



Reclutamento di un impiegato a tempo indeterminato

Il problema

Di fronte ad alcune richieste di reclutamento sorgono contemporaneamente due domande. La prima, e la più urgente, è: come si può trovare la persona giusta in breve tempo? La seconda, all'inizio di minore rilevanza, è: in che modo dev'essere acquisito il nuovo collaboratore dall'impresa? Come consulente freelance oppure come dipendente dell'organico aziendale?

Anche un nostro cliente del settore siderurgico si è trovato davanti a questi due problemi. Inizialmente tentò di trovare per conto proprio un HSE-Manager che fosse idoneo per un progetto in Arabia Saudita. Il tempo, però, stringeva, anche perché il committente arabo aveva già rifiutato due candidati proposti dal nostro cliente.

Questa situazione metteva in evidenza come le due parti provenissero da due culture HSE molto diverse tra loro. Per il nostro cliente l'HSE era stato fino a quel momento una questione contingente, affrontata piuttosto volta per volta in base al singolo progetto. Per il cliente finale - la cui ditta madre opera nel settore petrolchimico - l'HSE svolge invece una funzione strategica ed essenziale che sta al di sopra dei singoli progetti.

La soluzione

Il cliente ci contattò con l'urgenza richiesta dal caso: il posto doveva essere assegnato il più presto possibile. Per la ricerca del candidato giusto abbiamo deciso di seguire due percorsi paralleli di reclutamento. Da un lato, con il lancio di campagne online in Arabia Saudita e negli stati limitrofi ci siamo procurati diversi curricula interessanti. Dall'altro abbiamo ricercato all'interno della nostra rete di contatti lo specialista adatto a questo incarico.

Nella rosa finale di candidati uno spiccava in modo particolare. Uno specialista HSE che, nonostante la giovane età, vantava anni di esperienza in HSE – anche nel campo più rigidamente regolato dell'Offshore - e che per di più era flessibile.

Al di là della sua condizione contrattuale, con questo candidato avevamo risolto il problema più urgente: il progetto in corso non era più minacciato dal mancato assenso del committente per il manager HSE.

In seguito, suggerendo al cliente la decisione di assumere il candidato a tempo indeterminato, abbiamo gettato le basi per una soluzione a lungo termine del secondo problema: l'acquisizione di processi e standard HSE da parte dell'azienda come parte integrante della propria, nuova, cultura operativa, e quindi a prescindere dal singolo progetto. Tale processo richiede un impegno duraturo nel tempo e quindi un'adeguata prospettiva d'occupazione.

