

<https://www.ilsole24ore.com/art/management/2018-10-19/la-ricerca-talento-perfetto-come-cercare-ago-un-pagliaio-190434.shtml?uuid=AE3I8kRG>



## La ricerca del talento perfetto? Come cercare un ago in un pagliaio

– di Francesca Contardi \*

Da anni sostengo che chiunque si occupi di ricerca e selezione faccia un lavoro difficilissimo perché si “vende” ciò che non si può avere a magazzino: le persone. Si tratta della ricerca del talento perfetto. Tutti noi abbiamo un ideale che alcune volte rasenta la perfezione, spesso addirittura l'impossibile. Tutti vorremmo la persona talentuosa, appassionata come noi, che abbracci l'azienda per sempre e che sia disponibile al sacrificio aziendale, possibilmente con uno stipendio contenuto.

Questo modello cambia da persona a persona e anche all'interno della stessa società o divisione questa visione idilliaca assume contorni differenti. Ricordo una telefonata nella quale un responsabile cercava il candidato pronto all'uso in grado di essere operativo fin dal primissimo giorno, con seniority e capacità di gestione delle persone. Il suo direttore del personale, invece, stava pensando a un giovane da far crescere, di talento, ma a cui bisognava insegnare una parte del mestiere. Entrambi cercavano un talento, ma con caratteristiche completamente diverse perché partivano da esigenze diverse e non condivise a monte. Chi aveva ragione? Credo entrambi perché probabilmente il talento perfetto era una via di mezzo tra le due visioni. E se io avessi dovuto scegliere il mio candidato perfetto, forse, avrei scelto un altro ancora.

Ciascuno di noi vede le cose attraverso lenti che si formano nel corso degli anni con le esperienze vissute in positivo o negativo. E tutte queste esperienze, inevitabilmente, finiscono per influenzare le nostre scelte. Quante volte avete detto vorrei una persona che ne ricordi un'altra? O qualcuno che raggiunga i risultati di mister x? Tutti abbiamo bisogno di modelli visivi a cui aggrapparci per

scaricare a terra quello che immaginiamo. E questo accadrà finché la AI non sarà in grado di dirci chi dobbiamo assumere in base all'analisi dei dati o dei risultati che vogliamo raggiungere. Già oggi, in realtà, alcuni sistemi permettono di tracciare le best practice di ogni singola azienda, anche se non tengono in considerazione un fattore secondo me fondamentale: l'evoluzione dei valori delle aziende e delle persone.

Prendiamo il caso dei Millenials di cui si sono scritti interi manuali negli ultimi anni: il cambio dei loro valori rispetto alle generazioni precedenti sta costringendo le aziende a cambiare approccio e valori. Quando mai negli Anni 90 si parlava di work life balance, di etica, di famiglia e di tutti tutti quei valori con cui oggi le grandi società riempiono pagine e pagine dei loro siti? Un fattore non definito e non a magazzino ha cambiato radicalmente anche la ricerca del talento perfetto. Anche quando seleziono un consulente per la mia azienda voglio sempre trovare il talento perfetto, ma poi mi rendo conto che esiste il talento migliore per la società, il team ed i clienti.

\* *Managing Director di EasyHunters*