

L'INTERVISTA

«Un buon curriculum non basta Ai giovani serve coraggio»

Lo psicologo Nagliati: «Le ditte cercano intraprendenza e spirito imprenditoriale
Inutile mentire sulle competenze: i profili social aiutano a smascherare le bugie»

Silvia Pedemonte / GENOVA

«**L**a presentazione di un curriculum chiaro, ben organizzato, sintetico ma con tutte le informazioni necessarie è sicuramente un primo passo vincente. E niente bugie: oggi più che mai, con internet e social, hanno vita brevissima, il tempo di poche ricerche online».

Gabriele Nagliati, classe 1985, genovese, psicologo clinico, del lavoro e psicoterapeuta, ex responsabile risorse umane per Ikea a Genova, ora socio dello spin off Vie (che sta per Valorizzazione Innovazione Empowerment srl) dell'Università di via Balbi, lunedì terrà il primo incontro - di tre - sui processi di selezione nel mondo del lavoro.

L'appuntamento è organizzato da lanua, la scuola superiore dell'Università di Genova.

Oggi è sempre il curriculum a dare la primissima impressione della candidata o del candidato o, prima ancora, nomi e cognomi vengono googlati?

«Di base la partenza è sempre dal curriculum. Si va a cercare la coerenza fra il percorso di studio, le attività già svolte, l'attinenza con il profilo ricercato. Dal curriculum possono nascere una serie di dubbi o riflessioni che potrebbero anche trovare risposta in quanto presente, della candidata o del candidato, sui social e su internet. Di prassi chi seleziona si appunta i dubbi o i passaggi poco chiari per poi procedere a un chiarimento telefonico o a un primissimo colloquio individuale, in presenza».

Quanto è presente su internet e sui social, però, costituisce un tassello che può anche arrivare a penalizzare chi si propone.

«Quando ho iniziato la mia carriera nel settore della ricerca del personale questo aspetto era assai meno influente di quanto, invece, non lo sia ora. Come? Faccio un esempio immediato: se l'azienda che ricerca personale ha al centro la tematica della sostenibilità ambientale trovare o meno una certa attenzione, su questi argomenti, nei materiali social del candidato può avvicinare o, all'opposto, allentare l'attenzione verso il profilo che si sta vagliando».

Quali erroracci possono essere dei veri e propri scivoloni nella redazione del curriculum?

«Forse erroracci è un termine non corretto, comunque sia: un curriculum di sette o perfino dieci pagine difficil-

mente riesce a essere efficace. Le persone hanno la convinzione opposta, credono di potersi così giocare al meglio l'opportunità. La funzione del curriculum è quella di dare la primissima fotografia. Meglio, quindi, concentrarsi sulle cose davvero importanti e qualificanti».

Una parola chiave, quindi, è sintesi. Un'altra?

«È chiarezza. Un curriculum disorganizzato, confuso già non promette bene».

C'è chi carica di un'importanza eccessiva corsi o iniziative seguite? E, peggio:

c'è chi indica titoli o qualifiche non conseguite?

«Nel mio percorso nella ri-

cerca del personale è capitato, sì. Ed è emerso con il tempo anche qualche curriculum non proprio veritiero. Sono situazioni spiacevoli e, specie al giorno d'oggi, con le informazioni presenti sul web, si fa presto a inquadrare parecchie cose. Basta un profilo LinkedIn e poche ricerche online: se una persona cita pubblicazioni e ricerche ma non c'è traccia di questo più di un dubbio sorge».

Siamo immersi nella so-

cietà dell'immagine (filtrata). I candidati presentano curricula con un'immagine modificata?

«Non mi è mai capitato di vedere modifiche drastiche nelle fotografie. L'errore che si fa è un altro».

Quale?

«L'appropriatezza dell'immagine. Se ci candidiamo per un posto da animatore in un villaggio turistico uno scatto molto sorridente, in abiti colorati può anche andare bene ma la stessa scelta certo non è vincente per un ruolo di responsabilità in qualche ufficio. Né possono andare bene foto che sono evidentemente ritagli di scatti di gruppo. Meglio una foto con fondo neutro e abbigliamento adeguato».

Come prepararsi al meglio per il colloquio?

«Approfondendo i valori e la storia della realtà per la quale ci si candida e immaginando i quesiti che possono essere rivolti già partendo dalla lettera di presentazione. Se dico di essere bravo a lavorare in team devo saper spiegare il perché di questa affermazione in modo concreto».

“



GABRIELE NAGLIATI
PSICOLOGO CLINICO, DEL LAVORO
E PSICOTERAPEUTA

Le aziende apprezzano sempre più la capacità di chiedere aiuto, lavorare in squadra, proporre soluzioni



Cosa richiede maggiormente, oggi, un'azienda a un lavoratore?

«Si riassume in un termine complicato: l'entrepreneurship. Ovvero: la capacità anche per un dipendente di avere una mentalità imprenditoriale, di alzare la mano in caso di problemi ma anche di avere, nel contempo, l'idea di una soluzione possibile».

E cosa cerca maggiormente un lavoratore, invece?

«L'equilibrio tra vita e lavoro, il work life balance. Un programmatore, figura molto ricercata oggi, non prende praticamente in considerazione una proposta se non prevede lo smartworking, per esempio».

La maternità è ancora vista come un ostacolo?

«Posso parlare dal mio osservatorio: in Ikea c'è sempre stata un'attenzione fantastica e la massima sensibilità verso le future mamme e i futuri papà. Così come per nelle aziende per le quali ho fatto selezione. Il tema andrebbe affrontato a livello di normative nazionali, però».

E la fuga dei cervelli?

«Non sono certo io a dire che i salari, in Italia, sono fermi da vent'anni. Chi ha una certa professionalità in Italia trova lavoro ma è anche normale che se, altrove, lo stesso ruolo viene pagato molto di più, ci sia la scelta di trasferirsi. Parlo per il settore privato, nel pubblico non ho esperienze dirette». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il Salone Orientamenti, punto d'incontro tra domanda e offerta di lavoro