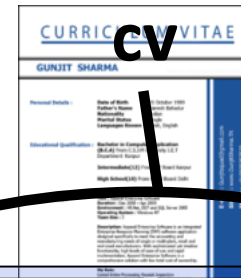


Il colloquio di selezione





Nel colloquio
vengono valutate:
capacità
e
motivazione

Capacità

Conoscenze

**Esperienze
finalizzate**

COMPETENZE

Motivazione

PRESTAZIONE

La selezione

- Il colloquio ha due aspetti:
- Aspetti di contenuto
- La relazione selezionato – selezionatore

Il colloquio

- ✓ Progettualità scolastico-professionale
- ✓ Descrizione della propria attività
- ✓ Esperienza extra lavoro
- ✓ Eventi significativi relativi alla decisionalità, conflitto, rapporti gerarchici, ecc.
- ✓ Come sta vivendo l'esperienza del colloquio
- ✓ Autovalutazione
- ✓ Sviluppo e motivazione

Gli aspetti di contenuto

- Mi parli di lei
- Perché ha scelto la scuola che ha frequentato?
- Quali sono i suoi punti di forza? E di debolezza?
- Che lavoro vorrebbe fare?
- Perché vorrebbe lavorare proprio nella nostra azienda?
- Perché dovremmo assumerla?
- Quali hobby ha? Qual è il suo progetto di vita professionale?
- Cosa vorrebbe sapere da me?

Gli aspetti di contenuto: le domande



Il selezionatore invia degli **stimoli** per vedere la **reazione (emotiva, non verbale e verbale)** di chi sta di fronte

Quindi **il focus** è sulle strategie che la persona usa per valorizzarsi, per scegliere punti di forza e punti deboli

Gli aspetti di relazione

- Accertati della data, dell'ora e del luogo del colloquio
- Presentati al colloquio vestito in modo adeguato
- Preparati una buona autopresentazione: fai un bilancio delle tue esperienze, delle tue caratteristiche e capacità valorizzando tutto ciò che serve a farti apparire adatto a quel lavoro
- **Cerca di trasformare le tue caratteristiche e il tuo progetto di vita in benefici potenziali per l'azienda**

Gli aspetti di relazione: consigli



Cosa NON fare

Colloquio di lavoro...



Oui, Oui.



Nel suo curriculum c'è scritto che lei parla il tedesco...



Ma quello è francese...



Ah, allora aggiunga anche il francese al curriculum, grazie.



"You're taken the 'casual' interview a bit far."



La motivazione rappresenta uno degli aspetti centrali del colloquio

Senza la motivazione le competenze delle persone non possono tradursi in prestazioni efficaci

La motivazione

Il *continuum* estrinseco-intrinseco



La motivazione

MOTIVAZIONE

```
graph TD; A[MOTIVAZIONE] --> B[ESTRINSECA]; A --> C[INTRINSECA]; B --> D["È correlata alle ricompense tangibili come retribuzione, sicurezza, contratto, ambiente, condizioni di lavoro"]; C --> E["È correlata alle ricompense psicologiche come l'opportunità di usare le proprie abilità, la sfida e l'achievement, l'essere apprezzati"];
```

ESTRINSECA

È correlata alle ricompense ***tangibili*** come retribuzione, sicurezza, contratto, ambiente, condizioni di lavoro

INTRINSECA

È correlata alle ricompense ***psicologiche*** come l'opportunità di usare le proprie abilità, la sfida e l'achievement, l'essere apprezzati

Le aziende cercano soprattutto persone mosse da motivazione intrinseca

La motivazione



La demotivazione



Il secondo focus del colloquio sono le capacità delle persone. Le capacità si suddividono in 4 aree:

1. Come le persone si rapportano con il cambiamento
2. Area intellettuale (analisi, sintesi, visione di insieme, flessibilità di pensiero e innovatività)
3. Area gestionale (decisionalità, autonomia, tensione al risultato)
4. Area relazionale (leadership, intelligenza sociale, negoziazione, ecc.)

Le capacità
