

28 LUNEDÌ  
23 OTTOBRE 2017IL GIORNO  
il Resto del Carlino  
LA NAZIONE  
IL TELEGRAFO

# L'ESPERTO RISPONDE

## L'INTERVISTA

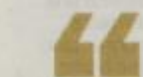
L'associazione Gidp-Hrda raggruppa 4.200 direttori del personale di imprese. Di queste 3.700 contano più di 250 dipendenti. Fanno parte del gruppo anche 50 piccole aziende



**CONSIGLI**  
Paolo Citterio  
presidente  
dell'associa-  
zione diret-  
tori delle risorse  
umane  
Gidp-HrdaX  
fondata  
nel 1977

# Colloqui con grandi aziende

## «Conta anche l'apparenza»



Importante persino come ci si veste. L'esperienza in una società simile meglio ancora se concorrente viene valutata positivamente così come il voto di laurea se non risale a tanti anni prima

**Cosimo Firenzani**  
MILANO

**QUALI SONO** gli aspetti che risaltano agli occhi di un selezionatore? E ancora: cosa bisogna assolutamente evitare se ci si avvicina a un'azienda di grandi dimensioni? Domande alle quali dà una risposta Paolo Citterio, presidente dell'associazione direttori delle risorse umane Gidp-Hrda, realtà che ha fondato nel 1977 e che raggruppa 4.200 direttori del personale di aziende (3.700 delle quali hanno oltre 250 dipendenti) oltre a 50 imprenditori di società più piccole che non hanno la figura del direttore del personale.

**Cosa viene selezionato il personale da una grande azienda?**

«Per prima cosa il responsabile di una struttura comunica al direttore del personale che c'è un fabbisogno. Così, in accordo i due scrivono una job description con tutte le

caratteristiche che il professionista deve avere. E si dà per scontato spesso che il candidato l'inglese lo sappia bene. Una volta pubblicato l'annuncio di lavoro arrivano in media dalle 100 alle 140 candidature. A questo punto vengono valutati tutti i curriculum, ne vengono scelti 10-15 e si procede ai colloqui con il direttore del personale. Il direttore, dopo questo primo giro di colloqui, ne sceglierà 3-4 per un altro colloquio con il responsabile della struttura interessata. Il selezionatore deve solo fare attenzione alle competenze dei candidati: il capo della struttura potrebbe temere un candidato a suo modo di vedere un po' troppo ambizioso, mentre nel caso di una piccola o media impresa il rischio è che l'imprenditore si fidi troppo delle sue sensazioni».

**Cosa deve assolutamente sapere un candidato prima di fare un colloquio?**

«Per un candidato è fondamentale conoscere bene l'azienda per la

quale si propone. Si deve informare e comportarsi di conseguenza sia per capire in cosa davvero può essere utile, sia per presentarsi nel miglior modo possibile. Il modo in cui ci si presenta conta. Faccio un esempio: se si va a fare un colloquio per un posto in banca si deve andare con un abbigliamento molto formale, non si può andare in jeans. Può sembrare scontato ma non lo è affatto».

**Cosa colpisce di un candidato?**

«L'esperienza in un'azienda simile viene solitamente valutata molto positivamente, ancor di più se l'azienda di provenienza è una diretta concorrente. Se il candidato è valido ha comunque buone chance anche se viene da un altro settore. Secondo la mia esperienza anche il voto di laurea conta, se non sono trascorsi troppi anni. La conoscenza delle lingue, inoltre, può fare la differenza. Infine, le motivazioni del candidato e il saper spiegare in che modo si può essere utili fanno il resto».