Walmart

Intervista a Simon Heaton

Responsabile Executive Recruiting per Walmart (Asia)

Il 2011 è stato un anno importante per Simon Heaton, a Hong Kong. In soli 11 mesi ha dato vita al team di executive recruiting in Asia per Walmart, che oggi seleziona l'80% dei nuovi assunti in modo diretto anziché rivolgersi ad agenzie esterne. Recentemente abbiamo parlato con Simon per saperne di più sulla situazione del recruiting in Asia nel 2012.

L'economia continua a fare notizia in Europa e negli Stati Uniti. Come vanno le cose in Asia? Il vostro approccio al recruiting è cambiato?

Rispetto ad altre aziende, la nostra situazione è diversa. Per noi la sfida è la crescita: come crescere abbastanza velocemente nella nostra regione.

Quali sono le competenze più difficili da trovare nei mercati asiatici, e che cosa fa il vostro team per individuare le persone giuste?

Il problema è che in Asia, rispetto ai Paesi occidentali, le realtà retail sono una novità. Dobbiamo formare il personale, inoltre rimpatriamo professionisti asiatici che hanno sviluppato le competenze richieste in mercati più consolidati. LinkedIn è stato fondamentale per trovare candidati negli Stati Uniti e nel Regno Unito che avessero origini asiatiche e una formazione retail occidentale. Poi, una volta individuate le persone giuste, bisogna convincerle a tornare a casa.home.

Nei vostri mercati, quale è la reazione dei professionisti al recruiting di candidati passivi?

In alcuni Paesi sono molto aperti a questo tipo di approccio. I social media sono in continua espansione, particolarmente in Cina e in India. Di solito il mio primo passo è un messaggio InMail, e abbiamo constatato che in Cina la percentuale di risposta è intorno al 40%, come negli Stati Uniti. In India è quasi il 100%! In un mercato come il Giappone, invece, le cose sono più difficili perché non si dà la stessa importanza al concetto di brand personale. Ma stiamo lavorando insieme a LinkedIn per trovare il modo di cambiare l'atteggiamento dei professionisti.

"LinkedIn è una rivoluzione. Ha trasformato il mio approccio al recruiting."

Simon Heaton
Responsabile Executive Recruiting, Walmart (Asia)
Hong Kong | Retail

Come recruiter di Walmart in Asia, quali sono i successi di cui sei più orgoglioso? E qual è stato il ruolo delle soluzioni per la ricerca di personale di LinkedIn nell'ottenerli?

L'impresa di cui a tutt'oggi vado più fiero è la selezione del team di senior manager per il nostro ramo e-commerce. In sei settimane il team era costruito e pronto a mettersi all'opera:

tutti i membri sono stati selezionati tramite LinkedIn Recruiter e altri esercizi di mapping. Per noi Recruiter è il modo più veloce di trovare le persone giuste, anche se poi devi ovviamente convincerle a sostenere il colloquio e così via.

Con le soluzioni per la ricerca del personale di LinkedIn possiamo scoprire molto più rapidamente dove sono le persone che vogliamo, e in poco tempo abbiamo pronta una lista di potenziali candidati da valutare insieme al responsabile della selezione. Sono strumenti incredibilmente preziosi a patto che gli utenti continuino a rispettare la natura professionale della rete di LinkedIn, e io credo che lo faranno.

LinkedIn Recruiter ci ha anche permesso di ampliare notevolmente la portata delle nostre ricerche, un fattore determinante quando si cercano candidati per ruoli particolari. All'inizio della mia carriera, nel 1997, non avevo nemmeno un computer. Avevo una rubrica, un telefono e la mia rete di conoscenze. Di recente, in Asia, abbiamo assunto un responsabile senior che prima non sarei mai riuscito a trovare, perché non lavorava per un'organizzazione che rientrava fra i nostri target. Ma il suo nome è saltato fuori nelle nostre ricerche su LinkedIn, e alla fine si è rivelato il candidato di maggiore qualità.

Come ti trovi a lavorare in-house?

Mi ero stancato delle agenzie di recruiting, perché a volte sembra che lavorino soltanto per guadagnare la commissione. Oggi la mia più grande soddisfazione è aiutare le persone, vederle avanzare nel loro percorso professionale. Negli ultimi tre anni, per Walmart, ho selezionato 150 professionisti di livello dirigenziale e superiore. Il 95% lavora ancora per noi, e il 25% ha ottenuto una promozione.

La cosa interessante è che LinkedIn non è solo uno strumento che mi aiuta a presentare candidati all'azienda. LinkedIn mi permette anche di seguire la loro carriera in Walmart. Usiamo i nostri sistemi interni, ma se devi confrontare candidati interni ed esterni, spesso fai prima a dare un'occhiata ai profili su LinkedIn.

Qual è il tuo obiettivo principale per il nuovo anno?

Per la nostra azienda, l'obiettivo è trovare i migliori candidati con la minor spesa complessiva possibile. Pagare un cacciatore di teste per trovare una persona che trasformerà la nostra organizzazione non è un problema. Ma come trovi persone su cui l'azienda possa puntare con sicurezza? Dobbiamo fare selezione, valutare le segnalazioni, assicurarci che i candidati siano culturalmente adatti alla nostra azienda, inserirli nell'ambiente lavorativo e aiutarli ad avere successo: come possiamo legare il tutto?

La psicometria non è una scienza esatta. Come possiamo diventare più bravi a prevedere l'attitudine generale di una persona per un certo ruolo?

Completa la frase: LinkedIn è...

Una rivoluzione. Ha trasformato il mio approccio al recruiting.

Per altre interviste e best practice dai leader del recruiting aziendale, visita **http://talent.linkedin.com/blog.**

Copyright © 2012 LinkedIn Corporation. LinkedIn, il logo LinkedIn, e i messaggi InMail sono marchi registrati di LinkedIn Corporation negli Stati Uniti e/o altri Paesi. Tutti gli altri marchi e nomi sono dei rispettivi proprietari. Tutti i diritti riservati.