

30+1 domande

usate dai recruiter per capire la
persona oltre al CV

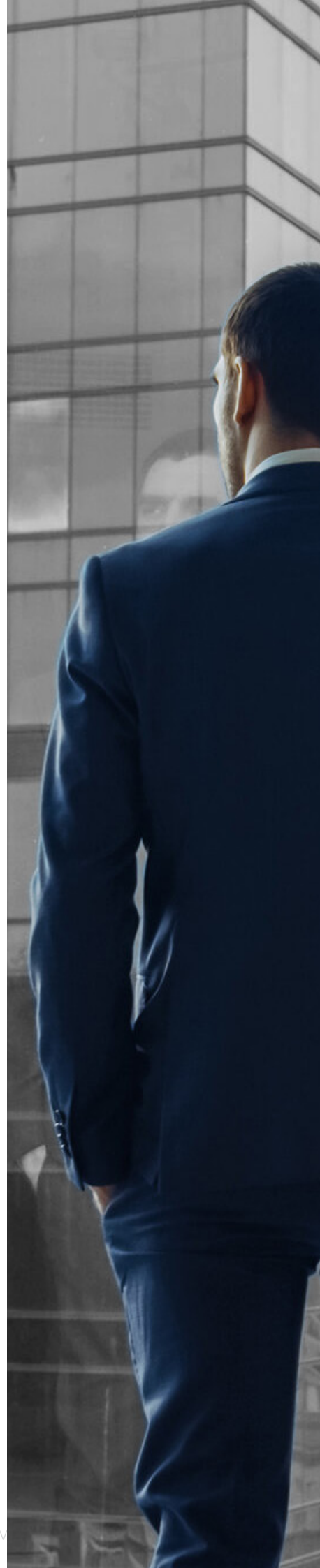
HR
FOUNDAMENTALS
**INTERVISTA
COMPORTAMENTALE**



Un eBook pensato per dare un supporto concreto a chi vuole approfondire la conoscenza delle **domande da porre a colloquio** per identificare il **candidato ideale** applicando le tecniche dell'Intervista Comportamentale.

Sommario

L'intervista comportamentale: cos'è e perché utilizzarla	3
Valutare le competenze soft dei candidati	4
Costruire le domande per il colloquio	5
Domande sull' ETICA	6
Domande sulla LEADERSHIP	7
Domande sulla VALUTAZIONE CRITICA	8
Domande sull' EFFICACIA CULTURALE	9
Domande sulla GESTIONE DELLE RELAZIONI	10
Domande sulla ADATTABILITÀ	11
Domande sulla COLLABORAZIONE	12
Domande sul POTENZIALE DI CRESCITA	13
Bibliografia	14



L'intervista comportamentale: cos'è e perché utilizzarla

L'intervista comportamentale è un particolare tipo di intervista che **indaga i comportamenti** che i candidati hanno assunto in passato riguardo a particolari situazioni suggerite dall'intervistatore.

Questo tipo di intervista fa parte della categoria delle *interviste strutturate*, ovvero colloqui in cui l'intervistatore segue una precisa scaletta con un insieme pre-determinato di domande che pone a tutti gli intervistati.

I vantaggi dell'intervista comportamentale

- **IMPARZIALITÀ**

I candidati vengono valutati usando le stesse domande.

- **PREDITTIVITÀ**

L'intervistatore viene a conoscenza di comportamenti che il candidato ha assunto in passato e può dunque farsi un'idea del suo comportamento futuro.

Valutare le competenze soft dei candidati

L' **89%**

delle assunzioni risulta **sbagliata** a causa della **personalità del candidato***

Importanti **indicatori di un comportamento atteso** di una persona possono essere le sue **Soft Skill**.

Le soft skill, infatti, aiutano a descrivere **personalità** e **comportamento** di una persona, andando oltre alle sole capacità tecniche evidenziate nel CV.

Le soft skill sono definibili come le abilità e qualità personali utilizzabili in diversi ambiti lavorativi e professioni, ma anche nella vita privata.

Le **8 soft skill** dei candidati ad alto potenziale

Non esiste la "ricetta del candidato perfetto": ogni azienda rappresenta un ecosistema unico di cultura, abitudini, conoscenze e molto altro, in cui le persone. Tuttavia, nel corso della nostra esperienza abbiamo identificato **8 competenze trasversali** che spesso si sono rivelate efficaci nel prevedere quanto un candidato possa adattarsi e dare il meglio di sé in una nuova organizzazione:

1. ETICA
2. LEADERSHIP
3. VALUTAZIONE CRITICA
4. EFFICACIA CULTURALE
5. GESTIONE DELLE RELAZIONI
6. ADATTABILITÀ
7. COLLABORAZIONE
8. POTENZIALE DI CRESCITA

*Leadership IQ
<https://bhr.sd.gov/employees/training-courses/online-learning/leadership-iq/index.html>

Costruire le domande per il colloquio

Uno dei migliori metodi per scrivere domande situazionali è usare il modello STAR:



Facciamo un esempio?

Una domanda scritta utilizzando il metodo STAR potrebbe essere:

“Mi racconti di quando (**Situation**) si è dovuto confrontare con un problema per il quale non pensava di avere le abilità necessarie (**Task**). Che cosa ha fatto o quali strategie ha messo in atto? (**Action**) E com'è finita? (**Results**).

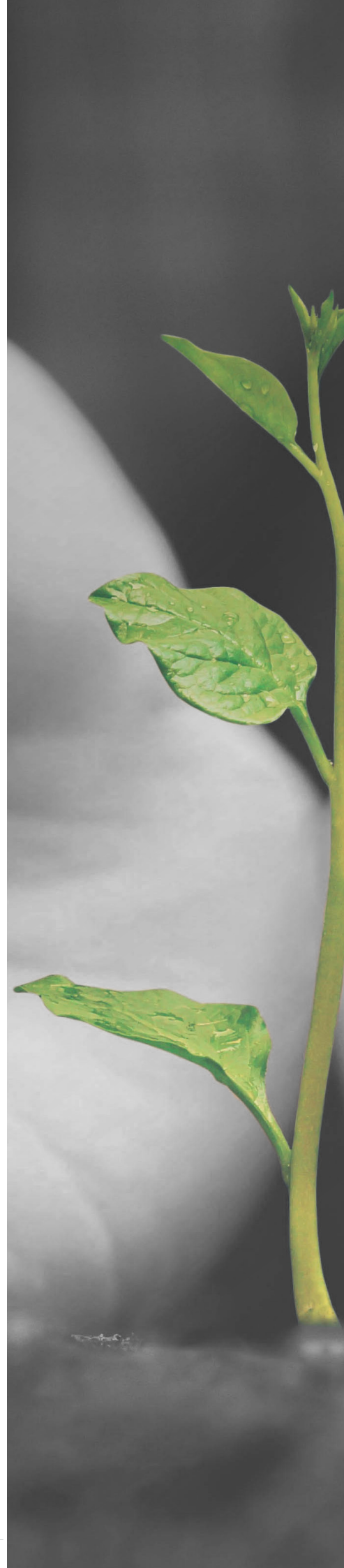
Ora hai tutti gli strumenti per scrivere la tua domanda o per personalizzare quelle che troverai nelle prossime pagine!

Infine, completa la progettazione delle domande costruendo una **scala di misura delle risposte** che riceverai dai candidati. Usando una scala di misura, potrai valutare le informazioni ricevute oltre ai soli “sì” o “no” che il tuo istinto ti potrebbe suggerire.

Etica

L'etica è la capacità di esercitare pensiero critico sulle attività svolte all'interno dell'organizzazione in base a determinati **valori morali**.

- 1 Raccontami di una volta che hai **commesso un errore** al lavoro. Come ti sei comportato? E come è andata a finire?
- 2 Descrivi come ti sei comportato in passato di fronte a un **collega** che aveva assunto un **comportamento non etico**. Come hai risposto a questa situazione?
- 3 Raccontami di un momento al lavoro in cui **è stato difficile essere onesto** a causa del contesto. Qual è stato il tuo processo di pensiero?
- 4 Racconta come hai reagito in un momento in cui un collega o un cliente hanno **messso in dubbio la tua onestà**.



Leadership

La leadership è la capacità di **guidare gli altri membri del gruppo** verso il raggiungimento di obiettivi condivisi attraverso la coordinazione, il sostegno e la motivazione.

- 1 Pensa a una volta in cui ti sei "scontrato" con un **processo inefficiente** nella tua azienda. Come hai reagito? Com'è andata a finire?
- 2 Raccontami di una volta in cui hai esercitato leadership **dando l'esempio** (leading by example). Come hai fatto? E come hanno reagito gli altri?
- 3 Raccontami qual è la **decisione più difficile** che hai preso negli ultimi 6 mesi. Come mai hai compiuto questa scelta? Si è rivelata la scelta migliore?
- 4 Hai mai guidato e/o **coordinato un collega** o un team nell'ambito di un progetto? Qual è stato il tuo approccio?

Valutazione critica

Capacità di **interpretare criticamente le informazioni** per compiere decisioni ponderate, pensate e basate sulle informazioni acquisite.

- 1 Raccontami di una volta in cui eri in difficoltà con un **nome** o un **acronimo** nella tua esperienza professionale o accademica. Come sei arrivato a conoscere il significato di quest'ultimo?
- 2 Parlami di una volta in cui avevi una **serie di alternative** tra cui scegliere. Come hai compiuto la tua scelta? Come hai messo insieme le informazioni e come le hai analizzate? Quali alternative hai considerato?
- 3 Fammi un esempio di una volta in cui hai usato le tue **capacità di approfondimento** dei fatti per ottenere le informazioni necessarie per risolvere un problema; poi dimmi come hai analizzato le informazioni e come sei giunto a una decisione.
- 4 Fammi un esempio di un momento in cui hai dovuto **analizzare con particolare attenzione un'altra persona o una situazione** per essere efficace nel guidare la tua azione o decisione.



Efficacia culturale

Abilità di valorizzare e comprendere i **contributi di tutti**, a prescindere da differenze culturali, di genere o altre diversità.

- 1 Raccontami di un periodo in cui ti sei **adattato** con successo a un ambiente culturalmente diverso.
- 2 Raccontami di un'occasione in cui hai applicato la tua comprensione delle **prospettive globali e diversificate** al settore di attività della tua organizzazione.
- 3 Parlami di un periodo in cui ti sei dovuto adattare a un'ampia varietà di persone considerando e/o **comprendendo il loro punto di vista**.
- 4 Cosa hai fatto per approfondire la tua conoscenza/comprensione della **diversità**? Come hai dimostrato il tuo apprendimento?

Gestione delle relazioni

Abilità di **gestire le relazioni** con lo scopo di **supportare l'organizzazione** nel raggiungimento di obiettivi.

1 Descrivi un momento in cui sei stato il **punto di riferimento** per colleghi o clienti. Come hai gestito questa situazione?

2 Hai mai dovuto lavorare con qualcuno che non era molto bravo a **comunicare**? Cosa è successo?

3 C'è un momento che ti viene in mente in cui vorresti aver **gestito una situazione** con un cliente o un collega in modo diverso?

4 Descrivi il **cliente o collega più difficile** che tu abbia mai avuto e raccontami come ti sei interfacciato con lui o lei.

Adattabilità

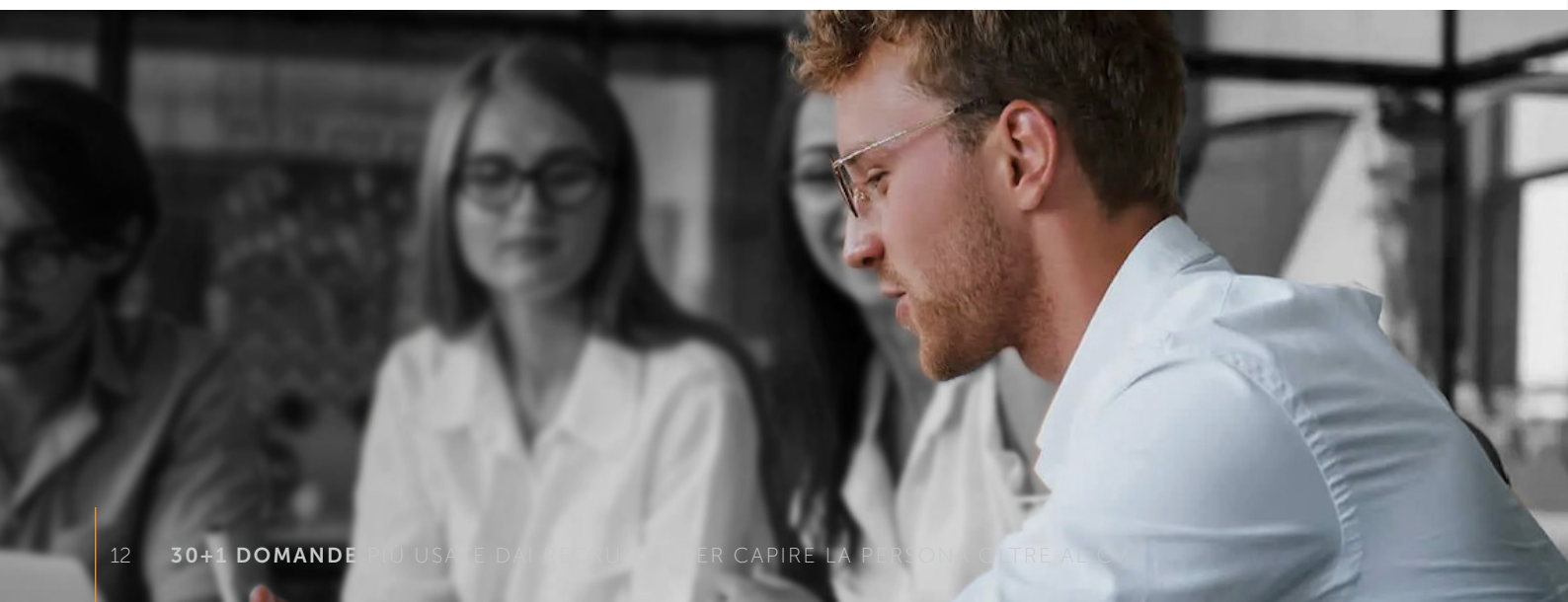
Capacità di adattarsi ed essere **flessibili** nei confronti dei cambiamenti del contesto in cui si opera.

- 1 Ricorda un momento in cui ti è stato assegnato **un compito al di fuori del perimetro del tuo ruolo**. Come hai gestito la situazione? Quale è stato il risultato?
- 2 Parlami del **cambiamento lavorativo più grande** che hai dovuto affrontare. Come ti sei adattato a quel cambiamento?
- 3 Raccontami di un periodo in cui hai dovuto **acquisire nuove competenze** in un breve periodo. Come hai raggiunto questo obiettivo?
- 4 Raccontami di una volta in cui hai dovuto **lavorare in un nuovo ambiente** o in un nuovo team. Come è andata? Come ti sei abituato o integrato?

Collaborazione

Capacità di collaborare al fine di raggiungere **obiettivi condivisi**, in maniera sinergica e proattiva.

- 1 Raccontami di una delle tue **esperienze preferite lavorando in team**. Quale è stato il tuo contributo?
- 2 Raccontami di una volta in cui hai dovuto lavorare in una **squadra che non andava d'accordo**. Che cosa è successo? Che ruolo hai ricoperto e quale è stato il risultato?
- 3 Cosa hai fatto in situazioni passate per **contribuire a creare spirito di squadra** nel tuo ambiente di lavoro?



Potenziale di crescita

Probabilità di una persona di raggiungere **obiettivi e prestazioni crescenti** nell'arco della sua carriera.

- 1 Descrivi un momento in cui ti sei offerto **volontario** per espandere le tue conoscenze sul lavoro, invece di essere indirizzato a farlo.
- 2 Qual è il maggior **obiettivo di carriera** che hai raggiunto sinora?
- 3 C'è stato un momento in cui potevi avere un **avanzamento di carriera** ma non sei stato scelto? Come hai proseguito il tuo percorso di carriera?
- 4 Mi puoi raccontare che cosa hai fatto **per diventare più qualificato** per la tua carriera?

Bibliografia

21+ Behavioral Interview Questions (+Sample Answers) in <https://novoresume.com>, <https://novoresume.com/career-blog/behavioral-interview-questions>

50 top behavioral interview questions to ask candidates (2022), in www.apollotechnical.com, 7 aprile 2022, <https://www.apollotechnical.com/behavioral-interview-questions/>

50 behavioral interview questions to hire top candidates in www.testgorilla.com, https://www.testgorilla.com/blog/behavioral-interview-questions/?utm_term=&utm_campaign=Performance_Max_AU_NZ&utm_source=adwords&utm_medium=ppc&hsa_acc=4932434860&hsa_cam=14324002500&hsa_grp=&hsa_ad=&hsa_src=x&hsa_tgt=&hsa_kw=&hsa_mt=&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gclid=Cj0KCQjwguGYBhDRARIsAHgRm4_bz3wgH5fN57Ncn6vBsiMMx3bV4j3lVjvj3Ulaflct0SMRvDb3YaAl-EEALw_wcB

Abbot L., Ignatova M., Schindman A., 30 Behavioral Interview Questions to Identify High-Potential Candidates, LinkedIn Talent Solutions

Behavioral interviewing and question bank in <https://economics.virginia.edu>, <https://economics.virginia.edu/behavioral-interviewing-and-question-bank>

Common Behavioural Interview Questions in <https://hr.ubc.ca>, https://hr.ubc.ca/sites/default/files/wp-content/blogs.dir/12/files/common_behavioural_interview_questions.pdf

Complete List of Behavioral Interview Questions in <https://chcworkforce.org/>, <https://chcworkforce.org/sites/default/files/CompleteListofBehavioralQuestions%20-%20A%20Rudloff.pdf>

Society for Human Resource Management (2016) - A guide to conducting behavioral interviews with mid-career job candidates



People

Chi siamo

Siamo una società di **consulenza strategica** in ambito **HR** che crede fortemente nel valore che può esprimere la **persona**, vero motore di ogni organizzazione.

Accompagniamo i nostri clienti nella definizione e implementazione della loro People Strategy, supportando le aziende nei loro progetti di sviluppo organizzativo e gestendo in outsourcing processi e strategie HR.

Cosa facciamo

Scopri tutti i servizi di People per il mondo **HR**, pensati dalle persone per le **persone**.

CAREERS

Siamo mossi dalla profonda convinzione che le persone generino i risultati migliori, per questo noi di PEOPLE ci impegniamo ogni giorno per permettere che le migliori realtà incontrino i migliori talenti.

- ▶ **Headhunting**
- ▶ **Advanced Career Design**
- ▶ **Temporary and Fractional Management**

HR INNOVATION ADVISORY

L'innovazione è un viaggio che parte sempre da ciò che motiva le persone.

- ▶ **Consulenza e formazione HR**
- ▶ **APP People Onboard**

Comincia oggi a costruire i tuoi prossimi traguardi HR.
Scopri su **peoplehr.it**

