

SAFER

I diversi tipi di colloquio

Il colloquio di lavoro è il momento chiave di incontro tra il candidato e il responsabile dell'azienda incaricato di trovare la persona più adatta per occupare la posizione. È come una sfida, e le sfide si vincono solo se ci si allena duramente. La preparazione al colloquio di lavoro non va quindi sottovalutata

Colloquio Conoscitivo

- L'obiettivo del primo colloquio conoscitivo è quello di effettuare una scrematura delle candidature
- Il recruiter incaricato in questa fase intende farsi un'idea generale sulla tua formazione ed esperienza accumulata
- A volte questo tipo di colloquio viene realizzato anche se non vi sono posti vacanti in azienda ma solo per visionare profili da tenere in considerazione per posizioni che potrebbero liberarsi

Secondo Colloquio

- Essere richiamati per un secondo colloquio è indice del fatto che il primo è andato bene!
- Il secondo colloquio verrà svolto con un responsabile HR o con un referente dell'ufficio per cui si ricerca la posizione
- È importante prepararsi a rispondere a domande su aspettative, retribuzioni e carichi di lavoro

Terzo colloquio

- Non sempre le aziende ricorrono al terzo colloquio e se viene svolto è perché si tratta di una posizione di lavoro che richiede un profilo professionale molto strutturato
- In genere si tratta del colloquio definitivo e coinvolge una piccola rosa di candidati
- Molto probabilmente verrà valutato il tuo potenziale e le tue competenze trasversali

Colloquio di gruppo

- Alcune aziende possono usare questo tipo di colloquio per osservare il comportamento dei candidati in un contesto sociale oppure se si è alla ricerca di un candidato per una posizione all'interno di un team
- Sarebbe opportuno optare per un atteggiamento aperto al confronto e al lavoro di squadra

Colloquio telefonico

- Alcune società potrebbero optare per un primo colloquio telefonico
- Accertati di svolgere il colloquio in un luogo tranquillo e senza rumori
- Prendi appunti e tieni il Cv a portata di mano

Assessment Individuale

- Si tratta di una modalità di analisi approfondita del candidato che offre all'azienda un maggior numero di parametri per la valutazione
- L'assessment ha una durata variabile che va da mezza giornata a un massimo di 2 giorni e comprende test sulle capacità e sulla personalità, compiti di gruppo e simulazioni