

OBIEZIONE 4: Perché devo pagare degli acconti alla società di Head Hunting?

written by Andrea Pozzan | 31 Marzo 2020



Success fee. Questa sembrerebbe essere la parola magica, in grado di far svanire tutte le obiezioni dei clienti di fronte all'offerta economica per l'attività di head hunting. Cosa significa? Semplice: "voi intanto lavorate, se poi trovate la persona giusta e lei accetta di venire a lavorare per noi, vi pagheremo!".

Quando si fa timidamente notare che l'esito positivo di un processo di selezione non dipende solo dal head-hunter, ma anche dall'attrattività del ruolo e dell'azienda, dall'offerta economica più o meno allineata col mercato, dalle bizze dei candidati che all'ultimo cambiano idea, la replica -di solito accompagnata da un tono di sfida- è di solito una e sempre la stessa: "anche voi dovete assumervi il vostro rischio d'impresa!".

Vediamo di fare chiarezza: la ricerca e selezione di figure manageriali -lo abbiamo già detto e lo ripeteremo finché serve- è un processo che consuma tanto tempo, se viene gestito come si deve. Quando noi di WinePeople Talent ci assumiamo l'impegno di cercare e valutare candidati per una determinata posizione all'interno di un'azienda vinicola, diamo il via a un percorso molto articolato, che parte dall'analisi approfondita del ruolo e delle competenze chiave collegate, mette in atto strategie complesse di scouting e passa attraverso vari step di verifica e approfondimento delle candidature, restando presenti e attivi anche quando la palla passa all'azienda nelle fasi finali, trattativa inclusa.

Gestire un'attività così articolata vincolando il compenso al buon fine è possibile solo a una condizione: fare sconti sul processo, trovare delle scorciatoie e -se i primi tentativi non portano al successo sperato- mollare subito l'osso prima che i costi salgano troppo.

In realtà, chiunque faccia il lavoro dell'head hunter ha accettato almeno una volta durante la sua carriera di lavorare a success fee (qualcuno più di una volta), ma di solito le condizioni di partenza sono abbastanza precise:

si tratta del primo incarico per un cliente prestigioso che vuole metterti alla prova, ma la posta in gioco vale bene il rischio

la figura da ricercare è ben definita e l'esperienza ci dice che nel nostro network potrebbe esserci già la persona giusta per l'azienda

è esattamente la stessa posizione appena ricercata per un altro cliente: abbiamo già nel database candidati "freschi", verificati e probabilmente ancora disponibili.

Devo dire che più si sale nelle dimensioni e nella cultura manageriale delle aziende, più è raro sentirsi fare questo tipo di obiezione. Pagare delle tranche ad avanzamento del progetto di selezione è una prassi consolidata nelle aziende più strutturate e sono convinto che piano piano verrà

accettata anche dalle aziende di più piccola dimensione.

Da parte nostra, le quote fatturate in acconto rappresentano un ulteriore vincolo morale a dare il massimo in termini di tempo, energia e professionalità per trovare la risorsa ottimale per il nostro cliente: quando avremo risolto il problema con soddisfazione di tutte le parti in gioco (candidati e aziende), nessuno si ricorderà più delle fatture di acconto e in generale di quanto è costato un servizio davvero utile e risolutivo.