

SE ALLA VENTESIMA CANDIDATURA NESSUNO TI RISPONDE,

FERMATI!

Sicuramente stai sbagliando qualcosa.

OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

- L'80% delle candidature inviate **NON** arriva a destinazione: **per quale motivo?**
- Le candidature che arrivano al selezionatore sono comunque centinaia: **come riuscire ad emergere?**

PREMESSE

- Roberto Marabini, direttore di Laboratorio.it e autore di questo documento, **NON** è un selezionatore ma un giornalista specializzato, un **tecnico della comunicazione**.
- Questo **NON è un corso di ricerca attiva del lavoro**, ma un'analisi focalizzata sugli errori e le distorsioni nell'invio delle candidature.
- I motivi più evidenti per cui oggi è difficile (ma tutt'altro che impossibile) ottenere risposta all'invio di una candidatura:
 - a) **La crisi economica** (rapporto squilibrato fra domanda e offerta: se le candidature fossero poche o inesistenti, sarebbero i selezionatori a cercarci)

- b) **Mancanza di professionalità dei selezionatori** (scarsa conoscenza delle competenze, inserzioni pessime, maleducazione)
- In questa cornice tutt'altro che entusiasmante, **RECLAMARE E RECRIMINARE** è uno **sfogo** comprensibile e anche doveroso, ma:
 - a) **NON porta risultati** concreti
 - b) **NON giustifica l'ignoranza** delle regole
 - c) Porta alla **de-responsabilizzazione** ed **all'auto-esclusione** dal mercato

INTRODUZIONE

QUANTI RISPONDONO ALLA NOSTRA CANDIDATURA?

- Due prospettive completamente diverse: rispondono **POCHE** aziende o **NESSUNA**?
- Se NESSUNO risponde **stiamo SICURAMENTE sbagliando** qualcosa
- Il primo errore è **affidarsi solamente a internet**. Anzi solamente ai **job alert**. La ricerca del lavoro è un'attività molto **più complessa**.

LAVORATORIO.IT

Quotidiano online sul mercato del lavoro

PARTE PRIMA

GLI ERRORI CHE ANNULLANO LA CANDIDATURA

- Errori **tecnico-informatici**
- Altri **errori sostanziali**
- La forma: **pessime abitudini** da evitare

Gli errori tecnico-informatici

Impediscono alla nostra candidatura di raggiungere l'inserzionista

- Candidatura ad una **inserzione vecchia** o ad una **ricerca chiusa**
- Digitazione **indirizzo email errato**
- Indicazione di un indirizzo email che non corrisponde a quello dell'inserzionista (**scambio di indirizzo o sito internet**)
- Invio con **modalità diverse** da quelle prescritte nell'inserzione
- Invio del **documento sbagliato** (cv vecchio, altro documento)
- Invio di un **documento affetto da virus** informatici

- Invio da un **pc affetto da virus** informatici
- Documento non conforme alle esigenze dei **filtri antispam**
- Utilizzo indiscriminato con inclusione nelle **liste antispam**
- Formato diverso da **word** o **pdf**
- **Peso del cv** superiore a 250 k
- **Peso della fotografia** allegata superiore a 250 k
- Invio di **più di una foto**

Altri errori sostanziali

La candidatura può arrivare al selezionatore, ma non supera nemmeno il primo step: rischia pesantemente di essere scartata

- **Oggetto della email in bianco**
- **Omessa indicazione della sigla di riferimento**
- **Candidatura evidentemente fuori target**
- **Curriculum lungo o dispersivo**
- **Impaginazione** disordinata o bizzarra
- **Candidatura scritta in lingua diversa** da quella richiesta

La forma: pessime abitudini da evitare

Declassano il candidato a livello empatico

- **Candidature inviate evidentemente a raffica** (mail con segni di inoltro, mancanza di ogni riferimento all'inserzione, alla posizione professionale, al nome dell'inserzionista)
- **Utilizzo improprio della lingua italiana** (la proprietà di linguaggio è fondamentale, così come il rispetto dell'ortografia; è comunque più importante essere realmente comunicativi, ben oltre la forma)
- **Account di posta elettronica bizzarri o devianti** (presentiamoci con nome e cognome fin dall'account di posta)
- **Foto inquietanti e improprie** (non conta la bellezza del soggetto, ma la foto non deve spaventare o trasmettere messaggi equivoci)
- **Video cv inopportuni** (nel peso, nella qualità, nei contenuti)

PARTE SECONDA

COME CONQUISTARE LA POLE POSITION

- **Emergere** fra mille altri cv
- Pregi e difetti del **cv europeo**
- **Personalizzare** ogni candidatura: come?
- Lettera accompagnatoria: **prova a convincermi** in dieci righe

Emergere fra altri mille cv

Come riuscire a far emergere la nostra candidatura in mezzo a centinaia di altre candidature formalmente corrette?

- a) **Non esiste la candidatura perfetta**, buona per tutte le stagioni
- b) **Ogni candidatura deve essere riscritta**, cercando di rispondere coerentemente e fedelmente a quanto richiesto (competenze e requisiti, attività dell'azienda) da ogni singola inserzione

Pregi e difetti del cv europeo

- **Pregio:** è uno strumento ottimo per **focalizzare** esperienze e competenze
- **Difetto:** è uno **schema fisso** che non permette di evidenziare ed approfondire la corrispondenza fra inserzione e cv
- Il modello del cv europeo deve rappresentare esclusivamente **la traccia**, il promemoria sulla base del quale **riscrivere il nostro cv** in maniera coerente a quanto richiesto dall'inserzione

Personalizzare la candidatura: come?

- a) **Capire** l'inserzione
- b) Analisi **autocritica** delle proprie competenze
- c) Prendere il cv europeo e sottolineare le esperienze che hanno **un'attinenza specifica** con quanto richiesto nell'inserzione
- d) Cercare nella memoria **altre esperienze** (non necessariamente professionali) interessanti per quello skill
- e) **RISCRIVERE il cv**, sviluppando i punti interessanti
- f) **Eliminare le esperienze inutili** o sintetizzarle a margine

Prova a convincermi in dieci righe

- a) La lettera accompagnatoria è **l'anima della candidatura**
- b) **Precede** il curriculum
- c) Deve spiegare al selezionatore perché ti senti **perfetto (o quasi) per QUELLA opportunità**
- d) Non interessano **i tuoi problemi**, ma **le tue MOTIVAZIONI**. Anzi, un tuo problema può essere... un problema!
- e) La lingua italiana è importante, ma è molto più importante **essere davvero comunicativi**

PARTE TERZA - INTERATTIVITA' E RELAZIONI SOCIALI

- Inviare la migliore candidatura **NON conclude** la ricerca
- Una buona candidatura **scatena meccanismi sociali e interattivi** che dobbiamo essere in grado di indirizzare e di gestire. Ad esempio:
 - a) **Reperibilità** (verificare le mail e rispondere al cellulare in maniera reattiva e puntuale)
 - b) **Referenze** (indicare email e numero di telefono dei propri referenti ed evitare l'indicazione di referenze... inopportune)
 - c) **Social network** (gestione della propria reputazione sociale nella realtà ed in internet)

IN CONCLUSIONE

- Internet è:
 - a) un mezzo di comunicazione: **è uno strumento**, non una soluzione
 - b) deve essere utilizzato con **competenza** ed **attenzione**
 - c) non può sostituire l'80% delle **altre attività necessarie** nella ricerca di un nuovo lavoro
- La realizzazione di una candidatura è **un atto unico e complesso**
- Le candidature devono essere **seguite ben oltre l'invio**
- **Prima, durante e dopo** la ricerca di un lavoro è fondamentale prestare attenzione alle proprie **relazioni sociali**

GRAZIE PER L'ATTENZIONE



Roberto Marabini - Direttore Responsabile Laboratorio.it
jobob@laboratorio.it

LAVORATORIO.IT
Quotidiano online sul mercato del lavoro