

Selezione Personale: se non sai cosa cerchi, fermati e fatti aiutare

scritto da Lavinia Furlani | 18 Gennaio 2023



Spesso, quando le aziende si rivolgono al team [WinePeople Talent](#) per cercare una figura professionale, sono già passate per una serie di insuccessi, defatiganti, costosi, time-consuming: insomma, **dei veri e propri buchi profondi nell'acqua**. E quindi spesso, quando questo accade, le aziende ci chiamano in condizioni di estrema urgenza: situazioni che, se mal gestite, rischiano di aggravare la profondità del baratro. **I peggiori errori in fatto di ricerca di personale vengono commessi quando ci si sente con l'acqua alla gola**: in prossimità della stagione delle fiere senza l'export manager; a fine estate senza l'enologo, e così via.

Tenendo da parte i casi in cui l'abbandono da parte della

risorsa chiave avviene in modo improvviso, **le situazioni di urgenza sono causate da una serie di errori**, reiterati per un periodo di tempo piuttosto lungo.

Esaminiamo insieme alcuni casi in cui, se non sei attento, puoi condurre una ricerca di personale su presupposti totalmente errati.

Quando non sai cosa cerchi: se alla base della tua ricerca non c'è un'accurata analisi del fabbisogno, vai incontro a un insuccesso pressoché certo. L'errore in cui spesso si cade, a questo riguardo, è quello di rimanere ancorati a un profilo teorico, senza domandarsi quali sono i processi che la figura professionale dovrà presidiare, e con quali mansioni, quali responsabilità, quali esigenze di monitoraggio, quale impegno da parte della direzione.

Quando cerchi un tuttologo: la tentazione di cercare un "deus ex machina" che risolva tutti i fabbisogni aziendali è troppo forte per chiunque. Ma in questo atteggiamento utopico si celano molti insuccessi direzionali: cercare fatalisticamente una persona che possa riuscire a fare "tutto" è fuorviante e conduce lontano dalla reale soluzione del problema.

Quando pensi che l'equazione: conoscenza dell'inglese + propensione a viaggiare + amore per il vino indichi il candidato perfetto per fare l'export manager: la capacità di leggere i Curriculum non si improvvisa: spesso i CV sono costruiti come specchietti per le allodole, menzionando parole magiche che il candidato ritiene inducano l'esaminatore ad innamorarsi del suo profilo. Soltanto l'esperienza maturata attraverso l'analisi di migliaia di CV permette a chi gestisce un processo di selezione di effettuare sulla carta una prima ed essenziale scrematura dei profili ricevuti. Spesso anche la conoscenza del settore del vino può essere fuorviante: non valutare in maniera positiva esperienze professionali maturate in altri settori può essere limitante: un esperto di vini non necessariamente sarà un buon venditore, e viceversa.

Quando non sai quanto il mercato riconosce a figure del genere: immaginiamo per un attimo di trovare agevolmente, con un po' di fortuna, la risorsa perfetta; non essere pronti a quantificare la sua retribuzione, in linea con l'offerta media del mercato, significa rischiare di perderla per il più imperdonabile e grossolano degli errori. L'analisi del mercato deve necessariamente precedere il momento dell'offerta economica; fare una proposta economica e vedere come reagisce il candidato, se l'offerta è molto distante dalle sue attese crea le basi per un abbandono della trattativa da parte delle risorse più valide.

Quando non ti curi di verificare la filosofia del candidato: fare una riflessione sullo stile relazionale da adottare in azienda è un grande errore, in quanto ogni risorsa umana porta con sé un proprio sistema valoriale, che va a combinarsi con lo stile direzionale dell'azienda. Questo è tanto più vero se la risorsa che cerchiamo dovrà ricoprire un ruolo elevato all'interno dell'organigramma. Indipendentemente da qualsiasi giudizio di merito sugli stili di direzione, è evidente che una figura professionale formatasi in contesti aziendali largamente partecipativi, mal si adatterà a un regime di leadership autocratica e viceversa: sentirsi o meno parte di una filosofia aziendale incide largamente sul grado di soddisfazione di ciascuno ed è quindi essenziale considerare bene questo aspetto per il buon esito della selezione; non fermarsi a valutare l'attitudine personale e relazionale del candidato ideale è già una premessa di insuccesso.

Quando ti affidi a società generaliste di ricerca: il settore del vino ha proprie dinamiche, specifiche difficoltà, caratteristiche ben distinte da quelle di tutti gli altri settori. Se l'interlocutore professionale a cui ti affidi non ne ha una buona conoscenza, l'intero percorso di ricerca può risultare inefficace. Solo a titolo di esempio, vi sono periodi particolari dell'anno, per un'azienda vitivinicola e i candidati che desiderano ricollocarsi all'interno di questo

settore. L'attività di una cantina è scandita dal ciclo vegetativo, produttivo, di raccolta, dal susseguirsi delle lavorazioni di cantina; è fortemente condizionata dal periodo delle fiere internazionali. Una società di head-hunting che non sia familiare con queste dinamiche rischia di muoversi in modo inefficace nel lancio e la gestione dei processi di ricerca.

Se vuoi evitare errori grossolani nella ricerca delle risorse umane per la tua azienda, **individua bene il tuo target, scopri come funziona il tuo mercato, scegli bene da chi farti aiutare.**

Se vuoi maggiori informazioni sui nostri servizi scrivi a risorseumane@winepeople-network.com