

MONICA CAPUTO

consulenza del lavoro
consulenza di direzione

**ATTENZIONE: NON FACCIAMO FUGGIRE I
CANDIDATI MIGLIORI NELLE NOSTRE SELEZIONI**



E' un grande dispiacere assistere alla fuga delle persone migliori che partecipano ad una selezione dopo tanta fatica a trovarle, mantenere "caldo" il contatto, trasmettere una immagine positiva dell'azienda.

Dunque, l'azienda deve essere consapevole che la selezione è tra due parti che devono conoscersi, stimarsi e scegliersi, pertanto i migliori candidati, proprio quelli che vorremmo nella nostra azienda, sono quelli che pretendono di incontrare interlocutori maturi in grado di porre domande giuste.

Ecco qualche idea pratica dopo averne viste di tutti i colori

- 1) Rispettare l'orario del colloquio : se pretendiamo la puntualità del candidato, anche noi dobbiamo arrivare all'orario stabilito.
La conferma dell'appuntamento va data per iscritto (mail).
- 2) Al bando lunghi e freddi questionari o test perché creano barriera alla comunicazione, quindi non favoriscono la serena conversazione e la fuoriuscita delle informazioni necessarie per la buona riuscita del processo di selezione.
- 3) Dare molto spazio durante il colloquio alla presentazione del profilo aziendale, usi e consuetudini, progetti in corso, cosa stiamo ricercando; vietato dare l'impressione di non sapere cosa vogliamo, oppure vietato dire che qui dentro c'è un buon clima se abbiamo già cambiato tre Responsabili nella stessa funzione; preferibile raccontare luci e ombre dell'azienda, così che il candidato percepisca informazioni veritiere sul futuro ambiente di lavoro
- 4) Le domande sulla vita privata del candidato e sulla famiglia sono consentite e arricchiscono la conoscenza, ma devono essere formulate in modo pacato e rispettoso valutando sempre l'impatto emotivo che hanno sul candidato stesso.
Non dimentichiamo, inoltre, di rispettare le normative vigenti in tema di parità di trattamento uomo – donna L. n. 903/197, Codice in materia di protezione dati personali L. 196/2003.
- 5) Programmare una visita aziendale con i candidati che ci interessano, è una prassi molto apprezzata e rassicurante, atteggiamento di chi non ha nulla da nascondere.
- 6) Evitare di far condurre colloqui a Responsabili aziendali non proprio abili comunicatori, ricordiamo che il primo impatto è importante per tutti !
- 7) Coinvolgere nella selezione di profili medio alti uno o due Responsabili di Funzione oltre a quello funzionalmente interessato (es. per la selezione di progettista da

inserire nell'ufficio tecnico coinvolgere non solo il Responsabile dell'Ufficio Tecnico ma anche il Responsabile Commerciale e Responsabile Produzione); questa consuetudine responsabilizza le persone nella scelta da effettuare, mentre dalla parte dei candidati c'è la possibilità di entrare in contatto con eventuali futuri colleghi e capire se sarà possibile una costruttiva collaborazione.

- 8) Dare risposte precise alle domande del candidato circa l'organigramma diretto superiore, fatturato, aziende consociate, compagine societaria.
- 9) Sospendere la selezione e non darne comunicazione ai candidati che hanno partecipato ai colloqui : è una prassi diffusa ma molto errata, non diamo una immagine seria e professionale della ns. azienda.
- 10) Chiusura della selezione : è un momento importante che ha un suo preciso rituale; le parti si accordano e sottoscrivono una lettera di intenti preassuntiva con l'indicazione della retribuzione lorda annuale, dell'inquadramento contrattuale, del ruolo da ricoprire e attività da svolgere e della data di inizio del nuovo lavoro; naturalmente gli stessi elementi dovranno essere confermati nel contratto di assunzione individuale.