

IL CV NELL'ERA DIGITAL: LINEE GUIDA PER LA SELEZIONE

Il CV rappresenta il **primo contatto** tra selezionatore e candidato, il primo passo di un dialogo, di una conversazione, di una relazione tra due persone che portano con sé tutti gli stereotipi, pregiudizi e opinioni legate alle **prime impressioni** che scaturiscono da questo contatto.

Come insegna la poetessa Wisława Szymborska, il CV non è certamente lo strumento più idoneo per l'autonarrazione; la sua struttura è perlopiù rigida, il ventaglio di informazioni che ci aspettiamo di trovarci è piuttosto limitato e la forma è solitamente semplificata nell'elenco a punti. Insomma, i **gradi di libertà** per raccontare di sé in un CV sono oggettivamente pochi, ma allo stesso tempo possono essere molti di più di quelli che pensiamo.

Un CV, infatti, prima di tutto ci racconta di quanto il candidato sia riuscito a focalizzare in modo **chiaro e convincente** proprio quelle informazioni che stiamo cercando, riuscendo a produrre un documento **facilmente leggibile**, sia per quanto riguarda il lessico, sia per la disposizione del contenuto e delle immagini.

Questo ci permette di comprendere che l'aspirante è riuscito a coniugare le **competenze logiche e razionali** deputate alla stesura dei contenuti, unite ad uno **sforzo empatico e di intelligenza emotiva** che permette di sintonizzarsi sulle aspettative del selezionatore.

Sul piano strutturale, un CV è composto da due dimensioni fondamentali: **contenuto e forma**.

Il *contenuto* riguarda le **parole** usate all'interno del documento, il loro impatto informativo e il tipo di lessico utilizzato.

La *forma* è composta da tutti gli aspetti di composizione e distribuzione dei contenuti, i **colori**, la **disposizione**, le **immagini** utilizzate.

Si parte dal presupposto che **non esiste un unico CV**, ma ogni presentazione presuppone lo sforzo di **confezionare il documento più adeguato** per quella specifica posizione e per quella determinata azienda, sia che si tratti di ricerca *attiva*, cioè una candidatura spontanea, sia che si tratti di ricerca *passiva*, ovvero un'applicazione in risposta ad una call per una posizione aperta in azienda.

Riguardo ai **contenuti**, se il CV non mostra lo sforzo minimo richiesto per adeguare la presentazione alla realtà a cui ci si sta proponendo, allora forse si potrebbe inferire che la **motivazione** non sia molto elevata.

Individuare invece all'interno dei contenuti e delle skill presentate dal candidato **esattamente quelle parole che abbiamo utilizzato** all'interno dell'annuncio di lavoro o che sono riportate nella mission e nelle descrizioni dell'azienda sui portali online ci può già raccontare che quella persona si è presa il tempo per leggere con attenzione, è scrupolosa, attenta ai dettagli e dedica all'ascolto.

Se si tratta di un'autocandidatura, magari per un ruolo innovativo e su cui non abbiamo molte informazioni, è possibile riuscire a comprendere con chiarezza le esperienze, il profilo e le caratteristiche professionali del nostro interlocutore?

Il lessico utilizzato ci può dire ancora molto rispetto al candidato. Sarebbe auspicabile riscontrare nel curriculum un linguaggio sufficientemente **tecnico**, che ci permetta di cogliere l'accuratezza delle competenze dell'aspirante, ma allo stesso tempo non esageratamente forbito o dettagliato, quindi connotato da termini altisonanti ed **eccessiva verbosità**. Quest'ultimo caso potrebbe infatti segnalare un tentativo di nascondere proprie insicurezze ostentando termini aulici, o diversamente un'autostima oltremodo gonfiata, o ancora un'incapacità di adattarsi al contesto. Ovviamente può essere prematuro scartare del tutto la candidatura di una persona per questi motivi, soprattutto se le qualità tecniche e le competenze risultano compatibili con la posizione aperta, ma se si decide di calendarizzare un incontro, queste aree possono essere ulteriormente indagate all'interno del colloquio.

Forma e contenuto sono complementari e all'interno di un CV entrambi devono essere curati con la medesima attenzione, perché un ottimo contenuto perde il suo impatto se è presentato in forma inadeguata, così come una forma oggettivamente perfetta appare come un contenitore vuoto se non è accompagnata da contenuti pregnanti.



La **forma** deve colpire l'occhio, l'aspetto emotivo, preverbale ed intuitivo. A prima vista la pagina del CV che stiamo guardando deve apparire armonica, ben distribuita e suddivisa nelle sue parti fondamentali.

Andiamo per ordine: uno sguardo alla **foto** e automaticamente (volenti o nolenti) ci siamo già fatti un'idea del nostro candidato. Purtroppo, spesso si incontrano nei CV foto ritagliate da momenti sociali o di vacanza. Un candidato che cura i dettagli invece userà una foto scattata *ad hoc*, con uno sfondo neutro, lo sguardo in camera, un sorriso contenuto ma sicuro che denota serietà e disponibilità alla relazione. Cerchiamo comunque di conoscere e analizzare i nostri pregiudizi e gli



stereotipi che utilizziamo nel leggere le foto, cercando di capire quando sono utili e quando invece ci stanno spingendo fuori strada, conducendoci a conclusioni affrettate e non veritiere.

Anche i **colori** suscitano reazioni inconsce ed immediate e contribuiscono a formare il biglietto da visita del nostro candidato.

Ogni colore, infatti, racconta una storia: l'arancione è vivace, il celeste rilassante, il rosso richiama la sensazione di pericolo, il viola denota coraggio ed estro, le scale di grigi potrebbero essere un indizio di rigidità di pensiero. Il blu invece è per eccellenza il colore dell'ambito lavorativo e può farci capire che questa persona sa adattarsi ai contesti. Insomma, la scelta dei colori può dare molti indizi sulla personalità del candidato.

La **disposizione** dei contenuti è gradevole da osservare quando è ariosa. Le parole che descrivono il candidato non devono essere troppe, basta che siano quelle giuste. Ottime capacità di sintesi, di autovalutazione e di orientamento nel contesto possono essere segnalate dalla presenza all'inizio del documento di un elenco puntato che dia un'idea immediata delle **skills** riassuntive del candidato. Ovviamente le skills devono essere adeguate alle circostanze, alla posizione aperta e al ruolo professionale da ricoprire.

Di seguito dovranno essere elencate le **esperienze lavorative** dalla più recente alla più antica. Diamo per scontato che ognuno può aver svolto diversi impieghi durante la propria carriera professionale, ma non tutti devono avere una correlazione con il lavoro per cui si sta svolgendo la selezione, quindi non devono per forza essere riportati. Invece, un elenco asfittico di esperienze slegate tra loro potrebbe indicare una confusione negli obiettivi e nelle aspirazioni del candidato, il quale potrebbe non essere ancora riuscito a dare una forma al proprio percorso professionale.

In ultima analisi, tanto nella forma quanto nel contenuto la risposta suscitata dal CV in esame è vivacità, curiosità, interesse, o invece confusione, incomprensione e noia? Proviamo a rispondere anche a queste domande, ovvero, quelle appartenenti all'effetto epidermico ed emozionale che ci ha dato quel dato documento al fine di raccogliere ulteriori indizi riguardo la personalità del candidato.