

Dimmi quanto paghi ti dirò chi vuoi

scritto da Andrea Pozzan | 14 Aprile 2020



Immaginiamo di entrare in un concessionario d'auto (non oggi, quando si potrà di nuovo girare liberi per il mondo): puntiamo al modello top di gamma e insieme al venditore dedichiamo il giusto tempo per decidere gli accessori e configurare la meglio la vettura dei nostri sogni. Se il venditore non è stato abile a capire prima la nostra reale disponibilità di spesa, giungerà inevitabile come la morte il momento nel quale verremo a conoscere il prezzo a cui corrispondono i nostri desideri. E se il nostro budget è molto inferiore, a nulla potrà servire la nostra insistenza: o affrontiamo un finanziamento o cambiamo desiderio!

In realtà quando vogliamo comprare un'auto sappiamo perfettamente cosa possiamo permetterci: il mercato parla chiaro, con fasce di prezzo molto facili da identificare. Uscendo dal concessionario ed entrando in una cantina potremmo però avere delle sorprese. Capita spesso a noi Head Hunter di trovarci ad affrontare tutta l'analisi sulla posizione da ricercare, normalmente orientata a portarsi a casa il meglio in termini di hard e soft skills, e poi, al momento di fissare il budget per la retribuzione da offrire, sentirsi proporre

cifre irrisorie.

Ovviamente il problema ha una precisa origine: ignorare che esiste un mercato, anche per quanto riguarda la remunerazione media delle posizioni aziendali. E se sappiamo ascoltarlo, il mercato dice alcune cose:

- per quanto possa sembrare strano, con lo stesso job title ci possono essere livelli retributivi anche molto diversi;
- questa diversità dipende in parte dalla dimensione dell'azienda (aziende molto piccole pagano mediamente meno i loro collaboratori, anche in posizioni di responsabilità) e in parte dal livello professionale dei manager;
- c'è comunque una certa proporzionalità diretta tra livello retributivo e livello professionale. Non è sempre così ma tendenzialmente sì.

In fase di analisi ci sono quindi alcune variabili da considerare:

- il tipo di situazioni da affrontare e di obiettivi da raggiungere, che chiamano livelli di professionalità ed esperienza diversi
- la disponibilità di spesa dell'azienda, dovuta al suo volume d'affari, ai margini e alla generale situazione economico-finanziaria.
- Definite le questioni di fondo, quale sarà il percorso logico da seguire nel disegnare la job description di una figura da ricercare, con le relative competenze chiave? Come in tutte le scelte aziendali, si deve partire dall'analisi del bisogno e misurarsi poi con le risorse a disposizione. Ecco delle buone domande da porre o da porsi:
- Che obiettivi mi propongo con l'inserimento di questa figura?
- Cosa mi aspetto che sappia gestire in autonomia

(coordinamento persone, presa di decisioni, azioni strategiche...)?

- che tipo di “energia” voglio portare in azienda (banalmente, sviluppo o mantenimento?)

Sulla base delle risposte che ci daremo, uscirà l'identikit di un certo tipo di manager e il mercato ci dirà che costo medio avrà un professionista di quel livello. Se le risorse che abbiamo a disposizione non sono sufficienti, non c'è altra strada che modificare l'identikit. Detto in altre parole, a poco serve dire che è un problema dell'head hunter trovare quello che l'azienda cerca a un prezzo che il mercato non accetta: alla fine il risultato sarà un due di picche per tutti!