
HEAD HUNTING NEL MONDO LEGAL AND TAX

IL DECALOGO DI AEGIS



di Maria Elena Garbellotto

1. Verticalità

La Practice "Legal and Tax" è composta da un team di persone specializzate nella selezione di professionisti qualificati nel settore legale e fiscale. Abbiamo capito che la provenienza dei consulenti dal mercato di riferimento, unitamente allo studio e all'aggiornamento costante sulle dinamiche di quest'ultimo, rappresenta il quid in più che consente di muoversi in questo ambito con la consapevolezza e la competenza necessarie ad apportare valore aggiunto agli Studi professionali con i quali lavoriamo.

2. Sartorialità

La forza del progetto sta nell'aver compreso da subito che ciascun cliente è una realtà a sé stante, con le proprie peculiarità, le proprie dinamiche e le proprie esigenze. Solo dedicando la giusta attenzione alla conoscenza approfondita di ciascun cliente, respirando l'atmosfera al suo interno, ascoltando i Partner raccontare la storia della loro organizzazione, di come la stessa è cresciuta dal giorno della sua fondazione ad oggi, possiamo comprenderne a fondo mission, vision e valori fondanti.

Aegis FSI, divisione del gruppo AHCG specializzata nella ricerca e selezione di profili nei settori Finance, Banking, Insurance, amplia ulteriormente i suoi orizzonti, con la start-up della Practice "Legal and Tax".

Prima di iniziare a lavorare attivamente al progetto, abbiamo studiato attentamente il mercato e individuato quelli che per noi erano, e si confermano essere, i punti cardinali sui quali orientare la nostra attività in questo specifico settore.

Solo così possiamo orientare la successiva attività di ricerca in modo mirato, individuando i candidati che meglio sapranno integrarsi all'interno dello Studio e che siano davvero allineati al contesto in termini sia di competenze tecniche sia di condivisione dei valori.

3. Relazioni

In questo come in tutti i settori di business nei quali operiamo, coltivare vere relazioni interpersonali nel rapporto triangolare tra head hunter, cliente e candidato consente di instaurare quel circolo virtuoso di fiducia e di stima che rappresenta il presupposto necessario per una collaborazione di successo. Il rapporto di fiducia che si instaura tra head hunter e cliente rende la collaborazione professionale una vera e propria partnership che attraverso un dialogo aperto e costante porta alla costruzione di una relazione duratura nel tempo.

4. Riservatezza

Quello degli Studi professionali è un mondo ampio ma finito. È governato spesso da delicati equilibri politici e da relazioni interpersonali di lunga data. Riservatezza e discrezione, quando ci interfacciamo con professionisti soprattutto più senior, diventano alcuni tra i più importanti valori da tenere in considerazione.

Esplorare il mercato e valutare opportunità professionali alternative è una scelta legittima che non può e non deve in alcun modo mettere in pericolo la stabilità della collaborazione in essere. Il valore aggiunto del muoversi tramite un head hunter, sia quando è il cliente ad incaricarci di una ricerca mirata, sia quando è il candidato a volersi guardare intorno per valutare opportunità professionali alternative, è quello del poterlo fare in totale sicurezza, senza il rischio di esporsi direttamente in prima persona.

5. Integrità

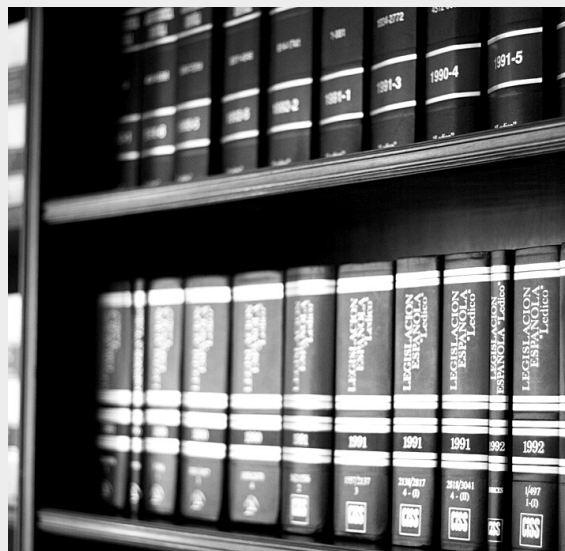
Di pari passo con la riservatezza, va l'integrità. Abbiamo appreso che un altro dei temi che sta più a cuore agli Studi professionali nostri clienti è potersi fidare e affidare a un head hunter che non li tradisca. Quando costruiamo un rapporto di fiducia con il cliente stiamo facendo squadra, remando nella stessa direzione. L'integrità è uno dei valori fondanti di Aegis e più si instaura un rapporto di stima, fiducia ed esclusività reciproca, più Aegis è nelle condizioni di poter garantire a ogni cliente con cui lavora "solidarietà" professionale.

6. Flessibilità

Abbiamo capito inoltre che fare head hunting in ambito legale, ancor più che in altri settori, significa avere a che fare con dei professionisti (sia i clienti sia i potenziali candidati) che fanno del loro tempo la risorsa più preziosa. Da qui emerge la necessità di individuare le giuste strategie per raggiungere al meglio gli obiettivi. Ad esempio, non è eccezionale organizzare i colloqui la mattina presto, durante la pausa pranzo o la sera dopo l'orario di lavoro, momenti in cui si riesce più spesso a trovare un incastro utile tra le disponibilità nella frenetica settimana del professionista.

7. L'head hunter come consigliere strategico

In questo specifico settore, abbiamo capito che il ruolo dell'head hunter per il candidato non può tradursi in un semplice contatto one-off. Innanzitutto, scendere in profondità nella conoscenza del candidato ci consente di coglierne gli eventuali dubbi o incertezze e gestirli nel modo più appropriato prima che debba occuparsene il cliente. Dall'altro lato, l'head hunter con il quale il candidato ha instaurato un rapporto di fiducia e di confidenza può assumere la funzione di un vero e proprio consigliere strategico. Può infatti fornire consigli utili sulla carriera, su quello che il mercato può offrire, su come essere visibile sui social network professionali, su come migliorare il cv o su quanto possa essere sensato valutare un cambiamento in un determinato momento del percorso professionale di ciascuno.



8. Networking

Trattandosi di un settore caratterizzato da forti relazioni interpersonali, di scambio di informazioni e di stima reciproca, lo strumento principe per entrare in contatto coi migliori professionisti non può che essere il proprio network. Quest'ultimo infatti funge anche da garanzia della propria reputazione, discrezionalità e riservatezza: è quindi molto importante coltivare i propri contatti, sia attraverso social network professionali sia attraverso incontri reali.

9. L'head hunter come asset

Abbiamo avuto la piacevole conferma che anche nel mondo Legal e Tax, la maggior parte degli Studi professionali ha ormai da tempo familiarizzato con il ruolo dell'head hunter, riconoscendone il valore aggiunto in termini sia di risparmio di tempo sia di risorse economiche. Non è infatti eccezionale che soprattutto gli Studi più strutturati mettano a budget un capitale dedicato alle fee da corrispondere ai recruiter, riconoscendo che quello che inizialmente può essere percepito come un costo, è in realtà il miglior investimento che lo Studio possa fare per costruire la propria squadra. Inoltre, l'head hunter è una figura insostituibile quando si tratta di fare confidential search. Spetta a noi il delicato compito di contattare professionisti competitor per sondare il terreno, senza che a esporsi siano i diretti interessati.

10. Le persone al posto giusto

Siamo stati confortati nel riscontrare come la mission statement di Aegis "le persone al posto giusto" si riveli appropriata e attuale anche in questo specifico settore di business. Creiamo relazioni con persone e organizzazioni e ce ne prendiamo cura attraverso specializzazione, apprendimento continuo, competenza, attenzione alle persone e al loro impatto nelle aziende e negli Studi professionali. Questo approccio risulta ancora una volta vincente e sarà la nostra guida anche nello sviluppo di questo nuovo progetto.