

# Come ti piazzo il cinquantenne

1/2

10 settembre 2012

La vera risposta per le risorse senior sono le Pmi. I profili vincenti in questi contesti sono le figure tecniche operanti negli ambiti dell'ingegneria, trasversalmente ai vari settori

 Mi piace Invia Piace a 1 persona.

Se è pur vero che non è cosa così diffusa tra le **aziende** investire su **profili senior**, salvo essere alla ricerca di una figura professionale molto specializzata, persiste un eccessivo e radicato luogo comune legato all'impossibilità di ricollocarsi superati i 45-50 anni di età.

Il **cinquantenne** che si ritrova forzatamente **fuori dal mercato del lavoro**, a causa della crisi, può sfruttare questa condizione come occasione per rinnovare la propria professionalità, sia il potenziale delle **hard skill** che le **soft skill**.

Un'indagine di **Manageritalia** rivela che, per il 58,7% dei **manager**, far carriera significa avere un incarico sfidante e ottenere continue possibilità di crescita professionale (54,9%) e solo per il 27% carriera significa **stipendio elevato**. Essere flessibili alle richieste del mercato significa aprirsi a nuove possibilità e puntare anche alle **piccole e medie imprese italiane** a conduzione padronale; realtà che hanno bisogno di **figure manageriali** di grande esperienza anche su mercati internazionali.

I profili vincenti in questi contesti sono le **figure tecniche** operanti negli ambiti dell'ingegneria trasversalmente ai vari settori. La caccia è spesso aperta nelle aree come la progettazione, la ricerca e sviluppo o quella commerciale, dove questo tipo di seniority crea **valore aggiunto per l'azienda**.

Si rilevano infatti casi in cui società, già saldamente posizionate sul mercato, cercano esplicitamente **professionisti** specializzati di almeno 50 anni di età, soprattutto nei settori tecnici, dal metalmeccanico al siderurgico fino all'ambito dell'elettronica-automazione. Ad esempio, direttori per uffici tecnici con un forte background in ambito elettrico, elettronico e direttori di produzione nel settore siderurgico. In queste realtà spesso il **manager** risponde direttamente al proprietario, quindi non sono previsti percorsi di crescita; questo è ovviamente di meno appeal per il **40enne rampante**.

Il plus della **risorsa senior**? La capacità di inserirsi in un contesto a basso turn over e forte coesione del gruppo, come può essere una piccola impresa; dove un **profilo senior** può integrarsi con facilità e dinamicità nel team manageriale e operativo.

*a cura di Matteo Columbo Manager **Technical Hunters***

