

Gli effetti della crisi. Le società specializzate in ricerche del personale prevedono assunzioni mirate già da quest'anno

Riparte la caccia agli head hunter

Buoni sbocchi per gli esperti nel campo energetico

Andrea Curiat

■ Chi caccia i cacciatori di teste? Degli head hunter, ormai, si conoscono bene il *modus operandi*, il rapporto con le aziende e con il mercato, i criteri con cui selezionano le loro "prede". Ma quali sono le competenze necessarie per diventare provetti cacciatori di teste, e quale il percorso formativo e professionale per entrare nel settore dell'*executive e middle-management search*? Diciamolo subito: il mondo degli head hunter non è di facile accesso, soprattutto oggi. Il comparto, in Italia, è giovane e fortemente ciclico. Nei mesi passati, la crisi ha ridotto drasticamente le posizioni aperte e le possibilità di inserimento. Ma a partire dal prossimo anno la situazione potrebbe ribaltarsi, a patto che si verifichi la tanto attesa ripresa economica.

Nel corso del 2008, Spencer Stuart, società specializzata nella ricerca di executive, ha inserito una decina di professionisti in Europa, e non esclude possibilità di crescita in Italia qualora le condizioni lo consentano. Nei mesi passati, Key 2 People non ha effettuato nuovi inserimenti né licenziamenti, ma se l'economia dovesse ripartire riprenderebbe ad assumere. Michael Page ha registrato nel corso dell'ultimo anno un calo del personale pari al 20% circa, ma di qui al 2011 - crisi permettendo -

potrebbe reclutare più di 40 head hunter, superando di gran lunga il livello di partenza.

Il presidente di Stanton Chase, Paolo Pellini, sottolinea come l'azienda abbia aggiunto all'organico «due associate director nei mesi passati», ma non abbia particolari piani di assunzione per i prossimi mesi. Drew Keith, amministratore delegato di Russell Reynolds, spiega che nel 2008-2009 «è stato assunto un consulente» mentre un altro ha lasciato la società, e che un'eventuale espansione dell'organico nel 2010 dipende dall'andamento dei mercati.

Alexander Hughes, specializzato nell'*executive search*, ha inserito un head hunter all'inizio del 2009 e uno nel 2008, potrebbe assumerne altri 2 o 3 nel 2010, ed è in procinto di aprire una nuova divisione per la ricerca di talenti specializzati. Il compenso minimo di un head hunter, specifica il partner Gianluigi Russo, è di circa 200 mila euro l'anno, e l'età media è superiore ai 40 anni.

Qual è, dunque, il percorso per diventare head hunter? Pierpaolo Morelli, partner di Spencer Stuart, osserva come «le lauree prevalenti di chi lavora in questo settore sono di tipo tecnico o economico, ma hanno avuto grande successo anche consulenti con laurea di impronta più umanistica». Quanto al percorso professionale, «Spencer Stuart assume soprattutto head hunter con un passato manageriale di successo nella specifica industria di cui dovranno occuparsi; altri inserimenti vengono effettuati dal mondo della consulenza direzionale, ma riguardano professionisti che abbiano sviluppato anche importanti esperienze di management».

Secondo Pietro Valdes, executive director engineering & manufacturing di Michael Page, «il modo migliore per proporsi come head hunter consiste nell'inviare il proprio curriculum al responsabile di settore nell'azienda di riferimento, esprimendo con chiarezza le motivazioni per cui si vuole intraprendere la carriera».

Daniela Bollino, a.d. di Key 2 People rileva come la professione si stia evolvendo: «Se parliamo dei prossimi 3-5 anni, uno dei settori di interesse è quello energetico. Un altro comparto da seguire, che ad oggi non esiste nel mondo degli head hunter, è quello della pubblica amministrazione. Tutti i temi che il ministro Brunetta sta portando avanti sul fronte della meritocrazia vanno rapidamente verso un mix maggiore tra i tradizionali concorsi e il libero mercato del lavoro. Gli head hunter specializzati dovrebbero saper individuare le caratteristiche che consentono a un candidato di passare dal settore privato al mondo della Pa». Secondo Bollino, un buon cacciatore di teste «deve saper ascoltare, avere buone capacità relazionali e saper pianificare obiettivi di medio-lungo periodo».

Una testimonianza diretta di come si diventa head hunter, infine, arriva da Drew Keith, ad di Russell Reynolds Associates (Rra): «Sono stato un candidato di Rra per una loro ricerca per una posizione su Londra. Quando mi sono ritirato dal processo, Rra mi ha chiesto se avevo mai preso in considerazione il lavoro di cacciatore di teste. Dopo un processo di 6 mesi e 18 colloqui avevo conosciuto tanta gente estremamente in gamba e ho deciso di accettare l'offerta».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Gli effetti della crisi. Le società specializzate in ricerche del personale prevedono assunzioni mirate già da quest'anno

Riparte la caccia agli head hunter

Buoni sbocchi per gli esperti nel campo energetico

Andrea Curiat

Chi caccia i cacciatori di teste? Degli head hunter, ormai, si conoscono bene il *modus operandi*, il rapporto con le aziende e con il mercato, i criteri con cui selezionano le loro "prede". Ma quali sono le competenze necessarie per diventare provetti cacciatori di teste, e quale il percorso formativo e professionale per entrare nel settore dell'*executive e middle-management search*? Diciamolo subito: il mondo degli head hunter non è di

facile accesso, soprattutto oggi. Il comparto, in Italia, è giovane e fortemente ciclico. Nei mesi passati, la crisi ha ridotto drasticamente le posizioni aperte e le possibilità di inserimento. Ma a partire dal prossimo anno la situazione potrebbe ribaltarsi, a patto che si verifichi la tanto attesa ripresa economica.

Nel corso del 2008, Spencer Stuart, società specializzata nella ricerca di executive, ha inserito una decina di professionisti in Europa, e non esclude possibilità di crescita in Italia qualora le condizioni lo consentano. Nei mesi passati, Key 2 People non ha effettuato nuovi inserimenti né licenziamenti, ma se l'economia dovesse ripartire riprenderebbe ad assumere. Michael Page ha registrato nel corso dell'ultimo anno un calo del personale pari al 20% circa, ma di qui al 2011 - crisi permettendo -

potrebbe reclutare più di 40 head hunter, superando di gran lunga il livello di partenza.

Il presidente di Stanton Chase, Paolo Pellini, sottolinea come l'azienda abbia aggiunto all'organico «due associate director nei mesi passati», ma non abbia particolari piani di assunzione per i prossimi mesi. Drew Keith, amministratore delegato di Russell Reynolds, spiega che nel 2008-2009 «è stato assunto un consulente» mentre un altro ha lasciato la società, e che un'eventuale espansione dell'organico nel 2010 dipende dall'andamento dei mercati.

Alexander Hughes, specialista nell'*executive search*, ha inserito un head hunter all'inizio del 2009 e uno nel 2008, potrebbe assumerne altri 2 o 3 nel 2010, ed è in procinto di aprire una nuova divisione per la ricerca di talenti specializzati. Il com-

penso minimo di un head hunter, specifica il partner Gianluigi Russo, è di circa 200 mila euro l'anno, e l'età media è superiore ai 40 anni.

Qual è, dunque, il percorso per diventare head hunter? Pierpaolo Morelli, partner di Spencer Stuart, osserva come «le lauree prevalenti di chi lavora in questo settore sono di tipo tecnico o economico, ma hanno avuto grande successo anche consulenti con laurea di impronta più umanistica». Quanto al percorso professionale, «Spencer Stuart assume soprattutto head hunter con un passato manageriale di successo nella specifica industria di cui dovranno occuparsi; altri inserimenti vengono effettuati dal mondo della consulenza direzionale, ma riguardano professionisti che abbiano sviluppato anche importanti esperienze di management».

Secondo Pietro Valdes, executive director engineering & manufacturing di Michael Page, «il modo migliore per proporsi come head hunter consiste nell'inviare il proprio curriculum al responsabile di settore nell'azienda di riferimento, esprimendo con chiarezza le motivazioni per cui si vuole intraprendere la carriera».

Daniela Bollino, a.d. di Key 2 People rileva come la professione stia evolvendo: «Se parliamo dei prossimi 3-5 anni, uno dei settori di interesse è quello energetico. Un altro comparto da seguire, che ad oggi non esiste nel mondo degli head hunter, è quello della pubblica amministrazione. Tutti i temi che il ministro Brunetta sta portando avanti sul fronte della meritocrazia vanno rapidamente verso un mix maggiore tra i tradizionali concorsi e il libero mercato del lavoro. Gli head

hunters specializzati dovrebbero saper individuare le caratteristiche che consentono a un candidato di passare dal settore privato al mondo della Pa». Secondo Bollino, un buon cacciatore di teste «deve saper ascoltare, avere buone capacità relazionali e saper pianificare obiettivi di medio-lungo periodo».

Una testimonianza diretta di come si diventa head hunter, infine, arriva da Drew Keith, ad di Russell Reynolds Associates (Rra): «Sono stato un candidato di Rra per una loro ricerca per una posizione su Londra. Quando mi sono ritirato dal processo, Rra mi ha chiesto se avevo mai preso in considerazione il lavoro di cacciatore di teste. Dopo un processo di 6 mesi e 18 colloqui avevo conosciuto tanta gente estremamente in gamba e ho deciso di accettare l'offerta».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

PROFILO GETTONATO

L'analista di osservazione

Il campo delle risorse umane può essere uno dei più esposti alla crisi, ma una figura in particolare sembra essere immune a ogni flessione e, anzi, è sempre più richiesta dalle aziende di ogni settore. È l'analista di osservazione, professionista dal molteplici ruoli: partendo dall'analisi del business e della struttura aziendale, individua i fabbisogni specifici di personale, crea le job description, analizza i livelli retributivi per i percorsi professionali dei dipendenti, svolge funzioni di advisor per i vertici aziendali.

La crescente diffusione di questa figura è oggetto di uno studio da parte della società di recruiting Page Personnel. «La divisione HR di Page Personnel spiega il responsabile Vittorio Nascimbene - è nata ad ottobre 2008 e attualmente le selezioni aperte per il profilo di analista di organizzazione costituiscono il 20% del totale». Nascimbene

osserva come, in coincidenza della chiusura dell'anno fiscale (che per molti avviene prima dell'estate), «la ricerca di queste figure ha subito una flessione positiva del 15%. La richiesta è in aumento in particolare per le aziende multinazionali o imprese nazionali di grandi dimensioni nel settore chimico-farmaceutico e in quello del credito. Si tratta di realtà molto strutturate che, soprattutto in questo periodo, hanno particolari esigenze di riorganizzazione interna».

Per diventare analista di osservazione occorrono precisione, capacità di organizzazione "multitasking" e di lavorare per obiettivi, nonché ottime competenze linguistiche. Chi ricopre questa posizione ha una formazione economico-matematica, con lauree come quelle in economia aziendale o in ingegneria gestionale, e 3 o 4 anni di esperienza pregressa nell'area risorse umane, possibilmente nell'organizzazione aziendale.

Mercato del lavoro. Indagine di Gi group

Addetti più ottimisti nelle grandi aziende

Francesca Barbieri

Uomo, laureato, giovane, dirigente o quadro in imprese di grandi dimensioni: è questo l'identikit del lavoratore italiano che ha fiducia nella propria azienda, nel mercato e nelle istituzioni. O meglio di chi si dimostra un po' meno pessimista degli altri di fronte alla crisi, secondo una survey condotta da Gi Group, in collaborazione con la società di consulenza Od&M Consulting, su un campione di 3.989 dipendenti privati, che nel periodo aprile-giugno 2009 hanno risposto a 18 domande a scelta multipla.

L'indice di fiducia complessivo è di appena 36 punti su 100: mentre le aspettative sul reddito personale e sulla capacità delle istituzioni di migliorare la situazione di crisi si fermano a 27 punti, vanno oltre la media le "speranze" verso la propria azienda (47 punti) e quelle rivolte al mercato del lavoro (43 punti). «Una sorpresa - commenta Stefano Colli Lanzi, a.d. Gi Group - che dimostra come i lavoratori, seppure poco fiduciosi di ottenere promozioni o aumenti nel breve termine, non siano preoccupati per il posto e credano nella capacità dell'azienda di mantenere la quota di mercato».

Gli uomini, in generale, si rive-

lano più ottimisti delle donne (36,4 contro 35,3), i laureati più dei diplomati (37 contro 35), quadri e dirigenti (39 e 38) più degli operai (35,6).

Sono poi gli under 30 a vedere il futuro un po' meno a tinte fosche: il punteggio registrato è di 38,67, oltre 3 punti in più rispetto a chi si trova tra i 31 e i 50 anni (35,53). Anche la dimensione aziendale incide sulle aspettative dei dipendenti: chi opera in una piccola impresa è meno ottimista di chi è a busta paga di una grossa società (35,45 contro 37,65). La media, poi, nasconde differenze territoriali: è il Nord Ovest (57) a dimostrare maggior fiducia, seguito a breve distanza dal Nord Est (36). Più basso è l'indice del Sud (35), mentre il tasso di fiducia minimo caratterizza le Regioni del Centro (34).

All'interno di una stessa azienda l'area funzionale più ottimista è quella delle risorse umane e organizzazione (38); all'opposto acquisti, logistica e magazzino (34). Nell'analisi per settori, infine, si riscontrano differenze poco più marcate: in vetta credito e assicurazioni, edilizia e sanità (tutti oltre 37), mentre sono fanalini di coda trasporti (33), comunicazione/spettacolo e sport (34).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I NUMERI

35,95

Indice generale

Si tratta della misura del grado di fiducia complessiva dei lavoratori dipendenti italiani. Il campione indagato è di 3.989 addetti, che hanno risposto a 18 domande nel periodo aprile-giugno 2009.

26,71

Situazione personale

È il punteggio medio assegnato alle risposte che riguardano il giudizio verso la retribuzione, le previsioni di migliorare lo stipendio nell'arco di un anno o di

ottenere una promozione, le previsioni sull'andamento del reddito familiare

47,30

Valutazione dell'azienda

La fiducia dei lavoratori italiani verso la propria azienda presenta il valore più alto, in merito alla situazione economica-finanziaria attuale e futura e alla capacità di conservare un vantaggio competitivo sui concorrenti. La fiducia media nel mercato del lavoro in generale scende a 42,60 punti, quella nelle istituzioni a 27,17.

Assunzioni. Retelit a Milano e Roma. Funzionari e manager per la banda larga

Retelit Spa, società quotata in Borsa e attiva nel settore delle telecomunicazioni a banda larga, ricerca una decina di alti profili, tutti da assumere a tempo indeterminato.

Selezioni aperte per quattro funzionari nell'area commerciale: richieste esperienze specifiche nel settore tlc, in particolare vendita servizi di connettività e trasmissione dati a operatori, pubblica amministrazione e grandi aziende. Sedi di lavoro: Milano o Roma.

Si ricercano, inoltre, quattro professionisti nell'area tecnica, esperti in progettazione reti e circuiti in tecnologia Dwdm, Sdh e Metro Ethernet, progettisti di infrastrutture di

reti in fibra ottica e reti wireless, tecnici esperti di reti ed apparati di trasmissione. Sede di lavoro: Milano.

Retelit seleziona poi un area manager Nord Est responsabile territoriale delle attività tecniche operative nell'area del Triveneto. È vacante, infine, la posizione del responsabile acquisti e rapporti con i fornitori per la sede di Milano: il candidato ideale deve aver maturato esperienza specifica nel settore.

Chi volesse candidarsi alle posizioni aperte può inviare il proprio curriculum all'indirizzo di posta elettronica risorseumane@retelit.it.

S.L.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

TIM TUTTO COMPRESO 2.0
IN ESCLUSIVA IL NUOVO NOKIA N97, IL MASSIMO PER ESSERE SEMPRE ONLINE.

Nokia N97
NOKIA Nseries

VIENI NEI NEGOZI TIM E CON TIM TUTTO COMPRESO 2.0 HAI IN ESCLUSIVA IL NUOVO NOKIA N97 A PARTIRE DA 69 EURO PER VIVERE AL MEGLIO INTERNET, EMAIL E SOCIAL NETWORK.

Scegli la soluzione ideale per te tra quelle offerte da TIM Tutto Compreso 2.0, ad esempio nella Unlimited avrai il nuovo Nokia N97, 5.000 minuti di chiamate e 5 GB per navigare in internet ed essere sempre online con i tuoi amici con mail, Messenger e Facebook®. Scegli la libertà di comunicare come hai sempre voluto.

Offerta disponibile con carta di credito, al costo mensile di 180 euro. Durata minima contrattuale 24 mesi. Per chi passa a TIM e attiva Tutto Compreso 2.0 entro il 4/10/09, il canone mensile costa la metà fino alla fine del 2009. Facebook è un marchio di Facebook, Inc.

Copertura Nazionale TIM (maggio 2009) GSM/GPRS/EDGE: 99,8% pop., 98% terr. Per avere informazioni su tecnologia e copertura GSM/GPRS/EDGE/UMTS/HSDPA chiama il 119.

TELECOM ITALIA