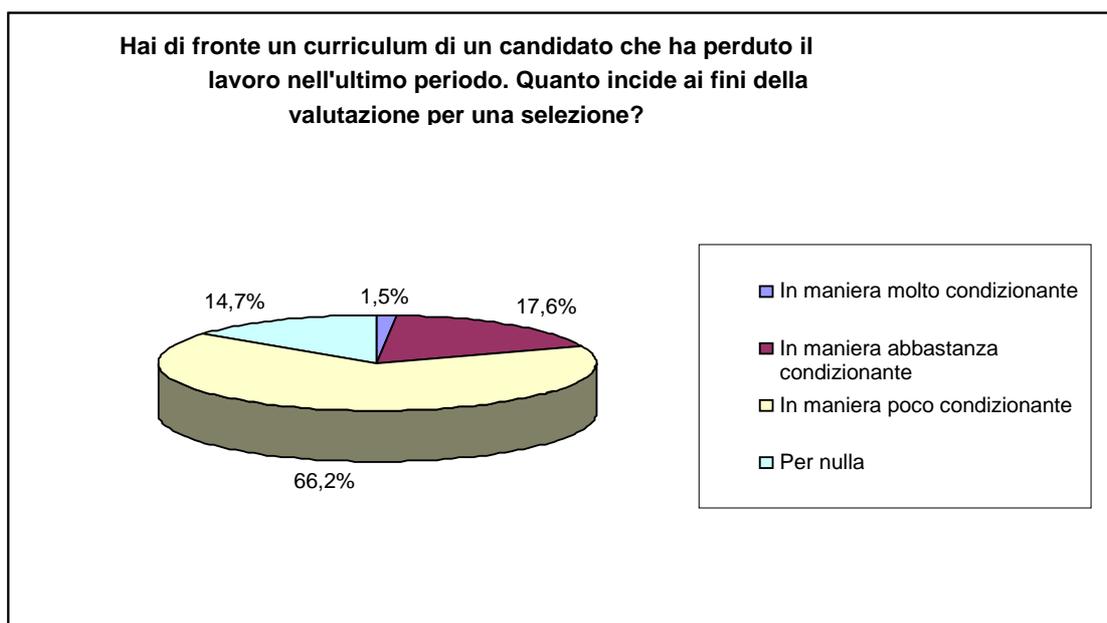


LA CRISI E IL CV, COME COLMARE IL GAP

Milano, 30 Settembre 2009 – G.I.D.P./H.R.D.A., Associazione Direttori Risorse Umane (www.gidp.it) network di 2350 imprese di medio/grandi dimensioni in collaborazione con il Dott. Federico Pace di Repubblica.it, ha sottoposto a 68 Direttori delle Risorse Umane una mini indagine, volta a comprendere le reazioni e i comportamenti dei Direttori HR nei confronti dei candidati che sono stati licenziati, rivelando anche le attività più utili ai candidati per colmare il gap temporale.

In questo momento di crisi, accade più frequentemente che i Direttori Risorse Umane si trovino durante la selezione di fronte ad un candidato che è stato licenziato. Questo è il motivo che induce i Direttori HR a non avere nessuna remora di fronte al CV di una persona che ha perso il proprio posto di lavoro: si riscontra che ai fini della valutazione per la selezione ciò incide in maniera poco condizionante per il 66,2%, in modo abbastanza condizionante per il 17,6%, per nulla condizionante per il 14,7%, in maniera molto condizionante solo per l'1,5%.



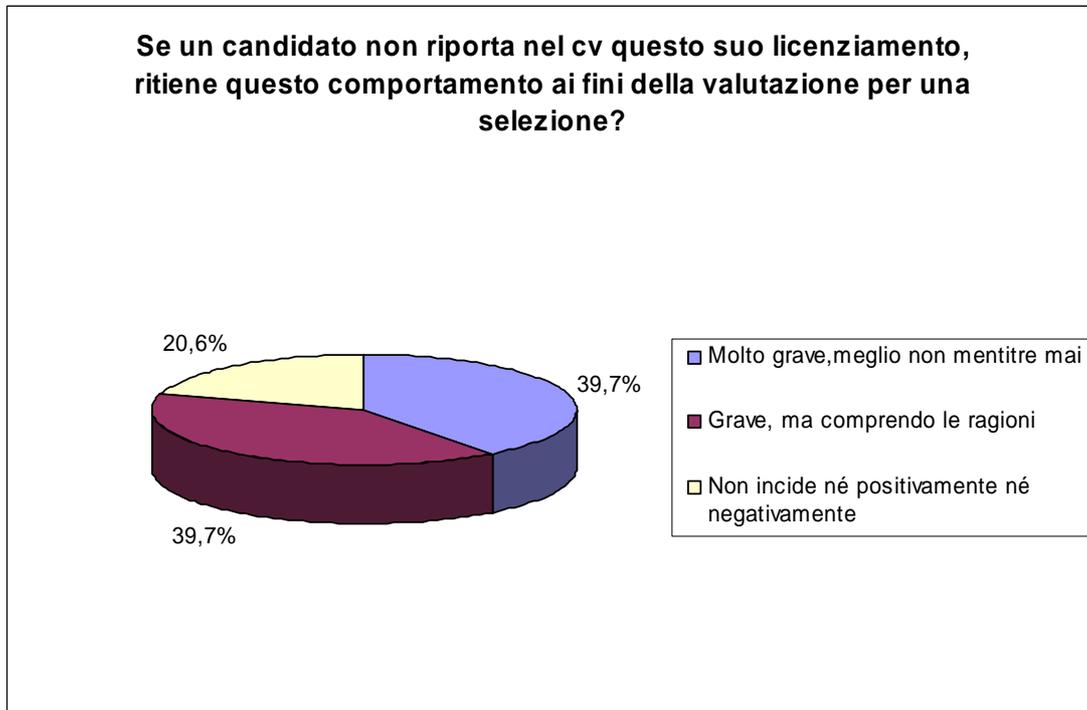
È interessante, inoltre, comprendere se è opportuno o meno che il candidato riporti esplicitamente all'interno del CV l'avvenuto licenziamento.

Il 39,7% dei Direttori HR afferma che, ai fini della valutazione, una voluta dimenticanza da parte del candidato nel riportare il licenziamento nel CV può incidere in maniera molto grave (in quanto è meglio non mentire mai); il 39,7% considera grave il fenomeno, ma tuttavia comprende le ragioni che spingono i lavoratori a questa scelta; per il restante 20,6%, invece, ciò non incide né positivamente né negativamente.

Molto importante e abbastanza importante (rispettivamente per il 47% e 33,8% dei Direttori del personale) che i candidati che hanno perso il posto di lavoro spieghino la motivazione del loro licenziamento nella lettera di presentazione o nel CV. Soltanto l'8,9% rivela che serve a poco o non serve per nulla (il 10,3%) spiegare le motivazioni del licenziamento. È certamente

opportuno essere imprenditori di sé stessi, "sapersi vendere sul mercato", ma dall'altro lato essere sinceri e onesti, caratteristiche queste che vengono considerate positivamente.

È preferibile spiegare le ragioni del proprio licenziamento nella lettera di presentazione per il 73,6% dei Direttori HR, nel CV per l'11,7%, soltanto l'8,8% pensa che sia opportuno avvisare con una telefonata e il 5,9% pensa che siano indifferenti gli strumenti che si utilizzano: è molto probabile che i Direttori del personale ritengano sia più valido e opportuno discutere della carriera lavorativa e del licenziamento direttamente nel colloquio.



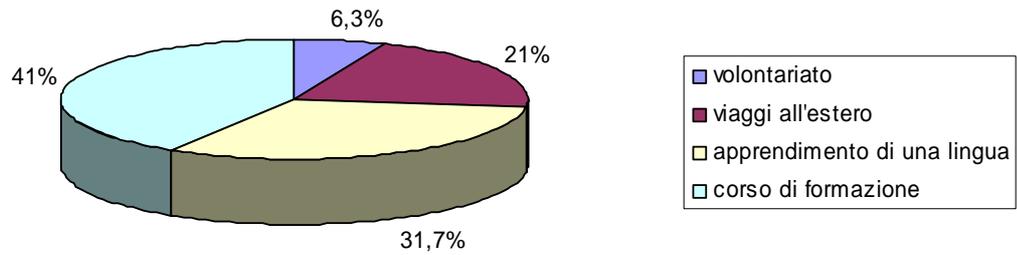
Dal punto di vista dei Direttori HR il modo migliore per un candidato under 30 di colmare il gap temporale – che intercorre tra il momento in cui si conclude il lavoro e quello in cui si riesce a trovarne un altro - è di tenersi sempre attivo e aggiornato attraverso dei corsi di formazione (per il 41%) e l'apprendimento di una nuova lingua (per il 31,7%). Il 21%, invece, dei Direttori HR considera importante effettuare dei viaggi all'estero, grazie ai quali si ha modo di imparare meglio una lingua straniera, ma anche di trovare nuove opportunità; il restante 6,3% ritiene che anche le attività di volontariato possano essere un utile momento di contributo e di aiuto alla comunità.

Per i candidati over 45 il modo migliore per colmare il gap temporale è ricorrere ad un'attività commerciale o imprenditoriale (per il 39,8% dei Direttori HR), in quanto può dare sia un contributo formativo che economico; i corsi di formazione sono invece importanti per il 34% - valore sicuramente elevato - l'apprendimento di una lingua per il 18,4%, il volontariato soltanto per il 5,8% e i viaggi all'estero soltanto per l'1,9%, percentuale bassa che deriva dal fatto che, data l'età (over 45), è più difficile che il candidato riesca a trasferirsi con facilità avendo magari una famiglia e dei figli.

Elena Carinelli, Roberta Scrosati
PR/Comunicazione G.I.D.P.
tel. 02.86984813
fax 02.80299369
www.gidp.it

Paolo Citterio
Presidente Nazionale Associazione Risorse Umane G.I.D.P./H.R.D.A.
Tel 335.206904
paolo.citterio@libero.it

Quale ritiene che per un candidato under 30 sia il miglior modo per colmare questo gap temporale?



Quale ritiene che per un candidato over 45 sia il miglior modo per colmare questo gap temporale?

