

DAL SOCIAL NETWORK AL COLLOQUIO

Come sedurre L'HEAD HUNTER

Se si aspira a ricoprire posizioni di rilievo all'interno di aziende italiane o multinazionali, bisogna passare dal loro giudizio. Ecco i consigli per farsi notare nel modo giusto | di Oscar Bodini

● UNO SU QUATTRO BUSSA ALLA LORO PORTA PERCHÉ
● AMBISCE A OTTENERE UN'OCCUPAZIONE PIÙ REMUNERATIVA. Un ulteriore 20% è alla ricerca di un maggiore equilibrio tra vita lavorativa e privata. Qualcun altro non si sente sufficientemente apprezzato nel proprio ambito lavorativo e desidera voltare pagina per ricoprire incarichi di maggiore responsabilità, o più semplicemente desidera intraprendere un nuovo percorso di crescita professionale. Qualsiasi sia la ragione, un nutrito esercito di occupati e non bussa ogni anno alla porta dei cacciatori di teste. A dire la verità, il più delle volte avviene il processo contrario: è l'head hunter, in maniera discreta, a mettersi in contatto con i profili che ritiene potenzialmente validi a ricoprire le posizioni aperte per conto di aziende clienti. Ma chi sono loro, i formali interpreti delle esigenze aziendali chiamati a selezionare i migliori profili in circolazione e ad arruolarli?

LE PORTE A CUI BUSSARE

Il panel di società specializzate nella selezione del personale è particolarmente ricco. Si va dalle realtà generaliste come Adecco o Manpower, che trattano per lo più posizioni di lavoro temporaneo e non particolarmente qualificate, fino a colossi specializzati in figure d'altissimo profilo, come la svizzera Egon Zehnder International. In mezzo, una fitta rete di oltre 250 realtà che si spartiscono il mercato. Le società più strutturate, come per esempio Robert Half, Heidrick & Struggles o Michael



Di questi tempi trovare il lavoro giusto è come vincere alla roulette

Page, sono a loro volta organizzate in più divisioni e aree di pertinenza (per esempio, finance, technology, property e via dicendo), ciascuna delle quali è in genere diretta da ex operativi del rispettivo settore, professionisti che hanno lavorato per molti anni all'interno dell'ambito per cui ora selezionano posizioni chiave. Altre società, più piccole, hanno invece scelto di caratterizzarsi come boutique, specializzandosi in un ben preciso settore di pertinenza. In quest'ottica, la diversificazione cresce di giorno in giorno, esplorando nuovi ambiti di applica-

zione. Così hanno fatto le anglosassoni charitypeople e Russell Reynolds Associates, che hanno scelto di specializzarsi anche su figure legate al settore del non profit, segmento in cui per adesso in Italia non esiste ancora una struttura dedicata. Un focus sul settore finance, e in special modo sul private banking, è poi quello della monagasca Norman Alex, cui si affidano diverse banche private al di qua delle Alpi. Passano infine per la selezione di Fspa le posizioni aperte nel campo della moda, mentre Seltis, piccola società controllata da Metis, nel cui azionariato figurano tra gli altri gruppo Pam, Unicredit e Generali, ha inaugurato da pochi mesi una divisione specializzata nel selezionare professionisti che operano in ambito legale.

ABBOCCAMENTO VIRTUALE O TRADIZIONALE

Prima ancora di scegliere a quale società di head hunting rivolgersi, occorre valutare con molta attenzione forma e modalità più indicate per approcciare i cacciatori di teste. A iniziare dal più impellente dei problemi: come farsi trovare? Come stuzzicare la loro attenzione senza apparire eccessivamente zelanti, se non molesti, nel contempo? Il primo suggerimento è di non sottovalutare l'importanza dei social network su internet, che molti head hunter scandagliano di continuo alla ricerca di figure attinenti alle posizioni aperte. Capita spesso che, attraverso amicizie e conoscenze, un nome arrivi alle loro orecchie. Nulla di meglio di Google per iniziare a cercare dati e notizie a riguardo, ancor prima di mettersi in contatto telefonico con il selezionando. Le fonti d'informazione più interessanti a cui attingere sono in genere i social network: oltre all'ormai onnipresente Facebook (www.facebook.com), altre comunità virtuali costantemente sotto la lente sono LinkedIn (www.linkedin.com) e l'esclusiva aSmallWorld (www.asmallworld.net) dove l'accesso avviene soltanto su invito. Per evitare di precludersi canali importanti, occorre pertanto evitare di inserire nel proprio profilo presentazioni goliardiche, lasciarsi andare a frasi squallificanti o iscriversi a gruppi con finalità poco diplomatiche, ovviamente a costo di apparire un po' ingessati.

Se invece si vuole fare il primo passo, si può inviare all'attenzione di una società il proprio curriculum, preceduto da una lettera di presentazione, meglio se in formato digitale. L'ideale è riuscire a inviare il tutto a un indirizzo di posta elettronica ben definito, magari a quello del responsabile di divisione se si riesce a ottenere il nominativo. Due le indicazioni da seguire. La prima: evitare di essere prolissi e ampollosi, limitandosi a redigere frasi ficcanti e puntuali, che sottolineino il proprio interesse per una determinata posizione aperta. Il secondo: prima di inviare il materiale, farsi un esame di coscienza per stabilire se la carica a cui si ambisce è in effetti attinente al proprio profilo. Nulla di più scoccante e controproducente, sostengono i diretti interessati, che trovare ogni giorno la propria mail intasata da decine di candidature totalmente prive dei requisiti necessari.

QUANDO LA CARTA CANTA

Non esistono regole precise di stile da seguire prima di redigere le due-tre paginette destinate a riassumere il cursus honorum di un candidato. Di certo c'è che, in un momento come quello attuale, dove l'offerta di candidature è ampia e i posti di lavoro languono, un curriculum vitae ben redatto può rappresentare un vantaggio competitivo. Graficamente, l'esposizione per bullet point garantisce una lettura più facile da parte dell'head hunter. Per ciascuna delle aziende per cui si ha lavorato vanno indicate le cariche ricoperte e una spiegazione concisa ma puntuale delle mansioni che si svolgevano. Seppur data per scontata, l'indicazione della laurea è pressoché d'obbligo, poiché senza di essa è impossibile essere selezionati per posizioni di rilievo nell'organigramma delle multinazionali. Se il titolo è stato conseguito con qualche anno di ritardo rispetto ai tempi accademici, meglio dichiarare soltanto la data di discussione della tesi, sperando che il particolare passi inosservato. Molto apprezzati sono i master conseguiti all'estero, soprattutto per la concomitante possibilità di affinare le lingue straniere che

continuano a rappresentare un'importante discriminante. Di norma, sono poi viste di buon grado le referenze. "Se non sono indicate, è prassi dei selezionatori richiederle al candidato, per poter verificare puntigliosamente ciò che quest'ultimo ha dichiarato in merito alle sue precedenti esperienze lavorative", spiega **Francesca Caricchia**, executive director di Michael Page International. "Quando sono specificate, è tuttavia sottinteso che siano generalmente positive, se non addirittura entusiastiche", puntualizza **Anna Crudele**, business development manager di Seltis. "Ma quando un head hunter vuole fare verifiche approfondite sulle occupazioni pregresse di un candidato, di norma si mette in contatto con i direttori del personale nelle aziende in cui ha lavorato". Naturalmente, l'obiettivo è raccogliere pareri considerati più obiettivi. Ci sono poi una serie di errori, per la verità piuttosto ricorrenti, che occorre evitare durante la stesura. Quello principale consiste nell'apparire banali agli occhi del selezionatore, facendo sì che il proprio profilo vada ad alimentare una desolante catasta di centinaia d'altri cv impersonali e destinati pertanto a non essere presi in particolare considerazione.

"L'enfasi va sempre posta sugli obiettivi raggiunti, ma senza millantare", suggerisce ancora Caricchia. Da smussare quanto più possibile è poi un eccessivo turnover tra i posti di lavoro. "Non è visto come un elemento positivo, dal momento che insinua più di un dubbio in merito alle reali motivazioni che possono aver causato tutti questi cambi di poltrona", conclude la manager. Primo tra tutti, lo scarso valore del candidato. Evitare infine di soffermarsi eccessivamente sulla descrizione di hobby, passatempi e tutto ciò che non è attinente alla sfera lavorativa. "Mettetevi nei panni di un head hunter ed evitate di abusare del suo tempo", chiarisce **Carlo Caporale**, senior manager di Robert Half. "Valutate se inserirli solo se particolarmente significativi e caratterizzanti, stralciando quelli meno rilevanti, banali e privi di valore aggiunto".



Francesca Caricchia
Michael Page



Carlo Caporale
Robert Half

Cacciatori di teste, ecco a chi rivolgersi in Italia

Società	Specializzazione	Telefono	Sito internet
Alexander Mann	Executive	0272546453	www.alexandermannsolutions.com
Ambire	Risorse umane	0289074496	www.ambire.net
Arca Selematic	Middle management	0289010912	www.arcaselematic.it
Arethusa	Middle management	0248017678	www.arethusa.it
Armenia e Associati	Middle management	0303775998	www.armenia-associati.it
AT Kerney Executive Search	Executive	02762951	www.atkearney.it
Cegos Search	Middle management	02806721	www.cegos-search.it
DottoResearch	Middle management	0458001896	www.dottoresearch.it
Egon Zehnder	Top management	02869621	www.egonzehnder.com
Ergon Executives	Executive	0286996148	www.ergonexective.it
Eric Salmon & Partners	Top management	02777271	www.ericssalmon.com
Fspa	Fashion	0276001484	www.fspsa.com
Haiden James International	Middle management	067823446	www.haydenjamesint.com/ita
Heidrick & Struggles	Executive	02762521	www.heidrick.com
Hudson Highland	Middle management	02880801	http://ir.hudson.com
Intermedia Selection	Executive	0276016401	www.intermediaselection.com
Korn Ferry International	Top management	0272022550	www.kornferry.com
Kpmg People Advisory Service	Executive	0267631	www.kpmg.it
Mdv	Comunicazione	027610834	www.martadevita.it
Michael Page	Finance	028068001	www.michaelpage.it
Neusearch	Executive	024381231	www.neusearch.com
Odgers Berndtson	Top management	0248100112	www.odgersberndtson.com
Omnia	Middle management	0276390417	www.omnia-gru.it
Proposte, Management Search	Executive	0246712331	www.proposte.com
Ray & Berndtson	Top management	0248100112	www.rayberndtson.it
Right Management	Executive	0247964711	www.rightmanagement.it
Russel Reynolds Associates	Executive	024300151	www.russelreynolds.com
Seltis	Legal	0267073274	www.seltis.it
Sistemi e Organizzazione	Middle management	055674504	www.sistemieorganizzazione.com
Spencer & Stuart	Executive	02771251	www.spencerstuart.it
The Amrop Hever Group	Executive	0286464441	www.amrophever.it

Fonte: Patrimoni

VIS-A-VIS COL CACCIATORE

Se il curriculum vitae colpisce nel segno e riesce a destare interesse, a distanza di qualche giorno arriva la telefonata tanto attesa, con relativa convocazione a un colloquio faccia a faccia con l'head hunter. Un esame in piena regola, in cui l'improvvisazione è sconsigliata e in cui in un'oretta scarsa ci si gioca significative chance di essere presentati o meno a una determinata azienda. Si parte con una serie di regole generali che è d'obbligo seguire alla lettera per non iniziare con il piede sbagliato. Guai a trascurare la forgia e la qualità dell'abito, che mai come in questo caso fa il monaco. In sede di colloquio formalità oblige, ed è quindi indicato presentarsi in giacca e cravatta per lui, tailleur con colori non sgargianti per lei. Curati i capelli. Durante il colloquio, all'head hunter si dà sempre del lei, e si passa al tu solo e quando è il professionista a proporlo. Inoltre, dal momento in cui si varcano le soglie della società di selezione, il cellulare deve rimanere rigorosamente spento. Una stretta di mano energica e lo sguardo dritto negli occhi dell'esaminatore mentre si parla sono due fattori interpretati con favore, così come piacciono blocco per gli appunti e penna a portata di mano, perché sono sinonimo d'interesse da parte del selezionando. Attenzione poi ai messaggi, anche inconsci, che il proprio corpo trasmette. Far trasparire ansia e apprensione non è proprio il modo migliore per approcciare

la chiacchierata. Un gesticolare eccessivo o il giochicchiare con la penna o con i capelli sono sempre segnali che indispongono i cacciatori di teste. "Anche quando lo stile dell'intervista appare colloquiale e informale, non bisogna mai sottovalutare la capacità del selezionatore di leggere attentamente tutti i segnali che si stanno trasmettendo", ricorda ancora Caporale. Al bando anche eventuali tendenze del candidato a polemizzare e criticare le esperienze lavorative in corso o quelle precedenti, mentre accennare al trattamento economico atteso equivale a parlare di corde in casa dell'impiccato. "Si tratta di un argomento che è sempre l'esaminatore a dover approcciare, e che in genere viene affrontato soltanto a fine chiacchierata", puntualizza Caricchia.

Pronti infine a sostenere un colloquio, anche breve, in lingua. Durante l'intervista, un breve esame orale per saggiare l'inglese o il francese è pressoché scontato. Un suggerimento per non farsi cogliere in contropiede? In genere l'argomento di discussione in lingua è legato proprio agli hobby che si dichiarano a fine curriculum, o a qualche nota di colore che traspare tra le righe e che può stuzzicare la curiosità dell'esaminatore. "Preparate a casa un breve discorso, con un eloquio circostanziato e chiaro, che racconti le vostre passioni extra lavorative, e siate comunque pronti a riassumere, su richiesta, i punti salienti della carriera progressa", conclude Crudele.

