

<https://www.avvenire.it/economia/pagine/ricerca-di-lavoro-come-cambia-ai-tempi-del-social>

The screenshot shows the top navigation bar of Avvenire.it with sections like PAPA, OPINIONI, ALITALIA, SIRIA, RUBRICHE, and ONG E MIGRANTI. The main article title is 'Easyhunters. Ricerca di lavoro, come cambia al tempo dei social' dated 'venerdì 6 maggio 2017'. A sub-headline reads: 'Il cv non è più sufficiente. I selezionatori controllano i profili anche per comprendere alcune caratteristiche o tratti caratteriali di un candidato'. The article features a photo of a person in a suit holding a folder, and a sidebar with social media icons (Facebook, Twitter, Google+, Email, Print). To the right, there are two smaller article teasers: 'Mi daresti il 5?' and 'Monster Arriva il "mostro" a caccia di talenti'.

## **EasyHunters. Ricerca di lavoro, come cambia al tempo dei social** *Il cv non è più sufficiente. I selezionatori controllano i profili anche per comprendere alcune caratteristiche o tratti caratteriali di un candidato*

Il cv non è più sufficiente, lo sappiamo. E, ormai, sembra non bastare più nemmeno LinkedIn. Tutti i social network – anche quelli che per natura non hanno nulla a che fare con la professione – sono usati dai selezionatori per controllare una referenza, ma anche per comprendere, ancora prima di incontrarla, alcune caratteristiche o tratti caratteriali di un candidato.

«Viviamo – spiega **Francesca Contardi**, managing director di EasyHunters, società di Ricerca & Selezione che offre servizi di recruitment digitali a elevata qualità – in un'epoca di iper-connesione, in cui tutte le informazioni viaggiano online. E i social, in quest'ottica, spesso forniscono molte più informazioni di quanto un candidato possa fare durante il colloquio e sono uno strumento indispensabile per la verifica delle informazioni fornite, delle referenze o delle competenze».

Il lavoro passa (anche) attraverso i social network. Tutto ciò che viene postato online contribuisce alla creazione della nostra identità sociale e comunica, in modo molto chiaro, cosa pensiamo o a cosa ci interessiamo. Una vetrina molto ampia, che comprende le esperienze professionali, ma anche il modo di essere e alcuni tratti della personalità di ogni candidato.

«La digitalizzazione – continua la manager – ha radicalmente cambiato anche il mercato delle risorse umane. Da un lato, non è più possibile occuparsi in modo efficace e professionale di selezione, senza affiancare alla valutazione classica del cv, anche un controllo della presenza online; dall'altro, invece, i social network diventano un database potenzialmente infinito per trovare candidati (39 milioni di italiani connessi alla rete e ben 31 milioni quelli con un account social), comprenderne le attitudini e conoscerne i valori, gli interessi e il modo in cui si relazionano online e, di conseguenza, anche offline».

I social network, quindi, rappresentano una vetrina che, se usata in modo corretto, è davvero molto potente. «Questi strumenti – conclude Francesca Contardi – possono essere utili a tutti, indipendentemente dal lavoro svolto o dal grado di seniority. Funzionano per il manager che, dopo anni di lavoro in una multinazionale, decide di fondare la sua azienda e ha bisogno di essere riconosciuto come esperto e, quindi, credibile. E naturalmente, funzionano per i più giovani che hanno bisogno di farsi conoscere: le foto del designer su Instagram, gli articoli del giornalista su un blog o su LinkedIn o, ancora, la preparazione di un piatto di un giovane chef su Youtube. In fase di ricerca, questi mezzi sono una vera e propria potenza, che se gestita male può essere un boomerang molto pericoloso».

Qualche consiglio generale per una corretta presenza online:

- Attenzione alle foto pubblicate, in particolare quelle private che ci ritraggono in momenti di relax. In questo caso bisogna evitare di lasciare il proprio profilo social completamente aperto anche a chi non fa parte della nostra lista di amici e per il mondo lavorativo pubblicare foto professionali;
- Avere contenuti coerenti: se all'interno del nostro curriculum indichiamo una serie di informazioni, come banalmente possono essere passioni o hobby, è bene che in rete – e quindi su Facebook, su Twitter – compaiano le stesse informazioni;
- Per ultimo è importante connettersi con altri professionisti, ma non bisogna diventare degli stalker. Cerchiamo di mandare richieste mirate, ma non ossessive.

Come gestire al meglio i profili:

LinkedIn:

- Evidenziare le esperienze più importanti e, se possibile, raccogliere referenze per il proprio lavoro che possano sottolineare i risultati raggiunti e le competenze;
- Aggiornare il proprio profilo costantemente e creare contenuti interessanti. Non meno importante, partecipare a discussioni all'interno dei gruppi;
- Evitare qualsiasi contenuto inappropriato, come per esempio un post per affittare una casa al mare o la foto del proprio animale domestico;
- Connettersi con altri professionisti: aiuta a mostrare la propria esperienza e le proprie passioni.

Facebook:

- Attenzione alle foto pubblicate;
- Aggiungere contatti lavorativi, solo se si vuole usare Facebook come un network professionale. In questo caso, ovviamente, occorre prestare la massima attenzione ai contenuti che vengono pubblicati;

- Attenzione alla privacy: meglio evitare di lasciare il profilo completamente aperto anche a chi non fa parte della nostra lista di amici;
- Contenuti: meglio privilegiare la qualità, piuttosto che la quantità;
- Seguire aziende e partecipare a gruppi che riguardano il proprio ambito professionale. Questo può essere un modo per raccogliere informazioni (e non presentarsi impreparati a un eventuale colloquio) e farsi notare dagli head hunters.