

SPIRITO DI GRUPPO

PER ACCAPARRARSI I MIGLIORI LAUREATI, LE AZIENDE METTONO IN CAMPO NUOVE IDEE. L'ULTIMO TREND? PESCARE NEI COLLEGI UNIVERSITARI DI MERITO, FUCINE DI TALENTI

di Sabrina Miglio

Alla ricerca dell'eccellenza, come fosse la pentola d'oro alla fine dell'arcobaleno. Sotto forma di laureati bravi, svegli, preparati e desiderosi di gettarsi nel mondo del lavoro. Se questo è il comprensibile desiderio di tante aziende, ancor più lo è per realtà multinazionali, abituate a trattare

con i grandi numeri. Come Accenture, società globale di consulenza, servizi tecnologici e outsourcing: «Con i nostri mille, mille e duecento laureati assunti ogni anno, siamo il più grande recruiter italiano di alto livello. Per questo siamo sempre alla ricerca di bacini o nicchie di eccellenza», dice Rodolfo Landini, direttore del Ser-

vizi centrali Accenture. Per entrare in contatto con i giovani di talento, la società di consulenza ha individuato un canale privilegiato, ossia la collaborazione con i collegi universitari di merito (45 residenze sparse in 14 città), da sempre fucina di laureati brillanti e con una marcia in più. Perché la scelta sia caduta proprio sui collegi lo

spiega lo stesso Rodolfo Landini: «Analizzando i passaggi chiave del loro programma formativo, abbiamo trovato molti punti di consonanza con i valori di Accenture, a partire dal rispetto per l'individuo fino ad arrivare all'attenzione primaria per la qualità». Che cosa prevede questa sinergia? È Alessandra Contino, responsabile Re-

lazioni con le università per Accenture, a spiegarlo: «Organizziamo incontri con gli studenti di presentazione della nostra realtà aziendale, momenti di orientamento e seminari in cui coinvolgiamo i ragazzi su temi di loro interesse, per esempio su come si costruisce un curriculum, la simulazione di un colloquio, i canali di

Accenture i suoi consulenti li vuole così

Accenture occupa oltre 140mila persone nel mondo e 6mila500 in Italia. Antonio Messina è direttore del personale, ci racconta i segreti per lavorare nella multinazionale americana.

Quali sono le vostre politiche di recruiting?

Cerchiamo neolaureati in ingegneria, informatica, matematica, fisica ed economia. Ma valutiamo con attenzione anche le attitudini personali. Bisogna saper lavorare in gruppo, essere elastici e capaci di risolvere problemi, creativi, pieni di energia e passione.

Quali sono le possibilità di crescita interna?

Puntiamo molto sulla formazione continua. Si imposta un programma di crescita ad hoc che prevede due-tre anni di aggiornamento in Italia e all'estero, in particolare negli Stati Uniti, alla sede di Chicago. La formazione si sviluppa in due direzioni: verso il cliente, riguardo le esigenze specifiche del settore; oppure specialistica (consulenza organizzativa, processi tecnologici). Infine, forniamo anche formazione manageriale per imparare a gestire progetti e persone.

Come fare per candidarsi?

Inviare il proprio cv al sito www.accenture.it (<http://careers3.accenture.com/Careers/Italy/>) o seguire i career day che organizziamo durante tutto l'anno nelle università italiane.

Simone Barbieri

reclutamento, ma anche argomenti più specifici, come la leadership al femminile». Inoltre Accenture finanzia due posti di studio gratuiti al Collegio Einaudi di Torino, con cui ha stipulato una partnership, riservati ai migliori studenti dei corsi di laurea specialistica in ingegneria gestionale e informatica. E mette a disposizione le proprie strutture per programmi di stage, che spesso si trasformano in rapporti di lavoro. «Ci teniamo ad avere questi giovani che vantano nel proprio Dna educativo valori che poi ritroveranno da noi», riprende Landini. «Qualche esempio? La capacità di lavo-



rare in gruppo, stimolata in loro dall'esperienza di residenzialità, e la voglia di accettare sfide sempre diverse, muovendosi nel solco dell'internazionalità: da noi nel consulting lavorano 3mila persone, di cui 500 giovani in trasferta in un contesto di team. È quello che noi chiamiamo One global network. O ancora, la propensione a continuare la formazione: come i collegi offrono attività complementari a quelle universitarie

per arricchire la personalità degli studenti, allo stesso modo Accenture investe per costruire persone organizzando attività parallele al core business». Ma le consonanze non terminano qua, Landini focalizza l'attenzione anche sul concetto di stewardship, che si traduce nella tendenza a investire risorse a favore dei più giovani, guardando al futuro: «Quando assumiamo un laureato, non possiamo permetterci di fallire», spiega ancora il dirigente, «ecco perché anche noi, proprio come accade nei collegi, puntiamo molto sul tutoring, sul counseling, sull'accompagnamento del giovane in Accenture, che deve trasformarsi in un successo». E se quest'anno Accenture, oltre al più stretto rapporto con l'Einaudi di Torino, ha già avviato iniziative con i collegi di Napoli, Roma, Padova, Pavia e Palermo, l'intenzione è quella di aumentare i contatti. Per allargare il famoso bacino di eccellenza.

COME COSTRUIRSI UNA CARRIERA INTERNAZIONALE CURRICULUM, COLLOQUI DI SELEZIONE, TEST: AVETE DOMANDE SUI PRIMI PASSI DA FARE PER ENTRARE NEL MONDO DEL LAVORO? SCRIVETE A [CAMPUS \(SMIGLIO@CLASS.IT\)](mailto:CAMPUS@SMIGLIO@CLASS.IT), OGNI MESE VI RISPONDERÀ UN ESPERTO DI AIDP

Caro Campus,

mi sono laureato due mesi fa in Economia aziendale, con il massimo dei voti. E adesso? Dopo qualche breve esperienza (stage) in piccole aziende, mi piacerebbe molto trovare lavoro in una multinazionale che mi consenta di viaggiare. Lo so, è il sogno di tanti neolaureati. Ma quali sono le caratteristiche, a parte le conoscenze delle lingue (nel mio caso inglese e francese), che rendono un neolaureato adatto a una carriera internazionale?

Christian, Faenza

Risponde Laura Strazzeri, responsabile delle Relazioni internazionali di Aidp

Caro Christian,

I cosiddetti profili professionali internazionali sono oggi molto richiesti poiché, per molte imprese di tutte le dimensioni, e non solo per le multinazionali, il tema dell'internazionalizzazione è ormai divenuto irrinunciabile, richiedendo a ognuno di noi quantomeno una positiva apertura verso mercati, professionisti e culture differenti. Inoltre, se un tempo solo alcune parti dell'azienda erano toccate dall'internazionalizzazione (tipicamente il commerciale o la produzione), oggi tutte le funzioni aziendali sono chiamate a contribuirvi: dal legale alla finanza e controllo, che dovranno saper redigere accordi e colle-

borazioni con partner esteri, alle risorse umane, che dovranno gestire persone diverse, con contratti di lavoro diversi, in luoghi diversi ecc. E laddove le dimensioni dell'azienda non consentano un'iperspecializzazione, al giovane laureato, come al resto del personale, verrà richiesto di rivestire contemporaneamente più ruoli e funzioni sul mercato estero, per esempio proponendo, redigendo, sviluppando e, infine, gestendo direttamente accordi commerciali internazionali. Oltre a un'effettiva flessibilità e apertura mentale personali al di là delle dichiarazioni di principio, al giovane che voglia confrontarsi con l'internazionale sono richieste un'assoluta disponibilità a permanenze fuori sede anche lunghe e spesso in condizioni non semplici, con orari di lavoro estesi, la conoscenza di base delle caratteristiche dei mercati di riferimento, e, infine, una forte capacità negoziale e di gestione degli imprevisti. L'esperienza diretta sul campo è sempre una grande maestra, ma una formazione specifica preliminare può far evitare amare sorprese. In Italia e, in genere, in Europa, sono disponibili buoni programmi di formazione brevi ma intensi sui diversi aspetti dell'internazionalizzazione. Infine, un piccolo appunto personale: se si vuole un lavoro con una forte vocazione internazionale le lingue straniere (l'inglese assolutamente) bisogna parlarle bene davvero!

AIDP

ORGANISMO ITALIANO PER LA DIREZIONE DEL PERSONALE

Passando per lo stage...



Marina Russo, 25 anni, è passata direttamente dal Collegio Einaudi di Torino in Accenture e ci racconta la sua esperienza.

Come hai conosciuto Accenture?

Grazie a un incontro organizzato dalla società di consulenza nel mio collegio. Ho lasciato il mio cv e sono stata contattata per uno stage.

Di che cosa ti occupavi?

Ho sviluppato la mia tesi, lavorando in Iveco nel campo della qualità.

E adesso?

Dopo la laurea, qualche mese fa, mi hanno proposto di rimanere in Accenture e lo stage si è trasformato in lavoro.

L'aspetto che più ti piace?

Lavorare in un team eccezionale, mi hanno insegnato moltissimo.