Dal curriculum al colloquio: cosa si valuta (positivamente) in un processo di selezione per neolaureati?

Livorno, 16 dicembre 2018

unicoopfirenze

Congratulazioni, siete stati chiamati per un colloquio!

E adesso?

- Chi si incontra nelle organizzazioni strutturate ad un primo colloquio? L'HR specialist? Come faccio a sapere che ruolo ricopre la persona che incontrerò?
- Sarà un colloquio tecnico?
- Interrogatorio o intervista? Uno scambio di idee?
- Quali altri passaggi, dopo un primo colloquio mi posso aspettare? Cosa si intende per «processo di selezione»
- Il vostro cv è stato scelto, quindi qualcuno ne ha valutato una unicità, qualche cosa in più rispetto ad altri, quindi andate fiduciosi
- La laurea è, in base alle posizioni, il primo “lascia passare” ma non serve nella selezione. Si valuta nello screening, ma poi è un dato di fatto, una questione assodata.

Cosa si valuta nel primo colloquio?

- **Motivazione:** non al lavoro in genere (ovviamente non guasta) ma verso quel lavoro, quell'azienda. E vi verrà chiesto cosa sapete, cosa ne pensate, se avete domande (preparatevi)
- Il **“cultural fit”** è fondamentale, da entrambe le parti: avere gli stessi valori aiuta a realizzare un inserimento felice, innescando un meccanismo di rispecchiamento, riconoscimento. Per questo si dice che la selezione è una **“scelta situata”**: la persona **“giusta”** non è necessariamente quella che ha i requisiti oggettivi più alti, ma quella che si potrà meglio inserire, adattare al contesto. E anche quella che, oltre a essere scelta, sceglie in modo consapevole e attivo il contesto.
- **Informatevi, “preparatevi” sull'azienda** (i modi e gli strumenti a disposizione sono tanti); se possibile **esaminate la job (Job profile)** o comunque chiedete e fatevene un'idea (ruolo, posizione organizzativa, responsabilità, attività, aspettative dell'azienda su questo ruolo, perché la posizione è vacante, etc...)

Cosa si valuta nel primo colloquio?

- **La capacità di gestire una relazione “strategica”**, ovvero di influenza, è sempre più importante per le imprese.
- Per capacità di relazione non si intende solo una buona proprietà di linguaggio e un approccio educato e gentile, c'è di più. E non basta neppure il linguaggio del corpo, la postura, la capacità di gestire il contatto visivo, il tono o il timbro della voce: c'è anche questo, ma non solo.
- La **parola “influenza” è strettamente correlata con il concetto di leadership**, di coinvolgimento. La relazione strategica è pertanto correlata alla capacità realizzativa all'interno di una organizzazione
- Non tutti devono essere leader in nuce, **né si può affermare che le imprese cercano solo dei leader in potenza**. Tutti però devono lavorare all'interno di un complesso reticolo di relazioni, confrontarsi con colleghi, capi, collaboratori, partecipare a team. Si può essere leader o follower, ma in entrambi i casi, la relazione è fondamentale.

Cosa si valuta nel primo colloquio?

- Non che la forma si possa sostituire al contenuto, ma possiamo spingerci quasi a dire che un contenuto senza una buona forma “non esiste”
- Il modo in cui si parla e il come si articolano i contenuti, inoltre, rivelano molto sul nostro **stile cognitivo**
- Pertanto chi valuta, soprattutto in un primo colloquio, cercherà di mettere a fuoco le competenze in ambito relazionale: sappiamo far valere le nostre idee, abbiamo la forza di contrastare un’obiezione, un parere avverso? Sappiamo articolare in modo lineare e chiaro un argomento complesso? E la capacità di ascolto? Siamo più prevaricanti o gregari? Siamo curiosi? Aperti? Ricerchiamo informazioni? Che approccio dimostriamo nei confronti dell’altro? Siamo efficaci, “arriviamo” all’interlocutore? Siamo sintetici, puntuali, prolissi?

Cosa si valuta nel primo colloquio?

- Aspettatevi alcune domande, ma ricordate che non c'è un copione
- Senza dubbio ritroviamo domande frequenti, tematiche di sicuro interesse per l'Hr. Siamo attenti a non sottovalutare però: alcune domande sono difficili proprio perché generiche («mi parli di sé...»), altre sono “creative” e servono per valutare le vostre capacità di innovazione o di reazione ad un cambiamento repentino
- Ogni azienda ha il «suo stile», il suo codice: prima entrate nel fit più riuscite a capire se è il posto che può fare per voi e quindi rispondere di conseguenza
- Non ci sono quindi risposte solo giuste o solo sbagliate

Il processo di selezione: fasi e strumenti

- Per gli «addetti ai lavori» la selezione spesso inizia con la prima telefonata, c'è una fase (non sempre utilizzata) detta «prescreening telefonico»: una telefonata non è sempre una semplice convocazione.
- Il secondo colloquio, in un processo tradizionale, è con la linea, il «cliente interno», il committente. Avrà un'impronta quindi di tipo tecnico, spesso alla presenza dell'HR, con continuerà tuttavia a valutare e verificare le competenze di relazione e la motivazione
- Colloqui successivi e trattativa: quando è opportuno iniziare a parlare di tipologia di contratto e parte economica?

Il processo di selezione: fasi e strumenti

- E se il primo colloquio è via **Skype**? Si tratta di una modalità sempre più utilizzata e ha l'obiettivo di non gravare candidati (e HR) di spese e tempi di trasferta. E' una job interview che possiamo considerare a metà tra il prescreening telefonico e il colloquio tradizionale. Si utilizza, quando necessario, in sostituzione del primo passaggio. Le regole sono le stesse rispetto alla comunicazione efficace. Siamo attenti ai nickname, agli sfondi, alle interferenze e facciamo una verifica del corretto funzionamento (tecnico) dei nostri strumenti.
- E se il primo colloquio **non è individuale ma di gruppo**? Si tratta di un prova nella quale vengono valutate alcune capacità e caratteristiche dei candidati in un setting di gruppo (8/10 persone) e in modo dinamico. Da qui il termine «dinamica di gruppo». Normalmente viene assegnato al gruppo un compito, un task, di taglio spesso ludico, o comunque generico, non attinente al ruolo da selezionare o al contesto aziendale. Obiettivo del colloquio di gruppo è scoprire una serie di elementi utili a capire **la capacità di lavorare in team**: chi interviene per primo, chi è collaborativo, chi emerge come leader e tante altre cose, che dipendono poi dalle caratteristiche che i selezionatori ricercano. Non è detto, quindi, che essere leader sia sempre il ruolo che viene riconosciuto e selezionato.

Il processo di selezione: fasi e strumenti

Test, questionari di personalità, in basket, assessment center

Con questi termini si indicano tipologie di prove o insiemi di prove che vanno a misurare attitudini, competenze, tratti di personalità finalizzati ad un'analisi puntuale (e con fondamenti scientifici) del profilo del candidato.

Per i neolaureati spesso test e questionari sono somministrati in abbinamento con prove di dinamica di gruppo andando a comporre una giornata/ mezza giornata di valutazione (assessment center) che non necessariamente si conclude, immediatamente dopo, con un colloquio individuale (può essere fissato in una data successiva).

Per tutte queste prove non c'è bisogno di una preparazione specifica: per quanto diverse non vanno mai a misurare il «sapere», ma il potenziale «saper fare» e soprattutto il «saper essere»

Il processo di selezione: fasi e strumenti

- il sapere la conoscenza teorica, codificata, conoscenze specifiche e tecnico-professionali
- il saper fare è la pratica, la conoscenza operativa, l'esperienza professionale che rende capaci di affrontare le problematiche della quotidianità lavorativa, la conoscenza di come funziona l'organizzazione aziendale, dei valori, delle criticità dell'impresa e dei suoi obiettivi; competenze in merito all'elaborazione dei **programmi di intervento**: definizione risorse, tempi e costi di gestione, verifica dell'andamento e dei cambiamenti, messa a punto di strategie di correzione
- il saper essere sapere adottare stili di relazione appropriati al contesto, comprendere il contesto e sapersi relazionare in esso in modo efficace competenze nel campo della **comunicazione efficace** quali ascolto attivo, empatia, capacità di negoziazione e di lavorare in gruppo, capacità di evidenziare e risolvere problemi

La reputazione on line

Sempre più spesso ci poniamo e ci vengono poste domande su questa tematica. Come si muovono le aziende? Hanno un codice di comportamento?

Indubbiamente il reclutamento avviene sempre più on line (anche su canali social) e indubbiamente i responsabili delle HR daranno un'occhiata al profilo Facebook, Twitter e LinkedIn dei candidati.

Utilizzate questo fatto a vostro vantaggio, create un profilo professionale e fatevi conoscere dai responsabili.

Lavorate sulla coerenza tra la vostra immagine «social» e il profilo che volete presentare in azienda

Curate anche la vostra reputazione in genere: molte carriere, che piaccia o meno, sono iniziate e finite su Facebook

Gaming e selezione

Altro tema nascente, quindi oggi non diffusissimo, ma del quale sentiremo parlare.

Siamo nell'ambito di quel fenomeno che oggi è noto come «gamification», ovvero l'utilizzo delle dinamiche di gioco in contesti di business

L'utilizzo di meccaniche ludiche è molto efficace nel coinvolgimento delle persone, in genere (contiene elementi quali la partecipazione attiva, l'apprendimento, sfida e incentivazione, ricompensa...). E mentre il dipendente o il candidato «giocano», quindi compiono determinate azioni, si possono raccogliere dei feedback che vanno a targettizzare gli utenti, anche per competenze possedute

La gamification può essere applicata in diversi campi e formazione da un lato e selezione dall'altro stanno familiarizzando sempre più con questi strumenti.

Giochi diversi e risultati diversi, attraverso algoritmi, possono essere predittivi circa lo stile di pensiero, problem solving, efficacia relazionale, stile di leadership dei candidati.