



Il Colloquio di selezione

SOMMARIO

1. CHE COS'È UN COLLOQUIO DI LAVORO	3
2. LE VARIE TIPOLOGIE DI COLLOQUIO	3
3. IL COLLOQUIO DI SELEZIONE INDIVIDUALE	5
4. IL COLLOQUIO DI GRUPPO	9
5. LE NUOVE TECNICHE DI <i>RECRUITING</i>	11

1. Che cos'è un Colloquio di lavoro

Se l'invio del tuo Cv o la risposta ad un annuncio di lavoro è andato a buon fine, sarai contattato/a da un responsabile dell'azienda per un **colloquio di lavoro**: sarà il momento in cui l'eventuale datore di lavoro (o un suo rappresentante o delegato) cercherà di conoscerti meglio e di valutare se le tue esperienze e competenze possono essere compatibili con il profilo professionale che sta ricercando.

Il colloquio di lavoro è un momento decisivo in cui giocare le proprie *carte* migliori ed anche in caso di esito negativo potrai trarre **insegnamenti** che ti saranno utili per i successivi colloqui con altre aziende. Non esiste un modo per affrontarlo con successo, ma sicuramente si possono adottare delle strategie per gestirlo in maniera ottimale.

Le aziende o i *recruiters* attribuiscono grande rilievo al colloquio di selezione, per questi motivi:

- ✓ Consente di formulare una valutazione "globale" del candidato, che abbraccia cioè tutti i gli aspetti: personalità, motivazioni, intelligenza e capacità;
- ✓ Permette una comunicazione tra intervistatore e intervistato;
- ✓ Consente di diffondere all'esterno l'immagine dell'organizzazione;

Per te, invece, l'intervista è un momento indispensabile per conoscere e valutare:

- ✓ Gli eventuali futuri compiti lavorativi;
- ✓ Il clima e la cultura aziendale;
- ✓ Il loro modo di operare;

2. Le varie tipologie di colloquio

Nelle aziende di piccole/medie dimensioni, il colloquio consiste spesso in una *chiacchierata informale* con il titolare o un suo delegato. Le grandi aziende, invece, possono prevedere la figura di un esperto nella selezione del personale o avvalersi di intermediari (Società di somministrazione, Agenzie di ricerca e selezione personale, ecc).

Esistono tipologie diverse di colloqui:

- ✓ **Il Colloquio di Orientamento al lavoro**: si tratta di un Colloquio che potrai svolgere presso i Centri per l'Impiego, Servizi di orientamento di Scuole o Università, presso Informagiovani o altre strutture. Lo scopo dei colloqui di Orientamento è quello di offrirti un supporto per definire al meglio i tuoi *obiettivi professionali* e darti gli strumenti per attivare un'efficace ricerca lavoro in *autonomia*. All'interno del colloquio di orientamento è possibile acquisire anche le tue disponibilità lavorativa ed inserire il tuo Cv all'interno di una banca dati che sarà utilizzata ai fini di una preselezione in caso di richieste di personale da parte di aziende;
- ✓ **Il colloquio conoscitivo**: si tratta di un momento in cui, pur non avendo al momento necessità di procedere con delle nuove assunzioni, l'azienda decide di contattarti e di

convocarti per un colloquio al fine di *conoscerti meglio* in vista di un eventuale, futuro, inserimento in azienda. Dopo di che, con molta probabilità, potresti essere inserito/a all'interno di una banca dati aziendale insieme ad altri potenziali candidati. Se vieni contattato/a per un colloquio conoscitivo può significare che il tuo Cv ha *colpito nel segno*...per te sarà l'occasione per farti un'idea sul contesto aziendale e sulle modalità di selezione/inserimento lavorativo usate dall'azienda; questo colloquio potrebbe avvenire anche attraverso video chiamate (ad es. **Skype, Hangout, Teams, Whatsup** o altri programmi di comunicazione video);

- ✓ **Il video colloquio:** sempre più spesso si stanno diffondendo il metodo del video colloquio che si può realizzare attraverso video chat. Si possono individuare due tipologie diversi di video colloqui: il **video on demand** ed il **Live a due vie**. Il **video on demand** è la registrazione di una tua presentazione video attraverso appositi canali online nel quale avrai la possibilità di rispondere a domande prestabilite. Per il selezionatore è uno strumento importante per confrontare le modalità di risposta/atteggiamenti assunti dai vari candidati di fronte alle stesse domande. Il **Live a due vie** invece è un vero e proprio colloquio di selezione che però è sostenuto online: offre il vantaggio di non spostarsi materialmente per raggiungere uffici di aziende, quindi notevole risparmio di tempo e denaro, oltre a creare per il candidato un contesto più rilassato e meno formale (ricorda che comunque è sempre un colloquio di selezione). Per il selezionatore può risultare alterata la valutazione rispetto alla spontaneità dei candidati perché potrebbero prepararsi una scaletta o risposte prima dell'intervista; da non sottovalutare i problemi di connessione che potrebbero interrompere improvvisamente il colloquio;
- ✓ **Il colloquio individuale:** in genere, il colloquio di selezione individuale ha lo scopo di conoscerti meglio, valutare in modo più approfondito le tue *esperienze professionali* e le tue *competenze* oltre a rilevare le tue motivazioni e aspettative rispetto al profilo offerto. Durante il colloquio individuale porta con te il tuo cv, lo stesso che hai inviato all'azienda: ti sarà di supporto nel caso dimenticassi qualche esperienza o momento significativo del tuo percorso. Durante il colloquio, saranno tenuti in considerazione anche gli aspetti **non verbali** della comunicazione, quali ad esempio i tuoi atteggiamenti, comportamenti ed il tuo modo di presentarti; in alcuni casi, prima del colloquio, potrebbero essere sottoposti alcuni test psicologici come ad esempio il **15FQ+**. Il colloquio individuale si potrebbe realizzare anche all'interno di realtà quali i **Job meeting** (incontri organizzati in un contesto, tipo fiere, dove si ha la possibilità di presentarsi ai responsabili delle risorse umane di varie aziende) oppure in contesti organizzati da agenzie o aziende di **Job Speed Date**: si tratta di incontri con diversi *recruiters di aziende* all'interno dei quali dovrai presentare le tue competenze, esperienze e aspirazioni professionali in un *tempo prestabilito (circa 3 minuti)*: al termine degli incontri sia i candidati che i rappresentanti aziendali esprimeranno in una sorta di scheda di gradimento il proprio interesse. Se si realizza un *matching* si passa ad una fase successiva di selezione;

- ✓ **Il colloquio di gruppo:** ha lo scopo di valutare le relazioni e le dinamiche di comportamento dei vari candidati all'interno di un contesto di gruppo. In genere, vengono creati gruppi di massimo 10/15 persone e si assegna un tema sul quale discutere (ad esempio, cultura generale, temi etici, attualità o altro). I selezionatori cercheranno di capire, all'interno del gruppo, quali sono i candidati che presentano le competenze in linea con le caratteristiche del profilo professionale che stanno ricercando. Spesso, dopo il colloquio di gruppo, le persone selezionate saranno rinviate ad un ulteriore colloquio individuale; in alcuni casi, prima del colloquio, potrebbero essere sottoposti alcuni test psicologici, come ad esempio il [15FQ+](#)
- ✓ **Il colloquio tecnico:** In genere, si affronta il colloquio tecnico dopo aver superato uno dei due colloqui precedenti o entrambi. Lo scopo di questo incontro è valutare il tuo livello di conoscenza e le competenze che possiedi, in relazione alla mansione che dovrai svolgere in azienda (potrebbe esserti richiesto di fare prove pratiche o ad esempio per testare le tue conoscenze linguistiche, di sostenere un colloquio in lingua)

3. Il Colloquio di selezione individuale

Prima di tutto, se sei riuscito ad essere convocato per un colloquio di selezione individuale è sicuramente un primo risultato importante che hai ottenuto. Aver fiducia in sé stessi è importante, significa trasmettere sicurezza e consapevolezza, aumentando le probabilità di riuscita nella tua impresa, vale a dire essere assunto/a. Per questo motivo occorre essere ben preparati in modo da affrontare al meglio questo **momento decisivo**. Si possono individuare 3 momenti importanti nella preparazione e gestione del colloquio da parte del candidato:

- ✓ **Prima del colloquio:** cosa significa prepararsi per un colloquio di selezione? Significa aver fatto un'approfondita riflessione su alcuni aspetti. **La propria storia formativa e professionale (a partire dal cv):** quali sono i motivi per cui hai fatto alcune scelte piuttosto che altre? Quali sono state le tue esperienze più significative? Quali conoscenze e competenze hai maturato nel corso degli anni? Quali competenze hai acquisito in precedenza che possono essere trasferite nel lavoro per cui ti stai candidando? Perché sono finiti i tuoi precedenti rapporti di lavoro? **Gli Obiettivi professionali:** perché vuoi fare quel tipo di lavoro? Come si collegano le tue esperienze con le competenze richieste per quella posizione? Come te la immagini? Come si collegano i tuoi obiettivi e quelli dell'azienda? Perché dovrebbero scegliere proprio te?

Il profilo professionale ricercato dall'azienda: conosci l'azienda, i suoi servizi e prodotti, i suoi mercati? Dove hai trovato le informazioni? Che tipo di persona stanno ricercando? Quali conoscenze e competenze dovresti possedere? Possiedi tali caratteristiche? Quali sono i tuoi punti di forza? Quali i tuoi punti deboli? Come potresti migliorarti? Perché sei stato

convocato? Che cosa avrà interessato all'azienda del tuo profilo? Quali domande potresti rivolgere al selezionatore? Ricorda di rileggere attentamente l'annuncio di lavoro prima del colloquio per fissare bene in mente i requisiti professionali richiesti. Inoltre, è importante informarsi sul nome del selezionatore, il luogo dell'appuntamento e l'ora (occorre essere puntuali!). E' bene presentarsi in maniera ordinata e con un "look" adatto al tipo di professionalità richiesta. Porta con te il Cv che hai inviato all'azienda e può essere utile portare anche un *block notes* e una penna per prendere appunti. Considera, inoltre, che molti *recruiters* nel decidere se convocarti per un colloquio di lavoro, probabilmente avranno ricercato informazioni su di te online o nei *social network*: per questo motivo, durante un colloquio di lavoro, cerca di essere coerente con la tua *immagine/reputazione* che hai comunicato online.

- ✓ **Durante il colloquio:** Quando si entra in un'azienda è consigliabile dare una buona impressione a tutti. Dalla *receptionist* all'impiegato che ti farà accomodare in sala d'attesa, tutti potranno influenzare la decisione del selezionatore. La persona che incontrerai al colloquio di lavoro probabilmente è un collega (o il datore di lavoro) di tutti gli altri. All'inizio del colloquio è bene salutare cordialmente l'interlocutore (o gli interlocutori) con un sorriso, cercare di essere naturale e mostrarsi tranquilli e rilassati. Durante il colloquio, è consigliabile rivolgersi, almeno una volta, all'interlocutore usando il suo cognome. Se il colloquio si svolge con più interlocutori, è importante fare molta attenzione ai loro cognomi. E' importante cercare di *mantenere la calma*: l'emozione, infatti, può giocare brutti scherzi. Può far parlare troppo velocemente, oppure far concentrare troppo su sé stessi e su quello che si vuol dire, facendo poca attenzione alle domande dell'interlocutore. Va prestata molta attenzione alle domande dell'interlocutore: in tal modo si dimostra di saper ascoltare, fornendo risposte esaurienti. Se gli interlocutori sono due, nel rispondere alle domande è bene alternare periodicamente lo sguardo *verso entrambi* e non fissarsi soltanto su chi ha fatto l'ultima domanda. Al termine del colloquio, infatti, saranno entrambi a formulare un giudizio sulla candidatura e, spesso, proprio l'interlocutore più "taciturno" ha un peso maggiore sul giudizio finale. In caso di errori o gaffe, non devi temere di rettificare quanto hai appena detto. E' consigliabile farlo immediatamente, mostrando l'intenzione di riformulare il concetto in modo più chiaro per evitare fraintendimenti. E' molto importante riuscire valorizzare i tuoi punti di forza e le tue principali competenze, ma senza esagerare. Nel caso in cui siano messi in discussione i tuoi elementi di debolezza, è consigliabile apparire sinceri ed evitare di *negare l'evidente*, mostra al contrario, le tue intenzioni a migliorarti e a formarti. Inoltre, sono importanti non solo le cose che si dicono, ma anche l'**atteggiamento** che si assume (**comunicazione non verbale**).

Quindi, è importante fare attenzione alla **VOCE**: il tono, il timbro, il volume, il ritmo. Il tono della voce alto e vivo rende la discussione più piacevole; la **POSTURA**: movimenti del corpo, gesti, posizione delle gambe, delle braccia, delle mani, manipolazione degli oggetti.

Un po' di nervosismo può essere normale, ma è bene cercare di essere rilassati, non agitare ansiosamente le gambe, non gesticolare troppo con le mani; l'**ESPRESSIONE**: posizione degli occhi, della bocca, delle sopracciglia, lo sguardo, il sorriso. Lo sguardo deve essere concentrato sul selezionatore (non sul muro o sulle proprie mani, ma nemmeno fisso in modo ossessivo e penetrante); lo **SPAZIO**: vicinanza e lontananza, uso dello spazio. Il corpo comunica aspetti della personalità e dello stato d'animo: incrociare le braccia o accavallare le gambe in genere, sono segnali di chiusura verso l'esterno; giocherellare e gesticolare troppo sono segnali di scarso autocontrollo; d'altra parte, un po' di "movimento" è comunque opportuno. Non va sottovalutata l'importanza della stretta di mano, all'inizio e alla fine (contatto fisico); I **SIMBOLI**: abbigliamento, accessori, pettinatura. Per quel che riguarda l'abbigliamento, bisogna curarlo evitando di presentarsi vestiti in modo trasandato, ma senza rinunciare ad esprimere la propria personalità.

Le domande più frequenti: Domande personali: *Mi parli di Lei - Quali sono i suoi obiettivi professionali? - Quali sono i difetti che si riconosce? - Quali sono le sue migliori qualità? - Mi descriva il processo col quale prende una decisione importante - Come si vede da qui a 10 anni? - Quali sono i suoi migliori successi/insuccessi? - Mi descriva il suo lavoro ideale - quali sono le occasioni in cui entra in conflitto con gli altri e perché? - quali sono i suoi programmi tv, libri o musica preferita? - quali sono i suoi hobbies? etc*

Esperienze professionali e formazione: *Riassuma brevemente il suo curriculum vitae e le sue esperienze lavorative - In base a cosa ha scelto il suo percorso di studi? - Come mai è stato bocciato? - Come mai ha preso un voto tanto basso? - Come mai non ha terminato gli studi? - Quali sono le materie di studio che preferisce? - Se dovesse ricominciare oggi, quale corso di studi sceglierebbe? - Perché sta cercando lavoro? - Perché ha accettato il suo ultimo lavoro? - Cosa pensa del suo attuale o ultimo datore di lavoro? E dei suoi colleghi? - Che cosa le piaceva di più e cosa di meno nel suo impiego precedente? - Come mai è stato licenziato/a dal suo precedente datore di lavoro?*

Il lavoro offerto con questo colloquio: *Come mai si è candidato per questo lavoro? - Cosa conosce della nostra azienda? - Perché crede di essere adatto/a a questo lavoro? - In che cosa pensa di essere migliore rispetto ad altri candidati? - Quanto bene pensa di poter svolgere il lavoro nelle condizioni in cui si trova attualmente? - Pensa di aver bisogno di ulteriore formazione o esperienza in questo campo? - Quanto guadagna adesso o quanto guadagnava col suo precedente impiego?* Questi sono esempi di quelle che possono essere alcune delle domande più comuni che potrebbero esserti poste in un colloquio di selezione. Ovviamente si possono ricevere domande differenti. L'elenco proposto costituisce, tuttavia, una buona base: se saprai rispondere in modo convincente queste domande, non avrai difficoltà con le altre. Attenzione alle **domande più provocatorie**, come "perché non ha terminato gli studi" o "come mai è stato licenziato": lo scopo di queste domande è verificare la tua onestà o vedere come reagisci in

una situazione di pressione emotiva. Non ti dovrai giustificare, ma solo rispondere in modo obiettivo e sincero, cercando di porti da un punto di vista obiettivo.

Quali domande fare durante un colloquio di selezione: Porre domande è un chiaro segno del tuo interesse e della tua curiosità, tuttavia è importante valutare le domande più adeguate. Se non ne hai, meglio non chiedere nulla, anche se qualche domanda da parte tua è importante anche per alimentare la conversazione e conoscersi meglio. Ecco alcune **domande da fare**, sull'azienda e sul lavoro. Ovviamente sono spunti, suggerimenti, nulla vieta di aggiungere le domande che riterrai più opportune: *Quali sono i principali obiettivi e le principali responsabilità della posizione che offrite? - In che modo la vostra azienda si aspetta che questi obiettivi vengano raggiunti? - Quali sono gli ostacoli più comuni che si incontrano per raggiungere questi obiettivi? - In che tempi l'azienda si aspetta che questi obiettivi vengano raggiunti? - Quali sono le risorse messe a disposizione dall'azienda per il raggiungimento degli obiettivi?*

Infine, le **domande sullo stipendio**: *"Posso chiedere a quanto ammonta lo stipendio in un colloquio?"*. Se lo domandano in molti e la questione è *controversa*. Fare domande sullo stipendio al colloquio, sulla paga o sul contratto è permesso: in fondo, se si è lì è anche per avere uno stipendio, giusto? Quindi la domanda, in sé, è lecita. Tuttavia, si tratta di una domanda *delicata*: ponendola male o nel momento sbagliato, si corre il rischio di dare l'idea di essere lì solo per i soldi, cosa che invece non dovrebbe essere o meglio, non è la motivazione principale che devi far trapelare in sede di colloquio di selezione...Quindi? Qual è il momento giusto per parlare di stipendio in un colloquio di lavoro? Prima di tutto, se è previsto più di un colloquio, meglio attendere l'ultimo e non osare troppo nel primo colloquio conoscitivo chiedendo quanto si guadagna. E' consigliabile fare alcune domande sull'azienda e sul lavoro da svolgere, prima di chiarire le proprie aspettative economiche e aspettare il momento in cui l'esaminatore chiederà: "ci sono altre domande?" prima di chiedere dello stipendio. Se non lo fa, potrai chiedere informazioni al riguardo, ma è sempre meglio fare prima domande di altro genere. Un altro momento buono è dopo aver risposto alla domanda su quanto guadagni attualmente o col lavoro precedente. Se all'aspetto economico non si fa cenno nel colloquio, meglio posticipare la domanda fino a poco prima della fine dell'incontro. Se vuoi avere **informazioni sul contratto**, meglio non rimandare a dopo il colloquio e chiedere di persona alla fine del colloquio.

- ✓ **Alla fine del Colloquio:** Appena dopo un colloquio, tutti vorremmo conoscerne l'esito, tuttavia, è meglio **evitare di chiedere immediatamente com'è andato** e aspettare che sia l'azienda, eventualmente, a richiamarti. Potrai richiedere entro quanto tempo verrà data una risposta, annotare impressioni o dettagli in modo da poter seguire con costanza e precisione lo sviluppo della selezione. Se non riceverai notizie, non assillare l'azienda: dopo quindici/trenta giorni potrai eventualmente fare una telefonata o spedire una mail, ma non prima. Se ti dicono *"le faremo sapere"...*, potrebbe non essere un buon segno. Spesso è un modo per comunicarti che non sono interessati al tuo profilo professionale. Meglio saperlo, per non farsi troppe illusioni, ma è bene comunque, dopo un po' di tempo, chiedere

comunque l'esito del colloquio all'azienda. Se il colloquio di selezione non è andato a buon fine, per te è utile capire il perché: chieditelo! Subito dopo il colloquio, ripensa a com'è andata, al tuo stato d'animo e al tuo comportamento durante il colloquio, agli aspetti o alle risposte che ti sono sembrate più pertinenti oppure ai momenti di impaccio o le risposte meno pertinenti. Cerca di individuare gli errori che eventualmente hai commesso e le cose importanti che hai omesso di dire... Tutte queste valutazioni ti saranno utili per i prossimi colloqui! Ma soprattutto, non fermala la tua ricerca di lavoro! Ricorda che ogni colloquio ti consente di apprendere cose nuove e a **migliorare le tue capacità nel gestire le selezioni**.

4. Il Colloquio di gruppo

Il colloquio di gruppo è una tipologia particolare di colloquio che può essere utilizzato da alcune aziende (solitamente medio-grandi) all'interno delle loro **procedure di selezione personale**. A volte, durante il colloquio di gruppo viene assegnato ai candidati (10-15 persone alla volta), un tema da discutere, o un *case study aziendale*, che spesso corrisponde ad una simulazione operativa o di procedure di quanto, una volta inserito/a all'interno dell'azienda, potresti ritrovarti a gestire. Altre volte invece, si tratta di una situazione immaginaria, di cui vengono fornite informazioni ridotte o carenti: ad esempio, potrebbe esserti richiesto di redigere una classifica delle cose più o meno utili da portare con te in un'esplorazione nel deserto o in un viaggio...oppure di tentare di risolvere un *enigma* oppure di discutere di tematiche "calde" come temi di attualità particolarmente dirimenti (es. questioni etiche).

Esistono diversi tipi di esercitazioni, alcune di esse sono dei giochi di ruolo, prove nelle quali ad ogni candidato viene assegnato, appunto, un ruolo (*role playing*): dovrai discutere, collaborare e negoziare una soluzione con gli altri partecipanti, stando attento a quelli che sono gli interessi della figura che rappresenta, mediando così con le richieste di chi ha interessi differenti. Altre prove sono quelle definite "*in-basket*", che letteralmente significa "nel cestino". Si tratta di prove che riguardano, in genere, contenuti attinenti alla professione che il candidato ideale andrà a svolgere. Questo tipo di colloquio viene di solito tenuto da psicologi, in genere due o tre per un gruppo di dieci persone.

Gli esaminatori, localizzati ai margini del gruppo, prendono appunti durante la prova di gruppo, valutando il comportamento di ciascun candidato. Durante queste esercitazioni generalmente i "giocatori" dopo poco dimenticano di essere osservati e si concentrano sul tema proposto, mettendo così in atto il loro naturale modo di agire in una situazione simile. Il tema proposto per la discussione e la soluzione del caso non hanno molto importanza per gli esaminatori che cercheranno di vagliare, invece, altri aspetti:

- le capacità di collaborare con gli altri;
- la cooperazione e la capacità di negoziazione per raggiungere l'obiettivo;

- l’atteggiamento verbale e non verbale del candidato (verrà dedicata una particolare attenzione alla corrispondenza tra comportamento esplicito e linguaggio non verbale);
- la capacità di gestire il tempo predefinito della prova;
- la capacità di ascoltare le opinioni altrui e saper adeguare le proprie;
- la capacità di *leadership*, ossia la capacità trovare accoglimento del proprio punto di vista da parte del gruppo;
- la capacità di analisi della situazione: è importante saper individuare gli elementi fondamentali su cui lavorare;
- la capacità di pianificazione, di delega e di gestione dei rapporti con gli altri componenti del gruppo.

Di solito queste prove si concludono con l’individuazione all’interno del gruppo di un candidato che esporrà la soluzione individuata. Anche in questo caso i selezionatori osserveranno le dinamiche attraverso cui il gruppo determina colui che esporrà il lavoro, mentre è relativamente importante che il gruppo individui un candidato piuttosto che un altro. Alcuni consigli generici per affrontare queste prove, nella consapevolezza che le valutazioni da parte dei selezionatori possono variare a seconda del profilo professionale ricercato:

- ✓ E' bene **collaborare**: prendere la parola, non stare in silenzio aspettando che siano gli altri a prendere la decisione. I selezionatori non valutano bene le persone poco attive. Non cercare a tutti i costi di imporre le proprie volontà, ma cercare di essere piuttosto flessibili e disponibili al compromesso, proponendo comunque soluzioni nuove e valorizzando gli altri punti di vista;
- ✓ **Non fingere**: è inutile fingersi leader o estroverso se non lo si è. Non sappiamo infatti cosa gli esaminatori stanno cercando: forse stanno cercando proprio un individuo che sappia seguire (un *follower*), da inserire in un gruppo, al cui interno è già presente un leader;
- ✓ **Impegnarsi**: anche se la prova può apparire un gioco, semplice o addirittura ridicola, è bene svolgere i compiti richiesti come se fossero reali e farlo in maniera coerente;
- ✓ **Non arroccarti sulle idee e posizioni**: accetta il confronto, concediti anche la possibilità di sbagliare e contempla la possibilità di cambiare opinione;
- ✓ Fai attenzione alle **dinamiche di gruppo**: ascolta tutti e proponi compromessi tra persone in conflitto, queste competenze relazionali potrebbero essere molto apprezzate dai selezionatori;
- ✓ **Rispetta le regole** e il ruolo che ti è stato richiesto: a volte il gruppo si perde in questioni poco rilevanti per raggiungere la soluzione e se ti si accorgi che sta avvenendo, riporta la discussione sugli obiettivi da raggiungere;

- ✓ Cerca di avere **spirito critico** sul tuo comportamento: chiediti perché hai agito in un modo piuttosto che in un altro, dimostrando così di avere capacità di diagnosi e di elaborazione;

5. Le nuove tecniche di *recruiting*

Negli ultimi 20 anni, le modalità e le tecniche di ricerca e selezione personale, sono notevolmente cambiate, sotto la spinta dell'innovazione tecnologica, dal **Recruiting 2.0** al **Digital Recruiting** passando per il **Social Recruiting**.

Recruiting 2.0

Si tratta di una nuova modalità, ormai consolidata, di selezione del personale che non si avvale più dei mezzi tradizionali, come la stampa, la radio, le agenzie locali, ma che sfrutta le possibilità di diffusione del WEB, estendendo i confini territoriali e temporali della ricerca. L'avvento degli **annunci di lavoro online** e la **possibilità di candidarsi con un click** hanno rappresentato un grande cambiamento nel mondo della ricerca lavoro e dei candidati. **Recruiting & Web**. Alcuni esempi sono i principali Job Board come [Monster](#), [Infojobs](#), [Indeed](#)

Social Recruiting

Il **Social Recruiting** rappresenta la possibilità per le aziende, tramite i propri account social aziendali, di entrare in contatto con possibili candidati. Le aziende quindi, prive della disponibilità economica del passato, hanno scoperto **nuovi canali di comunicazione, di employer branding e, successivamente, di selezione, come Facebook, Twitter e LinkedIn**. [LinkedIn](#) è sicuramente il sociale dedicato al lavoro più diffuso e più importante. La possibilità di avere un proprio profilo professionale sempre visibile e accessibile a tutti ha determinato il lento declino delle banche dati di cv, spesso obsolete o poco aggiornate. Il social network professionale ha contribuito poi a dare una grande spinta alla ricerca diretta e alle strategie di personal branding da parte dei candidati.

Digital recruiting

Da qualche tempo, anche in Italia, si è iniziato a parlare di **Digital recruiting**: si tratta di una nuova modalità di ricerca e selezione di personale **che vede** professionisti delle risorse umane utilizzare strumenti **digitali** per svolgere le proprie attività di recruiting. Annunci online, social network professionali e personali, si sono diffuse **nuove forme e modalità di recruiting, App e Start Up innovative**. Alcuni esempi sono [Just Knock](#), [Meritocracy](#)

Gamification

Si tratta di creare un videogame su una piattaforma dedicata dove i candidati ad un posto di lavoro diventano giocatori. Un esempio è la famosa catena di hotel Marriott con il videogame "[My Marriott Hotel](#)", in cui i giocatori si mettono alla prova con la gestione di una cucina di un

albergo virtuale. Questo videogioco ha permesso di trovare personale motivato e con attitudine al lavoro all'interno di una realtà alberghiera.

Enigmi

In alcuni casi alcune aziende, soprattutto quelle che ogni giorno ricevono centinaia di candidature, hanno adottato metodologie di ricerca personale alternative. Ad esempio, [Microsoft](#), il colosso dell'industria del software, in passato ha pubblicato un annuncio rivolto a sviluppatori software nel quale veniva richiesto di contattare un numero criptato. Questo ha messo subito alla prova le abilità degli aspiranti e ha snellito molto le candidature.

Recruiting sotto copertura

Un esempio è quello adottato da [Volkswagen](#) che, per evitare di analizzare migliaia di profili attraverso un annuncio pubblico e per limitare i processi di valutazione delle competenze, ha adottato una soluzione alternativa di selezione del personale inserendo annunci per meccanici all'interno dei cofani di vecchie automobili che sono state portate in auto officine da reclutatori Volkswagen, in incognito. In questo modo gli annunci hanno raggiunto il target in modo preciso e in più i recruiter hanno visto all'opera i meccanici direttamente in un'officina...

Contest

Organizzare una "competizione", in alcuni casi, può essere un ottimo strumento per individuare le persone adatte per la propria azienda. Un esempio: [il Dipartimento della Difesa degli Stati Uniti](#) era alla ricerca di ingegneri meccanici ed ha indetto un concorso in cui chiedeva di progettare robot che si guidavano da soli. I prototipi realizzati dalle squadre di scienziati, studenti universitari ed aziende, si sono poi sfidati in una vera e propria gara. Questo ha permesso ai recruiter di individuare e valutare i candidati migliori.

Agenzia Lavoro Regione Emilia-Romagna
Centri per l'Impiego della Regione Emilia - Romagna

agenzia lavoro.emr.it
redazione.ARL@regione.emilia-romagna.it



Aggiornamento generale gennaio 2024

Le informazioni presenti nella seguente dispensa hanno carattere unicamente informativo e divulgativo; la dispensa è aggiornata periodicamente, pertanto si declina ogni responsabilità rispetto a quanto riportato e diffuso e l'entrata in vigore di nuove disposizioni normative o link a siti nel frattempo modificati o cambiamenti di altro genere nel frattempo intervenuti