

# 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](mailto:risorseumane@winepeople-network.com) e ti daremo una mano!**