Recruiting vino: credi nei miracoli nella selezione delle risorse umane?

scritto da Lavinia Furlani | 25 Gennaio 2023



Il segno distintivo dell'imprenditore è il suo intuito, ed è anche ciò che lo differenzia dai suoi concorrenti: è il suo modo di leggere i dati, prefigurare gli scenari futuri e prendere decisioni conseguenti.

Ma allo stesso modo in cui **è estremamente pericoloso affidarsi soltanto all'intuito per costruire le strategie di sviluppo dell'azienda, bisogna avere ben chiari i rischi di una scelta delle risorse umane basata unicamente sul sesto senso.**

Purtroppo parliamo di una prassi ancora troppo diffusa, soprattutto nelle aziende meno strutturate: ci sentiamo dire ancora troppo spesso dagli imprenditori, con un pizzico di

orgoglio, **“ho trovato per caso la persona giusta”, oppure “non ha esperienza commerciale ma ha un enorme potenziale”.**

Spesso, tra l’altro, questi miracoli capitano quando la ricerca è già stata avviata, centinaia di curriculum sono già stati selezionati e decine di candidati sono già stati sentiti; quando, in altri termini, **ci sono già buoni elementi per dare all’azienda una rosa ristretta di candidati selezionati con attenzione**, dopo tanto lavoro “hard” di screening, colloqui individuali, valutazioni di approfondimento, raccolta di referenze e tanto altro.

Non vogliamo negare la possibilità che capiti di trovare la persona giusta anche al di fuori di un percorso strutturato di selezione, ma certamente sentiamo il bisogno di **ricordare che i costi di una scelta errata nel campo delle risorse umane possono essere davvero alti** e, ciò che è peggio, occulti, fino a quando si manifestano in modo dirompente.

Facciamo un caso di scuola, **tratto da un’esperienza che abbiamo vissuto molto da vicino: l’azienda vuole potenziare la propria strategia di vendita all’estero e commissiona una ricerca di personale con skill nell’export;** l’azienda è cresciuta molto sul fronte del prodotto, con riconoscimenti della critica enologica, ma non si è mai cimentata fuori dall’Italia. A selezione avanzata, l’imprenditore decide di assumere un giovane promettente “capitato per caso”, in quanto segnalato da un conoscente, che a detta dell’imprenditore ha “un enorme potenziale” ma non ha alcuna esperienza commerciale: requisito che, in fase di accordi commerciali ci è invece stato segnalato come elemento chiave della ricerca.
Ora, **la situazione in questione avrebbe modo di risolversi positivamente soltanto nel caso in cui la giovane risorsa, priva di esperienza diretta ma indubbiamente dotata di tutte le soft skills necessarie per ricoprire con successo quel ruolo, avesse la possibilità di essere formata** da qualcun’altro che in azienda possieda già una solida esperienza commerciale.

E’ fondamentale quindi **domandarci se la risorsa che stiamo cercando avrà il compito di potenziare una squadra di export già impostata**, andare a fare il braccio destro di un imprenditore che è nato e cresciuto nell’export, oppure, come nel caso che stiamo analizzando, esser**e il mercante esploratore** che porta l’azienda per la prima volta sui mercati esteri: in quest’ultimo caso, è davvero molto difficile che la persona in cui ci siamo imbattuti casualmente, e che **non ha alcuna esperienza commerciale, meno che meno di mercati esteri, possa condurre l’azienda al successo.**

Ma purtroppo **l’imprenditore si rende conto dell’errore in piena campagna fieristica,** vanificando di fatto un intero anno di strategie commerciali, incontri B2B, investimenti in promozione, spese di trasferte, con impatti negativi immediati sul conto economico di quest’anno e degli anni futuri.
I rischi di un’assunzione sbagliata sono molto più alti del costo del lavoro che scriviamo a conto economico. Non possiamo lasciare al caso una variabile così importante.
Il nostro servizio Talent è a tua disposizione: per informazioni scrivi a **barbara.vedolin@winepeople-network.com**