



CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E
AGRICOLTURA DI BOLOGNA

Camera dell'Economia



MATTEO ZOCCA
25 GENNAIO 2021



RECRUITMENT

FASI DELLA SELEZIONE

- **Attraction:** in cui si cerca di attrarre i candidati
- **Selection:** in cui viene individuato il candidato migliore per l'azienda
- **Onboarding:** il candidato è stato assunto ma deve essere inserito a pieno in azienda
- **Misurazione:** si valuta l'andamento del processo di selezione tramite l'analisi delle metriche chiave (KPI), per capire cosa è andato bene e cosa no

Gestione dello screening dei CV, seguito dal **contatto telefonico** o via e-mail e conseguente **colloquio ai candidati**.

APPROCCI

INTERVISTE STRUTTURATE

- Intervista situazionale
- Behavior Description Interview (BDI)
- Comprehensive Structured Interview (SI)



INTERVISTA SITUAZIONALE

Si basa sulla premessa che le **intenzioni comportamentali** di una persona siano collegate al suo **futuro comportamento lavorativo**, ovvero che, inserita in una situazione lavorativa analoga, essa si comporterà in linea con quanto dichiarato.

BEHAVIOR DESCRIPTION INTERVIEW (BDI)

Si basa sull'assunto che il **miglior predittore del comportamento futuro è il comportamento passato** e che il modo in cui una persona ha risposto a una certa situazione in passato è indicativo di come risponderà in futuro. Questo significa che, mentre l'intervista situazionale prende in considerazione le intenzioni comportamentali future, la BDI analizza i comportamenti passati.

DIFFERENZE

Consiste nel fatto che la prima richiede al candidato di calarsi in una **situazione ipotetica** e di descrivere il comportamento che adotterebbe, mentre nella seconda si basa sull'**esperienza di lavoro**.

COMPREHENSIVE STRUCTURED INTERVIEW (SI)

Rappresenta una forma più ampia di intervista strutturata e può includere **quattro tipologie di domande:**

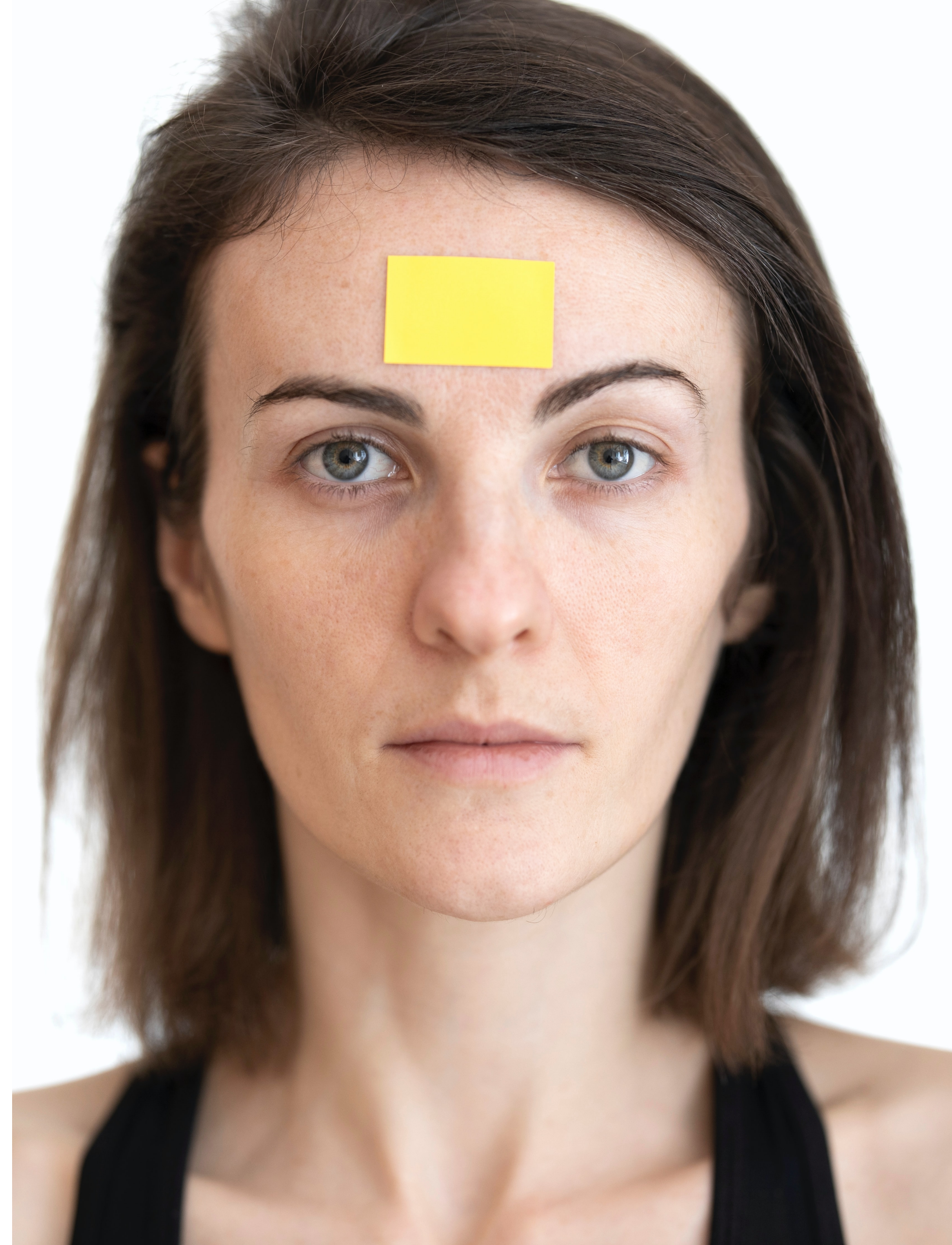
- domande **situazionali**
- domande di **conoscenza dell'attività proposta**
- **simulazioni** dell'attività
- domande sui **requisiti** di chi svolge l'attività

IL COLLOQUIO DI SELEZIONE

LE STRATEGIE

APPROCCIO

- Fate in modo che le prime impressioni del/la selezionatore/trice siano favorevoli
- Preparatevi i punti che potrebbero essere trattati
- Svolgete il colloquio su di un tono positivo
- Ponete attenzione alla relazione con il/la selezionatore/trice



PREMESSA

- Non abbiate paura di affrontare argomenti personali
- Se non capite qualcosa, domandate!
- Fate vedere di esservi preparate/i sulle caratteristiche della posizione per cui siete candidati/e e sull'azienda in generale



PUNTI DI ATTENZIONE

- Critiche o atteggiamenti aggressivi
- Cercate di comprendere il motivo di domande che vi sembrano poco coerenti con il lavoro
- Differenza tra colloquio singolo / di gruppo
- Stanno cercando di metterci sotto stress?



GESTIONE

- Non fatevi influenzare
- Allenatevi nelle competenze comunicative, relazionali e trasversali
- Confrontatevi, se di vostro interesse, su possibili percorsi di crescita o di sviluppo di competenze





IL COLLOQUIO DI SELEZIONE

ESEMPI DI POSSIBILI DOMANDE

ASPETTI PERSONALI

- Raccontami un po' di te...
- Quali sono i tuoi punti di forza e le tue debolezze?
- Come ti descriveresti a livello personale e professionale in due minuti?
- Perché vuoi questo lavoro?
- Ti piace lavorare in squadra?



ASPETTI LAVORATIVI

- Perché credi che questa azienda/area/ruolo sia adatta/o a te?
- Come pensi ti descriveranno i tuoi colleghi?
- Mi descriva brevemente casi concreti in cui hai dimostrato doti di leadership / coordinamento / gestione dei gruppi / ecc?



COLLOQUIO DI GRUPPO

- Cosa ha fatto funzionare bene questa squadra?
- Chi assumeresti di questo gruppo?
- Come hai affrontato lo stress generato da queste sfide?
- Qual è stato il tuo contributo personale nel gruppo?

