

<http://www.manageronline.it/articoli/vedi/19207/scegliere-obiettivamente/>



Scegliere obiettivamente

Non farsi influenzare dalle similitudini con il candidato durante il processo di selezione.

I selezionatori dovrebbero essere super partes, capaci di giudicare un candidato in base alle sue caratteristiche professionali e alle capacità considerate essenziali per l'azienda. Ma il lato umano del **selezionatore** rischia a volte di lasciarsi ingannare, rimanendo affascinato da alcuni **dettagli** o, al contrario, trovando un candidato poco idoneo solo perché in realtà non piace.

Francesca Contardi, Managing Director di **EasyHunters**, mette in guardia da questo tipo di comportamenti, perché se è vero che si può entrare in sintonia con un candidato durante la selezione e anche vero che questo non deve **influenzare** la scelta. È naturale stabilire una relazione soddisfacente quando si trovano interessi comuni, ma questo non deve far perdere di vista l'essenziale.

Questo pericolo è sottolineato anche dalla ricerca **Is Gender Discrimination About Gender?** condotta da Katherine B. Coffman e Christine L. Exley della **HarvardBusiness School**. Secondo questa gli uomini e le donne tendono ad assumere persone del loro stesso sesso, perché si tende ad **immedesimarsi** e a pensare che la persona assunta svolgerà al meglio i propri compiti, così come facciamo noi. Francesca Contardi sottolinea ancora «Sebbene esista una legge che tutela la parità di genere nelle selezioni e garantisca la **parità di opportunità di crescita e di carriera** in azienda c'è un gap che deve essere assolutamente colmato, ma che al momento non possiamo fingere di ignorare. E se questo accade nelle selezioni, immaginiamo ai vertici delle aziende...».