

05/06/2017

COLLOQUI E DOMANDE STUPIDE

Sono reduce da un assessment center presso una multinazionale francese.

Ospite in qualità di consulente senior non ho potuto fare a meno di buttare l'occhio sulla check-list utilizzata dai selezionatori che realizzavano i colloqui individuali a questi poveri neolaureati ingiaccacravattati e donzelle intailleurate su improbabili tacchi a spillo.

L'intervista apriva pressappoco così: "mi parli un pò di lei"... ??! proseguiva con roba del tipo: "perché si è candidato/a presso la nostra azienda", "quali sono i suoi pregi e difetti?" ... ??!

MA SANTIDDIO!

1) le domande sono scontate e facilmente prevedibili, quindi le risposte sono state altrettanto pre-confezionate, prevedibili e standard senza nulla rivelare sulla reale potenzialità e qualità dei candidati intervistati.

2) non esistono risposte giuste o sbagliate e si corre il rischio di prediligere candidati solamente perché rispondono ciò che volete sentirvi dire.

La prossima volta che un recruiter vi domanderà "dove si vede tra 5 anni?" rispondetegli "IN UN'AZIENDA CHE PONE DOMANDE INTELLIGENTI NELLE INTERVISTE DI SELEZIONE!!!!".

PS: fortunatamente l'intervista faceva parte di un panel più strutturato che prevedeva altri strumenti predittivi più "robusti".



Diritti d'autore - Copyright

Questo materiale è tutelato tramite Licenza Creative Commons

Attribuzione - Non commerciale 3.0 Italia

Tu sei libero di:

Condividere — riprodurre, distribuire, comunicare al pubblico, esporre in pubblico, rappresentare, eseguire e recitare questo materiale con qualsiasi mezzo e formato

Modificare — remixare, trasformare il materiale e basarti su di esso per le tue opere
Il licenziante non può revocare questi diritti fintanto che tu rispetti i termini della licenza.

Alle seguenti condizioni:

Attribuzione — Devi riconoscere una menzione di paternità adeguata, fornire un link alla licenza e indicare se sono state effettuate delle modifiche. Puoi fare ciò in qualsiasi maniera ragionevole possibile, ma non con modalità tali da suggerire che il licenziante avalli te o il tuo utilizzo del materiale.

NonCommerciale — Non puoi utilizzare il materiale per scopi commerciali.

La citazione della fonte [massimorosa.com](http://www.massimorosa.com) e il relativo indirizzo web <http://www.massimorosa.com> è sempre obbligatoria

COLLOQUI E DOMANDE STUPEDE (CAP.2)

Il segreto per assumere validi collaboratori è semplice: "Porre domande intelligenti durante i colloqui di selezione".

Questa la regola di base!

Traendo spunto dal mio precedente articolo primo # COLLOQUI E DOMANDE STUPEDE vorrei proporre la versione "ideale" derivante dai commenti degli utenti.

Il consiglio derivante consiste nel porre domande che stimolino ed "informino" i candidati di quanto e cosa vi stiate aspettando da loro.

"Crediamo che se lei venisse a lavorare da noi potremmo migliorare le nostre carenze nel settore X, cosa ne pensa?", "I nostri percorsi di carriera interni potrebbero condurla a ricoprire l'incarico di Y entro 24 mesi, se la sentirebbe di rivestire il ruolo?" potrebbero essere validi sostituti delle tradizionali e banali domandine di rito del tipo "Qual è il suo peggior difetto e la migliore qualità?", ecc.

Se desiderate valutare nuovi candidati per la vostra azienda potrebbe essere interessante cominciare a COMUNICARE con loro, anziché attendervi che rispondano quello che vorreste sentirvi dire.



Diritti d'autore - Copyright

Questo materiale è tutelato tramite Licenza Creative Commons

Attribuzione - Non commerciale 3.0 Italia

Tu sei libero di:

Condividere — riprodurre, distribuire, comunicare al pubblico, esporre in pubblico, rappresentare, eseguire e recitare questo materiale con qualsiasi mezzo e formato

Modificare — remixare, trasformare il materiale e basarti su di esso per le tue opere
Il licenziante non può revocare questi diritti fintanto che tu rispetti i termini della licenza.

Alle seguenti condizioni:

Attribuzione — Devi riconoscere una menzione di paternità adeguata, fornire un link alla licenza e indicare se sono state effettuate delle modifiche. Puoi fare ciò in qualsiasi maniera ragionevole possibile, ma non con modalità tali da suggerire che il licenziante avalli te o il tuo utilizzo del materiale.

NonCommerciale — Non puoi utilizzare il materiale per scopi commerciali.

La citazione della fonte [massimorosa.com](http://www.massimorosa.com) e il relativo indirizzo web <http://www.massimorosa.com> è sempre obbligatoria