

Trovare il posto dei sogni? Le aziende spiegano come fare

Da dove cominciare la ricerca di un impiego? Come vendere il proprio talento e preparare un buon cv? Come gestire i social? E come affrontare il colloquio? Per aiutare i più giovani a orientarsi nella difficile impresa di cercare lavoro, un team di esperti ha raccolto in un libro i suggerimenti dei responsabili della selezione di diverse aziende nazionali e multinazionali

di AMBRA NOTARI

24 marzo 2017



Secondo i dati Istat, lo scorso gennaio gli occupati erano 30 mila in più rispetto a dicembre, e 236 mila in più rispetto a un anno fa: uomini over 50, nella maggioranza dei casi. E se il tasso di disoccupazione resta fisso (11,9%), la disoccupazione giovanile, quella relativa alla fascia tra 15 e 24 anni, registra un netto calo, passando dal 39,2% al 37,9%. Il dato però va letto insieme a quello sui giovani inattivi, coloro cioè che non hanno

un impiego né lo cercano. Guardando i valori assoluti si osserva così che a fronte di 30 mila disoccupati in meno nella fascia giovanile, ci sono 30 mila inattivi in più. Una situazione tanto volatile quanto difficile da affrontare, insomma, soprattutto per i giovani. Proprio per loro, per aiutarli a orientarsi nella ricerca del lavoro che è, a tutti gli effetti, un lavoro, il team di esperti di risorse umane composto da Giulio Beronia, Emanuela Formisano, Anna Grind, Simone Petrelli, Manuela Ronghi e Alessia Vincioni ha realizzato il libro "Job Affair. Trova il lavoro che vuoi: le aziende ti svelano come conquistarle" (edito da [Franco Angeli](#), 209 pagine, 19 euro).

"Per tre anni abbiamo girato l'Italia con il progetto HRC Talent Days, un viaggio dedicato all'orientamento dei giovani – spiega Giulio Beronia, Managing

Offerte della settimana

MANUTENTORE STAMPI
AZIENDA LEADER NEL SETTORE AUTOMOTIVE PER IL POTENZIAMENTO DELLA PROPRIA STRUTTURA, RICERCAMANUTENTORE...

SUPPLIER QUALITY ENGINEER SENIOR

Ultime interviste

[Creativi per gli artigiani](#)

[Le aziende con la crisi](#)

["Necessario essere informati" Le pensioni e gli italiani](#)

[Tutte le interviste](#)

Logo Gallery

Director di HRC Millennials, la business unit di HRC Group dedicata alle iniziative di orientamento al lavoro per i giovani –. Ne abbiamo incontrato oltre 5mila e abbiamo parlato con loro in maniera diretta, provando a fare chiarezza. Questo libro è la versione editoriale di quegli incontri: riteniamo che chi si occupa di risorse umane debba per forza fare qualcosa per i giovani”. Oltre a suggerimenti concreti su personal branding, soft skill, stesura di un curriculum e di una lettera di presentazione, Beronia e colleghi hanno anche raccolto i suggerimenti dei responsabili della selezione di importanti aziende nazionali e multinazionali: “Dritte concrete, consigli di cui fare tesoro, anche per abbattere tanti falsi miti”.

Una ricerca attiva. Presupposto da cui partire se si è alla ricerca di un'occupazione, è che “non è più il mondo del lavoro di una volta. Non ti devi aspettare che qualcuno ti chiami, ma rimboccarti le maniche e partire. Il lavoro va cercato attivamente, e la ricerca non può essere lasciata al caso – spiega Beronia –. È fondamentale saper saltellare da un lavoro all'altro, magari alternando occupazioni che ci appassionano ad altre che magari non ci entusiasmano ma sappiamo fare bene. È calcolato che oggi un lavoro, per un giovane, non duri più di 2/3 anni”.

Personal branding e conoscenza dell'azienda. Attenzione alla propria immagine (personal branding) on e offline e conoscenza dell'azienda presso la quale piacerebbe lavorare sono i due aspetti da curare sin dall'inizio: “Cv e profilo LinkedIn devono mostrare coerenza per la tematica del personal branding. I social fanno sempre più parte della nostra vita/immagine, quindi è bene mostrarsi professionali e lasciare la vita privata fuori dal social network professionale”, suggerisce Emiliano Maria Cappuccitti, HR Director Coca-Cola HBC Italia. D'accordo anche Sara Riggi, HR Business Partner di Axélero: “Sicuramente è molto importante curare la propria presenza online, non solo sui social ma anche provando a 'googolare' il proprio nome e cognome. In passato mi è capitato di escludere potenziali candidati proprio perché avevo trovato incongruenze su internet”.

L'errore più diffuso. “Il curriculum non è un documento formale, non è l'ennesimo allegato da spedire con una mail – ammonisce Beronia –. A tutti gli effetti è come una lettera d'amore, perciò va personalizzato in base all'azienda a cui si spedisce”. Scriverlo pensando all'interlocutore, inserire parole chiave legate all'azienda e elementi personali, “utilizzare l'originalità e l'unicità tipiche di una storia”. Spiega Piero Chiappano, People manager Virgin Active Italia: “Per distinguersi, consiglio ai candidati di sapere esaltare, pur con modestia e a volte autoironia, le proprie singolarità, cioè tutte quelle tendenze che li qualificano come 'pezzi unici', possibilmente con l'accortezza, in sede di colloquio, di sapere tradurre tutto questo in attitudini e competenze che l'azienda stessa si prenderà volentieri cura di affinare”.

Perfetti NO, giusti SÌ. Il colloquio, si legge nel libro, non è né un'interrogazione né un interrogatorio, e sta a metà tra incontro e dialogo. “Serve a conoscersi e a capire se ci sono interessi e valori comuni. Serve piacersi reciprocamente per imboccare un percorso condiviso”, sintetizza Beronia. Perciò, calma e sangue freddo: il selezionatore non è un nemico. Perché è vero che, se assunto, il candidato avrà una paga, un nuovo scopo e una competenza in più, ma l'azienda avrà il valore aggiunto delle sue competenze. “L'azienda si chiede se la persona che ha davanti è quella giusta (non perfetta!)”. Qual è la domanda trabocchetto? Secondo Fabio Comba e Roberta Bassi, rispettivamente Direttore risorse umane e Responsabile selezione NH Hotel, è “Quali sono i suoi difetti?”. “È la domanda che mette più in crisi e porta a situazioni di scena muta, nonostante si sappia che è una domanda da manuale di colloquio di selezione”.