

Perché? Considerazioni a margine di un annuncio di ricerca di personale.

L'annuncio, pubblicato su un importante quotidiano, indica alcuni paletti per lo screening delle candidature: ingegnere di estrazione impiantistica, esperienza di start di una business unit e delle problematiche del licensing, competenze gestionali e commerciali, inglese ottimo. Complessivamente il profilo di una candidato di elevato spessore professionale e personale. I curricula inviati per e.mail sono oltre 150 nel giro di pochi giorni, circa il 15% di ottimo livello. Nonostante l'annuncio sia chiaro ed esauriente almeno il 15% delle risposte risultano chiaramente e marcatamente non allineate con quanto richiesto.

Perché? Si pone l'interrogativo di spiegarsi perché diversi candidati rinuncino ad impiegare la propria intelligenza, le caratteristiche capacità cognitive per riconoscere che i propri requisiti sono abissalmente differenti da quanto richiesto e parliamo di candidati il cui curriculum è esposto con chiarezza, professionalmente descrive un percorso professionale convincente e tutti dichiarano di avere un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, da più anni.

Ecco i dati essenziali di un campione di questi candidati.

- 1 - 38 anni, scienze politiche donna, dirigente di azienda di comunicazione.
- 2 - 32 anni, laurea in scienze motorie, direttore di un centro sportivo.
- 3 - 37 anni, perito capotecnico, account di compagnia aerea.
- 4 - 37 anni, donna, laurea in giurisprudenza, responsabile amministrativa.
- 5 - 35 anni, laurea in economia, account vendita servizi documentali.
- 6 - 41 anni, laurea in economia, responsabile commerciale di azienda tipografica.
- 7 - 39 anni, ragioniere, area manager vendita piccoli elettrodomestici.
- 8 - 50 anni, laurea in lingue straniere, settore alberghiero.
- 9 - 38 anni, ragioniere, venditore prodotti odontotecnici.
- 10 - 28 anni, laureato DAMS, addetto recupero crediti.

Riformuliamo la domanda: cosa spinge questi candidati a proporsi per raggiungere un obiettivo così distante dalle proprie capacità? Cosa si nasconde dietro questo comportamento ad una prima osservazione così " irrazionale"?

Proviamo ad avanzare alcune ipotesi.

La *sfida*. Nell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro alcuni candidati interpretano una competizione con chi dispone del potere di valutarli, quasi una sfida che il candidato spesso spera di vincere usando come arma un'immagine complessiva di sé irrealistica, di chi presume di potercela fare o almeno partecipare alla gara della selezione. Al limite, appunto, partecipare, meglio ancora vincere, comunque una forma di propensione al rischio dettata da inconsapevolezza, rimozione di una elementare razionalità o buon senso. *Io ci provo, non costa niente.*

L'*idealizzazione*. Una variante della sfida, nel senso che l'annuncio letto sul quotidiano funziona da stimolo che induce l'illusione di poter conquistare una vita di lavoro diversa, superando con un balzo la distanza tra la professionalità posseduta e quella

richiesta,realizzando automaticamente senza alcun sacrificio quello sviluppo professionale quasi sempre offerto come motivazione chiave delle proprie insoddisfazioni lavorative.Idealizzazione a cui il candidato ricorre per disimpegnarsi dal restare con i piedi per terra,una pausa concessa allo stress del quotidiano confronto tra bisogni e desideri e condizioni della realtà esterna.

L'attivismo. Se ci soffermiamo un momento a rappresentare il mercato del lavoro come un contenitore ridondante di varie opportunità ma spesso poco intelligibile e a volte pure mistificante,ma un contenitore in cui tuttavia è importante essere presenti e starci dentro inviando il proprio curriculum (decisione facilitata dalle tecnologie informatiche) possiamo trovare un'altra spiegazione al gap tra requisiti richiesti e requisiti offerti. Perché si coltiva anche la speranza di un'occasione,inaspettata e fortunata,che potrebbe migliorare la tua vita senza particolare sforzi,donde l'affidarsi al Caso,le iniziative irrequiete in alternativa alla stasi di un lavoro ormai usurante,l'agito al posto del pensato.

Lo *specchiarsi*.L'annuncio,che contiene e descrive alcuni tratti delle mie esperienze e identità personali,costituisce in certi casi l'occasione per osservarsi,rispecchiarsi,fare il punto su chi sono e cosa ho fatto finora,fermarsi un istante a fare un bilancio di me stesso,uscire dalle righe per dire a me stesso chi sono. Qualcosa di opposto all'attivismo,un parlare più a se stesso che al futuro,potenziale datore di lavoro,quasi il bisogno di mettere a fuoco la propria identità comparandola con un'altra,stupenda,il miraggio e traguardo che il candidato vorrebbe raggiungere,spesso quando l'età induce a pensare che le speranze di cambiamento della propria vita professionale si stanno affievolendo.

L'esperienza ci conferma e rassicura che tutte queste spiegazioni contengono una parte di verità,ma quella più plausibile riteniamo sia un'altra.

Sempre più frequentemente nei curricula alla descrizione di dove e con quali compiti il candidato ha lavorato ,ci si sofferma e dilunga non solo a descrivere le proprie conoscenze,esperienze ed interessi ma anche,e come trend soprattutto e con toni anche enfatici,il possesso elevato di quelle capacità manageriali (il lavoro di gruppo o la leadership,l'iniziativa o la determinazione,etc.) ormai assunte a valore di must e successo,mettendo in ombra l'apporto di specifiche conoscenze tecnico-professionali. Un fenomeno tanto più frequente nei casi come quello di questo annuncio in cui il titolo della posizione che apre con caratteri più grandi l'annuncio,cioè *Responsabile di una business unit*, tende a facilitare l'identificazione immediata e totalizzante con quello della figura di un gestore di una qualsivoglia unità organizzativa e operativa,lasciando sullo sfondo il peso e la rilevanza competenziale di quelle conoscenze indispensabili per poter candidarsi efficacemente a ricoprire la posizione proposta.

A tale proposito è interessante notare che i curricula dei migliori talenti sono formulati oggi sempre più in termini di *risultati* conseguiti,sorvolando sui compiti e le qualità del carattere,nella consapevolezza che il risultato è combinazione dei due fattori,tra loro interrelati. Ci si presenta,cioè,sottolineando quanto a consuntivo si è fatto piuttosto che a preventivo si proponeva di poter raggiungere.

D'altronde in una cultura del lavoro in cui al centro dell'attenzione c'è la *flessibilità* non è illogico che il peso delle doti di personalità risulti prevalente e prioritario rispetto alla professionalità tecnica ,inducendo in qualche modo in chi cerca un nuovo lavoro attese inconsistenti di cambiamento del proprio status professionale,in cui la disponibilità a mettersi in gioco del candidato renda fantasmatici i fondamentali del processo della selezione.

Rinunciando ovviamente a considerare questo campione di candidature,presenti d'altronde in ogni selezione,come ascrivibile ad un segmento di "devianza",ci si può invece chiedere in

che misura ciò risenta di un certo clima culturale (l'identità liquida direbbe Bauman) affermatosi nel mondo del lavoro ,propenso a sottolineare nell'impiego delle risorse umane più il valore dei requisiti di personalità che di quelli propri della cultura professionale.

L'associazione sempre più diffusa del concetto di flessibilità a quello di precarietà (e viceversa) rafforza inoltre un clima culturale premiante,nei luoghi di lavoro, l'integrazione e coesione sociale, riservando all'istruzione un ruolo secondario,non tanto nella concreta operatività quotidiana,quanto nella rappresentazione e modellistica di funzionamento delle aziende vincenti.

Altrimenti come spiegarsi che un venditore di prodotti odontotecnici o un addetto recupero crediti si propongano, candidamente e lealmente, in una selezione di certificata qualità per concorrere a ricoprire la posizione di responsabile di un'unità ingegneristica che dovrà occuparsi di manutenzione di sofisticati impianti industriali?