**CONDURRE UN COLLOQUIO DI LAVORO**

In assenza di linee guida ufficiali del **dipartimento Risorse Umane**, il **colloquio di selezione** del nuovo personale è quasi sempre affidato a un direttore di funzione che si affida all’esperienza e all’improvvisazione. **Inserire una risorsa** è un investimento importante per l’azienda e va gestito con estrema cura partendo proprio dalla selezione.Questo articolo è dedicato a tutti coloro che desiderano condurre il **colloquio di selezione** con consapevolezza e metodo, alla ricerca del tesoro nascosto nel candidato: quel mix speciale di **competenze professionali**e **capacità umane** che lo rendono perfetto per il ruolo.

**La preparazione del colloquio di selezione**

Il punto di partenza per un’efficace selezione è chiarire i **requisiti** della **posizione** che stiamo cercando, in termini di:

* **competenze professionali**necessarie; queste abilità si possono anche acquisire successivamente con addestramento e formazione quindi potremmo essere più flessibili
* **capacità umane** essenziali per il ruolo; qualità specifiche della persona, più difficili da imparare

Preparatevi un elenco specifico di almeno 5 competenze e altrettante capacità, così da usarlo come bussola durante il **colloquio di selezione**.
Accingetevi ora a predisporre l’**ambiente** in cui si svolgerà l’incontro. Nell’articolo [“Dove ti siedi?”](https://diariodiunconsulente.it/2014/01/15/dimmi-dove-ti-siedi-ti-diro-chi-sei/)abbiamo approfondito l’influenza dello spazio nella qualità delle relazioni. Scegliete un luogo tranquillo, assicuratevi di non venire interrotti e minimizzate le distrazioni. Suggerisco di mettersi uno di fronte all’altro (senza interporre la scrivania) o comunque in una posizione che stimoli il dialogo e permetta di osservare meglio il **linguaggio del corpo**del candidato.

**Le aree da analizzare durante il colloquio di selezione**

Una volta stilato l’elenco dei **requisiti** preparate le domande che servono per indagarli. Ricordatevi di non dare nulla per scontato ma **approfondite** senza fermarvi all’apparente attrattività di “titoli e onorificenze”: guardare alla**persona** oltre che al **professionista**! Il motto del marketing [**“Reali, non perfetti”**](https://diariodiunconsulente.it/2015/06/08/reali-non-perfetti/) può essere sicuramente applicato anche al **colloquio di selezione,** fate emergere sia i **lati positivi** che quelli **negativi**dell’essere umano che avete di fronte per poter meglio valutare i rischi e le opportunità del suo **inserimento in azienda**. Tenendo sempre come faro l’elenco dei **requisiti**, suggerisco di suddividere il **colloquio di selezione** in **4** **aree di analisi.**

1. **Esperienze scolastiche –** ricostruite insieme al candidato le scelte effettuate, i risultati ottenuti, la partecipazione alle attività scolastiche, la relazione con compagni/professori, eventuali lavori saltuari svolti mentre studiava; ecco alcune domande di esempio:

* *cosa l’ha spinta a studiare …?*
* *che cosa ha imparato nel suo percorso scolastico?*
* *di quale risultato è più orgoglioso?*
* *se ne avesse la possibilità, cosa farebbe in modo diverso?*
* *c’è stato un professore che le ha dato una lezione importante per la vita?*

2. **Esperienze lavorative –** cercate di individuare il fil rouge del percorso lavorativo, la consapevolezza rispetto ai risultati ottenuti e alle lezioni apprese, il bagaglio di competenze acquisite, con domande del tipo:

* *Di cosa si è occupato in azienda …?*
* *Quali risultati ha ottenuto e cosa ha imparato da questa esperienza?*
* *Ha mai vissuto un insuccesso e quale lezione ne ha derivato?*

3. **La persona –** dedicate tempo per indagare le capacità umane del candidato e la **consapevolezza** che ha rispetto a se stesso:

* *Quali passioni coltiva nella vita?*
* *Pratica qualche sport? E cosa le piace di questa attività?*
* *Quale complimento le viene fatto più spesso?*
* *Qual è un difetto che si riconosce?*

4. **La** **Motivazione –** è la parte più delicata del colloquio, curatela per capire cosa spinge il candidato a venire a lavorare da voi, a dare il massimo e soprattutto cosa lo può tenere legato all’azienda:

* *Cosa non trova nella sua attuale posizione lavorativa che vorrebbe trovare da noi?*
* *Cosa conosce della nostra azienda?*
* *Cosa le interessa di questo ruolo? Perché ha mandato la sua candidatura?*
* *Che qualità cerca in un’organizzazione e in un superiore?*

**Domandare e ascoltare: il binomio perfetto del colloquio di selezione**

Perché il colloquio di selezione sia efficace è necessario saperlo condurre attraverso l’uso consapevole delle domande.
Se qualcosa non vi è chiaro utilizzate **domande di approfondimento**–*Cosa intende esattamente quando dice …? Cosa è successo esattamente  …?*– o di **controllo** –*Ho capito bene che ….? – Mi conferma che …?*-.
Per non sembrare un detective potete spiegare al candidato il perché delle domande più personali o delicate –*le chiedo questo perché …*–
Per quanto possibile preparate **domande originali** che sorprendano il vostro interlocutore, lo costringano a improvvisare e quindi ad esprimersi con maggiore sincerità. L’unico modo per conoscere qualcuno è lasciare che parli, mentre troppo spesso è il **selezionatore** a monopolizzare la conversazione. L’[**ascolto attivo**](https://diariodiunconsulente.it/2013/01/16/io-vendo-voce-del-verbo-ascoltare/) consente di non cadere nella trappola dei pregiudizi e di raccogliere tutte le informazioni importanti per fare poi una corretta**valutazione**. Impegnatevi nel verificare la **coerenza** del candidato, studiando non solo “cosa dice” ma “come lo dice”. Date attenzione al **linguaggio del corpo** (postura, stretta di mano, respiro, mimica facciale, sguardo, colorito, …), alle **modulazioni della voce**(velocità, tono, volume,…) e alla **scelta delle parole.**

La **selezione** è una scelta [reciproca](https://diariodiunconsulente.it/2014/10/29/mi-dispiace-la-sua-azienda-non-ha-superato-il-colloquio/): noi scegliamo il candidato e il candidato sceglie noi! Tenete in considerazione, oltre all’attinenza delle **competenze** e **capacità** rispetto alla posizione, la piacevolezza dell’incontro e della relazione creata durante il **colloquio di selezione**. Ciascuno di noi dà il meglio di sé quando si trova in un ambiente favorevole, quindi per “disseppellire” il tesoro nascosto nella persona che vi trovate ad esaminare, fatela sentire prima di tutto **accolta** e **apprezzata**.