

# La ricerca **Lo studio dell'Università Ca' Foscari: domande incalzanti, tono aggressivo e sedie scomode per misurare la capacità di reagire in situazioni ostili**

## Nei nuovi colloqui di lavoro i test per «stressare» il candidato

Domande incalzanti, interruzioni continue, sguardi ostili o gesti di disapprovazione. C'è anche chi fa sedere i candidati su sedie scomode o in stanze piene di distrazioni. E così, più che un colloquio di lavoro, quei minuti diventano un assaggio d'Inferno. Come se non bastasse già la tensione del momento.

Non è una rarità. Non più. Perché, spiega un'indagine del Servizio placement dell'Università Ca' Foscari di Venezia, «sempre più aziende», nelle fasi di selezione del personale, «ricorrono alle cosiddette "stressed interview"», a interviste dove il tono di chi recluta è volutamente scortese o aggressivo. In percentuale, più di due imprese su dieci coinvolte nel sondaggio (il 21% per l'esattezza) ha di-

chiarato di ricorrere abitualmente a questo tipo di colloquio. C'è chi lo prevede come fase all'interno di modalità più «tradizionali» e chi, invece, punta esclusivamente su un atteggiamento ostile. Il tutto per mettere alla prova la resistenza,

### L'esperto

«Si fa anche tra i manager già assunti all'arrivo di un nuovo presidente o amministratore delegato»

psicologica, del candidato. E per valutare le sue reazioni.

«Il contesto è cambiato», spiega Giovanna Brambilla, amministratore delegato di Value Search, che si occupa di ricerca e selezione di specialisti e manager. «Ora anche le imprese

vivono un momento di forte tensione, e così agli aspiranti dirigenti viene chiesto di reggere alti livelli di stress».

«Le aziende che ricorrono di più a questa modalità sono quelle dove la resistenza è un fattore determinante», confer-

ma Paolo Citterio, presidente di Gidp, l'associazione dei direttori delle risorse umane.

L'approccio, però, non è univoco. «Facciamo le "stressed interview" solo se ce lo chiede il cliente», precisa Tomaso Mainini, managing director di Michael Page Italia, tra le più importanti società nella ricerca e selezione dei manager. In cosa consiste il colloquio? «Facciamo domande particolari per testare la reazione della persona». Un esempio: «Quando chiediamo: "quante palline da golf possono stare nella stanza in cui ci troviamo?", vediamo come uno cerca di aggirare l'ostacolo. C'è chi risponde con un ragionamento serio, chi si agita e dà risposte senza senso e chi si affida al caso».

«Già un normale colloquio di lavoro è stressante», dice Alessia Fiorotto, specialista in ricerca, selezione e formazione del gruppo Rossi Moda (del colosso Lvmh). «Però a volte le risposte a domande incalzanti o con un tono particolare dicono molto di un candidato».

«Io cerco di interrompere spesso o chiedo cose contraddittorie», racconta Giovanna Brambilla. La reazione, dall'altra parte, a volte sorprende. «C'è chi mi domanda: "Lei è sempre così?"». Ma dopo il bastone, chiarisce l'ad di Value Search, ci vuole la carota. Perché «alla fine bisogna sempre lasciare un buon ricordo dell'incontro».

**Leonard Berberi**

[@leonard\\_berberi](https://twitter.com/leonard_berberi)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### Le tecniche

#### Il reclutatore simula «momenti difficili»

**1** Durante le «stressed interview» chi deve reclutare spesso ricorre a domande incalzanti, con un tono di voce ostile o antipatico per cercare di capire la reazione del candidato in momenti di difficoltà

#### Tensione o imprevedibilità per mettere alla prova

**2** L'elemento di tensione e imprevedibilità può essere previsto all'interno di colloqui più «tradizionali» oppure considerato una modalità esclusiva. L'obiettivo è mettere alla prova il candidato

#### Pareti di vetro per creare un ambiente «inospitale»

**3** Il candidato può essere sentito in una sala con pareti trasparenti (dove si vede il passaggio delle persone) e fatto sedere su sedie scomode. Il tutto per distrarre e mettere in difficoltà