

# Enhancing career management skills through the development of personal brand

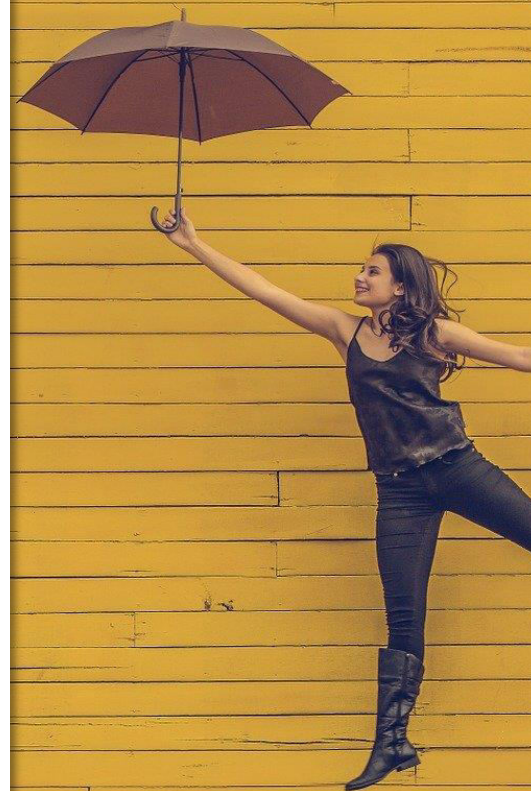
**IO1A4\_MODULE\_NETWORKING  
\_ITALIAN**



**BRAND4CAREERS**

---

Authored by: UNIMC  
Project Number: 2020-1-UK01-KA226-HE-094634



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

## RICERCA DEL LAVORO

### DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ

Trovare un'occupazione adeguata è di estrema importanza non solo per motivi economici, ma anche perché l'occupazione ha ulteriori funzioni, come quella di fornire alla persona un significato, una struttura, un coinvolgimento sociale, uno status, un'identità, uno sviluppo personale e una crescita professionale (Van Hooft et al., 2021). Tuttavia, il processo di ricerca del lavoro è complicato e stressante e molte persone non sono preparate ad affrontarlo. Secondo alcuni studi, la probabilità di trovare un impiego dipende dall'intensità dei comportamenti di ricerca del lavoro; una persona deve credere di avere le competenze e le capacità per farlo (Dahling et al., 2013; Crayne, 2020).

La ricerca di lavoro è un processo finalizzato all'individuazione e al perseguimento di opportunità lavorative e ciò avviene attraverso una serie di azioni, comportamenti dedicati alla preparazione.

L'intensità della ricerca di lavoro influisce significativamente sulla probabilità di trovare un'occupazione, e in questa ricerca sono coinvolte anche variabili di personalità e motivazionali (Kanfer et al., 2001).

L'intensità della ricerca di lavoro si riferisce all'impegno e al tempo che le persone dedicano alle attività di ricerca di lavoro e alla portata di queste attività. Le attività sono molteplici, a partire dai colloqui con amici, ex colleghi, alla ricerca di suggerimenti, alla ricerca di annunci di lavoro online, alla visita di agenzie di collocamento e all'invio di candidature. La qualità della ricerca di lavoro, invece, riguarda il modo accurato in cui vengono svolte queste attività di ricerca (Van Hooft et al., 2021).

In studi recenti su questo tema, il successo occupazionale è stato attribuito a molteplici dimensioni, tra cui il numero di colloqui, il numero di offerte di lavoro e la qualità dell'impiego. Pertanto, la probabilità di ottenere un lavoro dipende dalla quantità di tempo che gli individui dedicano alla ricerca di un lavoro, dall'entità dei loro sforzi e dal numero di colloqui che conducono.

Le teorie sulla ricerca di lavoro hanno identificato alcune fasi sequenziali in cui si svolge la ricerca:

- una fase preparatoria in cui gli individui conducono un'analisi dei potenziali posti di lavoro.

Questa ricerca preparatoria comporta attività preliminari alla candidatura per raccogliere potenziali opzioni di lavoro e acquisire informazioni sulle opzioni di lavoro attraverso varie fonti.

Enhancing career management skills through the development of personal brand  2

- una fase attiva in cui gli individui comunicano la propria disponibilità. Questa fase comporta l'effettiva ricerca di opportunità di lavoro generate e selezionate.

### Come organizzare efficacemente la ricerca di lavoro

Esiste una serie di passaggi che possono aiutare la ricerca di lavoro:

- Effettuare ricerche di lavoro (chiacchierare con persone che operano nel settore di interesse; individuare i luoghi in cui le offerte di lavoro più interessanti vengono solitamente pubblicizzate o pubblicate)
- Utilizzare gli strumenti e le competenze giuste per la ricerca di un lavoro (imparando a scrivere un curriculum e una lettera di presentazione e adattandoli alle esigenze dei datori di lavoro e ai lavori a cui si è interessati; prepararsi ed esercitarsi a sostenere un colloquio di lavoro; imparare a scrivere lettere di ringraziamento da inviare al termine di un colloquio)
- Costruire la vostra rete (organizzando la vostra rete di appuntamenti; contattando i consulenti accademici del vostro dipartimento, che in genere forniscono informazioni specializzate sulle prospettive di carriera; partecipando a giornate del lavoro, conferenze e qualsiasi altro evento in cui possiate incontrare potenziali datori di lavoro)
- Prendere decisioni (valutare le opzioni e scegliere il lavoro migliore per voi; valutare attentamente l'offerta di lavoro prima di accettarla o rifiutarla; negoziare in modo appropriato la retribuzione, la data di inizio e altri termini o condizioni di impiego)

Per apprezzare la ricerca di lavoro, guardate i seguenti video:

- **“3 idee per una ricerca di lavoro più efficace” Dan Kiernan | TEDxBonnSquareSalon**  
[www.ted.com/talks/dan\\_kiernan\\_3\\_ideas\\_for\\_more\\_effective\\_job\\_hunting](http://www.ted.com/talks/dan_kiernan_3_ideas_for_more_effective_job_hunting)
- **“Cercate un lavoro? Mettete in evidenza le vostre capacità, non la vostra esperienza”**  
**Jason Shen | TEDxResidency**  
[www.ted.com/talks/jason\\_shen\\_looking\\_for\\_a\\_job\\_highlight\\_your\\_ability\\_not\\_your\\_experience](http://www.ted.com/talks/jason_shen_looking_for_a_job_highlight_your_ability_not_your_experience)

### SOFT SKILLS CONNESSE

Enhancing career management skills through the development of personal brand  3

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

- Adattabilità
- Pianificazione e organizzazione
- Assunzione di responsabilità e iniziativa
- Conoscenza di sé
- Stabilire e seguire obiettivi personali

**TRATTI CHIAVE CONNESSI**

- Vigile
- Anticipativo
- Osservatore
- Flessibile
- Attivo
- Risoluto
- Indipendente

**AZIONI CONNESSE (se presenti)**

**STRUMENTI E RISORSE NECESSARIE**

Web browser, YouTube.

**RISORSE AGGIUNTIVE**

- <https://www.indeed.com/jobcast/getting-organized-for-the-job-search>
- <https://www.indeed.com/jobcast/succeed-at-search?hl=en&co=US>
- <https://www.udemy.com/course/job-hunting-40/>

**RIFERIMENTI**

**Crayne, M. P. (2020). The traumatic impact of job loss and job search in the aftermath of COVID-19. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 12(S1), S180.**

**Dahling, J. J., Melloy, R., & Thompson, M. N. (2013). Financial strain and regional unemployment as barriers to job search self-efficacy: A test of social cognitive career theory. *Journal of Counseling Psychology*, 60, 210–218.**

**Van Hooft, E. A., Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Basbug, G. (2021). Job search and employment success: A quantitative review and future research agenda. *Journal of Applied Psychology*, 106(5), 674.**

**Siti web**

Enhancing career management skills through the development of personal brand  4

## IL NETWORKING

### DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ

Il networking è considerato una necessità nel repertorio delle competenze professionali per una ricerca di lavoro efficace (Van Hoyer et al., 2009). Nella letteratura sulla ricerca di lavoro è stato definito come: "azioni individuali dirette a contattare amici, conoscenti e altre persone a cui la persona in cerca di lavoro è stata indirizzata allo scopo principale di ottenere informazioni, indicazioni o consigli per trovare un lavoro" (Wanberg et al., 2000, p.492). Pertanto, nel processo di ricerca del lavoro, il networking è un'attività in base alla quale i contatti vengono utilizzati per acquisire risorse (Mowbray et al., 2017).

Fornisce vantaggi cruciali, come la collaborazione, lo scambio di informazioni, l'acquisizione di conoscenze tacite, lo sviluppo di alleanze, il sostegno e la visibilità, che sono anche correlati all'autoefficacia nelle decisioni di carriera (Linehan and Scullion, 2008).

Forret e Dougherty (2001) hanno identificato cinque tipi di comportamenti di networking: (a) mantenere i contatti, (b) socializzare, (c) impegnarsi in attività professionali, (d) partecipare ad attività comunitarie e (e) aumentare la visibilità interna. Grazie a questi fattori, il networking può fornire informazioni e risorse preziose per la carriera.

Il networking è importante perché può:

- introdurre nuove conoscenze: queste conoscenze potrebbero essere futuri clienti o risorse del settore. Avere una rete estesa significa sapere a chi chiedere in caso di necessità. Una rete può anche introdurre altri contatti, portando a nuove relazioni vantaggiose
- aiutare il processo di ricerca del lavoro: quando si cerca una nuova opportunità, conoscere altre persone nel settore a cui si è interessati può essere estremamente vantaggioso. Molte aziende preferiscono assumere persone conosciute, ovvero assumere qualcuno che viene raccomandato prima di assumere qualcuno che non ha alcun legame con l'azienda

Enhancing career management skills through the development of personal brand  5

- rendere le persone una risorsa più preziosa per gli altri: il networking è reciproco, il che significa che ognuno può essere una risorsa per gli altri. È importante essere un'utile fonte di sostegno per coloro che fanno parte della rete, perché l'aiuto sarà sicuramente ricambiato

Esistono diverse categorie di ricerca di lavoro: formale e informale, preparatoria e attiva. Il networking può essere definito come un tipo specifico di comportamento informale di ricerca di lavoro (Saks & Ashforth, 2000; Zottoli & Wanous, 2000). Si tratta di contatti con amici, parenti o conoscenti; contatti con dipendenti attuali o precedenti; riassunzioni; e visite a domicilio. Per quanto riguarda la categorizzazione preparatorio-attivo (Blau, 1994; Saks & Ashforth, 2000), il networking può essere classificato come un tipo specifico di comportamento preparatorio alla ricerca di lavoro, in quanto comporta la raccolta di informazioni su potenziali candidati al lavoro attraverso varie fonti.

Ci sono diversi esempi di organizzazioni che possono offrire eventi di networking o aiutare a espandere una rete esistente:

- Associazioni professionali: gruppi che consentono ai professionisti di scambiare informazioni e idee tra loro. Molte di queste associazioni sono specifiche per il settore, ma alcune possono riguardare informazioni demografiche, come le associazioni basate sull'età, il sesso o la razza.

- Reti di contatti casuali: gruppi che permettono a persone con professioni simili di entrare in contatto. Queste reti organizzano spesso riunioni mensili e incontri informali. Possono anche invitare relatori per discutere di argomenti o problemi rilevanti. Le camere di commercio sono un esempio comune di reti di contatti casuali. In questo caso è possibile creare contatti all'interno della comunità.

- Reti di contatto forti: piccoli gruppi che permettono ai membri di condividere idee e contatti commerciali. Spesso hanno un obiettivo specifico e molti di essi limitano l'adesione a una determinata specialità o a un determinato professionista. Molti gruppi di contatto forti si riuniscono settimanalmente secondo un calendario regolare.

- Club di servizio comunitario: offrono l'opportunità di conoscere meglio la comunità locale. Questi club possono anche aiutare a entrare in contatto con altri professionisti del settore commerciale difficili da incontrare altrimenti.

Enhancing career management skills through the development of personal brand  6



- Social media o altre reti online: permettono di entrare in contatto con professionisti e persone che la pensano allo stesso modo in tutto il mondo. Anche in questi eventi di networking, è importante continuare a dare priorità alla credibilità, alla professionalità e alla creazione di relazioni.

Le persone possono stabilire diversi tipi di relazioni:

- Connessioni operative: è una relazione stabilita con chiunque lavori direttamente o all'interno dell'organizzazione per cui una persona lavora e che contribuisce allo svolgimento dei suoi compiti. Ad esempio, un collegamento operativo potrebbe essere un supervisore.
- Connessioni strategiche: sono simili alle connessioni operative, in quanto si tratta di persone che si conoscono e che di solito aiutano a portare a termine i compiti. Le connessioni strategiche sono in genere al di fuori dell'azienda o del suo controllo diretto. Ad esempio, una connessione strategica può essere quella con l'autorità edilizia cittadina che concede i permessi all'impresa di costruzioni.
- Legami personali: comprendono le persone con cui si ha un legame personale, sia che appartengano al proprio settore che a un altro. Possono anche essere colleghi di lavoro se aiutano nello sviluppo personale o professionale. Ad esempio, un collega con cui si è instaurato un rapporto stretto.

Per creare una nuova rete di contatti è importante concentrarsi sull'essere se stessi e sull'essere onesti riguardo alle proprie competenze ed esperienze per stabilire un rapporto di fiducia. È importante anche l'uso dei siti web dedicati alla carriera e dei social media, che possono offrire l'opportunità di costruire reti professionali più ampie collegandosi negli spazi digitali. Uno dei motivi più importanti per creare una rete professionale è l'apprendimento di nuove competenze o conoscenze, quindi la condivisione del sapere con gli altri. Infine, è importante impegnarsi con la comunità durante questi eventi per stabilire nuove connessioni e mettere in mostra le proprie conoscenze e competenze.

Secondo alcuni studi, maggiori livelli di intensità di networking sono correlati a livelli più bassi di esaurimento dei sussidi di disoccupazione e a una maggiore probabilità di rioccupazione (Wanberg et al, 2000). Il networking è anche associato a un maggior numero di offerte di lavoro, anche se i suoi effetti sono risultati incrementali (Van Hoye et al, 2009).

Enhancing career management skills through the development of personal brand

<p><b>Per apprezzare il Networking, guardate i seguenti video:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Il potere del networking significativo“ Andrew Griffiths   TEDxPCL” www.ted.com/talks/andrew_griffiths_the_power_of_meaningful_networking</li> <li>• “Il networking: la chiave per una vita professionale di successo   Clemens Graf von Hoyos   TEDxDIT” www.ted.com/talks/clemens_graf_von_hoyos_networking_the_key_to_a_successful_business_life</li> </ul>
<p><b>SOFT SKILLS CONNESSE</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lavoro di squadra</li> <li>- Ascolto attivo</li> <li>- Collaborazione con persone diverse per età, sesso, etnia e religione</li> </ul>
<p><b>TRATTI CHIAVE CONNESSI</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cooperativo</li> <li>- Adattabile</li> <li>- Socievole</li> </ul>
<p><b>AZIONI CONNESSE (se presenti)</b></p>
<p><b>STRUMENTI E RISORSE NECESSARIE</b></p>
<p>Web browser, YouTube</p>
<p><b>RISORSE AGGIUNTIVE</b></p>
<p><a href="https://www.linkedin.com/learning/successful-networking">https://www.linkedin.com/learning/successful-networking</a> <a href="https://www.linkedin.com/learning/job-hunters-networking-masterclass">https://www.linkedin.com/learning/job-hunters-networking-masterclass</a></p>
<p><b>RIFERIMENTI</b></p>



Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288–312.

Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: Differences for men and women? *Journal of Organizational Behavior*, 25, 419–437.

Linehan, M., & Scullion, H. (2008). The development of female global managers: The role of mentoring and networking. *Journal of Business Ethics*, 83, 29–40.

Mowbray, J., Hall, H., Raeside, R., & Robertson, P. (2017). *The role of networking and social media tools during job search: an information behaviour perspective*.

Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000). Change in job search behaviors and employment outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 277–287.

Van Hove, G., Hooft, E. A., & Lievens, F. (2009). Networking as a job search behaviour: A social network perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(3), 661-682.

Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 491-503.

Zottoli, M. A., & Wanous, J. P. (2000). Recruitment source research: Current status and future directions. *Human Resource Management Review*, 10, 353–382.

**Siti web**

[www.indeed.com](http://www.indeed.com)