

# Selezione del personale: come trasformare i dipendenti da centro di costo a leva per il profitto

Un buon headhunter è determinante per l'azienda nella fase della ricerca

di Dante Ghisi

**L**a differenza tra la sopravvivenza di un'azienda e l'esistenza e lo sviluppo della stessa la fanno, soprattutto nell'attuale contesto, le persone. Fin qui tutto bene, perché credo che in molti siamo consapevoli che ogni giorno debba rappresentare un'occasione di lavorare insieme per il comune obiettivo, che non può che essere lo sviluppo della nostra azienda attraverso lo sviluppo delle competenze dei nostri migliori collaboratori. È sempre così? Certamente no. Ma come rendere realmente generatrici di valore per l'impresa le varie attività e prassi di gestione delle persone? Sono queste infatti le tipologie di azioni che trasformano i nostri dipendenti da centro di costo a leva per il profitto.

Per quanto riguarda la selezione del personale, prima di selezionare è necessario ricercare. E dopo aver selezionato, va costruito un patto e un percorso con la risorsa individuata. Il patto va rinnovato a scadenze predeterminate e anche il percorso va aggiornato e rimodulato. Vi è poi l'indispensabile monitoraggio della motivazione della risorsa inserita.

Il monitoraggio consente anche di stabilire se e quando è necessario interrompere il rapporto di lavoro, nel momento in cui attese dell'azienda e attese o prestazioni del dipendente non trovano più una linea comune. È evidente che come facciamo selezione riveste un peso sempre maggiore e determinante oggi rispetto, per esempio, a dieci anni fa. Oggi sbagliare selezione signi-

## Servirsi delle agenzie spesso non consente di trovare i candidati più adatti

fica subire un costo sovente non sostenibile.

Spesso viene sottovalutata la fase più importante del processo di selezione: la ricerca. Si consideri invece che un buon headhunter concentra in essa l'ottanta per cento della garanzia di successo. È prassi diffusa farsi fornire dei curricula dalle agenzie, per effettuare poi il processo di selezione con risorse interne, ma il risparmio è solo apparente.

Come possiamo decidere di convocare per un'intervista una persona anziché un'altra solamente basandoci su un curriculum? Inoltre la maggior parte dei candidati più adatti non sta pensando di cambiare azienda, quindi non invia curricula e non è conosciuta dalle agenzie. Per "stanare" i migliori serve un headhunter. L'headhunter diventa il consulente gratuito di carriera del manager o dello specialista che noi dobbiamo inserire nella nostra azienda. Il rapporto headhunter-candidato-impresa è orientato a un unico obiettivo: le migliori performances del candidato nell'impresa, per un adeguato periodo di tempo. □

## Con la risorsa individuata va costruito un patto, da rinnovare a scadenze predeterminate