



COME SCEGLIERE LA MIGLIOR SOCIETÀ DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE

Introduzione	3
Premessa: una Case History sulla Ricerca e Selezione	4
Perché rivolgersi a una Società di Ricerca e Selezione del Personale	6
Quando rivolgersi ad un professionista in ricerca e selezione: Analisi delle circostanze	9
Come deve essere un ottimo professionista della ricerca e selezione	12
Conclusioni	15

Introduzione

La Ricerca e Selezione del personale è uno dei temi più dibattuti in Italia ed allo stesso tempo è anche uno degli argomenti meno conosciuti. Questa carenza informativa riguarda tutti e due gli utilizzatori del servizio:

le aziende ed i candidati alla ricerca di un lavoro.

I candidati non hanno ben chiare le differenze che ci sono fra i diversi soggetti che intervengono fra l'offerta e la domanda di lavoro, ed in questo la legislazione, pur con le modifiche che sono partite nella fine degli anni 90, non aiuta di certo.

Le aziende sono anche loro influenzate dalle varie leggi che hanno creato confusione e fraintendimenti, ma sono legate a schemi e modalità di lavoro che hanno funzionato anche abbastanza bene in un passato che era però completamente diverso dalla situazione attuale complessiva: è cambiato il mercato, sono cambiati i clienti, è stata rivoluzionata la comunicazione aziendale, internet ha polverizzato le vecchie regole ed il mercato del lavoro è diverso, direi quasi l'opposto di quello che era anche solo 15 anni fa.

Questa guida ti fornirà una panoramica completa della Ricerca e Selezione, inclusa una argomentazione sul fatto che la ricerca e selezione oggi è ancora più importante, più determinante di quanto non lo sia mai stata per il successo di una azienda.

Insomma, tutto quello che è indispensabile sapere sulla ricerca e selezione è qui.

Premessa: una Case History sulla Ricerca e Selezione

Un'azienda mi ha incaricato di ricercare un progettista di impianti elettrici molto particolari.

Il ruolo richiede profili professionali ben precisi e competenze tecniche importanti e non derogabili. Inoltre, sul territorio non ci sono molti competitor, quindi allargando il raggio di ricerca si rischia di non essere poi competitivi con l'offerta economica.



Dopo 3 settimane, mando ai colloqui finali 4 candidati. Il prescelto non accetta l'offerta economica dell'azienda e rimane dove stava, mentre il secondo in classifica accetta. L'azienda mi manifesta la sua insoddisfazione. Io mi permetto di fare notare come stessero cercando quella figura da più di un anno e, dopo avermi dato il mandato, in un mese hanno assunto quello che cercavano.

Ma il mio interlocutore ribadiva che io gli ho presentato “solo” 4 persone, mentre le altre agenzie gli hanno sempre presentato almeno 10 o anche 20 curriculum.

A quel punto ho chiesto a quante agenzie si fosse rivolto e quanti colloqui avesse fatto prima di rivolgersi a noi.

Lui mi ha risposto di aver contattato 4 agenzie diverse e di aver fatto circa 50 colloqui (quindi 6 giornate del suo lavoro perse!!).

Al che chiedo quanti candidati “buoni” aveva trovato e lui mi ha risposto “nessuno”.

Ecco, alla fine hai dedicato alla ricerca e selezione meno di una giornata del tuo lavoro ed hai assunto quello che cercavi.

Non è meglio che buttare alle ortiche una settimana di lavoro facendo colloqui a destra e a manca senza trovare nulla?!

Esempi come questi chiariscono anche perché continuo a leggere di figure professionali che non si trovano, o di “giovani che non hanno voglia di lavorare” ed altre amenità.

Oggi esiste ancora la possibilità di avere un servizio di alto livello a costi sostenibili e con eccellente efficacia. Serve solo un partner professionale.

Perché rivolgersi a una Società di Ricerca e Selezione del Personale

Ecco innanzitutto perché affidarsi ad un professionista esperto nella ricerca e selezione:

Risparmio di tempo

Rivolgersi a una società di ricerca e selezione del personale permetterà innanzitutto di risparmiare molto tempo e di concentrarsi sull'esame dei profili che corrispondono a quanto ricercato, dedicando ai colloqui tutto il tempo che meritano e con la massima cura, visto che si lavora su una rosa ristretta di candidati.

Ritorno dell'investimento

Assegnare a specialisti il lavoro non è un costo, ma un investimento a ritorno immediato.

Il tempo che lo specialista impiega si traduce in una mole superiore di tempo per le risorse interne da dedicare alle attività core (questo vale sia che ci sia in azienda un ufficio preposto sia che della selezione si occupino figure che hanno altre mansioni). Il risparmio è più che doppio perché oltre al tempo non dedicato a screening, colloqui e backoffice, le tue risorse svolgeranno le mansioni tipiche e nessuna attività resterà indietro.

Consigli specializzati

Le società specializzate nella ricerca e selezione del personale conoscono a fondo il mercato di riferimento e quindi possono comprendere le esigenze del cliente per supportarlo al meglio, fornendo preziosi aggiornamenti sui trend del momento e semplificando la ricerca, rendendola più semplice ed efficace.

Trovare profili iper-specializzati

Nel caso in cui si presentino difficoltà nella ricerca di risorse specializzate o di profili tecnici, una società che opera anche nell'executive search e nell'headhunting potrà risolvere il problema grazie all'utilizzo delle specifiche tecniche avanzate di selezione del personale.



Onboarding

Il lavoro di chi fa professionalmente la ricerca e selezione di personale qualificato non termina con i colloqui, ma continua supportandoti nell'inserimento (onboarding) della nuova figura assicurandosi che vi sia la massima soddisfazione reciproca.

In generale, la soluzione di adottare internamente un ufficio preposto alla ricerca e selezione è utilizzata da imprese medio grandi e consolidate. Una piccola azienda ha pochi motivi per mettere a libro paga un recruiter esperto.

La presenza di addetti alla ricerca e selezione interni non deve essere un blocco rispetto al dare mandato ad una società di ricerca e selezione professionale esterna, per diverse ragioni:

- Sfruttare la professionalità per le posizioni più delicate/importanti/difficili
- Accedere a competenze e contatti di alto livello
- Affiancare le risorse interne per farle crescere con una formazione sul campo
- Tempi e risultati assicurati

La prassi più diffusa purtroppo è quella di approcciare il fabbisogno di una nuova risorsa in modo sequenziale partendo prima con la soluzione più economica e/o più a portata di mano, per poi salire di livello via via che il candidato ideale non si trova. Questo sistema non è il massimo della lungimiranza: è come se si potesse decidere di non assicurarsi finché non accade un sinistro, ovvio che il costo aumenta.

Quando rivolgersi ad un professionista in ricerca e selezione: Analisi delle circostanze

Nell'attivare un processo di ricerca e selezione
le circostanze più frequenti sono:

1. Sostituzione

2. Potenziamento necessario

3. Programmazione



1 Ricerca e selezione per sostituire un collaboratore dimissionario o in fase di cessazione: in questo caso gli aspetti critici sono essenzialmente due:

1. tempistica: occorre che la nuova figura sia disponibile per iniziare prima della scadenza del preavviso di chi lascia o, al massimo pochi giorni dopo.

2. profilazione: se da un lato il lavoro di definizione della job description dovrebbe essere già fatto, di contro c'è il rischio di ricercare un "clone" di chi è in uscita concentrandosi solo su questo e trascurando il profilo delle competenze complessive dei candidati e, soprattutto, minimizzando e sottovalutando il potenziale. È ovvio che un neo assunto non può avere la padronanza delle cose aziendali propria di chi vive l'azienda da anni, ma non si deve neppure tralasciare il fatto che il nuovo entrato possa anche dare di più all'azienda.

2 Potenziamento dovuto all'espansione delle attività e/o del giro di affari: in questi casi la tempistica appare meno evidente perché non c'è una deadline ufficiale, ma è anche vero che **il ritardo nell'inserimento è un freno allo sviluppo e ha ripercussioni su quei collaboratori costretti al sovraccarico.** Se si va troppo per le lunghe il rischio di dover aprire una nuova ricerca e selezione aggiuntiva non è poi così remoto. La profilazione qui diventa più complessa. La via più adottata è quella di adattare la job description a quella di altri soggetti con ruolo e mansioni comparabili. Il rischio è sbagliare comunque nel definire le competenze richieste (in eccesso e in difetto) e rimanere "fregati" dallo skill gap: ovvero non riconoscere adeguatamente i candidati idonei.

- 3** La programmazione è la scelta sempre migliore, ma non necessariamente la più semplice. Il fatto che si stia programmando comporta comunque una timeline e delle date da rispettare, termini che non sono prorogabili all'infinito. Quando si pensa di avere tempo si cerca il super perfetto, il tipo davvero ideale. Spesso però il profilo definito ideale non è corretto perché il quadro delle competenze è sbagliato o perché quel profilo non esiste proprio o non è acquisibile dall'azienda (ad esempio per difformità tra il budget e la retribuzione caratteristica dei soggetti che rispondono a quelle peculiarità). Un partner professionale per la ricerca e selezione può guidare l'azienda anche sotto questi aspetti. È evidente che il valore aggiunto di una società di ricerca e selezione davvero qualificata deriva non solo dall'efficacia della ricerca, dall'efficienza nella selezione ma anche dalla qualità del supporto consulenziale che fornisce all'azienda fin dal primo incontro informale.



Come deve essere un ottimo professionista della ricerca e selezione

Un esperto professionista nella ricerca e selezione possiede diverse caratteristiche distintive:

1. Resilienza. La caratteristica più importante di un buon reclutatore è la capacità di riprendersi dalla delusione o dal fallimento. Niente è più deludente che passare diverse settimane lavorando sodo per mettere assieme l'azienda e un preciso candidato, quando basta un piccolo imprevisto fuori dal tuo controllo per annullare gli sforzi: capita che il profilo prescelto decida di accettare una proposta diversa da quella dell'azienda. I migliori nella ricerca e selezione ne prendono atto e vanno avanti.



2.Relazioni. La ricerca e selezione è fatta di relazioni.

I cambiamenti di lavoro richiedono la condivisione di informazioni importanti, a volte personali, e saranno più propensi a condividere tali informazioni quando chi si sta occupando di ricerca e selezione ha investito del tempo per conoscerli.



3.Onestà e integrità. La ricerca e selezione è una attività che soffre di un problema di percezione. Alcune agenzie usano modalità operative non etiche; possono essere invadenti, anteporre il loro interesse a ciò che serve al cliente ed al candidato. È impossibile ottenere un successo a lungo termine se sacrifichi l'integrità per un guadagno finanziario a breve termine.

4.Adattabilità. È necessario adattare il proprio stile di comunicazione in base alle esigenze del cliente e/o del candidato, occorre modificare l'approccio in base ai cambiamenti nel mondo del lavoro ed essere pronti ad utilizzare le nuove tecnologie.

5.Capacità di ascolto. Non si può fare ricerca e selezione se non si hanno capacità di ascolto. In ogni ricerca e selezione si ascolta quattro o cinque volte più di quanto si parla. L'ascolto attivo, unito alla capacità di porre domande mirate e pertinenti, è una qualità fondamentale per chi fa ricerca e selezione. Ed è fondamentale non solo nella gestione dei colloqui ma anche alla base di tutta l'attività: saper ascoltare porta ad una comprensione più profonda delle esigenze dei loro clienti e dei candidati.

6.Perseveranza. Fare ricerca e selezione richiede doti di perseveranza: essere determinati ma senza mai oltrepassare il limite. Raramente reclutiamo il candidato ideale alla prima chiamata, dobbiamo seguire l'agenda che abbiamo programmato, con il giusto atteggiamento ed un messaggio chiaro. La persistenza paga alla grande se fatta bene. Un atteggiamento aggressivo, invadente o ingannevole, azzerà la credibilità, la fiducia ed azzerà la reputazione.

Conclusioni

Non si deve mai sottovalutare la ricerca e selezione del personale. Quando compri una fettina di carne o una vaschetta di pomodori al supermercato non prendi mai la prima che vedi, ma guardi e scegli il contenuto che ti piace di più, quello con le giuste dimensioni, quello più fresco... insomma se dedichi questa cura a 3 euro di spesa, tanto più dovresti dedicare cura ad un soggetto che potrebbe incidere tantissimo sul futuro della tua azienda. Per questo è indispensabile il supporto di un professionista esperto che ti accompagni nel percorso assicurandoti e garantendoti il miglior risultato, lo porti in tempi rapidi, ti chieda il giusto prezzo. Giusto, equo, non necessariamente il meno caro, ma quello che si ripaga da subito con il successo del nuovo inserimento.

**Richiedi subito una valutazione
per ricerca e selezione del personale.**

CLICCA QUI



Autore *Giovanni Sangiorgi*

Giovanni Sangiorgi, classe 1964, è amministratore e fondatore di Risolta, vanta una carriera trentennale nel marketing, nelle vendite e nelle risorse umane di grandi gruppi multinazionali come pure in piccole e media aziende, dal mondo IT alla GDO ed ai servizi di supporto al credito. Inizia la carriera in una azienda del Gruppo Ferruzzi occupandosi di marketing e vendite con focus sulla creazione di reti di vendita complesse. Entra poi nel gruppo Crif come coordinatore della rete vendita e responsabile marketing di uno storico provider internet. Nel 2000 cavalca l'onda della new economy e partecipa alla creazione e allo sviluppo di jobitaly, il primo portale italiano di e-cruitment. Da questa esperienza fonda nel 2003 Risolta, società specializzata nella ricerca e selezione del personale, Head Hunting ed Executive Search e consulenza direzionale. Si occupa prevalentemente di head hunting e di sviluppo delle risorse umane con un approccio capace di sviluppare naturalmente coinvolgimento e forti impulsi motivazionali in dipendenti e manager. Decisamente non convenzionale nell'analisi dei problemi, capitalizza le capacità di ascolto e di coinvolgimento in un'apprezzata attività come career coach.