

# COLLOQUI DI LAVORO LA COMPETENZA PROFESSIONALE NON BASTA

## L'importanza di mettere in gioco le proprie capacità di interazione



di  
**LAURA PICCARDI**

**N**ELLA RIFLESSIONE SUL COLLOQUIO DI SELEZIONE BISOGNA SOFFERMARSI NON SOLO SULLE RELATIVE DINAMICHE SOCIO-PSICOLOGICHE E DI COMUNICAZIONE NON VERBALE, MA ANCHE SU QUELLE DI INTERAZIONE VERBALE.

Buone capacità di espressione orale e di contenuti possono venire meno, soprattutto in un contesto dove ci si sente valutati, e una preparazione potrebbe alleviare l'ansia. Innanzitutto è indispensabile ricordarsi di fornire i motivi per cui ci si considera la persona giusta a ricoprire il ruolo ricercato. In secondo luogo è necessario aspettarsi differenti tipologie di domande, molte delle quali, nonostante siano difficili da prevedere, vengono riproposte attraverso una formulazione differente, al fine di verificare se il concorrente si contraddica o meno. Oltre a misurare l'interesse verso la nuova occupazione, esse mirano ad analizzare il possesso e la padronanza di determinate competenze:

- **Tecnico professionali:** distintive della propria attività lavorativa. Quesiti modello potrebbero essere "Può descrivere brevemente il suo percorso professionale e le mansioni assunte fino ad oggi?", "Quali conoscenze/soluzioni metterebbe in gioco per risolvere il problema x?" Rispondere è piuttosto facile in quanto si tratta di esporre la pratica professionale precedente e i saperi utilizzati.

- **Metodologiche:** inerenti al modo di organizzare il proprio lavoro, o meglio all'eventuale applicazione di una metodologia o di procedure, tenendo conto del tipo di funzione e degli obiettivi prefissati. Possibili interrogativi sono: "Come organizza il lavoro?", "Come gestisce il tempo e lo stress? Nel dare una risposta è essenziale dimostrare di avere il controllo sui compiti da svolgere, ad esempio richiamando l'importanza di implementare sistematicamente una pianificazione temporale delle attività e la fissazione delle priorità; oppure suggerendo la tenuta regolare di un'agenda, ecc ...

- **Sociali ed individuali:** sono le più attrattive poiché, corrispondendo alle attitudini, sono difficilmente acquisibili. Le prime si riferiscono alle modalità di relazionarsi con gli altri (colleghi, superiori e potenziali clienti); le seconde sono legate al carattere dell'individuo. I reclutatori potrebbero chiedere "Come gestisce i conflitti?", "Cosa apprezzava/non apprezzava del suo superiore/



dei suoi colleghi?". In questi casi è fondamentale mostrarsi aperti al confronto, disponibili a risolvere un problema e non denigrare gli altri perché, indirettamente, si dà l'impressione di essere una persona nella quale è difficile riporre fiducia. Un ulteriore quesito potrebbe essere "Quali sono i suoi difetti?" A questo punto possono essere menzionati quelli considerati anche dei pregi (tenace, molto preciso, ...) o nell'esterminarli è opportuno riferire la consape-

**è fondamentale mostrarsi aperti al confronto, disponibili a risolvere un problema e non denigrare gli altri perché, indirettamente, si dà l'impressione di essere una persona nella quale è difficile riporre fiducia**

volezza del proprio limite e di agire già da tempo allo scopo di migliorare. Tra i partecipanti al nostro Programma occupazionale, uno raccontò di essersi rapportato, durante le selezioni, solo con i colleghi della sua categoria professionale i quali, a differenza della pratica tradizionale di un consulente per le risorse umane, prediligevano l'approfondimento delle capacità tecniche e metodologiche. Mediante il mio accompagnamento iniziò a percepire il valore

delle competenze sociali/individuali e a sentirsi pronto per affrontare, in futuro, domande ad esse collegate. Una volta trovatosi di fronte anche a collaboratori delle risorse umane fu pronto a rispondere con destrezza ai loro quesiti. Concludo consigliando di esprimersi sempre in maniera chiara, semplice e non generica, dedicando non più di 1-2 minuti per turno di parola e avvalorando le risposte tramite degli esempi concreti. ■