

Corriere Adriatico

► L'associazione che raggruppa i responsabili dell'Aidp riconferma Calza

Ecco i metodi giusti di selezione

LA NOMINA

Ancona

I direttori del personale delle aziende marchigiane sono stati per lungo tempo impegnati su tematiche negative. Ristrutturazioni, delocalizzazioni, mobilità, cassa integrazione, contrattazioni ministeriali e sindacali sono state all'ordine del giorno e al primo posto nell'agenda dei lavori. Chi si occupa di persone, deve ora ritrovare la centralità strategica della risorsa umana e il suo ruolo primario all'interno del sistema aziendale. E' questo il ruolo del responsabile delle risorse umane secondo la maggiore organizzazione italiana dei responsabili delle HR che si sono riuniti nei giorni scorsi ad Ancona per rinnovare le cariche istituzionali. "Trasferire le conoscenze, ridare al territorio e alla struttura imprenditoriale quel supporto strategico necessario all'impresa è ora la sfida per un nuovo impulso all'economia", recita la mission della maggiore associazione dei professionisti delle risorse umane.

L'associazione che raggruppa i responsabili dell'Aidp, (acronimo di Associazione italiana per la direzione del personale) ha riconfermato alla presidenza proprio in questi giorni Giuliano Calza - attuale direttore generale dell'Istituto Adriano Olivetti di Ancona - che resterà



Il presidente Giuliano Calza

in carica per il prossimo triennio e che sarà affiancato da due vice: Riccardo Zuccaro, key account manager di Intoo, e Marco Baldoni, direttore del personale di Trevalli Cooperlat.

Ma quali sono secondo i professionisti delle risorse umane gli errori da non commettere quando si seleziona una persona? Saper scegliere un candidato è una questione cruciale. Quindi, per prima cosa, mai lasciarsi guidare dalla prima impressione. L'apparenza spesso inganna. Ecco perché al candidato vanno fatte domande aperte che non suggeri-

scano o influenzino le risposte, ma provochino l'altro a parlare per cercare di far emergere le sue reali caratteristiche. Per questo è importante mostrare un atteggiamento di apertura e non di chiusura, mettendo il candidato a proprio agio, ma senza cercare di entrare forzatamente in affinità. Anche l'ambiente dove si svolge la selezione è molto importante. Durante il colloquio dunque, no a telefono e pc, niente segretari intorno e massima concentrazione. Oltre che un segno di rispetto nei confronti dell'interlocutore, permette di evitare errori "fatali".

Altro errore da evitare nelle domande è quello di "andare a braccio". Prepararsi uno schema di domande che possano aiutare a comprendere le potenzialità del candidato è importante, ma bisogna anche sapersi adattare al discorso dell'intervistato. E poi, non fare domande troppo lunghe, difficilmente comprensibili o troppo tecniche, ma neanche troppo generiche. Infine, altro consiglio utile per non sbagliare, è quello di tener presente che un colloquio di lavoro non si può mai ridurre a una semplice chiacchierata. Certo, bisogna pur rompere il ghiaccio, specie all'inizio, ma poi bisogna evitare futili derive su argomenti di puro piacere. E' pur sempre un colloquio di lavoro.