

Come si attrezza la professione dei cacciatori di teste *Così si cercano i talenti nella stagione della crisi*

DI LUCA TEMELLINI*

La possibilità di valorizzare i talenti anche in un periodo di crisi esiste. Stiamo vivendo mesi estremamente difficili, non paragonabili ad alcuno dei momenti più complessi degli ultimi venti anni.

I nostri giorni sono caratterizzati, come si sa, da continue riduzioni di personale, soppressioni di funzioni, chiusure di aziende, ma le opportunità di un proficuo recupero delle professionalità e delle competenze esuberanti sono, nonostante tutto, ancora numerose.

La necessità da parte delle imprese di poter contare su un gruppo dirigente di qualità è forse più impellente oggi di ieri, le strategie di ripresa sono imprescindibilmente destinate a dover avere successo, pena la perdita definitiva di mercato e fatturato e utili. Di più: devono essere rapidamente applicabili e non richiedere investimenti troppo elevati.

Negli anni il nostro mestiere di cacciatori di teste ha saputo evolversi, dal ruolo di affidabile scopritore di talenti e abile gestore di relazioni, a quello di socio che, dall'esterno, condivide il rischio dell'impresa, non

solo affiancando i responsabili aziendali nelle loro scelte, ma soprattutto fornendo un supporto consistente e continuo. È proprio grazie a questa trasformazione che nell'attuale contingenza il nostro lavoro ha potuto proseguire ed essere riconosciuto, avendo modificato però in parte l'approccio: non più l'individuazione di dirigenti

per sempre, ma la ricerca di temporary manager che si assumano la responsabilità a tempo di un progetto, non importa in quale funzione siano chiamati a impegnarsi.

In questo modo i talenti migliori, che escono da situazioni di difficoltà, hanno la grande opportunità di proseguire la propria carriera, assumendo ruoli in linea con le loro capacità, anche se non definitivi. Inoltre, vengono rivalutati gli over 50, di cui molto si è parlato con malinconia, e che invece costituiscono il naturale interlocutore per lo sviluppo di tali iniziative complesse. È il caso di aziende imprenditoriali di medie dimensioni che affidano loro operazioni di change management oppure la revisione della supply chain o del sistema produttivo nazionale e internazionale.

Per tali ruoli, normalmente, proponiamo ingegneri con un

passato spesso in parte consulenziale, che provengono da realtà di dimensioni maggiori, e che desiderino misurarsi in ruoli autonomi e obiettivi.

Ma sono anche i grandi gruppi multinazionali che scelgono la formula del temporary management, in particolare nel caso di acquisizioni o di start up: recente è il progetto per l'individuazione di un chief financial officer che dovrà facilitare l'ingresso in Italia di una divisione commerciale di una società americana.

Le procedure burocratiche italiane spaventano: un esperto nostrano e pratico può efficacemente superare gli ostacoli e consentire l'avvio del nuovo business nei tempi auspicati. A volte poi le funzioni temporanee possono diventare permanenti: la qualità del lavoro, l'impegno profuso, ma soprattutto i risultati ottenuti convincono le imprese a non privarsi del manager a tempo. È la migliore dimostrazione che per i talenti veri e maturi non deve prevalere il timore di accettare un lavoro a tempo determinato. Anzi, queste occasioni servono anche ad insegnare un differente modo di considerare la propria carriera: più flessibile e dunque maggiormente aperta al cambiamento in un mondo che, dopo la crisi, non sarà più necessariamente lo stesso.

*senior consultant
Mps Italia Executive Search

**Spazio
agli esperti
e ai leader
a progetto**

