

## UOMINI & CARRIERE

RICERCA & SELEZIONE PERSONALE / *Selebi*

# Il settore risorse in Edp

di Paolo Lottero e Roberto Marconcini

In tutte le interviste pubblicate in questa rubrica, i responsabili della ricerca & selezione del personale hanno affermato di utilizzare in misura notevole le società di consulenza come canale di contatto con i candidati. Gli istituti specializzati sembrano ricoprire un ruolo centrale

nei processi di mobilità degli uomini Edp, soprattutto in relazione alla domanda di risorse umane proveniente dalle imprese utenti (ma in una certa misura anche dalle software-house).

Per penetrare in profondità i meccanismi di funzionamento di questo merca-

costituisce un punto di osservazione privilegiato per capire cosa sia cambiato nel non semplice mondo delle risorse umane Edp, quale sia la situazione oggi e quali tendenze si preparino per il domani.

**Una prima domanda, forse ovvia: perché le imprese utenti si rivolgono così frequentemente a società come la vostra?**

Perché il mercato delle risorse Edp è complesso, più complesso di quello della maggior parte delle altre funzioni aziendali. Lo possiamo affermare proprio perché, curando la ricerca e la selezione anche in area amministrativa finanziaria e del personale, ci è facile fare valutazioni comparative. Questa complessità nasce da un insieme di fattori, alcuni dei quali «storici», altri invece legati a particolari contingenze. Tra i primi, collocherei senz'altro il cronico squilibrio tra domanda e offerta, l'insufficiente produzione di nuove risorse di qualità da parte del sistema scola-

stico e della formazione professionale, la mobilità strutturalmente più elevata rispetto ad altre aree professionali, un atteggiamento comportamentale diverso dell'uomo Edp, che è spesso più individualista, una struttura retributiva esternamente frammentata. Tra i fattori contingenti, a mio avviso, gioca un ruolo di primo piano la dinamica tecnologica, che è peculiare del settore. L'elevato ritmo di introduzione di nuove tecnologie sostitutive rende più acuti i problemi strutturali, concentrando temporalmente la domanda di risorse (già scarse) con determinate esperienze.

**Quali sono i fattori critici di successo per una società di consulenza specializzata nel reperimento e nella selezione di risorse umane Edp?**

Tempestività, qualità e ricchezza dell'archivio, competenza specifica.

Quando una società ci in-

L'elevato ritmo di introduzione di quanto si rifà alle nuove tecnologie rende più acuti i problemi di struttura

to, Linea Edp ha rivolto alcune domande a Mario Bianco, responsabile della Selebi, una delle poche società italiane di consulenza specializzate nella ricerca & selezione di personale Edp. Con 13 anni di attivi-

tà, l'adesione Apco (l'Associazione professionale dei consulenti di direzione e organizzazione aziendale) e una gamma di servizi specializzati comprendente la ricerca d'archivio e le indagini retributive, Selebi

## UOMINI & CARRIERE



**Mario Bianco,**  
responsabile Selebi

terpella, quasi sempre esistono problemi di urgenza, quindi la capacità di impostare una selezione e presentare una rosa di candidati in tempi brevi è fondamentale. La velocità di risposta è però evidentemente condizionata dalla disponibilità di potenziali candidati in possesso delle

caratteristiche richieste, ed ecco perché all'archivio si attribuisce tanta importanza.

In Selebi già da alcuni anni è stato meccanizzato, e viene mantenuto costantemente aggiornato sia mediante le conoscenze dirette, sia attraverso inserzioni sulla stampa specializzata, che a mio avviso offre un ottimo rapporto prezzo/

### Uomini & Carriere

Una volta tanto siamo passati dall'altra parte della barricata e abbiamo tastato il polso della ricerca e offerta di personale Edp, attraverso le esperienze della Selebi, società di selezione specializzata nel campo informatico.

prestazione. Infine, avere una competenza specifica, concentrare la propria attività in un settore articolato e complesso come quello Edp consente di interagire più efficacemente sia con l'impresa cliente che con il candidato, parlare un «linguaggio» comune e offrire, in sintesi, un servizio migliore.

**Tredici anni di attività costituiscono un'anzianità significativa in un settore giovane come quello delle tecnologie di informazione: cosa è cambiato in questi anni e come si caratterizza oggi il mercato delle risorse umane Edp?**

È sempre stato e continua ad essere un mercato in crescita; una crescita «a strappi», con un costante eccesso di domanda rispetto all'offerta.

Gli aspetti più nuovi, che personalmente giudico positivamente, consistono nell'atteggiamento che vanno adottando le imprese, soprattutto quelle di maggiori dimensioni, le quali cercano sempre più frequentemente programmatori e analisti-programmatori con 2-3 anni di esperienza e sono disposte a investire sulla crescita professionale delle risorse umane, così come, parallelamente, i giovani sono

molto più sensibili di un tempo alle potenzialità di sviluppo professionale e di formazione che la società può offrire loro.

Un altro aspetto innovativo è dato dalla forte crescita del pc anche in ambito professionale.

Oggi, l'impresa che ricerca un programmatore in ambiente mini o mainframe pone facilmente come fattore preferenziale il fatto che il candidato sia in grado di utilizzare anche il personal. Inoltre, è diventata fondamentale una buona conoscenza dell'inglese, al contrario di quanto avveniva ancora fino a 5 anni fa. Purtroppo, gli uomini Edp che conoscono bene le lingue sono veramente troppo pochi.

Un ultimo aspetto che vorrei sottolineare, perché lo reputo molto rappresentativo dei cambiamenti che si sono verificati negli ultimi anni, è questo: in un settore tradizionalmente misogino, c'è oggi invece molta più apertura per le donne.

Ed è certamente positivo, perché, sulla base di molti anni di esperienza come selezionatore, credo che la donna porti nel lavoro alcuni «plus» comportamentali in termini di maggior ordine, attenzione, costanza e precisione. □