

WinePeople Talent e la ricerca dei Manager del vino – terza puntata

scritto da Redazione Wine Meridian | 28 Luglio 2020



Sebbene la maggior parte delle aziende utilizza **il nostro servizio di recruiting specializzato nel vino** per “cercare” un manager, la qualità del risultato dipende soprattutto dalla nostra capacità di “valutare” e “scegliere”.

E questo ha a che fare con due attività: **lo screening dei curricula** e le interviste di selezione (quelli che chiamiamo normalmente “colloqui”). In questo articolo parliamo della fase (delicatissima) nella quale il recruiter valuta i CV dei candidati.

Per compiere correttamente la scelta dei candidati con i quali approfondire la valutazione, i recruiter di WinePeople Talent

devono seguire **due regole apparentemente contraddittorie**:

- attenersi scrupolosamente al filtro dei requisiti-chiave
- fidarsi del proprio istinto e includere nel cerchio degli eletti anche qualche outsider.

È fondamentale mantenere la barra a dritta sui requisiti oggettivi, perché è molto facile lasciarsi influenzare da aspetti importanti ma non decisivi: la forma grafica del CV, la presenza di alcune frasi che colpiscono nel segno o -non ultima- la foto profilo più o meno attraente.

I nostri recruiter seguono un preciso percorso: procedono nell'analisi dei curricula verificando le competenze chiave definite nella job description, individuando poi quali requisiti preferenziali sono presenti e considerando infine i fattori oggettivi (come la distanza

della residenza dal luogo di lavoro e la qualità o specificità delle aziende citate): in questo modo la classifica dei candidati da contattare per un colloquio diventa un risultato naturale.

Capita però che l'occhio clinico dei nostri recruiter venga colpito in modo particolare da un curriculum, vuoi per una particolarità del percorso professionale o per alcuni elementi che li portano a intuire che dietro quelle descrizioni scritte si nasconde un interessante potenziale umano. In questi casi si arriva a inserire nell'elenco degli ammessi alla fase del colloquio anche qualche **outsider**.

Quando il lavoro di screening di un recruiter è ben fatto, non dovrebbero restare più di 10-15 persone da ammettere alla fase successiva, ma neanche meno!

Il viaggio all'interno dei metodi e degli strumenti del nostro

servizio di recruiting WinePeople Talent continua con il prossimo appuntamento sui colloqui di selezione.

Se vuoi maggiori informazioni sul nostro servizio Talent scrivi a: barbara.vedolin@winepeople-network.com