

Come trovare il candidato ideale?

La valutazione di un candidato che aspira ad entrare nella vostra organizzazione va rivolta ad un ampio spettro di informazioni. Possiamo suddividere queste informazioni in due grandi aree, il *saper fare* ed il *saper essere*.

Le competenze tecniche, linguistiche, informatiche, quelle che nel gergo tecnico vengono chiamate *hard skill* fanno parte del *saper fare*.

Le caratteristiche personali, riguardanti il carattere, le modalità relazionali, il temperamento, la motivazione, rientrano invece nel *saper essere*, chiamate anche *soft skill*. Sono competenze trasversali, che per questo motivo caratterizzeranno il lavoratore sempre, qualsiasi ruolo egli ricopra.

Le soft skill stanno acquisendo sempre più importanza e rilievo per chi è chiamato a selezionare un lavoratore. Il motivo è dato dal fatto che la personalità può incidere in negativo o in positivo molto più delle sue conoscenze tecniche. Queste ultime possono essere perfezionate nel corso del tempo e molto spesso è solo sperimentando la mansione specifica nella vostra azienda che si raggiunge pienamente la competenza desiderata. La personalità è invece una caratteristica poco plasmabile, una persona poco incline alla collaborazione oppure alla trasparenza difficilmente modificherà radicalmente il proprio atteggiamento nel corso del tempo e questo potrà causare danni rilevanti all'organizzazione della quale fa parte.

Il Curriculum Vitae è il primo strumento di conoscenza per entrare in contatto con i candidati, è uno strumento molto importante ma presenta anche dei limiti. È evidente che può dirci molto delle hard skill ma certamente meno delle soft skill, che vengono disvelate in forma meno diretta.

In sede di colloquio, passaggio fondamentale per conoscere le potenzialità che il candidato può mettere in campo nella vostra organizzazione, andranno esplorati molti aspetti. Elenchiamo quelli che riteniamo i principali.

Innanzitutto le motivazioni che lo hanno portato a candidarsi a quel ruolo specifico e quelle che lo fanno convergere al settore di appartenenza dell'azienda.

Poi avere da lui una valutazione sui suoi punti di forza e di debolezza.

Approfondire le conoscenze tecniche con domande puntali ed esempi concreti.

Esplorare infine le sue attitudini e il suo pensiero in relazione ai modelli organizzativi, alle caratteristiche del team con cui preferisce lavorare, la modalità con cui affronta le problematiche più sfidanti, di quali successi lavorativi si dichiara fiero, cosa ritiene non abbia funzionato nel corso della sua carriera, cosa ha trovato particolarmente interessante nel lavoro precedente, dove si colloca in un futuro prossimo.

Con queste domande capiremo se è in grado di lavorare in team, come gestisce le condizioni di stress, quanto risulta motivato a conseguire successi, quanto è in grado di apprendere dagli errori, se è in grado di mantenere un equilibrio di giudizio, quali sono gli obiettivi a lungo termine che si pone.