

## Ecco come evitare passi falsi nella presentazione di se stessi e del curriculum

In tasca hanno una laurea forte, di quelle che il mercato cerca, come ingegneria, chimica industriale o economia. O una specializzazione che "tira", per esempio in marketing o in qualche branca di Internet. Ma un curriculum di studi di tutto rispetto, per loro, non basta ad aprire le porte di un'azienda.

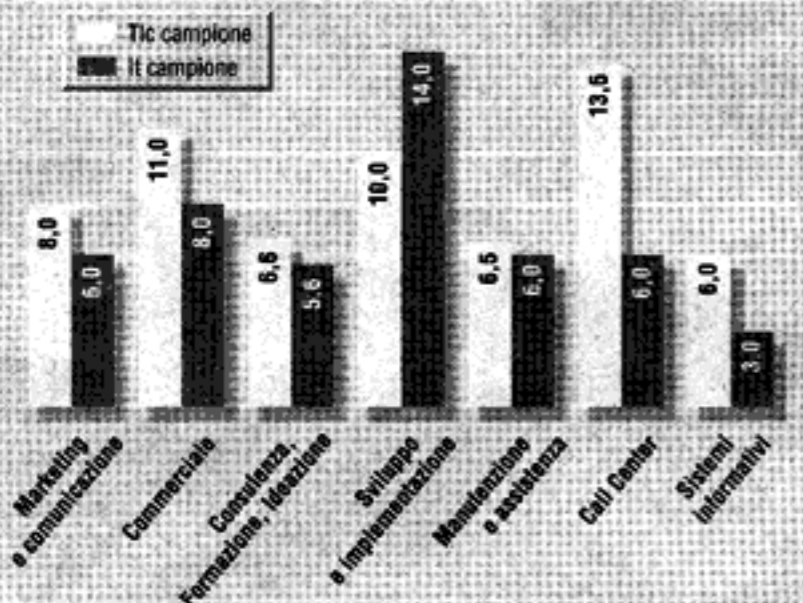
Per questi candidati il percorso classico verso il primo impiego — inserzione, invio del "cv", colloquio, «le faremo sapere» — si trasforma in una via crucis della selezione dove le stazioni si replicano all'infinito. La frustrazione cresce, la motivazione diminuisce e spesso l'energia finisce spesa nello sfogo sterile in una lettera ai giornali o nell'aula di un *career day*.

Può sembrare incredibile in un momento in cui il mercato del lavoro torna a offrire posizioni interessanti a chi ha talento e qualifiche e le aziende lamentano la carenza di materiale umano preparato. Però succede: ma a chi? Un "guru" come Daniel Goleman risponderebbe che a restare a spasso sono coloro che mancano di «intelligenza emotiva». Cioè quel bagaglio di capacità di comunicazione, adattamento, tenacia, elasticità che fanno la differenza tra un «110 e lode» e uno che poi riesce nella vita.

In fase di selezione questi sono aspetti che contano anche di più dei titoli di studio, concordano gli esperti. Per Sergio Zuppelli, responsabile dell'area ricerca e selezione e partner di Et Line e associati,

### ■ NON SOLO TECNICI NELL'ICT

Assunzioni previste nel settore Information & communication technology per aree aziendali nel biennio 1999-2000



Fonte: Elaborazione Assinform/NetConsulting/Esad-unimib - 2000

### ■ ANCHE I MIGLIORI SBAGLIANO

I cinque atteggiamenti che ostacolano la ricerca di impiego anche per i più preparati

- Non saper presentarsi al meglio nel curriculum vitae e al colloquio di selezione

- Non mostrare capacità di teamwork, interpersonali, di lavoro per obiettivi

- Avere aspettative troppo elevate per un neolaureato

- Essere poco flessibili

- Rimanere passivi in attesa di essere "cercati"

### ■ DOVE VANNO I LAUREATI

Il ramo di attività economica prevalente per gruppi di facoltà per i laureati del 1997\* (valori in percentuale)

Agrario	45,9	Agricoltura, foreste, caccia, pesca
Economico	21,3	Credito e assicurazioni
Giuridico	21,1	Consulenze legali, amministrativa e contabile
Ingegneristico	44,9	Edilizia, progettaz., installaz. Impianti
Letterario	40,1	Istruzione, formazione, ricerca
Medico	90,9	Sanità
Politicossociale	12,3	Credito, assicurazioni/commercio
Scientifico escl. farmacia	20	Istruzione, formazione, ricerca
Farmaceutico	44,3	Commercio

\* Dati relativi ai 13 atenei che nel 1997 partecipavano al progetto Almalaura

Fonte: Almalaura - Osservatorio statistico dell'università di Bologna

Ciarlo, «hanno un modo di fare antipatico al colloquio, o un curriculum vitae che non li valorizza. E nessuno li assumerebbe». Sbagliato anche dare l'idea che qualsiasi posto vada bene. «Se un candidato si dice interessato al marketing, alla comunicazione, alla contabilità — continua Ciarlo — mi chiedo: ma questa persona lo sa che cosa vuol fare nella vita? A parità di condizioni tra due buoni laureati, usciti da Bocconi o Politecnico, si sceglierà il giovane che dà l'idea di essere determinato».

Lettere di giovani con la laurea a indirizzo giusto e un

alto profilo universitario, che però non trovano sbocchi arrivano anche a Lucio Toninelli, direttore risorse umane di Ibm Italia. Per fortuna sono sempre di meno. «Solo cinque anni fa un ingegnere meccanico al primo impiego era ignaro di quel che era l'azienda e

poteva trovare frustrante occuparsi di cose diverse dall'indirizzo scelto. Oggi la tecnologia ha molto arricchito i giovani che sono più consapevoli e hanno aspettative allineate con il mondo del lavoro». Si trova a disagio invece, dice il manager, chi ha pretese irreali-

stiche. «Un laureato in economia o ingegneria con 110 e lode ha aspettative elevate — continua Toninelli — però deve rendersi conto che un profilo alto per l'azienda è solo una scommessa; che un bagaglio di conoscenze, tra l'altro frutto di un lavoro individuale

come quello che si fa all'università, non è ancora un bagaglio di competenze».

La bocciatura è certa, poi, per il candidato poco flessibile. Secondo Sergio Zuppelli gli alti potenziali hanno nel Dna la voglia di muoversi «mentre le figure intermedie — racconta — ambiscono ancora all'impiego sotto casa e preferibilmente in una multinazionale che garantisce buoni pasto, auto, telefonino. Capita che i candidati rifiutino posti buoni in aziende piccole, dove si fa un po' di tutto e sotto l'occhio del titolare». La disponibilità a spostarsi conta, fa eco Toninelli, «ma ancor di

### ■ ALL'INTERNO

■ Fioccano le offerte degli eurolavori

Pagina 46

■ Le occasioni nelle imprese che assumono

Pagina 47

■ I corsi di lingue per migliorare inglese e francese

Pagina 48

### ■ LE FACOLTÀ PASSEPARTOUT

Laureati del 1995 per condizione occupazionale nel 1998 per gruppo disciplinare e i corsi di laurea che danno maggiori opportunità (in percentuale)

Gruppo scientifico	72,0	Ingegneria meccanica	90,4	Scienze economiche e bancarie	86,8
Scienze dell'informazione	93,3	Ingegneria elettronica	94,3	Scienze statistiche	85,5
Gruppo chimico-farmaceutico	77,0	Ingegneria chimica	93,2	Economia aziendale	94,6
Farmacia	87,0	Ingegneria civile	87,1	Gruppo politico-sociale	76,9
Gruppo geo-biologico	59,8	Altri	89,4	Gruppo giuridico	52,4
Gruppo medico	57,2	Gruppo architettura	80,4	Gruppo letterario	62,0
Odontoiatria	95,0	Gruppo agrario	75,5	Gruppo linguistico	71,4
Gruppo Ingegneria	90,8	Medicina veterinaria	81,8	Gruppo insegnamento	77,0
		Gruppo economico statistico	82,5	Gruppo psicologico	67,0
		Economia e commercio	81,6	Totale	72,4

Fonte: Istat 1999

Secondo gli esperti di selezione e i responsabili delle risorse umane in azienda fanno fatica a trovare lavoro quei laureati brillanti che però mancano di «intelligenza emotiva». Proprio il bagaglio di capacità di comunicazione, adattamento, tenacia, elasticità mentale fa la differenza tra un «110 e lode» e un candidato vincente. Ma non sempre la responsabilità dell'insuccesso nella ricerca del primo impiego è dei giovani. Anche i neolaureati di talento possono rimanere a lungo inattivi. Ha infatti più probabilità di inserirsi subito chi studia in un Ateneo dotato di un servizio di «placement» dei laureati organizzato ed efficiente, con il quale le aziende tengono rapporti continui e dove preferiscono selezionare i potenziali nuovi assunti. Chi proviene da Università meno attrezzate o piccole, anche se la qualità della didattica è ottima, è svantaggiato.

più quella a fare un lavoro che non è esattamente ciò che si sognava e in cui ci è specializzati — continua il responsabile Ibm — Si può studiare marketing strategico e finire nelle televendite». Guai infine a ostinarsi e rimanere passivi in attesa del posto dei sogni «perché dopo il primo anno dopo la laurea — avverte Alessandro Ciarlo — nessuna azienda ti viene più a cercare».

Non sempre però la responsabilità dell'insuccesso nella ricerca è del candidato. Anche i giovani di talento possono rimanere a lungo «in vetrina» e non avere colpa. «Il fatto è — ammette Gianluca Ventura, responsabile selezione e sviluppo organizzativo del Gruppo L'Oréal Italia — che i grandi gruppi ricevono valanghe di curriculum vitae: nel nostro caso 15mila all'anno. Li leggiamo tutti, ma rendersi visibili in questa massa è complicato. Tanto più che il divario tra i soggetti eccezionali e i tanti 110 e lode che sono semplicemente bravi è aumentato e balza all'occhio il cv di chi parla più lingue, ha esperienze di studio all'estero, tanti interessi e competenze. Inoltre ha più probabilità di essere notato e inserirsi subito chi studia in un Ateneo che ha un servizio di placement organizzato ed efficiente, con il quale le aziende tengono rapporti continui. Le Università meno attrezzate o più piccole, anche se la qualità didattica è ottima, sono svantaggiate».

ROSANNA SANTONOCITO

società di consulenza nelle risorse umane, le caratteristiche personali sono importantissime. «Si richiedono sì la specializzazione, la competenza tecnica — dice Zuppelli — ma se la persona non sa stare in team, lavorare per obiettivi, tenere buoni rapporti interpersonali non ci siamo: queste doti sono richieste ormai da tutte le aziende e per tutte le posizioni. Persino in una selezione per una società meccanica che fa registratori di cassa cercavano tecnici e ingegneri orientati al *teamwork* e al servizio al cliente. Come farlo capire? Evidenziando nel curriculum le piccole esperienze di lavoro e qualche corso di comunicazione o tecniche di vendita».

Alessandro Ciarlo, responsabile dell'Ufficio laureati dell'Università Bocconi di Milano — dove una verifica annuale dell'esito occupazionale registra solo l'1% di senza impiego — sottolinea ancora il peso degli aspetti caratteriali. Ci sono candidati brillanti che si propongono male, spiega