

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 Curat

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 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 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 P.a.». 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».