Come gestire al meglio la selezione dei curricula

scritto da Lavinia Furlani | 13 Dicembre 2022



Il tempo in azienda è una risorsa scarsa per definizione; quando ci troviamo alle prese con una nuova ricerca del personale, l'extra-carico di lavoro può generare l'alterazione di quell'equilibrio che lottiamo quotidianamente per mantenere.

Oggi vogliamo darvi **qualche dritta per gestire al meglio la raccolta e la selezione dei curricula, senza perdere l'orientamento nel mare di profili che riceviamo.**
Ne arrivano quotidianamente in azienda e, se abbiamo aperto una selezione di personale, saremo probabilmente inondati per settimane da un numero di mail davvero esorbitante.
L'analisi di profili professionali comporta molto tempo e concentrazione; valutare accuratamente chi ci sta offrendo la sua collaborazione è un grande investimento di tempo, ma potrebbe rivelarsi il nostro migliore investimento!

E’ evidente che **la corretta selezione inizia molto prima della gestione dei CV ricevuti:** la corretta analisi del fabbisogno orienta infatti la buona riuscita della selezione. Ma di questo e altri aspetti della ricerca di personale parliamo in altri articoli dedicati.
Oggi vogliamo soffermarci sulla gestione della raccolta e della selezione dei CV.
Un primo aspetto riguarda i **canali da attivare per la ricerca dei profili che costituiranno la nostra rosa di riferimento.**

Attivare tutti i canali di ricerca

Le fonti della nostra selezione, o se vogliamo, gli ambiti che andremo a sensibilizzare per la raccolta di profili, devono essere il più possibile vasti e differenziati: **da annunci su siti specializzati al passaparola, dai social network, in primis LinkedIn, ad eventuali contatti con enti di formazione universitaria e specialistica.** Affinchè l’attività di scouting sia efficace, c’è bisogno di raccogliere un numero considerevole di candidature, altrimenti, avremo una scelta in una rosa molto limitata.
Non possiamo sapere da quale fonte potrà arrivare la soluzione che cerchiamo. Sarà quindi bene mantenere attivi sia i nostri canali formali che quelli informali, pur essendo sempre ben consapevoli che le segnalazioni da parte dei nostri conoscenti spesso si traducono in dinamiche dalle quali è difficile uscire, che ci fanno a volte perdere la libertà di una valutazione oggettiva e spassionata, con conseguenze spesso controproducenti.

Non avere fretta

La migliore selezione è quella fatta al di fuori di condizioni di urgenza e che non tira conclusioni affrettate. Questo principio deve guidarci in effetti, prima ancora che nella selezione dei profili, nella scelta del momento migliore per attivare la ricerca. Attendere che il problema sia conclamato

e urgente rischia di metterci in una situazione di stress che nuoce alla selezione. Poter gestire una selezione per un congruo lasso di tempo ci dà la possibilità di lasciare la porta aperta a possibili sorprese positive. In generale, se riusciamo a gestire senza urgenza anche la fuoriuscita di una risorsa chiave, **il processo di selezione parte sotto auspici migliori.**

Leggere tra le righe

Quanti CV riusciamo a leggere? E con quanta attenzione li leggiamo? Non dedicare adeguato tempo all'analisi dei CV vanifica naturalmente la buona riuscita della selezione. Alcuni CV, non ce lo neghiamo, cadono purtroppo nel vuoto, perché non abbiamo il tempo di andare al di là di ciò che risalta ad una prima lettura. **In un CV le cose che vengono scritte hanno importanza quanto quelle che vengono omesse.** Perchè il candidato dice/non dice alcune cose? Perché alcuni profili sono impostati in un determinato modo, piuttosto che in un altro? Cosa emerge, oltre ai vari titoli e alle esperienze di lavoro elencate, in termini di personalità e originalità?

Per condurre con successo un processo di selezione occorre attivare tutti i nostri sensi, incluso il sesto, l'intuito, cioè quello più difficile da allenare. **Un profilo può darci dei segnali, al di fuori di quelli che ci saremmo aspettati, ma per coglierli dobbiamo essere sintonizzati anche sulla frequenza dell'inaspettato:** se la personalità che emerge da un CV colpisce la nostra curiosità, è probabilmente meritevole di essere esaminata con cura.

Se il nostro candidato ci fa arrivare un messaggio che supera le barriere del tempo a disposizione e catalizza la nostra attenzione all'interno di un mare di proposte, ebbene certamente dimostra **capacità di comprendere i target e di scegliere strade, anche inconsuete, per raggiungerli;** caratteristica che potrebbe rivelarsi essenziale per la

posizione che vogliamo coprire.

Assistiamo da anni le cantine italiane nella selezione dei propri professionisti: se ti interessa sapere come funziona il nostro Wine Talent, non esitare a contattarci a **risorseumane@winepeople-network.com**.