

Il cacciatore di teste

Identikit del partner che procura i leader destinati a insediarsi ai vertici dell'azienda per fare la differenza.

L'headhunting, letteralmente la 'caccia di teste', è un'attività professionale che riguarda la ricerca e selezione di leader e talenti di straordinario valore, a misura degli specifici bisogni di una organizzazione sociale.

È un'attività che richiede elevate competenze professionali, esperienza di gestione aziendale e un vasto network di relazioni professionali.

Per cui, quale prima raccomandazione, diffidate e state alla larga da tutti coloro che millantano capacità di headhunting o di executive search e che non siano: 1) dei veri aziendalisti (a 360°); 2) che non abbiano mai diretto un'azienda (seria) in vita loro; 3) e che non posseggano un network di relazioni professionali, non dico nel Canton Ticino, ma almeno a livello di Svizzera, Italia e paesi limitrofi.

Chi presenta queste caratteristiche può fregiarsi del titolo di 'headhunter'. Tutti gli altri sono 'recruiter' (ricercatori per annunci)... o aspiranti stregoni!

Identikit del 'cacciatore di teste'. L'intima conoscenza dei settori merceologici e delle dinamiche competitive, delle strutture e regole di funzionamento delle organizzazioni, dei profili cognitivi, comportamentali e motivazionali dell'essere umano, sono parte della 'cassetta degli attrezzi' di ciascun headhunter e fattori imprescindibili per il successo di una 'ricerca'.

Il cacciatore di teste supporta i consigli di amministrazione e le alte direzioni nella identificazione dei leader e dei talenti necessari alla crescita competitiva e al cambiamento organizzativo. Conduce con tatto e discrezione 'cacce' sui target prescelti, investendovi la credibilità, l'esperienza, la competenza e il network di relazioni di cui

dispone. L'obiettivo finale è di scovare, selezionare e attrarre il talento che 'fa la differenza' (leader, manager o specialista che sia) e che possa consentire il 'cambio di marcia' (o il 'salto di qualità') della organizzazione in cui verrà inserito.

I migliori headhunter hanno alle loro spalle esperienze pluridecennali di executive management in prestigiose organizzazioni aziendali, preferibilmente accompagnate da esperienze professionali maturate in primarie consulting firm internazionali. Nessuna esperienza è di fatto più formativa ed illuminante che l'essere stato 'sul campo' a vivere (e soffrire) i bisogni e le aspettative del cliente, gestendo in prima persona qualche centinaio o migliaia di persone, e confrontandosi con ambiziosi progetti di crescita, cambiamento o ristrutturazione.

Una 'lezione di vita' che consentirà di comprendere al volo le situazioni, i comportamenti, gli attori e le poste in palio della futura committenza e di creare una sinapsi telepatica e progettuale con i vertici strategici.

Ma il lavoro del cacciatore di teste non si esaurisce con l'onboarding del talento che 'fa la differenza', ma contempla anche l'inserimento e l'integrazione nel gruppo direzionale o specialistico di riferimento, con piena soddisfazione delle esigenze del cliente. E qui, oltre alla esperienza e sensibilità dell'ex-manager, entrano in campo le competenze professionali del consulente di direzione, specie per quanto attiene la sfera dello sviluppo organizzativo e della liberazione del potenziale di leadership e managerialità del capitale umano. La caccia e lo sviluppo di leader e talenti non è certo un mestiere banale o di routine, da affidare ad operatori o professionisti ju-



Dalmazio Zolesi, managing partner Helvia - Executive Search & Human Capital, www.helvia.ch

nior, inesperti o improvvisati! **Ben più che un 'annuncio'.** Siete alla ricerca di profili di alto valore, quali ad esempio il Ceo di un'azienda o il leader di una importante area funzionale? Ricercate un business development manager che sappia sfondare sul fronte dei clienti ed imprimere la giusta accelerazione di crescita al vostro fatturato? Volete sostituire il capo di una sezione operativa che è rimasta incollata al passato e che non riesce ad interpretare il suo ruolo all'interno del nuovo piano strategico aziendale?

Desiderate assumere un senior relationship manager o un capo team che non porti solo in dote il proprio know-how e il fruttuoso portafoglio di clientela di cui dispone, ma che sia in grado di acquisire nuova clientela e di proporsi come un solido consulente di wealth management? In tutti questi casi, non affidatevi al caso, ma pretendete il meglio che c'è sul mercato!

Difatti, le società che basano la loro ricerca sugli 'annunci' (agenzie di recruitment) forniscono il miglior candidato solo tra quelli che hanno risposto all'annuncio, non certo il migliore candidato presente sul mercato. La scelta è limitata ad una platea di candidati attivi nella ricerca di un nuovo lavoro. Si getta la rete in un punto e si attende che il pesce 'passi proprio di lì'.

Per contro, quando si ricercano executive, manager e specialisti di alto valore (da cui di solito dipende il futuro dell'azienda!) non si può semplicemente 'sperare' che il candidato giu-

sto 'passi proprio di lì', ovvero veda l'annuncio e decida di segnalare la propria candidatura. Anzi, il candidato giusto di solito non vede l'annuncio e anche se lo vedesse probabilmente non vi risponderebbe, per circa una decina di buoni motivi. Il 'candidato giusto' va pescato nel punto esatto in cui si trova in questo momento!

Questo fa un buon cacciatore di teste. Indaga sistematicamente il mercato (market intelligence) alla ricerca dei best performer (i candidati target) in linea con il sistema dei valori, la strategia e l'organizzazione del committente.

Li contatta direttamente e con discrezione, e forte della sua credibilità e competenza, sonda le loro disponibilità, aspettative e motivazioni ai fini del loro possibile trasferimento nella organizzazione del cliente. È una metodologia di 'ricerca diretta e proattiva', che tutela l'anonimato e i legittimi interessi sia del committente che dei candidati target.

Un'azione favorita dal savoir faire e dalle competenze dell'headhunter, che

valuterà il track record, il fit e il possibile contributo di valore del candidato vis-à-vis delle aspettative del committente e al profilo di ruolo atteso. Un vero e proprio audit manageriale, volto ad esplorare le esperienze maturate, i risultati conseguiti, le risorse intellettuali, caratteriali, le competenze professionali, manageriali, interpersonali e di leadership del candidato.

Il semplice colloquio di selezione quindi non basta! Test diagnostici di tipo comportamentale o cognitivo, analisi psicografiche, colloqui con psicologi, dinamiche di gruppo, assessment center, sono alcune delle 'prove' a cui il candidato può essere sottoposto, a dipendenza del ruolo che dovrà ricoprire, precedentemente o successivamente alla presentazione al committente.

Perché affidarsi ad un headhunter?

Intraprendere la strada dell'annuncio per la ricerca di un leader o di un talento di straordinario valore significa spesso sprecare tempo e risorse per la lettura e la cernita tra una elevata quantità di curriculum vitae, per lo più

non in linea con le esigenze aziendali. Per contro, il servizio 'recruiting' dell'ufficio del personale potrebbe non avere le competenze specialistiche o condurre solo occasionalmente ricerche e selezioni di leader e talenti di elevato profilo.

In entrambi i casi, si può avere l'impressione di aver concluso con successo il recruit (un manager 'vestito a festa' da presentare lo si trova sempre), salvo rendersi conto solo successivamente di aver 'ciccato' clamorosamente il colpo! E la letteratura degli esempi qui si spreca ...!

Il grande vantaggio di affidarsi ad un headhunter sta nell'esperienza, professionalità e network di cui dispone. Il suo valore aggiunto è aiutare il vertice aziendale a ragionare strategicamente ed organizzativamente anche al di fuori delle mere contingenze (vacancies) e fornire il capitale umano di dimostrato valore che realmente serve, nel luogo e al momento opportuno.

Per usare una metafora, il grand gourmet non è il fast food!



SOLUZIONE COMPLETA PER BANCHE PRIVATE E UNIVERSALI

Più di 90 banche private e universali utilizzano il nostro

- software modulare e integrato
- con elevata automazione dei processi (STP)
- con funzionalità e-banking, CRM e PMS incluse
- a bassi costi di esercizio (TCO)

WITH PASSION FOR BANKING

finnova AG Bankware

Merkurstrasse 6
CH-5600 Lenzburg

T +41 (0)62 886 47 47
F +41 (0)62 886 48 88

www.finnova.ch
info@finnova.ch



finnova