



in collaborazione con



STRUMENTI E SOLUZIONI PER LA TUA CARRIERA

Trovalavoro sul web

Ecco i siti internet scaccia-crisi

Presentarsi di persona, consegnare il curriculum e farsi conoscere da chi si ha di fronte rimane il metodo più antico, e più usato, per trovare lavoro. Tuttavia c'è sempre un maggior numero di persone che cercano occupazione su internet, senza spostarsi da casa. Per il momento la percentuale di chi trova lavoro online si aggira sul 4%, ma sono molti di più quelli che ci provano. Attualmente oltre il 90% di coloro che ricercano lavoro sono registrati in siti quali Monster, Stepstone, Infojobs e simili, solo che la competizione alla quale si va incontro è molto forte. I siti di e-recruitment utilizzano dei motori di ricerca che confrontano le "parole chiave" all'interno del tuo curriculum vitae e le confrontano con i requisiti degli annunci. Per questo, in risposta

ad un annuncio è indispensabile inserire nel proprio curriculum una sezione "parole chiave" con i requisiti del ruolo, che ne permetta la ricerca da parte del software del sito. Proprio in virtù della forte concorrenza, esistono dei "trucchetti" per sorpassare gli altri candidati e farsi selezionare da un'azienda. Per esempio è importantissimo aggiornare ogni due settimane il curriculum inserito nel database del sito. I selezionatori, per non dover valutare centinaia di Cv, prendono in considerazione solo quelli inseriti o aggiornati nelle ultime settimane. In più, in risposta ad un annuncio interessante su internet è meglio inviare la propria candidatura immediatamente, perchè spesso gli annunci online vengono tolti una volta ricevuti un certo numero di Cv. Inoltre è spesso consigliato mandare una lettera personale, anche per posta normale, che possa mettere in evidenza la propria

vo - gli a di lavorare. Ma come agiscono sostanzialmente i siti trovalavoro? «Stepstone si occupa di recruiting online, ossia di pubblicazione di annunci di lavoro per i propri clienti (inserzionisti). Non curiamo direttamente la selezione del personale e quindi non incontriamo i candidati per colloqui e valutazioni», dice Gianluca Andraghetti, country sales manager di Stepstone. In alcuni settori, ovviamente, è più facile trovare lavoro rispetto ad altri. Secondo i dati forniti a Futura da InfoJobs la categoria "commerciale" rimane al primo posto con il 17% delle offerte. Al secondo posto troviamo il settore operaio con il 12%, seguito da quello "amministrazione e segreteria" con il 7%. I fruitori di questo tipo di siti sembrano soddisfatti. Roberto Di Prinzi, trentenne di Pescara, spiega nel dettaglio come funziona. «Io mi sono iscritto a Infojobs», racconta. «Ho messo i miei dati, il tipo di lavoro che cercavo e loro poi mi mandavano le e-mail con le varie offerte. Quando

si trova qualcosa che ti piace, clicchi e ti proponi. È piuttosto facile». Questi siti in pratica fungono da tramite: se la candidatura è accettata, si viene chiamati da qualche agenzia interinale per il colloquio. Soddisfatti del servizio? «Manca un rapporto umano vero e proprio, però almeno fanno sapere se la tua proposta è stata accettata oppure no. Il lavoro è sempre quello che cerchi perchè te lo propongono secondo le tue impostazioni», spiega Roberto. Insomma, pare ne valga la pena. Anche perchè «credo che abbiamo un bel pacchetto clienti - continua - infatti



mi arrivano parecchie richieste quasi tutti i giorni nonostante abbia già un lavoro fisso».

Valerio Pierantozzi

Rossi: "Bisogna sapersi adattare"

Nicola Rossi è il country manager di Monster.it, uno dei portali leader della ricerca di lavoro on line.

Qual è il trend nell'ultimo periodo, in particolare a Torino e in Piemonte?

«Secondo i dati del Monster Employment Index, che raccoglie e monitora le offerte di lavoro pubblicate online, il Piemonte ha visto negli ultimi mesi un calo considerevole della domanda di personale. Da agosto 2008 a oggi l'indice in Piemonte è passato da 166 a 113 punti. All'interno di questo quadro va segnalato che il 21% delle offerte viene dal settore TLC. Richiesti anche venditori (16%) e ingegneri (13%). Il settore del turismo è il fanalino all'1%. Il 50% delle richieste si rivolgono a persone con esperienza superiore ai 3 anni. Tra i settori, in ripresa mese su mese il comparto marketing e comunicazione e le costruzioni. Anno su anno cresce anche il settore della salute e della cura alla persona». Che consigli dare a chi si accinge a cercare lavoro in tempo di crisi?

«L'atteggiamento più giusto in questo difficile momento è certamente di tipo multidirezionale. Ridotte le offerte di lavoro, il candidato deve necessariamente effettuare una ricerca più capillare utilizzando strumenti diversi, da portali come Monster che mettono in relazione domanda e offerta di impiego, fino ai social network, ai blog. Ma è anche indispensabile "leggere" il mercato del lavoro attraverso la stampa, la televisione, la pubblicità, fino alla partecipazione a fiere e incontri con le aziende. Monster ha realizzato già molte fiere, portando di fatto l'online recruiting tra la gente, con manager e selezionatori che indicano la strada migliore per cercare lavoro in rete. Per iscriversi basta collegarsi al www.ilgiornodellavoro.it».

Qualche accorgimento in rete?

«Bisogna sapere utilizzare bene internet per cercare lavoro: non parcheggiare il proprio Cv in attesa che qualcuno lo noti, ma dedicare tempo alla ricerca, aggiornando il proprio profilo, curando le proprie relazioni sui social network, badando bene a cosa condividere e con chi. Per aiutare i candidati, Monster ha realizzato anche quest'anno 'Guida al lavoro' (ed. Mondadori): un manuale che fornisce indicazioni utili per usare al meglio portali, siti delle aziende, social network, blog e tutto ciò che ruota intorno all'online recruiting»



Ma ci sono professioni in ascesa

Outsourcing manager, enterprise architect e risk manager sono queste le tre professioni in ascesa per il mese di ottobre.

L'outsourcing, ossia il ricorso ad imprese esterne per lo svolgimento di alcune fasi del processo produttivo, è una pratica sempre più diffusa a livello aziendale. Si è andata quindi delineando una figura professionale specifica, quella appunto dell'outsourcing manager. Il suo compito è quello di analizzare le competenze distintive dell'azienda e identificare i servizi che possono essere 'esternalizzati'. Sarà poi sua responsabilità anche seguire la fase successiva, ossia la selezione e gestione dei fornitori e l'integrazione dei processi aziendali con quelli esterni. La formazione più indicata è quella gestionale o ingegneristica. Esistono poi dei master specifici dedicati alla gestione della filiera logistica e produttiva. Il sito

di riferimento per chi volesse saperne di più è www.outsourcingprofessional.org.

Sempre più richiesta anche la figura dell'enterprise architect, il cui ambito operativo è quello dei progetti informatici. Compito dell'IT architect, o solution architect, è la definizione del sistema informativo che deve essere realizzato. Si occuperà quindi di allineare la strategia di information technology agli obiettivi aziendali e di ottimizzare la gestione dell'informazione in base alle richieste del business e alle capacità tecnologiche. Sarà inoltre suo compito gestire i rischi associati ai sistemi IT e realizzare la pianificazione delle risorse d'impresa. Necessaria una laurea in ingegneria informatica seguita da un master specifico in enterprise architecture. Il sito italiano per maggiori informazioni è www.aipnet.it. Buone possibilità di impiego infine anche come risk manager, il professionista che svolge continuamente attività di gestione delle diverse forme di rischio aziendale. A questa figura spetta l'individuazione e l'analisi dei rischi d'impresa e conseguentemente la proposta di soluzioni sia interne che esterne. Come formazione è preferibile una laurea in economia e commercio seguita da un master in risk management. Per saperne di più: www.anra.it.

Se Internet ha rivoluzionato la nostra vita, il 96% delle persone trova ancora lavoro in altri modi. D'altro canto il 90% di chi cerca un impiego è registrato sui più importanti siti dedicati, come Monster, Stepstone o Infojobs: portali che fanno incontrare i curriculum vitae dei candidati con le richieste delle aziende, per lo più mediante un incrocio di "keywords", cioè parole di chiave. Centrare quelle giuste è già importante coi selezionatori in carne e ossa. Coi computer diventa indispensabile, in quanto ragiono per quello che sono: macchine. Nella ricerca on line la concorrenza è ancora più forte che nel tradizionale "porta a porta": bisogna metterci lo stesso impegno che ci vuole per portare le candidature in giro rispondendo alle inserzioni dei giornali e delle agenzie. Quando si inserisce il cur-

bAcheCa

riculum è meglio compilare il Cv sul form che viene proposto, piuttosto che inserire il nostro file pdf o doc: il computer lo legge meglio. Se si mettono entrambi, naturalmente, non è il caso di contraddirsi! Occorre includere le parole chiave che permettano al motore di ricerca di abbinare il nostro Cv al lavoro voluto. Compilare poi tutti i campi, anche se facoltativi: alcuni prendono in considerazione solo i Cv completi. È importante tenere fresco il curriculum, fosse solo per la data, ogni 10-15 giorni. Oltre a fare una migliore impressione, i selezionatori, per non doverne valutare a centinaia, tendono a scegliere i meno "stagionati". In risposta a un annun-

cio è bene candidarsi immediatamente. Spesso quelli online, una volta ricevuto un certo numero di candidature, vengono tolti. Se nell'annuncio è indicato il nome dell'azienda, sarebbe bene cercare il nome del potenziale futuro capo o di chi sta effettuando la ricerca, allo scopo di inviargli direttamente la lettera di candidatura. E per finire un pizzico d'attenzione sulla propria attività online: ad esempio parlare male di un proprio ex datore di lavoro sui social network o sul blog potrebbe essere dannoso perché delinea un profilo di sé polemico o poco corretto. I selezionatori vanno a "curiosare" in rete coi nostri nomi e cognomi più di quanto si possa credere, ed è meglio dar loro messaggi positivi di sé.

Nicola Ganci