

M LAVORO

«Qualità significa fare le cose bene quando nessuno ti sta guardando» Henry Ford

| | |
|--------------------------------------------------------------|----------|
| STRATEGIE › Il potere del quando | pag. 112 |
| COME SI FA › Sviluppatori | pag. 116 |
| REMOTE WORKING › Creare un'azienda liquida in 6 passi | pag. 120 |
| ABITUDINI VINCENTI › Padroni della nostra agenda | pag. 122 |

CERCHI LAVORO? SCOPRI
COME I PROFESSIONISTI
HR TROVANO E GIUDICANO
I CANDIDATI

I segreti dei selezionatori



Come impressionare il direttore del personale/responsabile delle HR (*human resources*, risorse umane)? Semplice, mettendosi nei suoi panni. A raccontare segreti, retroscena e criteri di valutazione di chi decide le assunzioni arriva il libro *#Social recruiter. Strategie e strumenti digitali per i professionisti HR* (FrancoAngeli, 22 euro). «Oggi più del cv, conta il Google cv. Sono sempre di più i selezionatori che usano la Rete per trovare i candidati e verificare le informazioni, ecco perché la presenza online è ormai un *must* per tutti quelli che cercano lavoro o lo vogliono cambiare» spiegano le due autrici Anna Martini e Silvia Zanella.

Ecco alcuni loro consigli per i *job seeker* (senza contare che anche le professioni legate alla risorse umane possono essere uno sbocco promettente).

› **Il passaparola resta fondamentale.** Spesso un selezionatore chiede in giro se qualcuno conosce candidati con determinati requisiti. Perciò, se si cerca lavoro, conviene spargere la voce.

› **«Fondamentale avere una strategia.** E mostrare coerenza fra cv e cv online. Non si può dire di essere appassionati di un certo programma informatico e poi non

far parte di nessun gruppo di discussione che ne parla».

› **LinkedIn è il primo social di riferimento:** esserci non basta. I selezionatori giudicano da: foto (chiara, professionale e sorridente), *headline* (120 caratteri per essere impattanti e memorabili), contenuti (aggiornati, originali, meglio ancora se inediti), rete di contatti (chi sono, che cosa fanno), endorsement, gruppi...

› **Facebook** viene usato dai selezionatori per completare il quadro sul candidato: hobby, abitudini, preferenze. Qui il rischio è di "lasciarsi andare" e scrivere qualcosa che mette in cattiva luce (commenti politici, calcistici...) o, al contrario, eccessiva banalità in stile gattini.

› **«Anche una piccola cosa, online,** può avere un grande significato. C'è anche chi sceglie di non condividere nulla, ma anche questo è "pericoloso". Meglio scegliere quali contenuti condividere e con chi» concludono Zanella e Martini.

di Lucia Ingrosso



◀ Le due autrici Anna Martini e Silvia Zanella.