

eNews

geneus-project.eu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



103

*Strumenti di Selezione – Opuscolo 6
Modello per i Colloqui di Lavoro*

Agreement Number: 2017-1-AT01_KA202-035051)

MODELLO DI COLLOQUIO CONOSCITIVO BASATO SULLE COMPETENZE

Il colloquio è la tecnica più utilizzata nei processi di selezione del personale. Per questa ragione, il progetto GeNeus ha elaborato un Modello di Colloquio Conoscitivo semi-strutturato, diviso in quattro fasi che possono essere adattate secondo la posizione in esame e il contesto dell'azienda/organizzazione:

FASE 1: Introduzione da parte dell'intervistatore (1-10 minuti)

- Attività/conversazione per rompere il ghiaccio

FASE 2: Conoscere il candidato e valutare le competenze (15-60 minuti)

- **Esplorare l'esperienza professionale e personale**
 - Quali erano le tue mansioni in quella posizione? (la posizione più recente o più simile a quella per cui si sta candidando, se possibile)
 - Cosa ti piaceva di più? E di meno? Perché?
 - Perché hai lasciato il tuo lavoro precedente?
 - Che cosa ti ha attratto al tuo attuale lavoro? (se il candidato è occupato)
 - Altre questioni comportamentali e domande basate sull'esperienza professionale
- **Caratteristiche e competenze personali e professionali:**

COMUNICAZIONE EFFICACE / COMUNICAZIONE INTERPERSONALE

Dare prova della capacità di ascolto attivo e partecipativo per individuare eventuali problemi. Comportamento volto al raggiungimento degli obiettivi per una migliore trasmissione delle idee, dei messaggi e delle informazioni ottenute per far sì che il destinatario le comprenda. Partecipazione e pianificazione delle attività di valutazione e monitoraggio delle esperienze di comunicazione con individui e gruppi svolte in ambito personale e professionale, di persona o mediante l'uso di strumenti tecnologici.

- Che cosa preferisci fare quando crei un contatto? Come gestisci le situazioni di conflitto? Descrizione della situazione e dei risultati.
- Ti sei mai trovato/a in una situazione professionale in cui hai dovuto gestire grandi differenze culturali? In quale situazione? Quali sono state le maggiori difficoltà riscontrate? Come hai gestito le difficoltà? Qual è stato il risultato?

Valutazione
della
competenza

1	2	3	4	5

Livello molto basso *Livello medio* *Livello molto alto*

RIGORE E ORGANIZZAZIONE

Comprovata capacità di adottare dei comportamenti atti a raggiungere gli obiettivi stabiliti. Capacità di mettere a punto una metodologia e gestire il tempo in maniera efficace, tenendo conto del raggiungimento delle priorità. in mind the fulfilment of priorities.

- Hai mai affrontato una situazione di stress sul lavoro? Descrivi la situazione e come l'hai affrontata.
- Come valuti la tua capacità di resistere allo stress?
- Qual è la chiave del portare a termine i propri compiti nei tempi stabiliti?
- Ti invitiamo a descrivere una situazione nella quale tu abbia dato prova della capacità di gestire tempo e mansioni? Quali sono le principali difficoltà che hai incontrato? Come le hai gestite? Quali risultati hai ottenuto?

Valutazione
della
competenza

1	2	3	4	5
<i>Livello molto basso</i>		<i>Livello medio</i>		<i>Livello molto alto</i>

Gestione dei Rischi

La capacità di un individuo di individuare, calcolare e rispondere ai rischi in varie situazioni. Ha a che fare con la capacità di assumersi e valutare dei rischi.

Le aspettative sono le seguenti:

- capacità di individuare i comportamenti a rischio legati alla gestione finanziaria, alla pubblicità, alle cattive abitudini alimentari, agli atteggiamenti antisociali, ecc.;
- capacità di valutare le conseguenze dei rischi individuati;
- capacità di individuare i rischi in ambito professionale (gestione finanziaria, ampliamento dell'impresa, assunzione del personale, ecc.);
- capacità di distinguere fra rischi calcolati e non;
- capacità di capitalizzare sui rischi calcolati, implementare un piano di gestione delle conseguenze dei rischi assunti.

- Hai mai dovuto gestire una situazione di rischio a livello professionale? In quale situazione? Descrivi la situazione.
- Quali sono state le principali difficoltà incontrate? In che modo le hai gestite? Quali risultati hai ottenuto?

Valutazione
della
competenza

1	2	3	4	5
<i>Livello molto basso</i>		<i>Livello medio</i>		<i>Livello molto alto</i>

FASE 3: Carriera e posizione in esame (5-15 minuti)

- **Carriera**
 - Come ti vedi fra 5 anni?
 - Come immagini il tuo percorso professionale?
 - Per quale motivo hai scelto di candidarti a ricoprire questa posizione lavorativa?

- **Descrizione della posizione lavorativa**
 - Descrizione della posizione. Fornisci informazioni rilevanti sul lavoro e sull'azienda.
 - Che cosa ne pensi? Perché?

- **Questioni comportamentali e test pratici** – se necessario, poni delle domande comportamentali per ottenere ulteriori informazioni.

- **Aspetti amministrativi e finanziari**
 - Disponibilità per l'inizio del contratto
 - Tipo di contratto
 - Negoziazione del salario

FASE 4: Conclusioni (5-10 minuti)

- Prossime fasi del processo di selezione
- Chiedere al candidato se desidera aggiungere altre informazioni o porre delle domande



PARTNER

Coordinatore

Frauen im Brennpunkt – Austria
www.fib.at



INOVA+ - Portogallo
www.inova.business

INOVA+

Instituto Politécnico do Porto – Portogallo
www.ipp.pt



Bimec – Bulgaria
www.bimec-bg.eu



Centro per lo Sviluppo Creativo “Danilo Dolci” (CSC) – Italia
en.danilodolci.org



Servicio regional de empleo y formación – Spagna
www.sefcarm.es





geneus-project.eu

 *facebook.com/geneus.project*

 *twitter.com/GeNeus_project*



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.



The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.