

DM POSSO AIUTARTI?

SOLDI E LAVORO

5 errori da evitare per superare il colloquio

Il momento in cui si incontra il selezionatore è cruciale. Ecco perché occorre dare le risposte giuste. E saper esprimere i propri obiettivi

di **Isabella Colombo**
disegni di **Jacopo Rosati**

Con i nuovi canali web, le video interviste e i curricula innovativi oggi la ricerca del lavoro è cambiata. Il colloquio, però, resta un elemento indispensabile, il più importante. «La classica chiacchierata è l'unico modo per mostrare la propria personalità, una caratteristica che ogni recruiter vuole valutare ma non può ricavare da una email» spiega Patrizia Turri, responsabile Risorse umane in Jobrapido (jobrapido.com). Il motore di ricerca lavoro che conta 35 milioni di utenti unici al mese ha intervistato 2.000 persone per capire come affrontano l'incontro. Ne è emerso che non si è mai abbastanza preparati ad affrontare un appuntamento così importante e che spesso si sottovalutano aspetti cruciali, rischiando così di comprometterne l'esito. Ecco i dati della ricerca e i comportamenti sbagliati a cui fare attenzione.

QUALCHE DATO

Il **44%** dei responsabili delle risorse umane dichiara di farsi un'opinione del candidato in meno di **5** minuti. Il **63%** non cambia idea dopo. Il **45%** dedica alla lettura del curriculum fino a 5 minuti, solo il **16%** ne impiega più di **10**.

Dati Robert Half, società di recruitment per risorse specializzate.



Il 50% dei candidati non si presenta se viene convocato per un ruolo diverso da quello sperato

Può capitare che chi sogna un contratto nel marketing venga valutato da un altro settore all'interno della stessa società. Quando succede una persona su due preferisce declinare l'invito e aspetta una seconda occasione pur di lavorare nel proprio ambito di specializzazione. **È sbagliato perché** «Se sei stata chiamata significa che il curriculum ha colpito il selezionatore che ha intravisto delle potenzialità» spiega Turri. «Il colloquio, allora, può servirti per valutare se in quell'azienda ci sono possibilità di crescere professionalmente, di acquisire competenze che ti saranno utili in futuro e di passare, in un secondo momento, al ruolo che ti compete». Non dimenticare poi che di persona è più facile negoziare altre soluzioni.

QUANDO LA PRE SELEZIONE È ONLINE

Oggi la tecnologia ha permesso di annullare le distanze tra chi offre un lavoro e i candidati. Così da evitare, nelle prime fasi conoscitive, spostamenti

e perdite di tempo, soprattutto se ci si propone per un posto di lavoro lontano da casa. Tra i portali più nuovi ci sono **easyhunters.com** e **it.face4job.com** che

permettono a chi cerca impiego, in Italia e nel mondo, di presentarsi con un video oltre al curriculum, e di sostenere i primi colloqui senza spostarsi da casa.



Il 47% è poco informato sulla società a cui si propone A volte i selezionatori vogliono capire se il candidato è a conoscenza delle notizie di attualità del settore in cui opera l'azienda. **È sbagliato perché** «Questo è il classico modo per testare la preparazione generale oltre alle competenze tecniche» dice l'esperto. «Un'occasione per mostrare la propria personalità. A patto però di essere molto ferrati su tutto ciò che ruota attorno a quel mondo». Le sezioni news e blog nei siti e sulle pagine Facebook delle aziende stesse offrono materiale a sufficienza per non fare brutta figura.



Il 55% dei candidati punta sulle competenze ma non sulla motivazione Tende cioè a mettere in luce le capacità necessarie a svolgere il lavoro (per esempio l'uso del programma Cad per un architetto) e la conoscenza dell'inglese ma non le ragioni che lo spingono. **È sbagliato perché** Le abilità sono ovviamente al primo posto, ma se non si possiede tutta la lista di requisiti richiesti dall'azienda non vuol dire che non si possano avere ottime chance. «La mancanza di alcune competenze può essere colmata e messa in secondo piano da una motivazione forte e ben esposta» rassicura l'esperta. **Puoi puntare per esempio sul fatto vuoi crescere professionalmente e pensi che quella società sia il posto giusto in cui farlo.**



Il 21% termina l'incontro senza fare domande Per paura di apparire inopportuni spesso si aspetta un secondo momento per chiedere delucidazioni su aspetti poco chiari dell'annuncio o non affrontati durante il colloquio, come la retribuzione per esempio.

È sbagliato perché «Le domande a fine incontro sono un momento importante e prezioso per almeno due motivi: dimostri di essere spigliata e di avere spirito di iniziativa (qualità sempre molto apprezzate dai selezionatori) e ottieni subito informazioni di prima mano che potrebbero essere difficili da recuperare in un secondo momento» consiglia Turri.



Solo il 4% cura la propria web reputation

Una percentuale davvero minima in rapporto al grande uso che i selezionatori fanno di Internet e dei social (come LinkedIn, Instagram e Twitter) per avere un'idea chiara dei candidati prima di incontrarli. **È sbagliato perché** «Accade sempre più spesso, oggi, che i selezionatori controllino il profilo del candidato su LinkedIn. Per questo dovrebbe essere sempre aggiornato e curato, con approfondimenti, link, allegati e immagini professionali» conclude Turri. «Chi usa Facebook per ragioni personali farebbe meglio a impostare la privacy, in modo da non permettere intrusioni, e a mantenere comunque un'immagine seria per la foto del profilo che appare nei motori di ricerca».

LE DOMANDE A RISCHIO

Mai rispondere a un "Come affronta le situazioni stressanti?" con un "Non vado mai sotto pressione". «In questo caso nella testa del selezionatore suona un campanello d'allarme» assicura **Francesca Contardi**, recruiter e fondatrice di **Easyhunters**, società di ricerca e selezione del personale. «Il candidato infatti dimostra di avere scarsa consapevolezza dei propri limiti. È più saggio sottolineare la capacità di restare motivati anche durante le situazioni difficili, non perdere di vista gli obiettivi, cercare aiuto in capi e colleghi». Un'altra domanda trabocchetto è: "Vuole parlarmi un po' di lei?". I candidati di solito ripetono quello che hanno già scritto sul curriculum. «Errore: il selezionatore sa già tutto» continua l'esperta. «Meglio avviare un confronto su ciò che interessa davvero a chi offre il lavoro. E raccontare nel dettaglio come si è fatta esperienza in passato».