

http://d.repubblica.it/attualita/2017/05/12/news/colloquio_di_lavoro_domande_conoscitivo_giova_ni_assunzione-3500298/

DATTUALITÀ

HOME | ATTIVITÀ | MODA | BEAUTY | LIFESTYLE | CUCINA | BLOG | ESPERTI | VIDEO | FOTO

ATTUALITÀ • CERCHI UN DIPENDENTE? 5 CONSIGLI PER UN COLLOQUIO DI LAVORO VINCENTE

Cerchi un dipendente? 5 consigli per un colloquio di lavoro vincente

Sei il datore di lavoro di una piccola attività? Ecco i consigli di un esperto di risorse umane per selezionare e assumere la persona giusta

DI ANNALISA PIERSIGILLI

Le grandi aziende hanno uffici per le risorse umane dove team di professionisti del settore, da psicologi a consulenti del lavoro e responsabili della formazione, sono impegnati a tempo pieno sulle nuove assunzioni. Serve tempo, energia e pazienza per individuare i candidati giusti. Secondo la Society for Human Resource Management, le aziende hanno l'esigenza di avere un ufficio risorse umane interno non appena raggiungono i 15 dipendenti, perché le questioni del personale diventano abbastanza complesse da richiedere competenze specializzate. Nelle piccole e medie imprese invece è di solito il titolare che, tra le altre cose, cura questa delicata ricerca. Il più delle volte senza avere una formazione adeguata, ma fidandosi di un mix di esperienza, empatia e istinto. Sei uno di questi? Allora ti torneranno utili le **5 dritte mirate di Francesca Contardi**, managing director di EasyHunters, prima No Frills Recruitment Company al mondo. Nata grazie all'idea di un gruppo di manager con oltre 20 anni di esperienza in ambito HR, EasyHunters si occupa di ricerca e selezione del personale, ma in modo innovativo perché utilizza tutte le tecnologie oggi a disposizione per monitorare le distanze tra selezionatori e candidati.

20 maggio ore 11.00
Microsoft House
Fatti Parlarci Di | Milano

D INCONTRI VESPAI E SALTRO
Impresa libera e gratuita

NUTRIRSI: LA PIENA SALUTE È IMPOSSIBILE COME SILE IN WTA

Facebook

Cerchi un dipendente? 5 consigli per un colloquio di lavoro vincente. Sei il datore di lavoro di una piccola attività? Ecco i consigli di un esperto di risorse umane per selezionare e assumere la persona giusta

Sei il datore di lavoro di una piccola attività? Ecco i consigli di un esperto di risorse umane per selezionare e assumere la persona giusta

di Annalisa Piersigilli

Le grandi aziende hanno uffici per le risorse umane dove team di professionisti del settore, da psicologi a consulenti del lavoro e responsabili della formazione, sono impegnati a tempo pieno sulle nuove assunzioni. **Serve tempo, energia e pazienza per individuare i candidati giusti.** Secondo la Society for Human Resource Management, le aziende hanno l'esigenza di avere un ufficio risorse umane interno non appena raggiungono i 15 dipendenti, perché le questioni del personale diventano abbastanza complesse da richiedere competenze specializzate. Nelle **piccole e medie imprese** invece è di solito il titolare che, tra le altre cose, cura questa delicata ricerca. Il più delle volte senza avere una formazione adeguata, ma fidandosi di un mix di esperienza, empatia e istinto. Sei uno di questi? Allora ti torneranno utili le **5 dritte mirate di Francesca Contardi**, managing director di EasyHunters, prima No Frills Recruitment Company al mondo. Nata grazie all'idea di un gruppo di manager con oltre 20 anni di esperienza in ambito HR,

EasyHunters si occupa di ricerca e selezione del personale, ma in modo innovativo perché utilizza tutte le tecnologie oggi a disposizione per annullare le distanze tra selezionatori e candidati.

1- GLI ANNUNCI ONLINE. Non trascurare la strada dell'annuncio online, anche se hai una piccola azienda con **10 dipendenti**. Lo conferma un'indagine condotta dalla Fondazione studio dei consulenti del lavoro: le aziende più importanti utilizzano in primis Internet per cercare nuovo personale. Perché a volte, anche nelle piccole realtà, il passaparola non basta, e ha bisogno di una spinta extra. In più pubblicare un'offerta professionale sul web è gratuito. Da Monster a Trovavoro o Indeed, la scelta è ampia. Ma non trascurare il testo: spiega la tipologia di azienda, specifica la posizione geografica e anche la pagina **Facebook** se ce l'hai. Fornire più informazioni possibili riduce i margini di incertezza sulla scelta del potenziale candidato.

2- CHI ASSUMERE (E QUANTO PAGARLO). Avere le idee chiare su chi stai cercando e quali saranno i suoi compiti all'interno dell'azienda. Il rischio di assumere un "doppione" non è infatti così basso come si può pensare. Idem per lo stipendio: è un'informazione che non va riservata all'ultimo step della selezione, come spesso capita. Anzi, dovrebbe essere tra le prime a essere veicolate. Per evitare perdite di tempo nel caso l'offerta non coincidesse con le aspettative del candidato che il più delle volte ha timore di chiederlo perché, sbagliando, pensa sia un atteggiamento superficiale.

3- COLLOQUIO VIRTUALE. Virtualizza il colloquio. In genere i responsabili delle piccole aziende hanno poco tempo a disposizione per fare selezione del personale. Ecco perché organizzarsi via webcam (del computer o del cellulare) con una videointervista è il modo più rapido, efficace ed economico per arrivare alla short list dei candidati e poi procedere con gli incontri face-to-face. C'è un vantaggio extra: puoi renderti subito conto di quanto il candidato abbia confidenza con la tecnologia e, nel caso di problemi con la connessione, come se la cavi con il famoso "problem solving".

4- SCEGLIERE IL BRACCIO DESTRO. Scegli il tuo braccio destro. Chiedi a un dipendente di fiducia o con un buon livello di anzianità in azienda di affiancarti durante il colloquio. Chi meglio di lui conosce la realtà aziendale in veste di insider? Il confronto ti aiuterà a capire se il candidato ha buone chances o meno di integrarsi bene con il resto del team.

5- LE SOFT SKILLS DEL CANDIDATO. Valuta anche le soft skills del candidato. Cioè le sue qualità personali. Per esempio come gestisce il rapporto con i colleghi? È in grado di lavorare in gruppo? Ha autostima? È paziente? Vesti i panni dello **psicologo** e immagina con chi potrebbe andare, più o meno, d'accordo tra i suoi futuri colleghi. Pianifica qualche domanda mirata per capire quindi anche il carattere di chi hai davanti. L'inserimento umano nel nuovo ambiente di lavoro è importante alla pari di quello professionale.