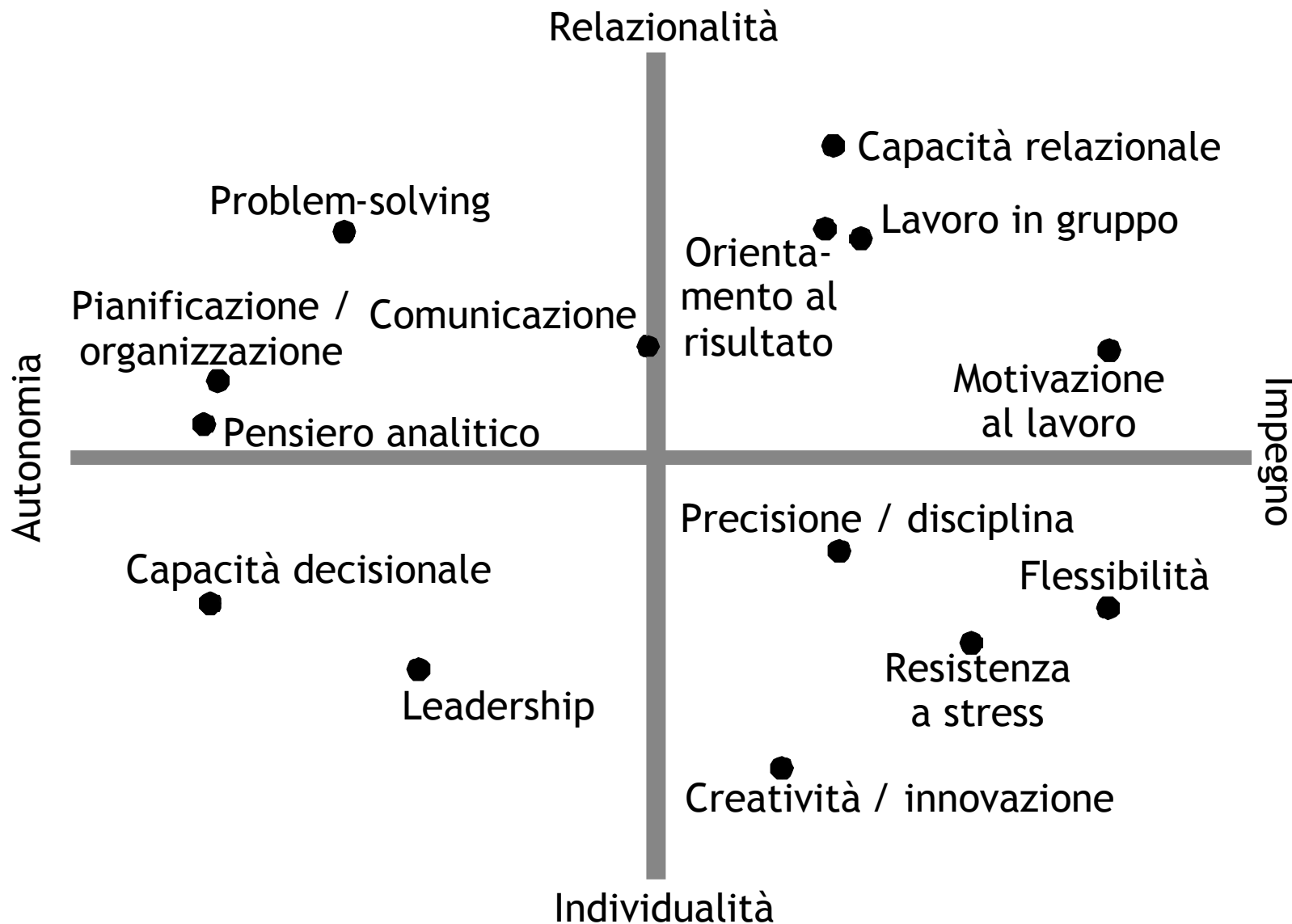




# Spazio semantico sotteso al rilievo di alcune caratteristiche personali nella ricerca e selezione di personale laureato



Analisi in componenti principali

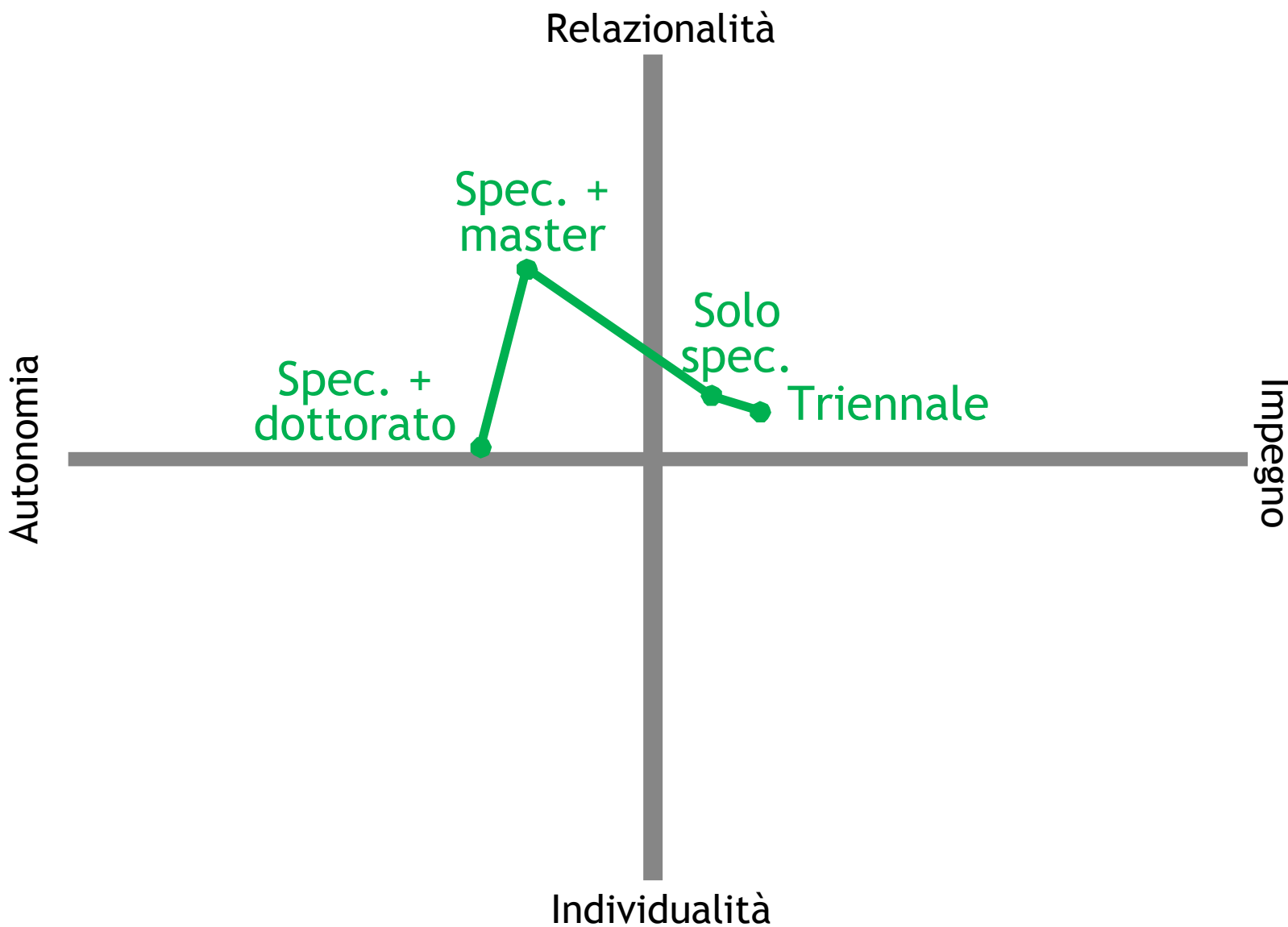




# Spazio semantico sotteso al rilievo di alcune caratteristiche personali nella ricerca e selezione di personale laureato



Analisi in componenti principali





# Difficoltà incontrate nella ricerca e selezione di personale laureato



% di  
aziende che  
rilevano la  
difficoltà  
indicata

N = 536

## Problemi esterni all'azienda?

Poche candidature qualificate

42,5

Candidature inadeguate

42,0

## Problemi interni all'azienda

Offerta economica inadeguata

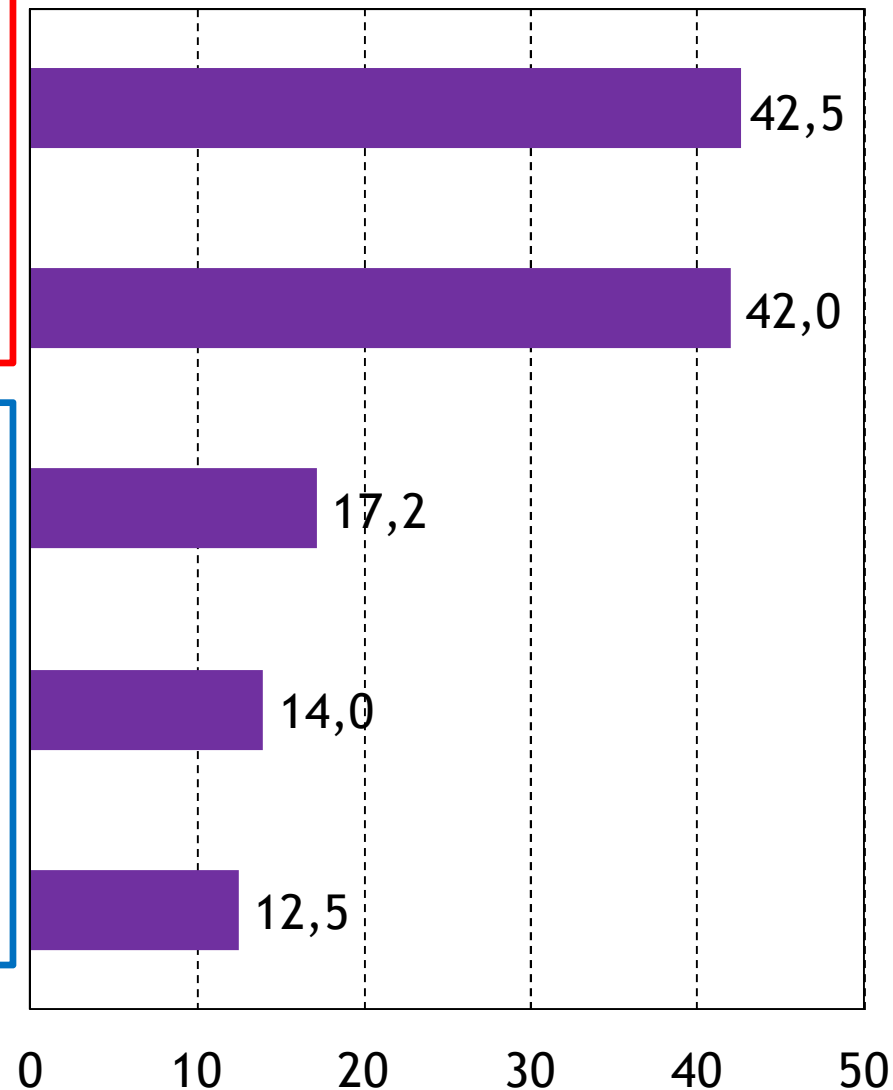
17,2

Inserim. e formaz. inadeguati

14,0

Lentezza processo selezione

12,5





## Inserimenti di laureati nel 2011 e previsioni per il 2012



### Previsioni per il 2012:

Valori percentuali

N = 536

#### Nel 2011:

	Nessun laureato inserito	1-3 laureati inseriti	>3 laureati inseriti	Totale
Nessun laureato inserito	31,5	6,0	1,5	39,0
1-3 laureati inseriti	17,9	9,1	1,5	28,5
>3 laureati inseriti	14,7	5,2	12,5	32,5
<b>Totale</b>	<b>64,2</b>	20,3	15,5	100,0

39,0% non ha inserito laureati nel 2011

64,2% non inserirà laureati nel 2012

32,6% ha inserito nel 2011 ma non prevede inserimenti nel 2012

31,5% non ha inserito nel 2011 né prevede inserimenti nel 2012

7,5% non ha inserito nel 2011 ma prevede inserimenti nel 2012

28,4% ha inserito laureati nel 2011 e ne inserirà ancora nel 2012



Grazie.