

Chi, meglio del titolare, sa scegliere le persone giuste?

scritto da Andrea Pozzan | 30 Novembre 2021



Sembrerebbe la cosa più logica: **chi ha fondato o gestisce l'impresa è la persona più adatta a valutare e scegliere i suoi collaboratori.**

In teoria, forse, è così. Ma la nostra lunga militanza a fianco delle aziende del vino ci fa raccontare una storia un po' diversa. Storie di persone scelte sulla base di referenze "raccontate" o di semplice passaparola, o valutate per la nomina dei precedenti datori di lavoro, che poi non si sono rivelate all'altezza delle aspettative o semplicemente non calzavano per quella particolare azienda. Storie di "innamoramenti" e abbagli, finiti con i primi bilanci dei risultati o alle prime difficoltà relazionali. **Storie, insomma, di persone sbagliate nel posto sbagliato.**

Perché succede questo?

Tanti sono gli errori di valutazione in cui si può incorrere scegliendo da soli i propri collaboratori. Senza andare troppo a fondo, possiamo ispirarci a un paio di proverbi:

- **“Chi si somiglia si piglia”** (altrimenti detto “effetto alone”). Abbiamo l’istintiva tendenza a **scegliere come collaboratori persone molto simili a noi**, con il nostro “stile” il nostro stesso approccio alle situazioni e alle relazioni. Tendiamo a vederli complessivamente “positivi” perchè in loro riconosciamo i nostri stessi punti di forza. Il risultato è che nessuno nel team ci farà da contraltare, mostrandoci *the dark side of the moon* e aiutandoci a vedere le cose da punti di vista diversi!
- **“La fretta è cattiva consigliera”**. Lo sappiamo bene: i titolari di un’impresa hanno mille cose da fare e tengono la selezione del personale per i ritagli di tempo. Ragionare sulla *job description*, cercare candidati in modo mirato, fare tanti colloqui sono tutte attività “*time consuming*”; e allora ci facciamo degli sconti, ci accontentiamo di vedere un paio di persone, ci fidiamo delle informazioni raccolte con una telefonata al datore di lavoro di 5 anni fa che conosciamo bene. Purtroppo, prendere scorciatoie è il modo migliore per farsi male, anche nella ricerca dei talenti!

A questo si aggiunga il fatto che **il processo di ricerca e selezione è articolato e richiede competenze specialistiche in ogni sua fase** (dalla ricerca attiva dei candidati alla scrematura dei CV, dai colloqui fino alla gestione dello stato motivazionale dei candidati): non è detto che il titolare di un’impresa le possieda tutte, perchè è bravo a fare altre cose, nelle quali tra l’altro è davvero insostituibile.

Noi di WinePeople Talent siamo fortemente convinti che un occhio esterno sappia vedere cose diverse da angolature

diverse. Per un imprenditore, quindi, privarsi di un confronto con professionisti specializzati rischia di ridurre la gamma di opportunità da valutare in materia di Risorse Umane, rinunciando di fatto a rinnovare l'humus culturale dei talenti che lavorano in azienda.

Siamo nati per contribuire al primato del vino italiano nel mondo attraverso il fattore-H, le persone. **Possiamo aiutarvi a scegliere quelle giuste per il vostro terroir!**

Non sottovalutare i problemi legati alla selezione del personale: scrivici a risorseumane@winepeople-network.com e ti daremo una mano!