

Trovare lavoro. Le nuove tecnologie offrono maggiori possibilità per chi cerca un'occupazione

La selezione diventa «virtuale»

Come prepararsi per video-presentazioni e colloqui a distanza

A CURA DI
Andrea Curiat

Il Sino a qualche mese fa, a sentire molti esperti di selezione del personale, sembrava che i video-curriculum dovessero costituire il futuro del recruiting. Ma la tecnologia, nel frattempo, è andata avanti: oggi si stanno affermando nuove forme di selezione "virtuale", con video-presentazioni e video-colloqui interattivi.

Il servizio placement della Luiss Guido Carli di Roma è stato tra i primi in Italia a fornire ai propri studenti la possibilità di realizzare dei video-cv da inviare alle aziende interessate. La responsabile Lia Di Giovanni chiarisce così un punto importante: «Lo strumento è nuovo e le aziende lo guardano con interesse e curiosità, ma non può e non deve sostituire un curriculum cartaceo. Diciamo piuttosto che è un elemento in più con il quale presentarsi rispetto alle vecchie foto spillate su un foglio di carta». Quanto alle promesse del video-cv, «non sono ancora state mantenute appieno anche a causa del difficile periodo che l'economia italiana e

internazionale ha attraversato. Il mercato del lavoro italiano, inoltre, deve ancora matu-

DA EVITARE

Inutile riproporre il curriculum di carta nel filmato
Meglio invece rispondere a una domanda chiave

rare, superando le barriere culturali e tecnologiche».

A quali aziende, quindi, è opportuno inviare un video-cv oggi? La responsabile del placement Luiss risponde così: «I ragazzi dovrebbero verificare su internet quali imprese sembrano più aperte a forme di comunicazione innovative: se un direttore generale ha un profilo ufficiale su Facebook, o se una società ha inserito una video-presentazione nella sezione "Chi siamo" del proprio sito web, ebbene, questi sono già forti segnali di apertura».

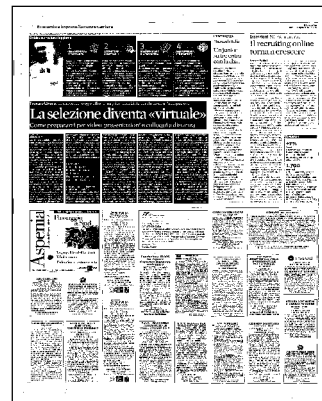
Perché i video-cv possano avere successo, però, appare sempre più probabile che debbano evolversi. Claudio Sapo-

rito, general manager della società di video-recruitment FaceCV, spiega: «Il video-cv non hanno avuto il successo che molti si aspettavano sia perché il candidato ha difficoltà a raccontare tutto il suo percorso in breve tempo, sia perché i direttori delle risorse umane non riescono a prendere appunti in tempo reale sulle caratteristiche e le competenze del candidato semplicemente guardando un video. Crediamo che sia meglio evitare di riproporre pedissequamente il cv nel filmato. Meglio preparare delle mini-presentazioni della durata non superiore ai 60 secondi, in cui si risponda a una domanda chiave significativa. Al filmato va poi abbinata una lettera di presentazione e un cv tradizionale od online».

Ma c'è anche chi si spinge oltre bocciando del tutto le comunicazioni video unilaterali in favore di una maggiore interattività. «I video-cv - commenta Marco De Candido, coordinatore area placement dell'Università Iulm di Milano - hanno due difetti fondamentali: prima di tutto sono più costosi e complessi da realizzare

rispetto ai curriculum tradizionali, ma questa differenza andrà probabilmente mitigandosi nel tempo. In secondo luogo, richiedono tempo per essere visionati: tempo che i recruiter, nella maggior parte dei casi, non hanno. Anche un filmato di due minuti è troppo lungo, se moltiplicato per le centinaia di candidati che spesso devono essere esaminati. E questo è un problema cui difficilmente si potrà trovare rimedio. Meglio allora i video-colloqui». Scettico anche Tommaso Aiello, Ceo della società di consulenza in ambito placement e recruiting **Emblema**: «Un video cv è di per sé innaturale, una presentazione sterile a un destinatario anonimo: non mi sentirei di definirlo superato, perché di fatto non è mai stato usato. Viceversa, è un dato di fatto che le piattaforme di video chat siano sempre più utilizzate come forma di pre-selezione: si tratta di colloqui bidirezionali tra due soggetti che possono realmente interagire, un mezzo di comunicare profondamente reale per quanto mediato dal web».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il video-curriculum si aggiorna



1 UNA «VETRINA» DI SOSTANZA



Apparire naturali è importante, certo, ma quando si gira un video-curriculum è meglio limitare l'improvvisazione. Prima di tutto, quindi, è bene stendere una lista dei punti che si vogliono trasmettere al recruiter che guarderà il filmato. Attenzione: non deve essere un brano da leggere in video a mo' di comunicazione presidenziale, né un discorso da imparare a memoria, ma una scaletta concreta per dare sostanza al discorso.

2 ATTENZIONE AI DETTAGLI



Bisogna curare il video-cv come fosse un colloquio di lavoro vero e proprio. Attenzione, quindi, all'abbigliamento e al background: meglio accertarsi, ad esempio, che la stanza in cui si gira il filmato sia in ordine e comunichi un'idea corretta della personalità del candidato. Lo strumento è meno informale di una visita di persona all'azienda, quindi giacca e cravatta possono essere evitati. Un paio di jeans e una camicia sono più che sufficienti nella maggior parte dei casi.

3 NON REPLICARE IL «CARTACEO»



Il video-cv deve dire qualcosa in più rispetto al curriculum. Si eviti quindi di ripetere una descrizione accurata del percorso accademico e lavorativo. Meglio comunicare la propria passione per il lavoro e tutte quelle informazioni personali che non traspiono al meglio da uno sterile resoconto curriculare. L'azienda cerca personale con una perfetta conoscenza dell'inglese? È l'occasione giusta per stupire con un paio di frasi dalla pronuncia impeccabile.

4 MAI SUPERARE I DUE MINUTI



Un recruiter chiamato a esaminare le candidature presentate da cento persone diverse non ha il tempo per visionare 10 minuti di filmato a testa. Brevi, sintetici, concisi: i video-cv non dovrebbero avere una durata superiore a 60-120 secondi (uno o due minuti). Anche per questo è importante che contengano solo le informazioni necessarie per dare all'azienda un'idea immediata delle caratteristiche del candidato.