# Intervista

**Introduzione**

L’intervista è una fase primaria della tecnica di elicitazione Stakeholder-Driven Elicitation Techniques per ottere informazioni dagli stakeholders. Selezionati uno o più stakeholders da cui estrapolare informazioni, prevede tendenzialmente l’organizzazione di un incontro, di persona o tramite un meeting online, durante il quel vengono sottoposte una serie di domande all’ intervistato. Tendenzialmente a seguito dell’intervista viene realizzato anche un report riassuntivo delle risposte che viene consegnato anche all’intervistato per la validazione e il miglioramento. Come accennato in precedenza un’intervista può coinvolgere uno o più stakeholders: nel primo caso vengono estrapolate le informazioni da un unico stakeholder che esprime il suo punto di vista; nel secondo caso invece, vengono coinvolti più stakeholder contemporaneamente. Con questo secondo approccio si può risparmiare molto tempo, ma può risultare meno costruttivo in quanto c’è il rischio di ottenere meno informazioni.

Esistono diverse tipologie di interviste:

* Intervista strutturata, un’intervista che prevede di sottoporre all’interlocutore una serie di domande specifiche con risposta prestabilita oppure con risposta aperta.
* Intervista non struttura, una tipologia di intervista che non prevede di preparare alcuna domanda, ma che si basa su una discussione libera riguardante il sistema e potenziali problematiche. In questo modo ci si esprime liberamente e si cerca di esplorare le diverse questioni eventualmente trascurate.

Spesso in una singola intervista vengono utilizzati entrambi gli approcci poiché risultano più efficaci nell’estrapolazione di informazioni.

L’intervista realizzata durante la fase di elicitazione di PlaDat prevede, come consigliato, di usare entrambe le strategie. L’intervista infatti è stata strutturata in sezioni, ognuna delle quali realizzata in modo tale che ci siano domande strutturate e una domanda non strutturata finale che ha come scopo approfondire l’argomento specifico della sezione e trarne i maggiori benefici al fine di creare un’applicazione che si adatti completamente all’utilizzatore principale. L’intervista ha lo scopo di comprendere le informazioni che HR e docenti ritengono necessari per fare una selezione efficace. L’intervista, per questioni di semplicità e per risparmiare tempo, è stata rivolta ad un singolo HR che funge da portavoce per le due classi di stakeholder accennate in precedenza. L’intervista è strutturata in 3 sezioni, ognuna delle quali prevede domande con uno scopo specifico.

**Sezione di presentazione**

L’intervista prevede una fase inziale di conoscenza, che permette di mettere a proprio agio l’interlocutore e di conseguenza garantisce un dialogo più sciolto e aperto, senza imbarazzo.

Le domande seguenti fanno parte di questa categoria.

La seguente domanda è una domanda conoscitiva che ha come unico scopo entrare in confidenza con l’interlocutore.

1. *Di quale azienda sei referente?*

La seguente domanda ha lo scopo di comprendere quanta esperienza ha l’interlocutore nel suo settore e di capire indicativamente quanta esperienza ha nella ricerca di tirocinanti. Un HR neoassunto con nessuna esperienza alle spalle, potrebbe non avere le idee chiare su quale sia la migliore strategia di ricerca di tirocinanti e perciò potrebbe definire PlaDat poco funzionale senza sapere se effettivamente è tale.

1. *Da quanti anni svolgi questo lavoro?*

La seguente domanda è una domanda conoscitiva che ha lo scopo di comprendere se l’intervistato ha un titolo di studio e in caso in quale ambito. Può essere utile perché in base al titolo di studio si usa una chiave di lettura differente. Un laureato in psicologia avrà una strategia di selezione del personale differente rispetto ad un laureato in ingegneria o un non laureato.

1. *Qual’è il tuo titolo di studio?*

**Domande generali sulla piattaforma**

Le prossime domande fanno parte di una sezione dedicata ad ottenere informazioni riguardanti l’opinione in generale dell’applicazione da parte dell’intervistato. Sono domande mirate a scoprire come PlaDat impatta nell’attività di ricerca del tirocinante confrontandolo con le tecniche utilizzate fino a questo momento.

La seguente domanda ha lo scopo di capire come HR e studenti hanno lavorato e lavorano per trovare nuovi talenti. In particolare, si cerca di capire se l’approccio si basa su un contatto diretto, quindi, ad esempio, una conoscenza a priori, oppure se si basa sull’utilizzo di piattaforme di competitor. In quest’ultimo caso l’informazione potrebbe far emergere nuovi competitor o potrebbe confermare quelli già osservati. In quest’ultimo caso si potrebbe avere un chiaro punto di riferimento da cui prendere spunto per sviluppare le funzionalità già presenti che vengono apprezzate e quelle nuove mancanti.

1. *Per definizione il tuo lavoro si basa sulla ricerca di nuovi talenti. Che approccio utilizzi per ricercare nuovi tirocinanti? Usi qualche piattaforma in particolare?*

La seguente domanda viene posta per capire quanto l’intervistato è soddisfatto della strategia di selezione che utilizza. In questo modo è possibile comprendere quanto sarebbe disposto ad utilizzare effettivamente la piattaforma di PlaDat. Se un HR non riesce a ottenere tutte le informazioni di cui ha bisogno con la metodologia che utilizza abitualmente, è probabile che venendo a conoscenza di una strategia più efficiente, utilizzi quest’ultima.

1. *Ritieni che la strategia che utilizzi ti fornisca tutte le informazioni necessarie per fare selezione dei tirocinanti?*

La seguente domanda ha lo scopo di capire come avviene la ricerca dell’intervistato. Viene richiesto nel dettaglio quali caratteristiche solitamente controlla per valutare un tirocinante. È importante perché in questo modo si evitano di inserire dati superficiali.

1. *PlaDat è una piattaforma costruita sulle tue esigenze e cerca di fornire tutte le informazioni necessarie per facilitare la ricerca. Quali sono le informazioni più rilevanti che determinano la scelta di un tirocinante?*

La seguente domanda è collegata alla precedente. In questo caso si chiede un’opinione esplicita con lo scopo di capire se il soggetto intervistato, a seguito delle risposte alle precedenti domande, utilizzerebbe la piattaforma o meno. Viene anche chiesta un’opinione personale su quanto i colleghi, intesi come persone che compiono la stessa tipologia di lavoro, potrebbero utilizzare la piattaforma.

1. *Poiché PlaDat viene realizzata cercando di seguire il più possibile le tue esigenze e quelle dei tuoi colleghi, quanto pensi che utilizzeresti questa piattaforma per la ricerca di tirocinanti? Quanti pensi che la potrebbero usare i tuoi colleghi?*

La seguente domanda è una domanda di discussione che ha lo scopo effettuare un’analisi libera e più dettagliata in modo da estrapolare ulteriori informazioni di carattere generale. Si lascia piena libertà all’intervistato di esprimere la propria opinione.

1. *Hai ulteriori osservazioni che consideri importanti e che vorresti sottolineare?*

**Domande specifiche riguardanti la piattaforma**

Questa terza sezione di domande comprende dei quesiti che hanno lo scopo di analizzare quali caratteristiche di PlaDat un HR ritiene utile per ricercare tirocinanti qualificati. Le domande portano l’intervistato a fare un’analisi approfondita, in modo da scoprire cosa cerca e cosa vuole precisamente che ci sia all’interno della piattaforma e cose le varie funzionalità devono prevedere.

La seguente domanda ha lo scopo di comprendere come l’intervistato vuole che venga effettuata la ricerca delle proposte all’interno della piattaforma. Ognuno potrebbe esigere caratteristiche differenti in modo che la propria proposta venga messa in risalto rispetto alle altre.

1. *In base alle informazioni più importanti che hai detto e considerando che PlaDat permette la ricerca diretta di possibili tirocinanti, come vorresti venisse effettuata la ricerca di candidati all’interno della piattaforma? (tramite categoria, …)*

La seguente domanda ha l’obiettivo di capire se dare la possibilità all’intervistato di vedere chi ha visitato la proposta può essere una funzionalità che ritiene interessante oppure no. Questa domanda può determinare l’aggiunta di un nuovo requisito funzionale, a seconda delle risposte ottenute. All’intervistato potrebbe interessare di aver un metodo di ricerca di nuovi candidati alternativo che gli permette di trovare possibili tirocinanti non solo tramite la ricerca diretta.

1. *Oltre ad un metodo di ricerca di candidati diretto con le caratteristiche che hai appena detto, vorresti avere anche la possibilità di vedere quali candidati hanno visualizzato la tua proposta?*

La seguente domanda ha l’obiettivo di comprendere come l’intervistato vorrebbe comunicare con i tirocinanti. Essi, infatti, potrebbero non voler mettere recapiti personali e dunque potrebbero volere un sistema di comunicazione diretto, interno alla piattaforma o viceversa potrebbero voler essere contattati unicamente tramite e-mail o altro mezzo di comunicazione.

1. *Considerando tutti i molteplici metodi di comunicazione, come preferiresti contattare i possibili candidati?*

La seguente domanda ha lo scopo di comprendere come l’intervistato vorrebbe visualizzare le informazioni di un candidato. Questa informazione è molto importante poiché può influenzare nettamente la selezione dei tirocinanti; una visualizzazione non idonea dei dati può portare un recruiter a non vedere tutte le informazioni e a escludere un tirocinante dalla selezione.

1. *Poiché è importante per un HR riuscire ad individuare certe informazioni di un candidato dal suo profilo, in modo tale da poter capire subito se è idoneo o meno, in che modo vorresti visualizzare i profili dei possibili tirocinanti? Vorresti visualizzare i dati in modo schematico o in modo discorsivo?*

La seguente domanda ha il medesimo scopo della domanda precedente. Ha lo l’obiettivo di comprendere come devono essere esposte le informazioni in modo tale che tutte siano messe in risalto e che nessun dato venga trascurato. È importante che le proposte siano espresse in modo chiaro e leggibile e che le informazioni più importanti siano in risalto rispetto alle altre.

1. *Sempre per poter individuare al meglio le informazioni principali delle varie proposte pubblicate, in che modo vorresti visualizzare le informazioni delle tue proposte di tirocinio? Sempre in modo schematico oppure in modo discorsivo?*

La seguente domanda ha lo scopo di comprendere se una nuova funziolità, ovvero l’implementazione di un test di valutazione delle competenze come requisito necessario per permettere al tirocinante di candidarsi ad una proposta, può essere apprezzata o meno. L’idea è che una domanda simile possa facilitare il processo di selezione, distinguendo tramite un processo automatico chi è idoneo al ruolo o meno.

1. *PlaDat è una piattaforma che ha lo scopo di semplificare la selezione di tirocinanti altamente qualificati. Consideri che possa risultare utile permettere la candidatura ad una proposta di tirocinio soltanto dopo aver compilato un test?*

La seguente domanda, dopo aver esaminato i campi fondamentali nelle domande precedenti, ha lo scopo di creare una discussione in modo tale da avere un’opinione a 360 gradi da parte dell’intervistato. In questa discussione potrebbero emergere problematiche o caratteristiche non valutate in precedenza e che potrebbero portare un valore aggiuntivo alla piattaforma, migliorando l’esperienza utente e aumentando le probabilità di successo.

1. ***Domanda di discussione.*** *Quali ulteriori caratteristiche sono essenziali secondo te per una piattaforma come PlaDat e quale funzionalità vorresti che avesse nel dettaglio?*

Quest’ultima domanda ha lo scopo di dare libertà all’intervistato di esprimere ulteriori pareri personali, eventuali disappunti, ulteriori funzionalità ecc… con il fine di discutere su argomenti non esaminati durante l’intervista che posso migliorare ancora di più l’esperienza utente.

1. ***Domanda di discussione:*** *Hai domande o ulteriori precisazioni che ti piacerebbe esprimere?*