

## Colloquio di Gruppo

Il colloquio di gruppo, anche detto Assesment Center, è un tipo di selezione in cui i candidati sono invitati alla fase di reclutamento insieme ad altri allo scopo di valutare le capacità e attitudini dei singoli candidati a lavorare in team, i meccanismi d'interazione e i comportamenti all'interno di situazioni che riproducono similmente dinamiche interpersonali aziendali.

### Come si svolge il colloquio di gruppo

Si chiede ai candidati (10-15 massimo per volta) di prendere posto intorno ad un tavolo; i selezionatori sono anch'essi seduti, in posizione strategica di ascolto e visione: i reclutatori prendono appunti per l'intera durata dell'incontro soprattutto note di carattere psicologico di ciascun candidato. In una prima fase chiedono ai candidati di auto presentarsi e di raccontare le proprie aspirazioni e aspettative pubblicamente. In una seconda fase i selezionatori assegnano al gruppo una discussione su un determinato tema.

La proposta di attività può avvenire secondo due diverse formule:

1. In una dinamica strutturata viene proposto al gruppo un preciso caso da analizzare, prima singolarmente e poi da discutere insieme agli altri partecipanti. Il caso proposto può essere coerente con la posizione da ricoprire (un piano marketing, un bilancio amministrativo, etc.) o totalmente immaginario e scollegato dal contesto lavorativo (situazione critica a bordo di una nave).
2. La dinamica destrutturata invece, non prevede l'assegnazione specifica di un caso ma la scelta del tema è lasciata alla fantasia del gruppo: un metodo più complicato da gestire ma che permette ai selezionatori di valutare caratteristiche come la creatività e la reattività generale dei candidati; in questo caso è consigliabile evitare di proporre argomenti sensibili come la politica o la religione, meglio un tema di facile appiglio per tutti come l'organizzazione di un viaggio o di un evento.

La fase finale consiste nell'identificazione da parte del gruppo di un candidato, che avrà il compito di esporre la soluzione del tema proposto al selezionatore e all'intera assemblea (trasportando in ambiente lavorativo, la situazione potrebbe corrispondere alla presentazione del lavoro al cliente). La valutazione del selezionatore si basa non tanto sulla persona scelta, quanto sulla capacità dei vari componenti del gruppo di riconoscere la persona che più degli altri è in grado di svolgere quel determinato compito.

### Cosa si valuta del candidato in un colloquio di gruppo?

Come premesso in precedenza, l'attenzione dei selezionatori è rivolta soprattutto alle relazioni che s'instaurano fra i partecipanti, ma anche al modo con cui si affrontano i casi; grande importanza rivestono: la qualità e pertinenza delle argomentazioni, la capacità di proporre e intervenire e non il numero degli interventi, l'ascolto e l'accettazione delle

argomentazioni altrui, il rispetto delle opinioni, la collaborazione, la capacità di persuasione senza imporsi e il rispetto dei tempi e delle regole delle istruzioni assegnate.

Riassumendo: è fondamentale come s'interviene nelle discussioni, come si argomenta e si espone il proprio punto di vista, come si ascoltano le opinioni degli altri, se si favorisce la discussione o si tenta di imporsi, di ostacolarla o di rimanere ai margini; se si raggiunge l'obiettivo assegnato al gruppo con decisione finale unanime o meno, infine, il ruolo che si è giocato in questo processo.

### Consigli:

1. Presentati puntuale e con un abbigliamento adatto all'azienda;
2. Fai attenzione alla gestualità e alla comunicazione non verbale: cerca di non far trapelare nervosismo dai movimenti del corpo e delle mani;
3. È probabile che sia chiesto a ciascun candidato di autopresentarsi: avrai a disposizione un tempo fisso per farlo (solitamente 2/3 minuti). Cerca, quindi, di dire quanto di te è più rilevante. Una buona idea potrebbe essere quella di esercitarsi con il discorso di autopresentazione a casa;
4. Cerca di essere propositivo: non è la correttezza assoluta ciò che ti farà avanzare nel processo di selezione ma la propositività e la capacità di saper prendere in mano le redini della situazione. Non esitare a rompere il ghiaccio quando il colloquio ha inizio e nessuno si azzarda a parlare;
5. in caso di role game (il gioco delle parti), ricorda di comportarti conformemente al ruolo assegnato: è importante mostrare coerenza di pensiero rispetto alla situazione in cui ti è richiesto di immergerti;
6. Ricorda che il tempo è limitato e stabilito per giungere ad una sintesi. Ottimizza il processo più che puoi;
7. Evita lo scontro e non fossilizzarti sulle tue idee e opinioni: mostra sicurezza nel difendere quanto affermi ma, al contempo, fai vedere che sei sufficientemente aperto da accogliere le opinioni e i punti di vista altrui. Capacità di leadership non significa convincere gli altri delle proprie idee ma vuol dire riuscire a coprire il ruolo di moderatore;
8. Correlato al consiglio precedente vi è quello di non parlare a voce troppo alta o troppo flebile e di aspettare che gli altri abbiano finito il proprio discorso prima di iniziare il tuo.