



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

COSP

Centro per l'Orientamento allo Studio e alle Professioni

7 giugno
2023

**INCONTRI DI ORIENTAMENTO
AL LAVORO**

La candidatura efficace: il curriculum vitae

A cura di **Emiliano Santini**

Responsabile Ufficio Orientamento Post-Laurea e Placement

COSP - Centro per l'Orientamento allo Studio e alle Professioni



LA STATALE
Career Service

A cosa serve il Curriculum Vitae?

A presentarti al meglio ...

Che cosa so?

Che cosa so fare?

Chi sono?

... per ottenere un colloquio di lavoro



Come si scrive un «buon» CV?



Il **tempo medio di lettura** che un selezionatore dedica ad un CV è di **30 secondi**



Quindi:

- cura la **formattazione**
- cura l'**ordine** delle informazioni
- evidenzia i **punti di forza** e le **parole chiave**
- usare un **template semplice e lineare**
- non inserire informazioni importanti o i recapiti **nell'intestazione e/o nel piè di pagina**
- **non inserire tabelle, caselle di testo, immagini**
- **non utilizzare caratteri speciali**

Il CV deve essere:

- **SINTETICO** 1 o 2 pagine
- **CHIARO** sia nei contenuti che nella struttura
- **PERSONALIZZATO** deve tenere conto del destinatario



Il processo ideale di creazione di “buon” Curriculum Vitae

- **Costruzione di un progetto professionale**

Cosa? (professioni, settori, ecc.)



- **Individuazione delle realtà/opportunità di interesse**

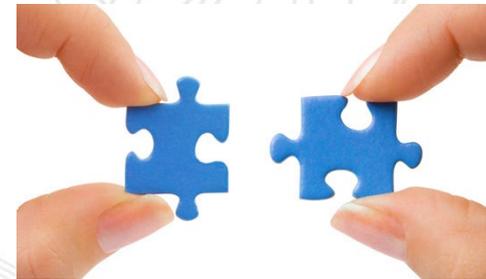
Dove? (aziende, associazioni, ecc.)



- **Creazione di un CV «ad hoc»**

Personalizzazione: esperienza, motivazione, competenze, ecc.

Perché l'azienda dovrebbe scegliere te?



Cosa non può mancare in un “buon” Curriculum Vitae?

- INFORMAZIONI PERSONALI
- ISTRUZIONE E FORMAZIONE
- ESPERIENZE LAVORATIVE/PROFESSIONALI
- CONOSCENZA LINGUE STRANIERE
- COMPETENZE INFORMATICHE
- INFORMATIVA PRIVACY



INFORMAZIONI PERSONALI

FOTO SI O
FOTO NO?

- ✓ Residenza e domicilio
- ✓ Telefono
- ✓ Email
- ✓ Luogo e data di nascita
- ✓ Patente e se automuniti
- ✓ Social Network *professionali*
- ✓ *Varie (a seconda dei casi)*



ISTRUZIONE E FORMAZIONE

- ✓ SI - Dottorato di ricerca, Master, Lauree e Diploma
- ✓ SI - Erasmus
- ✓ SI - Abilitazioni professionali (se coerenti)
- ✓ NO - Corsi di lingue/informatica
- ✓ NO - Corsi di vario genere (tranne eccezioni)

- ❑ ORDINE CRONOLOGICO INVERSO

- ❑ COMPLETEZZA DELLE INFORMAZIONI



ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Da settembre 2021 ad oggi

Iscritto/Laureando al **Corso di Laurea Magistrale in Lingue e culture per la comunicazione e la cooperazione internazionale**

presso l'Università degli studi di Milano

Media esami: **28/30**

Data prevista di laurea: ottobre **2020**

(Voto di laurea / Titolo della tesi)

*Esami caratterizzanti
Curriculum scelto*

Lingua straniera I e II, Sistemi giuridici comparati, Lingua italiana per stranieri, Diritto commerciale comparato, ecc.

Luglio 2021

Laurea Triennale in **Mediazione Linguistica e Culturale** presso...

Dove - voto - ecc.

Luglio 2018

Maturità Linguistica conseguita presso ...



ESPERIENZE LAVORATIVE/PROFESSIONALI

- Esperienze **LAVORATIVE**
valorizzando quello che può interessare al selezionatore
- Esperienze **PROFESSIONALI**
stage, tesi in azienda, ecc.
- Altre esperienze **SIGNIFICATIVE**
Attività associative, volontariato, attività sportiva, ecc.



ESPERIENZE LAVORATIVE/PROFESSIONALI

*Da marzo 2022
a settembre 2022*

*Attività e
responsabilità*

Ufficio Stampa

Stage presso Consulado General de la República Argentina di Milano

Attività e competenze Supporto all'ufficio stampa per tutte le attività relative alle attività del Consolato:

- gestione ed organizzazione di incontri istituzionali ed eventi;
- supporto a tutte le comunicazioni (orali e scritte);
- gestione delle VIP visits per il distretto Nord Italia.

Descrizione competenze tecniche

Oltre alle competenze tecniche acquisite nel settore, lo stage mi ha permesso di migliorare moltissimo le mie capacità Linguistiche, soprattutto in un contesto lavorativo.

Ho lavorato in gruppo ma anche autonomamente, seguendo con successo alcuni progetti che richiederanno una minima supervisione ed il coordinamento di piccoli gruppi.



LINGUE STRANIERE E INFORMATICA

- **CONOSCENZA LINGUE STRANIERE**

- Autovalutazione del livello di conoscenza
Inserire qui certificazioni, corsi, soggiorni all'estero, ecc.

- **COMPETENZE INFORMATICHE**

- Autovalutazione del livello di conoscenza dei diversi sistemi operativi, programmi, banche dati, ecc.
Inserire qui certificazioni e corsi.



Privacy

In Italia

inserire **SEMPRE** nel CV l'autorizzazione
al trattamento dei dati personali

“Ai sensi del D.Lgs.196/2003 e del GDPR (Regolamento UE 2016/679) autorizzo al trattamento dei miei dati personali”



L'ultimo «check» prima dell'invio



Le informazioni sono aggiornate?



Ho riletto il CV? (*evitare errori ortografici e di battitura!!!*)



Le informazioni che ho deciso di inserire sono chiare e complete?



Ho valutato le esigenze informative del mio destinatario?
ho indicato i tempi e la disponibilità ad iniziare a lavorare?
ho indicato se sono disponibile a trasferte/trasferimenti?



Ho salvato il cv in FORMATO PDF?



Ho inserito l'autorizzazione per la privacy?



Le Soft Skills

In cosa **SEI BRAVO**?

Grazie a quali esperienze?
Chi lo dice?
ESEMPI

Quali aggettivi ti possono descrivere?
Diamo un nome ai nostri **PUNTI DI FORZA**
ed inseriamoli nel CV!



Competenze “personali”

Capacità di ragionamento

Problem solving
Analisi
Visione strategica
Orientamento al business
Pensiero strategico

Relazioni interpersonali
Comunicazione
Gestione di team
Lavoro di gruppo
Leadership
Ascolto

Capacità interpersonali

Capacità d'innovazione

Curiosità/open minded
Innovazione
Pensiero out of the box
Flessibilità

Capacità gestionali

Iniziativa
Proattività
Orientamento ai risultati
Decision Making
Organizzazione e Programmazione

Capacità emozionali

Energia
Tenacia
Gestione dello stress



Dalla Digital Reputation al Personal Branding

Crea il tuo «**Marchio personale**» (**personal branding**) per comunicare i tuoi punti di forza e tutto ciò che ti rende **UNICO/A**, in ottica professionale questo aumenterà le tue occasioni di trovare nuove opportunità lavorative!



Ps: Il personal branding è **fondamentale** per il social recruiting



Il social recruiting

L'attività di ricerca e selezione di candidati attraverso l'utilizzo di **social network**

Per l'azienda è utile per:

- **farsi conoscere e apprezzare** come potenziale datore di lavoro;
- **trovare informazioni sui candidati** e contattarli;
- **pubblicizzare le proprie opportunità** di lavoro.

Social networking professionale

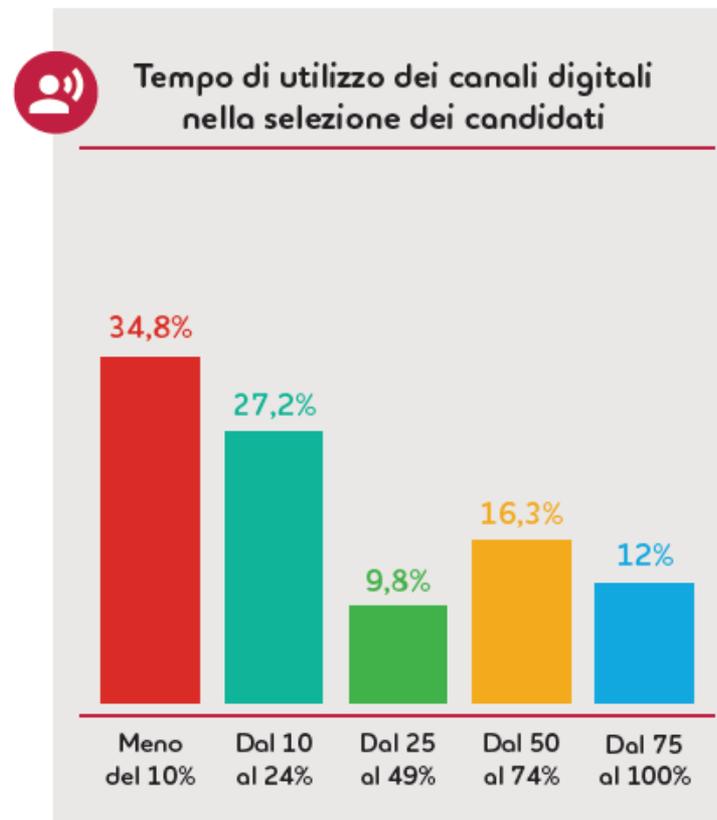
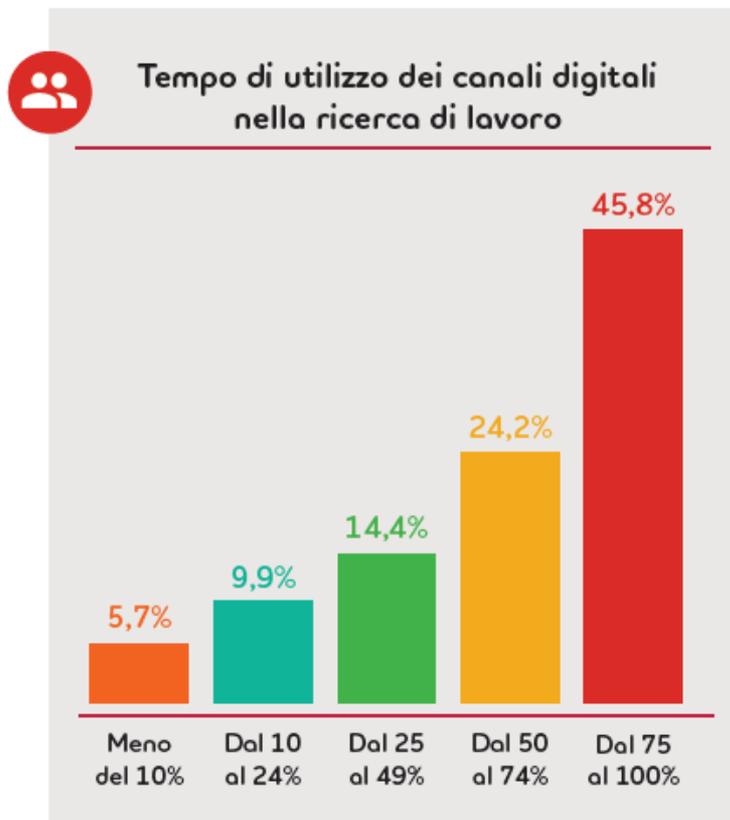
Le aziende sono fatte di persone **e queste persone sono sui social!** (*Dipendenti come Brand Ambassador*)



Il social recruiting

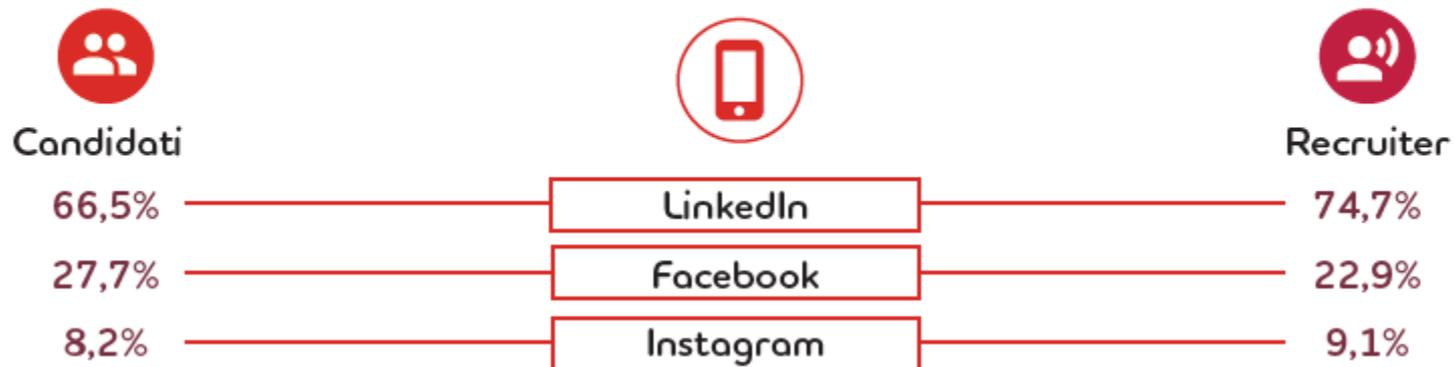
Quali sono le nuove tendenze del mondo del lavoro nell'ambito del Social Recruiting?

Indagine Adecco 2021 su 7.633 candidati e 126 recruiter



Il social recruiting

Percentuale di utilizzo dei Social Media a scopo professionale



Il 30% dei candidati usa i Social Media come canale per candidarsi alle offerte lavorative e il 19% ha ricevuto un'offerta tramite i social.

Il social recruiting



Aspetti rilevanti nella valutazione di un candidato sui Social Media

- 1° →  Esperienza professionale
- 2° →  Tratti di personalità che emergono dal profilo
- 3° →  Contenuti postati
- 4° →  Referenze o commenti postati da altri
- 5° →  Hobby e interessi personali
- 6° →  Premi e riconoscimenti professionali
- 7° →  Informazioni personali (es. età, stato civile...)
- 8° →  Fotografie / Numero di contatti

I recruiter che dichiarano di essere stati influenzati negativamente dalla Digital Reputation di un candidato sono il 30,8%. Il motivo prevalente è la **pubblicazione di informazioni che contraddicono quelle riportate nel CV.**

A questo proposito, più della metà dei candidati ritiene che le informazioni pubblicate attraverso i Social Media non permettano a sconosciuti di farsi un'idea corretta su di loro.



L'importanza del networking

Cos'è il Networking?

E' la capacità di creare, gestire e sviluppare nel tempo una rete di **relazioni autentiche** (personali e professionali) basate sulla **fiducia reciproca e sul reciproco supporto**. L'obiettivo è diventare **costruttori di relazioni** (non opportunismo)

A cosa serve il Networking?

- Conoscere persone
- Aprirsi nuove opportunità
- Chiedere supporto e assistenza a persone «esperte»
- Fornire supporto e assistenza ad altri in qualità di persone «esperte»
- Condividere esperienze e arricchirsi
- Entrare potenzialmente in contatto con chiunque nel mondo
- Consolidare il proprio personal branding



LinkedIn

Contenuti

- Definisci il tuo ambito di competenza
- Genera contenuti coerenti
- Esprimi i tuoi valori professionali attraverso post, tagga aziende e contatti utili

The screenshot displays a LinkedIn profile for Richard Branson. The 'In primo piano' (Featured) section includes a 'Newsletter' card with a portrait of Branson and an 'Ask Richard' card with a video thumbnail. The 'Attività' (Activity) section shows two posts: one from 21 hours ago about an interview with Holly and DASH Water, and another from 1 day ago celebrating a book by pilot Silva McLeod. The profile has 19,794,581 followers and navigation buttons for Post, Comments, Video, Immagini, Articoli, Newsletter, and Eventi.

LinkedIn

Database

- Utilizza i filtri per individuare persone, offerte di lavoro, aziende e molto altro
- Usa le offerte di lavoro per capire quali competenze e quali parole chiave sono utilizzate da chi è già nel mondo del lavoro
- Chiedi consigli ai tuoi contatti
- Analizza il percorso (professionale e di studi) dei profili di tuo interesse



Intelligenza artificiale e recruiting

AI (Intelligenza artificiale): Sistemi informatici, incorporati in hardware e/o software, che adottano un comportamento intelligente e interagiscono con l'ambiente circostante, con un grado variabile di autonomia, per raggiungere specifici obiettivi. (AI debole, forte o super AI).

Machine learning: Sistemi informatici che migliorano con il tempo grazie alla capacità di auto-apprendere per imitare il comportamento umano. L'algoritmo viene "educato" in modo che possa apprendere in maniera autonoma a partire da differenti situazioni ambientali.

ATS - Applicant tracking system: Applicazione software che consente la gestione elettronica delle esigenze di reclutamento e assunzione. L'AI si integra negli ATS.



Intelligenza artificiale e recruiting

A cosa serve:

- **Automatizzare e accelerare** i processi supportando e ottimizzando il lavoro svolto dai recruiter tramite l'utilizzo di algoritmi di machine learning e tecniche di data analysis
- Offre **suggerimenti di assunzione** sulla base dei dati
- Riduce il carico di lavoro dei team HR, **supportandoli nella fase di sourcing e verifica** dei candidati
- Permette di avviare conversazioni tramite **chatbot**, per migliorare l'esperienza del candidato
- Consente un **maggior contatto umano** fra recruiter e candidati e la costruzione di una relazione di valore con i candidati
- **Riduce i bias** (se progettati per essere equi nella valutazione)



Intelligenza artificiale e recruiting

In cosa si concretizza?

- **Multi-posting degli annunci** sulle varie bacheche (sito aziendale e job board) e social recruiting
- Piattaforme per **interviste video** (videocolloqui);
- Questionari di **pre-screening**
- **Organizzazione dei CV, video CV e dei colloqui**
- Estrazione delle informazioni, **Parsing CV e Matching semantico**
- **Anonimizzazione dei CV**
- Screening delle candidature - **scoring dei candidati** e creazione di un ordine di preferenza dei CV ricevuti



Intelligenza artificiale e recruiting

In cosa si concretizza?

- **Profilazione dei candidati, mappatura delle soft skills e costruzione di un modello di affinità** con la posizione aperta e con i valori aziendali (bot interview, che permettono di rilevare dalle risposte fornite dati psicometrici e cognitivi)
- **Analisi comportamentale** tramite i social network
- **Attività predittive (big data analysis)** → modello “if / then”
- Invio di comunicazioni automatiche in base allo status delle persone candidate tramite l'utilizzo di mail, SMS e **chatbot** (per interagire in tempo reale)
- **Recording delle metriche di reclutamento** (canali, costi, tempi, valutazione performance, errori)
- **Onboarding del neo-assunto**



Intelligenza artificiale e recruiting

I rischi:

- **Discriminazioni codificate (“bias”)** - scarsa rappresentatività nei team dedicati, “allenamento” errato dell’algoritmo, (raro) malfunzionamento del sistema di IA.
- **Conformismo imposto** - effetto appiattimento delle performance su modelli prestabiliti
- **Sorveglianza** - sensazione di soggezione nei candidati, i quali non sanno se e come le loro condotte presenti e passate verranno valutate dalla macchina
- **Effetto “black box”** - gli algoritmi di machine learning possono ricercare schemi e correlazioni e assumere decisioni inspiegabili secondo la logica umana

