

RICERCA DEL PERSONALE | LARGO AI CACCIATORI DI TESTE

OK, IL TALENTO È GIUSTO

Scovare le risorse più adatte a supportare i cambiamenti organizzativi della propria azienda non è facile. Ma il contributo delle società specializzate può essere decisivo.

Nell'attuale scenario globale per le organizzazioni complesse diventa una necessità imprescindibile la ricerca delle risorse più adatte a supportare i cambiamenti organizzativi e le fasi di sviluppo. In questo contesto l'*executive search* si configura non più come un lusso delle multinazionali, ma come un servizio necessario alle grandi imprese. Ne parliamo con William Griffini, chief executive officer di Carter & Benson.

Quali sono le specificità e le criticità del settore di riferimento della sua azienda?

Il nostro mercato comprende le realtà che mediano domanda e offerta di lavoro in Italia. È possibile rappresentarlo con una piramide, alla cui base troviamo la forma di mediazione più ordinaria inerente le agenzie interinali o di somministrazione lavoro, al livello superiore le forme che utilizzano lo strumento dell'inserzione e, al vertice, la fascia dell'*executive search* o della ricerca diretta. Quest'area non prevede lo spostamento di figure professionali ordinarie o con motivazione al cambiamento, ma adotta la logica della ricerca di competenze, sulla base di una necessità specifica. Tale modalità di ricerca è gestita da società strutturate con un ufficio ricerca dotato di una grande capacità di analisi che permette di monitorare la fascia medio alta di mercato, dal *middle management* all'*executive*. La nostra attività si distingue per un rapporto consulenziale caratterizzato da: a) ascolto delle necessità del cliente; b) valutazione di fattibilità; c) individuazione del profilo sul mercato; d) individuazione dei mercati con profili e caratteristiche di contenuti simili; e) definizione di pacchetti retributivi da investire per quel tipo di competenza. La criticità primaria consiste quindi nell'orientare e supportare il cliente nella costruzione della fattibilità della ricerca, cercando di fornirgli il maggior numero possibile di candidati su cui effettuare una scelta.

Quali sono le evoluzioni future del settore?

Credo che l'area del *middle management* andrà a schiacciarsi: la parte bassa verso l'interinale e tutta la parte alta verso l'*executive search*. Le società di ricerca e selezione, che si posizionano nella fascia intermedia, dovranno razionalizzare il proprio lavoro per non perdere quote di mercato. La fascia alta deve attenersi a una logica di servizio: analisi del mercato, ricerca e selezione delle candidature devono risultare trasparenti al cliente. Quindi tutte quelle società basate su logiche di relazione andranno a perdere quote di mercato a vantaggio di società organizzate, in grado di fornire un ampio ventaglio di candidati, che rispondono alle esigenze del cliente.

Qual è il suo punto di vista circa il livello manageriale italiano?

Il nostro è un Paese molto competitivo, con diversi mercati ed economie, e con una forte pressione fiscale per le imprese. Queste complessità hanno condotto a un'evoluzione in termini di contenuti e ad oggi il livello dei manager italiani è molto alto. Ci sono dei settori in cui siamo dei leader incontrastati e ci prendono come riferimento, ma all'estero il

manager italiano non è molto apprezzato soprattutto quando si parla di visione internazionale.

E dell'evoluzione del ruolo del manager delle risorse umane cosa pensa?

L'evoluzione degli hr manager è realmente possibile solo se le aziende consentiranno loro di essere davvero business partner, attraverso una gestione orientata allo sviluppo. Sarà necessario il superamento delle direzioni totalmente *hard* a vantaggio di una dimensione *soft*, che includa la formazione e le rotazioni intelligenti che permettano di valorizzare i dipendenti in base alle loro caratteristiche. Quindi un'attenzione non solo ai costi, ma ai reali vantaggi a lungo termine di un'efficace gestione delle risorse.



WILLIAM GRIFFINI

IL PROFILO DEL MANAGER...

William Griffini, head hunter da sempre, da cinque anni è amministratore delegato di Carter & Benson.

... E QUELLO DELL'AZIENDA

Carter & Benson è un gruppo internazionale di *executive search* che nasce da solide fondamenta strutturate in oltre 13 anni di attività ed esperienza nel campo della ricerca diretta. Si avvale di un network strategico nei principali Paesi esteri (56), in grado di assistere a 360 gradi le aziende che sono alla ricerca di manager di talento e professionalmente preparati, anche oltre i confini nazionali. La sua sede, nel cuore di Milano, è stata fondata da partner che svolgono attività di *head hunting* rivolta ad *executive*, manager e quadri ad alto potenziale e che hanno al proprio attivo il pieno successo di più di 2 mila ricerche. In Italia il portafoglio clienti vanta società multinazionali attive in diversi settori dell'economia.



ASSISTENZA A TUTTO TONDO

Nel mercato dell'*executive search* prevarrà sempre più la logica del servizio. A partire dall'analisi dei mercati, dall'individuazione dei candidati e dei livelli retributivi.

IN COLLABORAZIONE CON



www.hrcommunity.net
info@hrcommunity.net