

COLLOQUIO DI LAVORO

SUGGERIMENTI PER AFFRONTARE UNA SELEZIONE

PREMESSA

Il colloquio di lavoro è una delle fasi del processo di selezione del personale: se arrivi ad affrontarlo significa che il tuo *curriculum vitae* e la tua *lettera di presentazione* sono piaciuti e sono in linea con la ricerca dell'azienda. È quindi fondamentale giocarsi bene quest'opportunità e prepararsi al meglio.

IL PERCORSO DI SELEZIONE

In relazione al tipo di azienda e al genere di risorsa ricercata, gli strumenti e le modalità del processo di selezione possono variare notevolmente.

Nelle piccole realtà aziendali tale procedimento è in genere più snello: si compone di uno o due colloqui individuali, gestiti direttamente dai titolari. All'interno delle grandi società, invece, esiste un apposito ufficio che si occupa della gestione delle risorse umane con personale specializzato. Altre volte invece sono le agenzie private del lavoro a effettuare il primo colloquio, facendo da filtro tra candidato e azienda.

La selezione di una figura professionale può avere due finalità: reperire personale per ricoprire una specifica posizione aperta o individuare potenziali collaboratori in vista di future ricerche di personale. Il processo di valutazione di un candidato può essere il risultato della combinazione di diverse prove.

- A) Colloqui individuali
- B) Colloqui di gruppo
- C) Test psico-attitudinali
- D) Prove tecniche (ad esempio un test di inglese, una prova di utilizzo di un software ecc.)

A) COLLOQUIO INDIVIDUALE

Si svolge con un singolo candidato e può ripetersi più volte con interlocutori diversi a seconda delle dimensioni dell'azienda.

L'esaminatore può mostrarsi accattivante e amichevole oppure rigido e critico o ancora distaccato e professionale.

DIETRO AL COLLOQUIO

Le domande al colloquio spaziano dal banale all'assurdo. Questa guida vuole aiutarti a capire il movente che sta dietro certe domande



DOMANDE CHE TI FARANNO	6	CIÒ CHE REALMENTE TI STANNO CHIEDENDO	6	DOMANDE CHE TI FARANNO	6	CIÒ CHE REALMENTE TI STANNO CHIEDENDO
Mi racconti qualcosa di sé		Può dirti qualsiasi cosa così che io possa vedere se riesce a costruire un discorso di senso compiuto? Per favore non vada avanti all'infinito		Perché secondo lei dovremmo assumerla?		Lei non è certo l'unico candidato: mi spieghi perché dovrei assumere lei e non gli altri
Come mai le interessa lavorare qui?		È qui solamente per lo stipendio?		Cosa fa nel tempo libero?		Ha una vita al di fuori del lavoro?
Quali sono i suoi punti di forza / pregi?		Può indicarmi un elenco di qualità che mi convinca che non dovrò seguirla per ogni singolo passo?		Mi racconti di un'occasione in cui non era d'accordo con un collega		Pensa di correre da me ogni volta che è in disaccordo con un collega o può cavarsela da persona adulta?
Quali sono i suoi punti deboli / difetti?		Quali sono i suoi margini di crescita? Come può aiutarla l'azienda a crescere? Per favore non dica "Lavoro troppo": lo dicono tutti		Come mai vuole lasciare l'attuale lavoro / Come mai è terminato quello precedente?		Per quali motivi potrebbe lasciare il lavoro? Cosa posso fare per evitarlo?

È importante tener presente che, qualunque sia il suo approccio, nella maggior parte dei casi fa parte di una strategia creata appositamente per studiare le reazioni dell'interlocutore, il cosiddetto *colloquio stress*. Per questa ragione è necessario essere rilassati e sentirsi a proprio agio.

I primi contatti possono anche avvenire al telefono o svolgersi via web.

- **Colloquio telefonico:** non sostituisce il tradizionale colloquio di persona, ma è un modo rapido per fare una prima selezione dei candidati
- **Colloquio su Skype:** è un software che permette di fare telefonate su computer o dispositivi mobili, sfruttando la connessione internet. Se tali dispositivi hanno una webcam è possibile realizzare anche videochiamate. Con Skype si superano le distanze geografiche: ad esempio, potresti sostenere un colloquio dall'Italia con qualsiasi altro paese del mondo. Con la videochiamata puoi vedere l'interlocutore e farti vedere: in questo senso è molto simile al colloquio di persona
- **Colloquio di persona:** è la forma più diffusa di colloquio e permette di avere un contatto diretto con chi fa la selezione. Può avvenire presso una società di selezione o direttamente presso l'azienda

B) COLLOQUIO DI GRUPPO

Le tecniche di selezione di gruppo prevedono due prove: l'intervista di gruppo e l'*assessment center* (una metodologia di valutazione del potenziale e delle attitudini del candidato). Questo tipo di colloquio è caratterizzato dalla presenza di più candidati (da un minimo di 5 a un massimo di 10) che vengono esaminati contemporaneamente da uno o più selezionatori.

La finalità è osservare in che modo i candidati si muovono all'interno di un team per il raggiungimento di una soluzione comune.

Le forme di colloquio di gruppo più usate sono di solito due:

- Il selezionatore rivolge alcune domande al gruppo di candidati, spesso ricreando una situazione difficile o di emergenza, che i candidati dovranno dimostrarsi capaci di affrontare o risolvere
- Il selezionatore coinvolge i candidati in una discussione libera, e li osserva seduti intorno a un tavolo di solito trasparente. Le domande o gli argomenti di discussione rientrano nell'ambito della conoscenza di tutti, per non avvantaggiare alcun candidato

I selezionatori si collocano solitamente in posizioni strategiche nella stanza da cui possono osservare i singoli partecipanti, le loro interazioni e analizzarli grazie a strumenti di valutazione adeguati

C) TEST PsICO-ATTITUDINALI

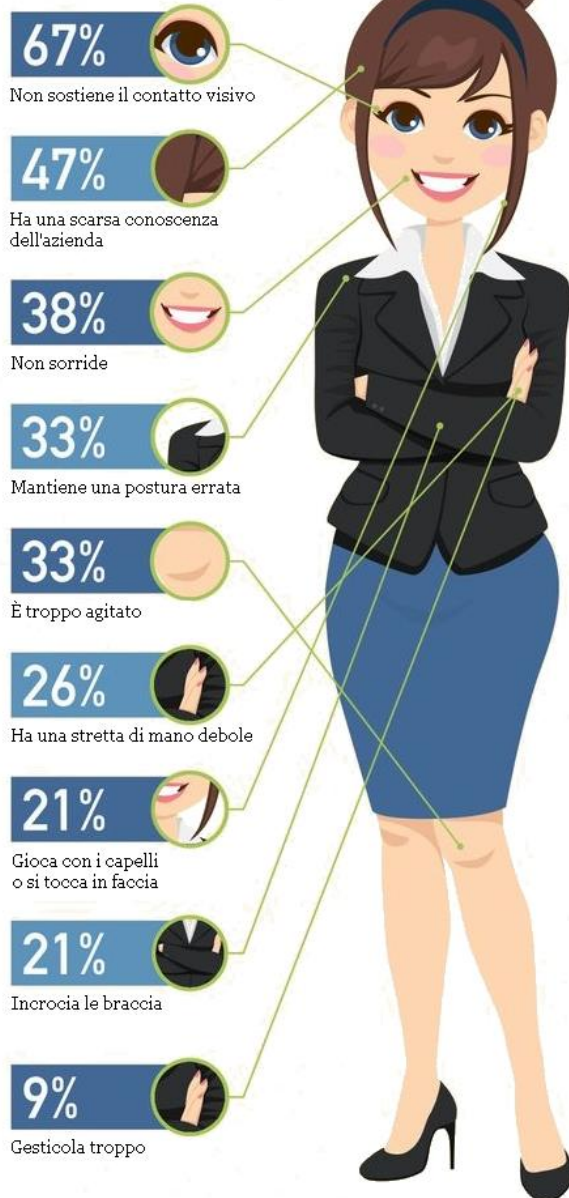
- Misurano le tue abilità o attitudini specifiche, come la capacità verbale, logica, la velocità percettiva e di ragionamento
- Esplorano gli aspetti motivazionali, affettivi, comportamentali che portano a reagire all'ambiente in modo personale e prevedibilmente costante
- Valutano il tuo grado di conoscenza di un argomento

D) PROVE TECNICHE

Possono essere scritte o manuali, in relazione alle mansioni da svolgere in caso di assunzione.

Cosa FARE e cosa NON FARE

COMUNI ERRORI NON VERBALI DURANTE IL COLLOQUIO



LE STATISTICHE MOSTRANO CHE LA PRIMA IMPRESSIONE È DETERMINATA DA:



ASPETTI CHE INFLUENZANO LA PRIMA IMPRESSIONE



- **Gestisci bene la telefonata per l'appuntamento** perché il colloquio comincia da lì. Se ti trovi in una situazione poco opportuna per parlare, dillo francamente e proponi un altro momento. Evita di rispondere a monosillabi o di gridare per superare il rumore del traffico. Se l'appuntamento è concordato via email, allo stesso modo sii puntuale nelle risposte e cura la comunicazione (apertura, saluti ecc.)
- **Raccogli informazioni sull'azienda** consultando il sito web e il suo profilo su LinkedIn. **Non limitarti a guardare l'home page**, ma visita le varie sezioni del sito per essere preparato su cosa fa l'azienda e sul suo "stile"
- **Rileggi il tuo curriculum** preparando una breve presentazione verbale in cui siano evidenziate esperienze, caratteristiche personali e punti di forza. L'autopresentazione, infatti, può rappresentare un momento cruciale sia nei colloqui individuali sia in quelli di gruppo. Talvolta non si riesce a veicolare in modo corretto la propria figura, perché non si è veramente consapevoli delle professionalità maturate. **A questo proposito, potrebbe risultare funzionale compilare un bilancio di competenze:** tale strumento consiste nell'analisi della situazione attuale e potenziale del lavoratore. Una descrizione del bilancio di competenze, oltre che un valido aiuto per la stesura, è disponibile on-line:

www.trovareillavorochepiace.it

- Assicurati che i **recapiti inseriti** nel curriculum vitae siano **corretti**, in particolare il numero di telefono cellulare e l'indirizzo email
- **Arriva al colloquio puntuale** (né troppo presto né troppo tardi)

- **La prima impressione** che dai è molto importante durante il colloquio di lavoro: scegli un abbigliamento formale ma sobrio, adotta uno **stile adeguato al settore di lavoro** per il quale ti stai candidando. Una camicia non è sempre obbligatoria, dipende dal contesto. Consigliamo di evitare tessuti trasparenti, scollature eccessive, sandali, pantaloncini corti, minigonne e tacchi eccessivi
- **Presta attenzione al linguaggio del corpo.** Affronta il colloquio in modo rilassato, guardando il tuo interlocutore negli occhi, evita di giocherellare con le mani e di assumere atteggiamenti di chiusura (come incrociare gambe e braccia). La prima impressione occupa un ruolo importante in questo contesto specifico, a causa del gran numero di informazioni che deve raccogliere il selezionatore nel poco tempo a sua disposizione. Se la prima impressione è stata buona, il colloquio sarà influenzato positivamente dall'effetto *alone*; la stessa situazione può verificarsi in negativo
- Evita di **guardare continuamente l'orologio e spegni il cellulare**
- **Parla lentamente e in modo chiaro**
- **Sii pronto a rispondere** a qualsiasi domanda: l'incertezza è valutata negativamente
- **Presta attenzione alle informazioni su tempi e modi** con cui sarai ricontattato **per sapere l'esito della selezione.** Se non ricevi comunicazioni puoi contattare direttamente il selezionatore, però lasciando passare un lasso ragionevole di tempo e senza essere pressante
- **Nei colloqui di gruppo cerca di essere attivo** ma non invadente, accogliendo anche le opinioni altrui. Evita di isolarti quando sei in minoranza o in situazioni di conflitto
- Spesso i selezionatori chiedono "tre pregi e tre difetti": per quanto riguarda i difetti, è consigliabile elencarne alcuni che possano essere visti anche positivamente (es. puntiglioso), senza ovviamente esagerare (es. sono uno stakanovista)
- **Tralascia particolari ed esperienze negative** che si sono rivelate fallimentari. Il colloquio non è uno specchio nel quale riflettere la tua immagine, con tutti i suoi difetti. Consideralo piuttosto come un autoritratto con cui valorizzare i tuoi aspetti migliori
- **Attenzione a non fornire un'immagine di te superiore a quella reale.** Mentire può rivelarsi controproducente perché domande più approfondite potrebbero far cadere in contraddizione, ma allo stesso tempo **evita di sottovalutarti**
- **Evita riferimenti alla tua vita privata**, a meno che non ti siano fatte domande
- **Non lasciarti intimorire dalla presenza di altri candidati**

COSA DICONO LE LEGGI

Esiste una legge che regola il comportamento di un selezionatore, specificando cosa può o non può fare (Cfr. Statuto dei lavoratori, art. 8. divieto di indagini sulle opinioni – Legge n. 300/1970; D. Lgs. N° 276 del 10/9/2018, art. 10).

In particolare, durante un colloquio non può:

- Informarsi sul tuo stato di gravidanza, di maternità o paternità, né sulle tue intenzioni in merito
- Informarsi sull'orientamento sessuale
- Informarsi sulla situazione familiare, matrimoni o convivenze
- Informarsi sul credo religioso
- Chiedere informazioni in merito alle iscrizioni sindacali
- Chiedere la firma di lettere o fogli in bianco di dimissioni