

Gabriele Ghini

# Diario di un Cacciatore di Teste

Oltre social e algoritmi



**ESTE**  
libri

The background features a dark blue field with a white polka-dot pattern. Overlaid on this are stylized, light blue line-art illustrations of several open books, some showing their pages and spines, scattered across the scene.

a seguire

# **UN ESTRATTO**

dal libro

Diario di un Cacciatore  
di Teste

## INDICE

PREFAZIONE	7
<i>Paolo Esposito</i>	
PREMESSA E RINGRAZIAMENTI	13
Capitolo 1. <b>In che mondo viviamo?</b>	19
Capitolo 2. <b>Faccio crescere un manager interno o lo prendo dal mercato?</b>	23
Capitolo 3. <b>Gli amici degli amici miei</b> <i>di Osvaldo Danzi</i>	27
Capitolo 4. <b>Il lato oscuro dei Cacciatori di Teste</b>	33
Capitolo 5. <b>L'impatto dei social network e dell'AI sulla caccia di teste</b>	41
Capitolo 6. <b>Gli algoritmi nella caccia di teste</b>	47
Capitolo 7. <b>Ma come sono belli tutti i profili sui social!</b>	57
Capitolo 8. <b>L'Executive reputation</b>	63
Capitolo 9. <b>Uomini o donne? Vecchi o giovani? Quanto pesa la diversity?</b>	67
Capitolo 10. <b>Usa ancora l'analisi delle competenze?</b>	71

<b>Capitolo 11. Gli esami non finiscono mai L'Executive assessment</b> <i>di Cristina Brusati</i>	75
<b>Capitolo 12. Come scegliere un Cacciatore di Teste senza buttare soldi e tempo</b>	87
<b>Capitolo 13. Istruzioni per i candidati. Come entrare in contatto con i Cacciatori di Teste e cosa evitare</b>	97
<b>Capitolo 14. Il punto di vista dei CEO sui Cacciatori di Teste</b> <i>di Stefano Di Santo e Adele Genoni</i>	109
<b>Capitolo 15. Il punto di vista dei Direttori del Personale sui Cacciatori di Teste</b> <i>di Emiliano Maria Cappuccitti, Flavia Mirabelli e Gabriella Carello</i>	113
<b>Capitolo 16. Head Hunter e giornalisti, un rapporto a metà</b> <i>di Luca Vitale</i>	125
<b>Capitolo 17. Il decalogo dell'Head Hunter, ovvero il nostro codice deontologico</b>	133
<b>DIZIONARIO TERMINOLOGICO DELLA PROFESSIONE DEL CACCIATORE DI TESTE</b>	137
<b>BIBLIOGRAFIA ESSENZIALE</b>	141

## PREFAZIONE

Quando mi è stato chiesto di scrivere la prefazione a un libro (per di più un diario) sul mestiere di Head Hunter, mi sono chiesto se fossi la persona adatta e cosa avrei potuto aggiungere di interessante a una materia che per gli addetti al mestiere è pane quotidiano.

Ma poi ho pensato che essere la persona adatta a un ruolo è il dubbio che mi assale da quando ho cominciato a lavorare nel mondo delle organizzazioni aziendali e non, 25 anni fa; che è solo grazie al coraggio di un Ministro e di un Head Hunter che nel 2012 – e per quasi sei anni – ho avuto l'onore di dirigere con un incarico pubblico di Governo l'Ufficio Speciale Ricostruzione dei Comuni del Cratere, dopo il dramma del sisma dell'Abruzzo nel 2009; che la materia Ricerca del Personale con l'avvento dei social e l'utilizzo sempre più spinto delle tecniche di Intelligenza Artificiale sta vivendo una fase di *disruption* che, se non ben compresa e gestita, rischia di lasciare sul campo più di un legittimo dubbio.

Cosa poteva darmi in più un libro, dopo anni passati sul tema *people* e alla continua ricerca delle persone più adatte ai ruoli, cambiando io stesso spesso dimensione lavorativa?

Ma è bastato leggere le prime pagine del *Diario di un Cacciatore di Teste* di Gabriele Ghini, per capire che finalmente avevo davanti una lettura degli eventi diversa, vera e immediata oserei definirla, frutto evidentemente di chi quel mestiere, l'Head Hunter, il Cacciatore di Teste, l'ha vissuto non solo come professione, ma come passione.

E in poche ore l'ho letteralmente divorato, il libro, lasciando da parte ogni altro previsto impegno, perché volevo sapere come andasse a finire, come in un romanzo di cui aspetti il finale, che

potrebbe essere anche il tuo, di uomo di azienda, di organizzazione, e al tempo stesso in cerca di risorse, ma spesso anche in cerca di te stesso nell'ambiente più adatto.

Fare l'Head Hunter – per bene intendo – è un mestiere che non si improvvisa, che costa rigore e sacrificio, che va vissuto avendo forti valori dentro, che porta a dire dei no a volte, ma che sa regalarla la più grande delle soddisfazioni: collocare le giuste competenze nel giusto contesto.

Il che non è poco, specie a valle di un'attenta lettura di tanti episodi di incompetenze diffuse nelle imprese, (in)competenze che portano spesso danno alla stessa comunità aziendale e organizzativa, come alle persone la cui vita professionale, e non solo, da questa dipende.

È una grande Responsabilità (con la R maiuscola) scegliere le persone giuste, e Ghini questo ce lo spiega bene nei 17 capitoli del suo avvincente racconto *Diario di un Cacciatore di Teste*. Capitoli che si susseguono con la logica di chi vuole renderti consapevole dell'intero mondo che vive attorno e dentro questo mestiere, capitoli che si lasciano leggere con leggerezza e crescente curiosità: si comincia con la visione di “In che mondo viviamo” per capire da subito il mutato contesto del mondo del lavoro, per poi planare immediatamente sulla più classica delle scelte operative, quando si deve scegliere una persona per un ruolo: “Faccio crescere un manager interno o lo scelgo dal mercato?”.

Si arriva quindi al Capitolo “Gli amici degli amici”, la prima delle insidie e delle trappole nascoste quando si cerca: il familismo amorale, che dovrebbe navigare miglia distante da una efficace ed efficiente ricerca di personale qualificato. Con “Il lato oscuro dei Cacciatori di Teste” Ghini ci introduce quindi nel mondo dei piccoli grandi segreti del mestiere; per poi calarci subito sul mondo dei social e dell'innegabile coinvolgimento in questa professione con “L'impatto dei social network e dell'AI sulla caccia di teste”, che riporta una utilissima tabella sul LinkedIn Effect, saggi consigli per l'uso. Ma con un ancor più saggio rimando (p. 45) viene citata una grande pillola di buon senso (mio dio buon senso dove

sei finito? In questo e in altri mestieri), che mi piace ripercorrere, memore della mia esperienza di Direttore del Personale in una compagnia aerea. Si cita il ruolo del pilota su un aereo, con tutti gli strumenti di bordo che gli consentono di avere un controllo sconosciuto fino a pochi anni fa, ma rimane indispensabile lo “human touch” e la sua competenza per gestire l'imprevedibile, le emergenze e tutto quanto esula dalla normalità... e, a ben pensarci, le anomalie sono il pane quotidiano di un pilota d'aereo, quanto di un Cacciatore di Teste. Pensiamoci, specie nell'era in cui ogni decisione sembra dover essere presa in base agli algoritmi dell'Intelligenza Artificiale.

Ecco, quindi, che con il successivo Capitolo “Gli algoritmi nella caccia di teste” si ragiona sui rischi di approcci che potremmo definire fideistici, su questa nuova ‘scienza’ e sulla necessità di verifica delle fonti di informazione, perché un bravo Cacciatore di Teste vive innanzitutto del suo forte senso di Responsabilità.

Con “Ma come sono belli tutti i profili dei social”, Ghini ci fornisce utili suggerimenti sulla propria (vera o... presunta tale) immagine ai tempi dei social, una guida oggi necessaria, per poi passare alla tematica della “Executive reputation”, le celeberrime quattro P: persona, personalità, prestige e performance, le P necessarie nella bottega degli attrezzi di un manager che si affaccia sul mercato.

Nei capitoli successivi, dopo aver fornito una prima vasta e accattivante panoramica di sistema sull'approccio al mondo dei Cacciatori di Teste, Ghini si pone alcune domande sotto forma di capitoli, le cui risposte (se ve ne sono) ci indirizzano sempre più verso la conoscenza di questo mondo: “Uomini o donne? Vecchi o giovani? Quanto pesa la diversity?”, domande che ci impongono una riflessione necessaria prima di ogni azione, quella di non porci mai limiti. E con “Usa ancora l'analisi delle competenze?”, troviamo un richiamo alla necessità di una corretta analisi iniziale, per non improvvisarsi mai nella delicata fase di ricerca, che si “cerchi o si ricerchi”.

“Gli esami non finiscono mai”, di teatrale memoria, ci porta nel mondo degli Executive assessment, quella capacità necessaria di

saper lavorare in profondità con le persone, per arrivare finalmente alla scelta delle scelte per un bravo HR, e non solo: come scegliere un Cacciatore di Teste? Un consiglio per gli acquisti (Ghini mi perdonerà l'accostamento) necessario, l'acquisto più importante perché, lo abbiamo capito, è pura fiducia.

Siamo in dirittura d'arrivo, e gli ultimi capitoli sono vere e proprie istruzioni per l'uso e testimonianza diretta, per andare al sodo. "Istruzioni per l'uso, come entrare in contatto con i Cacciatori di Teste": per noi, per tutti, i passi necessari, quelli possibilmente da evitare, comprese istruzioni operative nell'era dei social che vede gli Head Hunter 'appioppati' di cv.

Con il Capitolo 14 l'interessantissimo "Punto di vista dei CEO", perché se è vero che a guidare il processo è – o dovrebbe essere – il bravo Direttore del Personale (diamine, un po' di sano orgoglio di categoria!), il full commitment del livello apicale dell'azienda è spesso vitale: un necessario win-win tra azienda e candidato.

A seguire non poteva mancare "Il punto di vista dei Direttori del Personale", con le riflessioni di donne e uomini (Direttori, *parbleu!*) ai vertici HR di grandi aziende e con percorsi di spessore: la Professione (con la P maiuscola) ai massimi livelli in campo!

Il penultimo capitolo, il 16, mi è molto caro, "Head Hunter e giornalisti", perché nel mio vagabondaggio aziendale, mi è capitata una interessantissima esperienza di Direttore del Personale all'interno di un primario Gruppo editoriale, e il rapporto di questa unica categoria professionale che sono i giornalisti con le altre è un terreno tutto da esplorare. Una cosa è certa: nell'era dei social media, si impone la riflessione tra necessaria riservatezza del mestiere di Cacciatore e necessità di dover comunicare.

Siamo arrivati, con quest'ultima provocazione (o necessità?) all'ultimo capitolo, "Il decalogo e il codice deontologico": una pista di atterraggio a valle della lettura, una pista di partenza per chi comincia la professione, per chi approccia questi professionisti, per chi vuole soprattutto imparare a conoscerli.

È sera tardi quando chiudo questa prefazione, domani mi aspetta una nuova settimana da Direttore del Personale. Dopo 20 anni



di esperienza in aziende italiane e multinazionali, sono tornato a questo mestiere perché, in un momento di grandi cambiamenti nelle organizzazioni, mi sembrava il ruolo più adatto per accompagnarne al meglio i relativi processi.

Ma una cosa so per certo, ancor di più dopo la delicata quanto sfidante esperienza di sei anni nel costruire e implementare modelli innovativi nella Pubblica amministrazione: processi e organizzazione possono essere disegnati bene quanto vuoi sulla carta, ma poi c'è sempre lì una cosa che fa la differenza: il fattore umano. E il saper scegliere uomini e donne giuste per le nostre organizzazioni sarà sempre più necessario.

Il libro di Gabriele Ghini fa giustizia e luce, una chiara luce, su un mestiere antico quanto necessario nel mondo delle organizzazioni, il mestiere di chi sa trovare le persone giuste da mettere al posto giusto: ci vuole professionalità e senso critico, onestà intellettuale e senso di responsabilità, capacità di rischio e orientamento agli obiettivi, e anche saper “fare fatti e dire parole”, per citare l'*Iliade*, un libro di management *ante litteram*. E vi pare poco? Buona lettura di questo avvincente *Diario*.

*Paolo Esposito*

HR SENIOR DIRECTOR, DOMPÉ FARMACEUTICI



Se sei interessato  
a proseguire la lettura...

---

ACQUISTA IL LIBRO SU  
**[www.este.it](http://www.este.it)**

---

OPPURE SCRIVI A  
**[daniela.bobbiese@este.it](mailto:daniela.bobbiese@este.it)**

