

Cacciatori di teste

[in linkedin.com/pulse/cacciatori-di-teste-roberto-a-foglietta](https://www.linkedin.com/pulse/cacciatori-di-teste-roberto-a-foglietta)



Published on March 21, 2017

Dialogo fra cacciatori di teste e prede

Tratto da un scambio di messaggi realmente avvenuto, evidenzia come il disagio dell'attuale modello di reclutamento sollevi delle difficoltà alle aziende, ai candidati e anche ai selezionatori. Quando tutte le parti in causa provano disagio per un sistema, è il momento giusto per cambiare sistema. Significa che si è imparato abbastanza per evolvere verso un modello migliorativo.

HELP!

- **HR:** *Un mio amico informatico non si capacita di come un recruiter, che non sa neppure accendere un PC, possa giudicare la sua competenza nel programmare. Io ho provato a spiegarglielo, ma non sono stato molto bravo. Voi cosa gli avreste risposto??*
- **RU.:** *che ha ragione il tuo amico, ma la vita è buffa.*
- **HR:** *speravo in qualche post-verità.*
- **RU:** *digli la verità, che gli HR si limitano a fare lo screening per ridurre la rosa dei candidati da sottoporre ai colloqui tecnici.*
- **HR:** *verissimo! Gli HR fanno screening per passare all'area tecnica una rosa di candidati.*

La rosa dei candidati

Purtroppo non è detto che sia una buona cosa, dipende dallo screening e in genere lo screening è improntato a fare una selezione conservativa e quindi sub-ottimale.

- Inoltre non è nemmeno detto che si debba fare screening in top-down.

Quando le persone coinvolte nei ruoli tecnici non sono dei semplici *blue collar*, uno screening *mesh* avrebbe molte più opportunità di individuare una rosa di candidati potenzialmente più interessante. Lo screening fatto dagli HR è centrato su un profilo mentre lo screening *mesh* permetterebbe di essere centrato sulle persone.

Il mesh screening

- In pratica si passerebbe dalla domanda: *che ruolo stiamo ricercando?*

- Alla domanda: *questa persona che ruolo potrebbe avere nella nostra azienda/team?*

La seconda domanda riduce notevolmente la complessità del problema perché è molto più facile costruire una squadra pescando da un insieme di persone dotate di skills che cercare di adattare dei profili a dei ruoli. Anche perché gli skills oltre che averli bisognerebbe saperli descrivere in modo che gli HR li comprendano al volo mentre fra personale tecnico ci vuole molto poco per realizzare quali siano gli skills principali e anche quelli correlati, quindi non immediatamente evidenti agli HR non specializzati.

Evidenziare il problema

Il problema sta nella definizione: HR = risorse umane, molto fantozziano come concetto. Se si ragionasse in termini di *Human Capital* (capitale umano) non ci vorrebbe molto a capire che se si trova in diamante si può decidere di fare un anello con quello e lasciare da parte l'idea iniziale di usare lo zaffiro. Alla fine si può trovare lo zaffiro giusto ma costi e tempi potrebbero crescere al punto da costare quanto un diamante.

Quando un HR esclude dall'assunzione una persona perché sarebbe uno "stronzo", non è raro sentire risposte del tipo: *"preferisco uno stronzo che si esprime in sintassi SED che una che ha gli soft skill e li usa per portare la sua incompetenza a un livello superiore"*.

A chi coltiva tulipani, sono molto utili i sacchi di letame. Perciò tutto è relativo.

Delineare la soluzione

E' sbagliata l'idea di fare selezione e gestione del personale (*Human Resources Management*) quando invece le persone andrebbero coltivate e messe in condizione di esprimere il loro potenziale (*Human Capital Management*). Sono due modelli che possono coesistere, per un certo periodo, il tempo necessario per il quale il secondo modello si rivela un super-insieme del primo e perciò lo assorbe.

Perciò un'approccio alla soluzione si è già delineato nell'evidenziare il problema.

Occorre cambiare prospettiva e cambiare prospettiva è più facile quando si lavora in sinergia con coloro i quali dovranno poi assorbire la nuova persona. Inoltre la sinergia comporta un mutuo apprendimento perciò migliora le capacità selettive riguardo alle competenze tecniche dello HR → HC e rende più consapevole il personale tecnico sia delle procedure di selezione e sia delle possibili difficoltà d'integrazione.

Il futuro HC si occuperebbe del coordinamento per la ricerca e la selezione, compiti che già gli/le competono ma invece di lavorare come è abituato a fare oggi da HR, farebbe da supporto (*coaching*) nel condurre il team tecnico a selezionare il futuro collega. Perderebbe potere e autorità, perché non avrebbe più la prima e l'ultima parola, ma guadagnerebbe di utilità e di autorevolezza.

Last but not least, smetterebbe di stare sulle balle a candidati e al personale tecnico.

Articoli correlati

[La Gestione del Capitale Umano \(17 marzo 2017\)](#)

[La questione del mercato del lavoro \(17 marzo 2017, IT\)](#)

[La cartolarizzazione del lavoratore \(27 ottobre 2017, IT\)](#)