

Colloquio Addetto alla vendita

a cura di FABIO TERMINALI

Meglio metterci sincerità, umiltà e un pizzico di ironia

I tre ingredienti fondamentali per un buon colloquio: sincerità, umiltà e un pizzico di ironia. Così ci spiega Attilio Rossi, responsabile della società di selezione Metodo, che ci accompagna nel confronto che vede impegnati due candidati ad un posto di addetto alle vendite in occasione dell'apertura di un ipermercato appartenente ad un noto gruppo presente sul territorio nazionale

Come mi presento? Come mi comporto? Che cosa gli racconto, se esperienze non ne ho? Sono i dubbi che spesso colgono i giovani alle prese col primo colloquio di selezione. Un momento che risulta decisivo ai fini di un'eventuale assunzione e gli esempi davvero non mancano. Come quello che riportiamo di seguito. Le candidature sono sulla carta equivalenti: due giovani diplomati, con pochissima esperienza, in cerca di prima occupazione 'in regola'. Entrambi si sono dichiarati disponibili alle forme contrattuali e alle condizioni di lavoro (turni, orari, contenuti della mansione e altro ancora). Ma il colloquio, come vedremo, ha chiarito che la scelta da compiere per il selezionatore non presentava dubbi eccessivi.

LA RICERCA

Effettuata dalla società specializzata Metodo, concerne la ricer-

ca di circa 200 addetti alle vendite da inserire in occasione dell'apertura di un ipermercato appartenente ad un noto gruppo presente sul territorio nazionale. Le maglie sono piuttosto larghe: si vuole entrare in contatto con persone di entrambi i sessi, anche al primo impiego e senza alcuna esperienza nel settore, di età compresa tra i 18 e i 35 anni, dinamiche, motivate al lavoro di squadra, desiderose di operare a contatto col pubblico.

"La selezione - spiega Attilio Rossi, responsabile della Metodo, società specializzata nella ricerca di personale in particolar modo per la grande distribuzione - si è svolta attraverso un annuncio pubblicato su siti on-line e su alcuni giornali, locandine affisse presso università, centri di formazione, ritrovi e circoli giovanili, Informagiovani, centri di orientamento al lavoro e altre strutture operanti

sul territorio. Ma anche sulla base del coinvolgimento dei Centri per l'impiego oppure di semplice volantinaggio". Le domande pervenute sono state circa 2.500. Dopo uno screening su carta per verificare il possesso dei requisiti, i candidati sono stati convocati per una prova psico-attitudinale. Sono passate alla fase successiva (colloquio individuale) circa 500 persone, successivamente è stata presentata all'azienda una rosa di 300 candidature positive. Come di consueto, la nostra ru-

brica mette a confronto due aspiranti al posto di lavoro.

CANDIDATO A

Ha 23 anni e si è diplomato con una votazione di 75/100 con la qualifica di perito aziendale corrispondente in lingue estere. Diverse le esperienze lavorative: volantinaggio, pony express, occasionali come manovale. Il suo colloquio è una sequela di risposte, alle sollecitazioni del selezionatore della società Metodo, del tutto sconvenienti. Quasi un manuale del cattivo

LE REGOLE PER UN BUON COLLOQUIO

A cura di Attilio Rossi di Metodo

- 1) informarsi a priori circa la posizione oggetto di ricerca, per meglio valorizzare le proprie attitudini e potenzialità;
- 2) organizzarsi una breve autopresentazione, che evidenzi in modo sintetico le tappe principali del proprio curriculum, in modo da non trovarsi impreparati di fronte alla faticosa domanda di apertura "Mi parli un po' di lei...";
- 3) chiarire - prima di tutto a se stessi - le motivazioni della candidatura: oltre allo stipendio - molla evidente per chi cerca un primo impiego - i contenuti del lavoro stimolanti, l'ambiente gradevole, la possibilità di imparare...;
- 4) vestirsi - e comportarsi - in modo appropriato alla circostanza: a un colloquio per magazziniere può andare benissimo presentarsi con un paio di jeans e una polo; da un aspirante consulente finanziario ci si aspetta invece un abbigliamento un po' più formale;
- 5) essere puntuali (meglio in leggero anticipo) e lasciare a casa genitori, amici, fidanzati...;
- 6) ascoltare bene le domande e non essere precipitosi o evasivi nelle risposte, parlare con chiarezza e vivacità, dimostrare un certo ottimismo: le capacità di relazione e comunicazione sono trasversali e interessano a tutte le aziende;
- 7) non essere passivi o lamentosi, non parlare male di professori, compagni, capi o colleghi: assumersi la responsabilità dei propri errori;
- 8) prepararsi a rispondere ad un altro "classico": punti forti e punti deboli; senza esagerazioni né false modestie, valorizzare i pregi e smussare i difetti;
- 9) ricordare che la domanda su hobby e tempo libero è lecita: sta al candidato scegliere eventualmente di omettere attività di cui non desidera parlare e metterne in luce altre.



Attilio Rossi, responsabile di selezione di Metodo

candidato, si direbbe. Lamentazioni per il voto dell'esame di maturità (e nel merito dà giustificazioni non richieste), contraddizioni lampanti, imprecisioni su vicende personali di rilievo. E poi nessuna risposta di fronte alla richiesta di elencare i propri pregi e difetti, mentre una domanda al candidato sorge spontanea: "Com'è lo stipendio?"

Ce n'è abbastanza perché il giudizio del selezionatore sia negativo: la candidatura risulta infatti priva di spunti di interesse. "Il candidato - dice Attilio Rossi - appare lamentoso, poco incline a prendersi le sue responsabilità. Non manifesta alcuna curiosità verso il lavoro in oggetto né alcuna consapevolezza delle sue potenzialità/attitudini. Non ha un progetto preciso (o almeno non lo esprime in questa sede), la motivazione è incongruente. Non dimostra il dinamismo necessario per il lavoro di addetto vendite". Una bocciatura senza appello, insomma.

CANDIDATO B

E' un ventiquattrenne nativo di Brindisi. Maturità scientifica con 60/100, nel suo profilo risulta anche un corso post diploma, finanziato dal Fondo Sociale Europeo, di argomento tecnico commerciale. Tra le esperienze lavorative, quelle di cameriere nelle stagioni estive (anche durante gli studi), stagionale in serra e aiuto pizzaiolo (in nero). L'impressione è diversa dalla precedente. Si può apprezzare, per esempio, la sincerità del candidato quando non recrimina sulla bocciatura ai tempi del liceo e la sua capacità di organizzarsi che dimostra con l'illustrazione delle procedure che periodicamente effettua con l'obiettivo di trovare

un lavoro. "Il candidato - spiega il selezionatore - è loquace senza essere invadente. Appare responsabile e affidabile, si esprime in modo chiaro e diretto, sa instaurare una relazione gradevole e opportuna. Può sviluppare un buon orientamento al pubblico. Buone le capacità di interazione. Apprezzabile la mentalità aperta, la disponibilità all'apprendimento, l'umiltà. Buone capacità di adattamento, sembra un facile inserimento nel gruppo di lavoro. Trasmette dinamismo ed energia". L'esito del colloquio è positivo e, agguangono dalla società Metodo, "la candidatura è da tenere in considerazione anche per una possibile crescita".

LA SCELTA

Questo esempio è l'ulteriore dimostrazione che un colloquio, affrontato positivamente o negativamente che sia, può rivelare molte più cose rispetto ad un'astratta elencazione di esperienze professionali o conoscenze accumulate in passato. La scelta del candidato migliore, ovviamente quello che abbiamo contrassegnato con la lettera B, segue questa traccia di fondo. Le 'scivolote' del candidato A sono state davvero grossolane. Ma, si sa, persino un giovane brillante, con un buon curriculum scolastico, dinamico e spigliato, può rimanere vittima della 'sindrome da primo colloquio'.

Come evitare queste bucce di banana? "Innanzitutto - risponde Attilio Rossi - occorre disporsi in modo positivo all'appuntamento: è un'occasione di reciproca conoscenza, non un duello con vincitori e vinti. Poi è bene tenere a mente questi tre punti: sincerità, umiltà e un pizzico di ironia".



Si ringrazia la società Metodo per la collaborazione a questa rubrica. Metodo opera nell'ambito della consulenza, della selezione e della formazione del personale, con particolare riferimento alla Grande Distribuzione Organizzata. Si compone di un gruppo di professionisti esperti, che possono assumere il ruolo di Capo progetto oppure assicurare contributi specialistici nei vari settori oggetto della collaborazione professionale. I servizi offerti si sviluppano come Progetti di intervento su misura, garantendo la massima flessibilità e personalizzazione all'Azienda cliente.



Metodo s.a.s.
16011 Arenzano GE - Via Terraalba, 49A/11
Tel./Fax 010.913.38.57 - 010.913.04.26
E-Mail: metodosas@mclink.it
www.metodoselezione.it



Gruppo presente sul territorio nazionale

CERCA 200 ADDETTI ALLE VENDITE

Vogliamo entrare in contatto con persone di entrambi i sessi, ANCHE AL PRIMO IMPIEGO, di età compresa tra i 18 e i 35 anni, dinamiche, motivate al lavoro di squadra, desiderose di operare a contatto col pubblico. L'esperienza nel settore non è indispensabile.

Iscriviti SUBITO alla selezione direttamente sul sito www.metodoselezione.it

oppure invia il tuo curriculum vitae per posta prioritaria a: Metodo, Via Terraalba 49 A/11, 16011 Arenzano, autorizzando il trattamento e la conservazione dei tuoi dati personali ai sensi del Dlgs. 196/03. L'informativa sulla privacy e le relative comunicazioni sono consultabili sul sito sopra indicato.

L'annuncio a cui hanno risposto i due candidati

I DUE PROFILI

CANDIDATO A

Età: 23 anni.
Studi: Perito aziendale corrispondente in lingue estere, diplomato con 75/100.
Esperienze lavorative: volantinaggio, pony express, occasionali come manovale.

CANDIDATO B

Età: 24 anni.
Studi: Maturità scientifica con 60/100, corso post diploma FSE di argomento tecnico commerciale.
Esperienze lavorative: cameriere nelle stagioni estive, anche durante gli studi; stagionale in serra; aiuto pizzaiolo (in nero).