

GIOVANNI BARNI

# STAGE:

UN "MASTER"  
*per tutti*

CONSIGLI UTILI  
PER IL GIOVANE E IL TUTOR  
NEL VIAGGIO  
DELLA FORMAZIONE

FRANCOANGELI/TREND

## Informazioni per il lettore

Questo file PDF è una versione gratuita di sole 20 pagine ed è leggibile con



La versione completa dell'e-book (a pagamento) è leggibile con Adobe Digital Editions. Per tutte le informazioni sulle condizioni dei nostri e-book (con quali dispositivi leggerli e quali funzioni sono consentite) consulta [cliccando qui](#) le nostre F.A.Q.



# Trend

*Le guide in un mondo che cambia*

In testi agili, di noti esperti, le conoscenze indispensabili nella società di domani.

---

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: [www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it) e iscriversi nella home page al servizio “Informatemi” per ricevere via e.mail le segnalazioni delle novità.

GIOVANNI BARNI

**STAGE:**

**UN "MASTER"**

*per tutti*

**CONSIGLI UTILI  
PER IL GIOVANE E IL TUTOR  
NEL VIAGGIO  
DELLA FORMAZIONE**

**FRANCOANGELI/TREND**

Progetto grafico di copertina di Elena Pellegrini

Copyright © 2016 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

*L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito [www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it)*

---

# Indice

<b>Prefazione</b>	pag.	9
<b>1. Scegliere lo stagista: dall'offerta su Web alle domande del colloquio</b>	»	13
1. Scriviamo bene il curriculum	»	15
2. Il colloquio: come affrontarlo	»	16
3. Suggerimenti e consigli per chi sta all'altro capo del tavolo	»	22
4. Le 'manager' delle relazioni interpersonali	»	24
5. L'altro lato dello specchio	»	25
6. Cambiamento e competizione: scegliamo il nostro stagista	»	26
■ Scheda riassuntiva	»	29
<b>2. I primi trenta giorni dello stage: la preparazione al grande balzo</b>	»	30
1. È tutto nelle mani del tutor	»	31
2. Il fragore degli scudi: due generazioni si incontrano	»	33
3. Primo comandamento: darsi da fare	»	35
4. Siete giovani laureati	»	36
5. Arriverà presto una nuova stagione	»	37
6. Un collaboratore un po' speciale	»	38
■ Scheda riassuntiva	»	40
È accaduto che... "Happy Hours"	»	41

<b>3. Il futuro dell'azienda passa dallo stage: impariamo a comunicare</b>	pag. 44
1. Tutto è possibile se siamo vicini	» 44
2. La scelta di una promessa	» 45
3. Un buono stage termina con una proposta di assunzione	» 47
4. Scrivere bene e farsi comprendere	» 48
5. Dal dire al fare. Si parte dagli appunti	» 48
6. La buccia di banana di una relazione: consigli per non scivolare	» 49
7. Guardare nei fondi del caffè?	» 51
■ Scheda riassuntiva	» 55
È accaduto che... "Guerre Stellari"	» 56
<b>4. Sviluppiamo un progetto: regole e sistemi da adottare per centrare gli obiettivi</b>	» 59
1. Facciamo parte di un gruppo	» 59
2. I dirigenti del domani	» 61
3. I 19 giorni di Einstein	» 62
4. Le Assunzioni, il grattacapo degli stagisti	» 63
5. L'Obiettivo, il bersaglio finale di tutti i nostri sforzi	» 64
6. Il configuratore dei costi delle macchine	» 65
7. Misura, Analisi e il 'bandolo della matassa'	» 69
8. La tecnica del 'Colpo d'Occhio'	» 70
9. Miglioramento: l'approdo del nostro lavoro	» 72
10. La standardizzazione e il 'Miglioramento Continuo'	» 74
■ Scheda riassuntiva	» 77
È accaduto che... "Il nastro bianco e rosso"	» 79
<b>5. Dall'acquisizione del 'Metodo' alle finalità dell'Eccellenza. Viaggio alla scoperta delle fondamenta culturali dello stage</b>	» 81
1. Leotichide e il metodo	» 82
2. Il capitano Kirk e lo stagista	» 84
3. Il tutor cambia passo	» 84
4. I 4 pilastri della formazione: Continuità, Autostima, Gruppo, Eccellenza	» 86
5. Continuità: la caravella di Colombo	» 86
6. Autostima: Napoleone a trent'anni era imperatore	» 88
7. La sindrome da stage	» 89
8. La collina che ci separa dagli altri	» 91
9. Non sei solo, fai parte del gruppo	» 92
10. Eccellenza: la religione del domani	» 94
■ Scheda riassuntiva	» 97
È accaduto che... "Il miracolo della Macro"	» 99



<b>6. Il Viaggio. Fare attenzione al cammino, non al risultato finale</b>	pag.	101
1. Parole e significati dentro e fuori la fabbrica	»	101
2. Lo stage e la Champion League	»	103
3. La pista di accelerazione per lo stage	»	104
4. Il viaggio verso il successo	»	106
5. Il mosaico della formazione	»	109
■ Scheda riassuntiva	»	110
È accaduto che... “Il passo di danza”	»	111
<b>Appendice</b>	»	114
<b>Bibliografia</b>	»	126



---

# Prefazione

Le ragioni che mi hanno spinto a scrivere questo manuale sono dovute alla necessità, tutta personale, di fissare su carta l'esperienza di tutor aziendale condivisa con i tanti giovani che mi hanno accompagnato nel lavoro in questi ultimi anni. Un fatto straordinario di incontro, di emozioni, passione e speranza, da raccontare e trasmettere a chi, per ragioni di lavoro, è coinvolto nel compito di guidare e sostenere per pochi mesi un percorso di formazione professionale ma anche a chi, come il giovane stagista, sente il bisogno di affidarsi a una rete di certezze dopo una lunga stagione di preparazione, solo teorica, della vita nei luoghi di lavoro.

Il manuale, nel suo piccolo, ha l'ambizione di suggerire un processo di apprendimento che parte dalle piccole cose e che si conclude dopo pochi mesi, nella costruzione di progetti ambiziosi che possono gareggiare per competenza progettuale con quanto è realizzato dalle figure professionali presenti in azienda.

È possibile tutto questo? Perché no!

Il segreto, se di segreto si può parlare, sta nell'indirizzare la carica vitale del giovane stagista verso obiettivi sempre più importanti sostenendo via via questo percorso attraverso l'applicazione rigida di un metodo di apprendimento.

I fattori principali che caratterizzano il completamento di uno stage di successo sono i seguenti:

- investire il giovane stagista di responsabilità immediate;
- assegnare il completamento di progetti dalla semplice esecuzione fin dal primo giorno di lavoro;
- gettare le basi dell'autostima per un rapido inserimento nelle funzioni aziendali;
- esaltare le enormi potenzialità del giovane laureato;
- spingerlo ogni giorno a superare i propri limiti di conoscenza e di comprensione dei processi aziendali;
- affidare il suo percorso di training a una rigida sequenza di apprendimento dei livelli di conoscenza.

Nelle pagine successive sono descritti per capitoli i momenti più significativi del percorso di apprendimento del giovane allievo. Ogni capitolo è arricchito da curiosità e da suggerimenti rivolti sia al tutor che al giovane stagista ambedue chiamati a un impegno di collaborazione comune alimentato dalla grande vitalità e dalla passione profusa dalla giovane leva e dall'attenzione che il mentor aziendale spende ogni giorno per guidare con mano sicura il suo allievo verso il traguardo finale.

Insomma, il periodo di stage può diventare un forte momento di impegno intellettuale ed emotivo che può donare in pochi mesi una formazione professionale adeguata e sufficiente per competere con successo alle richieste di primo impiego offerte dalle aziende.

Un'esperienza di incontro e di lavoro importante anche per la figura del tutor. Nei mesi dello stage il tutor aziendale riceve dal giovane laureato un'attenzione quasi assoluta che si trasforma in una continuità e dedizione sul lavoro al di fuori dello standard dei normali ritmi di lavoro presenti oggi nelle grandi aziende. Una dedizione che porta in poco tempo al completamento di progetti, sistemi, processi, che si materializzano come figure di un puzzle quando le tessere vengono disposte al proprio posto. Nei sei mesi di vissuto quotidiano dove la traversata del mondo del lavoro è impetuosa e accelerata, anche le emozioni seguono questo corso. Le delusioni del giovane allievo sono esaltate se il suo maestro ha forzato un po' la mano per evidenziare mancanze ed errori. Mentre i successi ottenuti per un lavoro ben riuscito e apprezzato dai responsabili aziendali sono vissuti talvolta con eccessiva euforia; in tutte e due i casi sta nel compito del tutor governare la situazione e riportare l'allievo alle giuste proporzioni della realtà. Ma in uno stage vissuto con impegno accade questo e altro ancora. Fra maestro e allievo si genera spesso un legame emozionale che lascia una traccia importante nella memoria dell'uno e dell'altro. Un percorso parallelo fuori dagli schemi aritmetici del sapere che arricchisce l'esperienza di stage di numerosi momenti di forte impatto emozionale che anticipano quanto accadrà realmente nel mondo del lavoro negli anni futuri.

*... ogni uomo, nel corso della sua esistenza,  
deve scegliere eternamente tra la speranza insonne  
e la saggia rinuncia a ogni speranza,  
tra i piaceri dell'anarchia e quelli dell'ordine,  
tra il Titano e l'Olimpico.  
Scegliere tra essi, o riuscire a comporre,  
tra essi, l'armonia.*

*Adriano, di Marguerite Yourcenar  
capitolo 'Tellus Stabilita'*



# Scegliere lo stagista: dall'offerta su Web alle domande del colloquio

Si parte con una 'job description' pubblicata sulle pagine internet dell'azienda. Accesso illimitato, visibilità altissima. Quale giovane fra i 20 e i trent'anni non vuole fare un'esperienza di lavoro all'interno di una grande azienda che ha il suo 'head quarter' in una bellissima città d'Europa? Le domande che arrivano sulla pagina Web destinata al 'Recruiting' sono centinaia e provenienti da tutto il mondo. Come fare a dare una priorità a tutte loro? Comunemente il reclutatore o colui che gestisce la pagina Web dell'offerta di lavoro applica la regola d'oro del 'chi primo arriva, meglio alloggia'. Occhio dunque alle offerte pubblicate su Web!! Le prime domande sono quelle che vengono lette con più attenzione. È importante rispondere alla richiesta il prima possibile, preferibilmente subito dopo la pubblicazione in rete dell'offerta di lavoro. Dobbiamo sapere che l'interesse del reclutatore per la pagina Web si esaurisce in breve tempo. Dopo la centesima lettura del curriculum di un giovane che scrive dal Sud Africa, ma talvolta molto prima, si è perlopiù consolidata una rosa di candidati con profili personali e di studio che possono rispondere alle caratteristiche del giovane stagista ricercato dall'azienda. La lista dei nomi prescelta si basa essenzialmente su queste caratteristiche: 1) il punteggio di laurea; sono preferiti ovviamente i valori che si aggirano intorno al 110; 2) la conoscenza, per indirizzo di studio, dell'argomento oggetto dello stage; 3) titolo della tesi; il lavoro finale di laurea risulta essere infatti indicativo per identificare le caratteristiche del giovane che ha risposto all'offerta di impiego.

Una tesi di tipo tecnico restringe il campo di impiego del ragazzo o ragazza verso uno stage nel mondo della progettazione, della ricerca o della produzione; una tesi su argomenti più generici, tipo gestionale, disegna un tipo di attitudine rivolto alle relazioni interpersonali che possono aprire le porte a maggiori possibilità di impiego; 4) l'età del candidato. Si tende a preferire candidati che hanno una giovane età e che hanno da pochi mesi concluso la loro avventura universitaria. La ragione di questo ultimo criterio di scelta si basa sull'idea che l'incontro tra giovane e azienda abbia maggiori possibilità di riuscita se l'imprinting è giocato su un terreno vergine, non inquinato da precedenti esperienze. Il governo dell'imprinting è un fattore centrale per l'inserimento dei giovani nei livelli dell'organizzazione aziendale. Studi di livello internazionale fanno notare che l'assenza di un modello di imprinting e di metodi di inserimento espliciti e adeguati comporta una perdita dell'efficacia dell'esperienza aziendale del neo assunto in termini di capacità ed energie. Lo studio stima le perdite fra il 40 e il 65%. Ritenere insomma che le cose vadano avanti nel giusto modo per effetto della buona volontà del giovane e di un'organizzazione accogliente è una concezione decisamente poco professionale. Anche se meno frequente è possibile comunque essere selezionato avendo alle spalle un periodo di lavoro. L'attrattiva sul mercato di questi giovani sta proprio nel fatto di essere stati già prescelti, già selezionati e di aver già evidenziato nel concreto le loro capacità. Nella maggior parte dei casi l'azienda che sceglie questi giovani promesse dal curriculum già plasmato da un'esperienza di lavoro lo fa principalmente per reclutare direttamente nelle proprie file figure professionali da inserire velocemente nel suo ciclo produttivo. Ma ci sono anche casi, e non sono rari, di ragazzi o ragazze che tentano per la seconda volta di entrare nel mondo del lavoro attraverso la porta dello stage. Le loro credenziali di un passato lavoro, e nel caso di un impiego in un'azienda blasonata ancora di più, fa preferire il giovane già navigato al ragazzo che invece è appena uscito dall'Università. Ma, come si è affermato qualche riga indietro, le aziende preferiscono spostare l'attenzione sui ragazzi e ragazze che si affacciano per la prima volta sul mondo del lavoro. Lo stage è visto come una soluzione di continuità con il periodo universitario. Un viaggio ininterrotto fra le stanze di studio, le officine e gli uffici delle aziende. In gioco c'è la cultura aziendale: quel vestito fatto di nozioni, di appartenenza a una comunità che esprime un'etica e una conoscenza industriale rivolta a competere e vincere le sfide del mercato. Non si scherza! e la formazione è un tassello fondamentale che trova nel giovane allievo scevro da passate incursioni, il terreno più fertile e più promettente per costruire le competenze professionali del domani. È il mercato che lo chiede. Siano i giovani con esperienza o senza esperienza, vale comunque la finalità ultima del periodo di formazione in azienda: costruire le prossime generazioni del per-



sonale dirigente e operativo e dare continuità, futuro, al polo produttivo aziendale. Dunque il giovane deve avere fiducia sulle sue possibilità di entrare nel mondo del lavoro perché le aziende hanno necessità di chiamare dentro i propri uffici e officine le giovani leve e la sua domanda di impiego è la linfa che consente la loro sopravvivenza.

## **1. Scriviamo bene il curriculum**

Vediamo nelle righe successive come il giovane deve presentare le sue potenzialità e capacità nel modo più efficace perché fra le tante domande di stage l'azienda si accorga di lui. Siamo entrati nelle stanze del personale aziendale che si occupa del reclutamento del giovane stagista e abbiamo appreso quali sono i criteri che maggiormente vengono applicati per determinare la scelta dei giovani che hanno risposto all'offerta di un periodo di stage. Ora spostiamo l'obiettivo sul curriculum che il giovane si appresta a compilare e cerchiamo di aiutarlo con qualche suggerimento che renderà la sua domanda più accattivante agli occhi dell'addetto al recruiting. Cominciamo col dire cosa non dobbiamo far mancare nel curriculum. Prima di tutto facciamo riferimento chiaro alla data di laurea, alla votazione conseguita e al tipo di tesi sostenuta. Valgono le esperienze già maturate in altri luoghi di lavoro se significative. Sono da indicare le esperienze di lavoro in associazioni di tipo Onlus o umanitario che possono dare un quadro più esatto delle vostre attitudini di lavorare a stretto contatto con persone che possiedono interessi e provenienze delle più diverse. Il lavoro in azienda si svolge nel 'gruppo' e nel gruppo, nel team, risiede la forza, la competenza e perfino le sorti del futuro aziendale. Un alto dirigente di un'industria giapponese sosteneva, a ragione, che il team era il fondamento, il cuore stesso di un'azienda. La sua citazione famosa era la seguente: 'Distruggete tutto, la fabbrica intera, ma non portatemi via il mio team. Con il mio team sarò in grado di ricostruire in poco tempo quello che è stato distrutto'. Dopo la seconda guerra mondiale il Giappone allo stremo per la distruzione quasi completa delle sue fiorenti città, ricostruì in poco tempo il suo apparato industriale proprio facendo leva sulle competenze e sul valore dei molti team aziendali che possedevano le conoscenze adatte per rigenerare dalle ceneri la potenza industriale giapponese. Per non parlare poi di Napoleone e del suo team di giovani generali. Insieme a loro il grande condottiero francese ha conquistato la maggior parte delle corti d'Europa ma senza di loro non è riuscito a vincere e a sconfiggere la coalizione delle nazioni nella battaglia finale di Waterloo. Da una celebre ricostruzione dei momenti della battaglia apprendiamo dalle parole di Napoleone il suo rammarico e la sua angoscia per la mancanza del suo team ormai per-

duto. “L’esito sarà sfortunato” – pensa Napoleone prima della battaglia. E prosegue: “Non ci sono più Berthier, Lannes, Bessières, Duroc per eseguire i miei ordini e sviluppare il mio pensiero”. La sua preoccupazione si trasforma in una tragica realtà quando si accorge che i suoi ordini non vengono eseguiti a dovere. Sente che gli avvenimenti si succedono e s’impongono. “Dov’è Grouchy?”. Urla Napoleone. Si volta verso Soult (un generale dell’ultima generazione che lavora con lui nel suo staff) e chiede: “Il messaggio per Grouchy (un generale impegnato nella battaglia) è stato recapitato? Da quale ufficiale?”. Soult non risponde e china il capo davanti al suo generale. Sconfortato Napoleone capisce perché il messaggio non è stato recapitato e la manovra delle truppe non si è dispiegata secondo il suo volere. Soult – comprende Napoleone – ha inviato soltanto un aiutante di campo mentre Berthier ne avrebbe mandati venti! “Forse – conviene Napoleone – l’aiutante di campo è caduto prima di consegnare il messaggio e Grouchy non ha mai ricevuto l’ordine di raggiungermi”. Napoleone da un lato e il capitano dell’industria giapponese dall’altro ci spingono a riflettere sull’importanza del team nel raggiungimento del successo. Pertanto è di notevole interesse segnalare le vostre esperienze di lavoro in gruppo; si riveleranno una delle chiavi di lettura del vostro profilo e avranno un significativo impatto nella fase di scelta finale del candidato al posto di stagista. La seconda raccomandazione sta nel guardare in modo complessivo quanto riportato sul curriculum. È fondamentale capire che tipo di immagine si è delineata di sé stessi. Tenete nel dovuto conto che tutto quanto viene scritto – anche il periodo di lavoro in un bar sulla spiaggia nel periodo estivo – contribuisce a definire il profilo della persona che sta dietro la domanda di impiego. Pertanto è bene valutare con attenzione cosa scrivere. Per essere chiamati al colloquio il giovane deve colpire positivamente l’esaminatore. È basilare, dunque, definire in anticipo che tipo di immagine si vuole trasferire. Un consiglio finale: fate leggere il curriculum a vostri conoscenti per capire dove intervenire per correggere, eliminare o integrare. Solo dopo aver applicato queste regole d’oro premete il tasto invio sulla tastiera del computer e spedite la vostra domanda di stage e attendete di essere chiamati dal personale delle Human Resources per un colloquio che si svolgerà presso gli uffici dello stabilimento dove, con molta probabilità, sarà consumato il periodo di stage.

## **2. Il colloquio: come affrontarlo**

Se avrete la fortuna, la fortuna c’entra sempre e a maggior ragione in questi casi, di essere chiamati per un colloquio non agitatevi troppo e non pensate subito, specialmente le ragazze, al vostro aspetto fisico o a cosa in-

dossare al momento del colloquio. Non dovete aver timore del vostro aspetto. Alti, bassi, bruni o biondi; la diversità è una ricchezza. Chi riceve un giovane nel proprio ufficio, non si sofferma sulle caratteristiche somatiche, e nemmeno si fa ingannare da un bel vestito, una cravatta di Valentino o da un tailleur d'alta moda firmato dallo stilista del momento. Quello che si nota all'istante è la sicurezza che il giovane esprime dentro i suoi vestiti. Puoi portare un bellissimo abito ma sentirti impacciato, maldestro, impaurito. Puoi arrivare con i jeans con le toppe e regalare ai tuoi interlocutori un grande sorriso che esprime serenità e pulizia di mente. Dunque vestitevi come volete, ma affrontate il colloquio con grande serenità. Siete stati scelti su più di cento curriculum vitae. Avete già superato una griglia. Avete parlato di voi, del vostro sapere, delle vostre esperienze sulla carta. Siete stati scelti perché quelle parole, scritte con intelligenza, hanno dato un'immagine di voi molto vicina al candidato tipo che l'azienda sta cercando. Siete sulla buona strada. Per convincere il vostro interlocutore che siete veramente la persona che cerca vi serve una cosa sola: partire col piede giusto e mantenere, dopo il primo impatto visivo e le prime risposte, un livello di votazione sopra la soglia del 9. Se riuscirete nell'impresa avete dai venti minuti alla mezz'ora di tempo per aggiustare il tiro della votazione e portarvi verso un rotondo e imperioso 10. La prima domanda che vi verrà posta dall'esaminatore sarà sempre la solita: "Perché vuoi lavorare con la nostra azienda? Cosa ti aspetti?". E qui la maggior parte dei ragazzi scivola sul sapone e combina le prime frittate. La vostra risposta, il tono di voce e la sicurezza con cui vi rivolgete ai vostri esaminatori sarà fondamentale per passare il primo livello di esame. Serve, immediatamente, attivare la vostra empatia con chi vi sta valutando. Dunque prima cosa da fare è ragionare bene su quale tipo di lavoro si viene chiamati a rispondere. Si cerca un tecnico qualificato? O un addetto alla programmazione. Si cerca personale per l'ufficio Qualità o si richiede attitudine a lavorare in officina? Si cercano talenti o la richiesta di stage è rivolta verso ruoli standard da inserire nella catena produttiva? La risposta giusta ovviamente è diversa ed è relativa a quanto viene richiesto. 'Perché vuoi lavorare nella nostra azienda?' La domanda potrebbe sembrare poco attinente e perfino fuori luogo. È scontato che voi vogliate quel posto di lavoro e che vi sta bene anche il tipo di azienda, il suo nome, la sua struttura, cosa c'è e anche cosa non c'è. Eppure dalla vostra risposta l'esaminatore si costruirà la sua prima e talvolta decisiva opinione del vostro valore, delle vostre attitudini, della vostra capacità di inserirvi all'interno del microcosmo della sua azienda dove le regole del vivere sociale sono diverse dal mondo che sta fuori. Dunque si diceva che la risposta non può partire dalla 'Pancia', ma dalla 'Testa'. Non raccontare la prima cosa bella che vi viene in mente. La domanda è fondamentale. Se non ci mettete del cervello nella risposta il massimo che

vi può capitare è di dire una frase anonima che non dice niente e non porta niente. “La vostra azienda è famosa e a me piacerebbe lavorare con Voi”. Ci sono nel mondo migliaia di persone che vogliono lavorare per un’azienda famosa che ogni mese riempie il vostro conto corrente con regolarità. La risposta è sbagliata! Dovete pensare al ruolo. Perché siete stati chiamati? Si cerca un ricercatore o più semplicemente un addetto alla produzione. E qui che scatta la risposta giusta. Ricercatore: “Ho fatto una tesi sperimentale sui prodotti che la vostra azienda produce. Mi piacerebbe continuare a studiare e sviluppare le idee sulle nuove frontiere della tecnologia. Lavorare con la vostra azienda potrebbe darmi l’occasione di confrontarmi con i ricercatori di tutto il mondo e di raggiungere traguardi importanti”. Addetto alla produzione: “Non ho ancora fatto esperienze di lavoro, ma il mio corso di studi è compatibile con quanto richiesto dal vostro annuncio. Ho volontà di imparare e di iniziare a lavorare direttamente in produzione. Sono disponibile a lavorare per turni”. Queste, indicativamente, le risposte più efficaci e corrette che potreste dare al colloquio per la ricerca di uno stagista per Ricercatore o Addetto alla Produzione. Nel primo caso si esalta la passione che un ricercatore deve possedere per accedere a un ruolo che contiene molti spazi di libertà. La passione è la garanzia che l’impiego affidato sarà svolto con competenza e abnegazione fino alla completa sovrapposizione della vita personale con il lavoro. Chi esprime passione per il proprio lavoro non ha orari. Si spende con generosità a perseguire obiettivi e compiti sia di breve che di lungo periodo. Esprimere passione, volontà e determinazione nella prima risposta del colloquio è dunque importante anche per le offerte che si basano sulla ricerca dei ‘Talenti’, di specifici ruoli tecnici e professionali e per incarichi a stretto contatto con il Top Management. Essere invece troppo determinati, autonomi nei pensieri e passionali, non è quanto di meglio si può esprimere in un colloquio per un ruolo che gravita intorno alla produzione. Qui si cerca concretezza. Vale l’esperienza di studio. Aver appreso con precisione i meccanismi dell’universo produttivo aiuta a raccontare la vostra attitudine a stare dentro dei vincoli definiti dove le regole hanno il sopravvento sulle emozioni. Fate tesoro dunque della vostra storia di studio e presentate il lato più affidabile della vostra esperienza. Diversamente dal primo esempio non si cercano né inventori né dei geni. Si cerca un addetto alla produzione tecnicamente preparato a seguire le disposizioni e a sviluppare iniziative proprie dentro contesti di gerarchia ben definiti dalla ferrea struttura reticolare delle responsabilità aziendali. Dare l’impressione di essere troppo ‘vispo’, autonomo, può in questo caso essere controproducente per chi aspira a far suo il posto da stagista. “Questo ragazzo/a ha una forte personalità. Gestirlo dentro un programma di stage non è affatto facile”. Questo quanto potrebbe accadere se non ci si sofferma bene sulla richiesta

specifica dello stage. Essere troppo 'efficiente' o avere un'intelligenza 'effervescente' può non essere una buona carta di credito da spendere per l'offerta di uno stage in un ruolo produttivo o di subalterno. In questo caso il consiglio è quello di essere più umili, meno presenzialisti e più attenti a quanto vi viene detto a scapito di quanto avreste invece da dire. Insomma, frenare i propri istinti se si è portati a comportarsi da 'primo attore', è una pratica vivamente consigliata. Stiamo dunque attenti a valutare il nostro comportamento in funzione delle nostre caratteristiche e della richiesta specifica dello stage. Cerchiamo di governare noi il colloquio o perlomeno cerchiamo di compensare i molti colpi bassi e le insidie che possono materializzarsi nel corso dell'intervista sulle nostre capacità e attitudini. Ora che abbiamo delineato i comportamenti, le regole e le attenzioni a cui è utile fare riferimento nel momento del primo approccio del colloquio, vediamo di dare un'occhiata ai momenti successivi del confronto che vede contrapposti l'esperienza di lavoro e di vita dell'esaminatore e la fresca formazione scolastica del giovane pretendente al posto da stagista. Lo scontro, diciamolo subito, è impari. Da una parte c'è una persona preparata, che gioca sul suo terreno e che in molti casi ha avuto momenti di formazione rivolti sul come si gestisce un colloquio per il recruiting aziendale. Dall'altra ci siete voi che per la prima volta vi trovate a tu per tu con una persona che chiede tutto di voi e che avrà il potere di decidere sulla vostra sorte futura. Il riferimento al venditore di auto e dell'acquirente è quasi d'obbligo. Vi siete mai chiesti perché quando si acquista una automobile non si è quasi mai soddisfatti del prezzo pagato? Ma perché la sfida, tra colui che vende e chi compra non è affatto alla pari. Il venditore ha sulle spalle corsi di formazione e anni di esperienze giornaliere di vendita delle auto. L'acquirente acquista un'auto ogni dieci anni, anche venti, e in quel momento deve competere su un terreno che non gli è amico. Il risultato lo conosciamo. Si compra un'auto e si pensa di aver speso di più di quanto un altro concessionario avrebbe potuto offrire. Nel momento del colloquio pensate che il valutatore sia il venditore di auto e voi colui o colei che deve acquistare la sua prima macchina. L'incaricato che vi farà l'intervista, dovette averlo bene in chiaro, gioca in casa. La maggior parte delle sue domande sono studiate e le rimanenti si basano sulla propria esperienza professionale. Conosce tutte le risposte e se sufficientemente bravo, e nella maggior parte dei casi lo è per davvero, non vi darà la possibilità di spaziare su argomenti che non gli sono propri, di cui non conosce a fondo le risposte. Se avete fortuna vi chiederà se vi piace giocare al calcio o alla pallacanestro. Ma non vi illudete: non vuole sapere per quale squadra tifate o se vi divertite a giocare con gli amici. Il suo scopo è quello di capire in quale ruolo l'allenatore vi ha sistemato nella squadra. Siete dei terzini o dei centravanti? Siete dei Play Maker o dei centrocampisti. A lui interessa