

Attenti alla rete

Ricerca personale attraverso internet può sembrare utile, ma in realtà è controproducente: ecco le ragioni.

Sempre più aziende, anche piccole e medie, usano internet come strumento di ricerca per l'assunzione di personale. Il fenomeno si evolve velocemente. Dapprima, anche le società tecnologicamente più all'avanguardia, avevano e hanno le così dette 'posizione aperte' sul proprio sito. Poi, sono arrivati i portali specializzati per la ricerca del personale, generici o specialistici, e crescono in numero in modo esponenziale. Ultima frontiera, secondo me la più intrigante ma anche la più rischiosa, il reclutamento attraverso i 'social network'! In questo marasma di informazioni telematiche fatte di login e di password, di chi inserisce, chi scrive, chi riporta, chi trasmette..., si rischia di essere sommersi da migliaia di Cv ai quali non si riesce a far fronte, intasando i propri sistemi informatici.

Perché tutto questo? Semplice: internet costa poco! All'apparenza costa sicuramente meno di un annuncio e ancor meno di una società di selezione. Inoltre, internet non ha confini. Per i candidati è uno strumento interessante, pratico e di facile utilizzo. Ma sul fronte aziendale i pericoli e i rischi sono molteplici, comunque molti di più di quanti ne corre il candidato. Vediamone alcuni aspetti:

- Ricezione di troppi curriculum: la ricerca di un'azienda, anche se fatta solo sul proprio sito, spesso viene ripresa e rimessa su altri siti di ricerca e, a volte, i canali utilizzati possono essere davvero molteplici. I candidati inviano il proprio Cv senza fare attenzione a chi o per cosa si stanno candidando. Inviare una candidatura per via elettronica è più semplice, meno impegnativo e lo si può fare velocemente. Quindi, perché non farlo un po' ovunque e presso chiunque? Così, alla fine, le aziende ricevono le stesse informazioni inviate più volte dalle stesse persone. Queste informazioni, sommate a quelle che si ricevono dalle società di selezione, agli invii spontanei e alla posta quotidiana rischiano di mandare in tilt anche il più volenteroso degli utilizza-

tori. Si finisce per cancellare informazioni, non dar seguito a tutte le richieste, andare in confusione e avere i dati moltiplicati, replicati troppe volte e, nella maggior parte dei casi, i Cv non sono in linea con la ricerca del momento. Tutto questo crea parecchie difficoltà agli uffici del personale, costa energie, perdita di tempo e, non da ultimo, il beneficio che si pensava di trovare svanisce.

- Troppe fonti per un unico annuncio. Capita infatti spesso che l'azienda oltre al proprio sito utilizzi altri portali dedicati al mondo del lavoro (Monster, Catapulta, TrovaLavoro, ecc.). Questi annunci vengono poi spesso replicati dalle società di selezione e da siti di informazione. I candidati scrivono senza porre attenzione o, in buona fede, non immaginando che si tratti della stessa posizione. Altri ancora credono che inviando più volte il proprio curriculum ci siano più possibilità di essere convocati. Alla fine l'azienda riceve più volte i Cv.
- Internet viene più spesso utilizzato dalle persone più giovani. Si rischia quindi di avere una grande offerta di personale con pochi anni di esperienza e meno di chi ha profili di alto livello. Quando si tratta di esperti di settore o di specialisti, internet non è ancora il mezzo migliore. Attualmente la ricerca di un professionista di valore viene fatta con lo strumento del 'passa parola' o con ricerche mirate effettuate da società specializzate nel settore.
- I professionisti dei differenti portali non sono quasi mai dei consulenti in risorse umane. Occuparsi di ricerca e selezione del personale non è così semplice e banale. Valutare le risorse umane necessita, come in ogni settore, personale specializzato e adeguato allo scopo. Molto spesso questi portali sono realizzati da informatici che si concentrano più sugli aspetti tecnici, sui parametri di ricerca e campi per l'inserimento dei dati, schematizzando e uniformando i curriculum. Questa uniformità rende difficile indivi-



**Morena Ferrari Gamba, Senior Partner, LWP Ledermann, Wieting & Partners SA
Membro Commissione Consultiva del Consiglio di Stato per le Pari Opportunità**

duare le peculiarità e intravedere le distinzioni, rischiando di nascondere le informazioni necessarie alle esigenze dell'azienda.

- 'Social network': un mondo nuovo e insidioso, dentro il quale si possono trovare personalità interessanti ma con il grande rischio di essere fuorviati. In questi circuiti sappiamo bene che a volte le informazioni scritte non sempre corrispondono a quanto esposto oppure presentano delle situazioni e indicazioni che potrebbero arrecare più danno che bene. Infatti non tutto quello che si svolge nella sfera privata deve per forza essere conosciuto e condiviso sul fronte professionale.

Fatte queste considerazioni la domanda da porsi è: qual è il vero compito di un responsabile del personale all'interno di un'azienda? Il suo compito è quello di trovare i migliori collaboratori sia per competenze ma anche, e soprattutto, personalità adatte al ruolo, alle esigenze e alla filosofia della propria azienda. Internet può essere un fantastico strumento nella ricerca del personale ma, come per ogni altra attività, deve essere usato 'cum grano salis' per evitare un inutile sperpero e perdere di vista l'importanza della missione di un responsabile delle risorse umane. Meglio delegare e farsi supportare dai consulenti del personale per quanto riguarda la ricerca e selezione e volgere la propria azione all'interno dell'azienda per una vera 'gestione del personale'.