

La nuvola del lavoro

di Corriere - @Corriereit

“Io, selezionatrice, non trovo il candidato per la nostra azienda”

17 OTTOBRE 2013 | di Giulia Cimpanelli

Il tempo stimato per la lettura di questo post è di 5 minuti\i.



di Giulia Cimpanelli

Selezionano talenti per aziende terze e non ne riescono a trovare da inserire nel proprio team: accade in **Technical Hunters**, principale player di mercato nella ricerca e selezione di profili altamente specializzati in ambito tecnico nel middle e senior management.

Marina Benelli, recruiter e braccio destro dell'amministratore delegato della società, si dice scontenta perché non trova giovani neolaureati da inserire a tempo determinato nell'organico dell'azienda. Una delle maggiori società di head hunting milanesi che non trova risorse, pur cercando di inserirne una ventina.

In un mondo in cui la ricerca di lavoro è un'impresa ardua ci sono realtà che lamentano scarsità di candidati. **O meglio di candidati idonei. “Pur non cercando – commenta Benelli – nessuna caratteristica particolare; semplicemente una laurea, buona cultura generale, capacità di relazione, autostima, conoscenza dell'inglese e del pacchetto office.**

Quando il candidato arriva giro il cv e chiedo di presentarsi e di convincermi del perché dovrei scegliere proprio lui o lei. I più mi guardano sbigottiti e commentano: “Ma non doveva essere un colloquio normale?”.

Perché quello che Benelli e i suoi colleghi non sono riusciti a trovare in nessuno dei circa 70 ragazzi intervistati sono costanza, tenacia e due elementi fondamentali: “Curiosità e voglia di mettersi in gioco. **Fame di imparare, di lavorare e di crescere**”. **E poca disposizione al sacrificio: “L'unica domanda che mi pongono riguarda il numero di ore di lavoro, non sono disposti a sacrificarsi per un paio d'anni ai fini della carriera futura”,** aggiunge la head hunter.

Ma siamo certi che non sia l'offerta della società ad avere qualche nota dolente? **TH prevede due anni di assunzione a tempo determinato, comprensiva di formazione e uno stipendio di base, per un neolaureato, di circa 20mila euro annui, che possono raddoppiare o triplicare con il fatturato variabile.**

Il tutto con ottime opportunità di crescita e carriera: “Da noi vince la meritocrazia: non appena una persona è in grado di crescere un'altra risorsa passa da junior a senior e alcuni colleghi non ancora trentenni sono già manager”.

Certo, non si tratta del lavoro in una semplice società di ricerca del personale, né in un ufficio selezione di un'azienda. Technical Hunters presuppone che i suoi dipendenti, **oltre a dover diventare ottimi head hunters, debbano anche essere buoni commerciali** e procacciarsi clienti per aumentare le proprie provvigioni.

Ma in un mercato dove l'offerta per neolaureati è sempre più spesso costituita di stage con stiracchiato rimborso spese mettersi in gioco in una professione complessa è comunque un'ottima opportunità.

“E invece, – conclude Benelli – i giovani spesso sono davvero choosy”, **un'affermazione coraggiosa e controcorrente supportata in Technical Hunters da esperienza reale ed evidenza. Che vanno sfatate inviando il cv a info@technicalhunters.com e affrontando il colloquio con carica e motivazione.**

[twitter@GiuliaCimpa](https://twitter.com/GiuliaCimpa)

Related Posts:

- Maxi trasferte, carriere più veloci
- Gli iper-retribuiti “sherpa” sui mercati esteri
- La start-up che individua i talenti (veri) per le aziende
- Il piano di Kerakoll per assumere giovani nonostante la...
- Gli stage (senza progetto) di Zara

Tag: azienda, candidati, giovani, head hunter, lavoro, selezionatrice, Technical hunters