



Lo Psicologo e la Selezione del personale

INDICE:

- Lo Psicologo e la Selezione del personale
- Di cosa si occupa
- Percorso formativo
- Sbocchi lavorativi
- Guadagni
- Altre letture su HT

Lo Psicologo e la Selezione del personale

La Selezione del personale è quel processo che prende il via quando un'azienda ha la necessità di trovare e inserire in organico il lavoratore più adatto a ricoprire una posizione lavorativa libera al suo interno. Nelle grandi realtà questo processo rientra nei compiti del settore Risorse Umane interno all'azienda, ma possono occuparsene anche società esterne specializzate in questo campo oppure liberi professionisti esterni o interni all'azienda. Tra questi rientra lo Psicologo del lavoro, il quale si occupa di tutto l'iter di selezione del personale, partendo dal momento in cui parla con il manager (oppure il titolare) per comprendere quale figura lavorativa ha intenzione di assumere nella sua azienda. Se, infatti, lo Psicologo del lavoro non fa parte del dipartimento di Risorse Umane dell'impresa ma è esterno e quindi convocato appositamente per questo scopo, nella prima fase incontra e dialoga con il titolare per capire di chi/cosa ha bisogno.

Più nello specifico, lo Psicologo in questi 3 casi si può occupare di:

1. Settore risorse umane interno all'azienda.

- Definire la figura che si sta cercando
- Definire l'inquadramento (contratto, livello, retribuzione, ecc.)
- Effettuare la selezione
- Far assumere la persona

Nota: queste aziende potrebbero preferire laureati in legge, e non in psicologia, in quanto esperti in contrattualistica.

2. Libero professionista o azienda esterna.

- Definire la figura che si sta cercando
- Effettuare la selezione

3. Agenzia di lavoro (es. lavoro temporaneo).

- Definire la figura che si sta cercando
- Definire l'inquadramento (contratto, livello, retribuzione, ecc.)
- Effettuare la selezione
- Far assumere la persona (in questo caso dall'agenzia di lavoro e non dall'azienda)

Il punto 1 e 3 possono essere svolti in team.



Di cosa si occupa

Come prima cosa, lo Psicologo studia a fondo la posizione lavorativa per la quale l'azienda sta cercando la nuova figura da inserire in organico, quindi dà vita ad una **Job Analysis** (l'analisi del ruolo oggetto di selezione, dunque della posizione lavorativa libera). Da questa analisi nasce la **Job description**, ovvero la descrizione delle principali competenze richieste per quel ruolo. Grazie a queste prime operazioni, il professionista riesce a stilare un *Profilo ideale del candidato*, sul quale si baseranno le fasi successive della selezione.

Lo Psicologo si occupa poi del reclutamento, quindi cerca materialmente i candidati attraverso una **banca dati** (nel caso lavori presso un'agenzia di lavoro temporaneo) oppure attraverso la pubblicazione di **annunci** (a volte li pubblica lo psicologo, a volte il committente). Infine potrebbe muoversi come **headhunter**, attraverso contatti mirati su persone specifiche che stanno lavorando per la concorrenza.

Dopo aver raccolto le candidature, passa allo screening, ovvero studia i curricula ricevuti al fine di individuare un certo numero di persone da convocare per un primo colloquio conoscitivo. In questi casi il professionista punta l'attenzione non solo sulle caratteristiche professionali, ma anche su quelle personali dei candidati, cercando di captarne anche le competenze trasversali. Lo scopo finale, infatti, è quello di inserire in azienda il lavoratore più adatto, disponibile in quel dato momento.

Infine, lo Psicologo del Lavoro conduce il colloquio con le persone selezionate, le quali possono essere sottoposte a test psico-attitudinali, questionari di personalità, questionari di cultura generale e specifica, esercizi di Assessment Center, ecc. Al termine dei colloqui, soprattutto se lo psicologo è libero professionista, redige un report che dovrà presentare a chi gli ha dato l'incarico.

Strumenti utilizzati dallo psicologo:

- analisi del lavoro ("Job Analysis"), importante per comprendere il tipo di ruolo per il quale l'azienda sta cercando personale e quali caratteristiche dovrebbe avere il candidato ideale. In questi casi è diffuso tra i professionisti l'utilizzo del modello KSAO (*Knowledge, Skills, Abilities, Other characteristics*)
- colloqui individuali e/o di gruppo
- test. Alcuni esempi possono essere test di efficienza (per valutare la capacità di adattamento all'ambiente e quella di apprendimento), reattivi (per mappare e valutare i tratti della personalità del candidato, come per esempio le sue capacità attitudinali), situazionali (attraverso i quali il candidato viene invitato a "immaginare" un contesto lavorativo in cui deve prendere determinate decisioni).

Cosa devi saper fare?

- realizzare una buona "Job Description", cioè dar vita ad una descrizione delle principali caratteristiche della posizione lavorativa ricercata (in caso di pubblicazione di annuncio)
- conoscere dinamiche relazionali e comunicative
- condurre un colloquio di selezione
- conoscere e somministrare questionari e test (ad esempio di efficienza, reattivi, situazionali)



Percorso formativo

Il professionista che intende occuparsi di Selezione del personale può essere in possesso di una Laurea in Psicologia, preferibilmente in Psicologia del lavoro e delle organizzazioni. Inoltre, può essere utile ai fini occupazionali l'aver seguito dopo la Laurea percorsi formativi nell'ambito delle Risorse Umane.

Sbocchi lavorativi

Lo Psicologo che si occupa di Selezione del Personale può lavorare sia in qualità di libero professionista - quindi intervenire nel momento in cui l'azienda ne fa richiesta - sia come dipendente. In quest'ultimo caso, può operare all'interno dell'azienda stessa nel reparto Risorse Umane, ma anche per conto di società e/o altre realtà esterne, come agenzie per il lavoro, società di consulenza, Centri per l'impiego, ecc. In caso di attività da svolgere nel settore pubblico, normalmente può occuparsi di selezione previo superamento di un concorso.

Guadagni

La retribuzione dello Psicologo in questo settore può essere molto differente a seconda del modo in cui svolge attività, cioè se opera come libero professionista, se lavora alle dipendenze di un'azienda oppure per conto di un'agenzia di lavoro interinale. Solitamente si parla di cifre che oscillano tra i 1200 ed i 2000 € netti mensili.

Lo stipendio di uno psicologo dipendente aziendale, infatti, può variare a seconda del tipo di impresa che lo ha assunto e lo stesso discorso vale anche quando esegue attività per conto di un'agenzia di lavoro.

Come libero professionista, invece, i suoi guadagni dipendono dal tipo di attività specifica eseguita. A questo proposito, riportiamo di seguito le tariffe tratte dal "Testo Unico della Tariffa Professionale degli Psicologi"¹:

PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI	Tariffa minima	Tariffa massima
34. Assessment Center (a candidato)	€ 270,00	€ 930,00
35. Intervista di selezione del personale (a candidato) Include: Intervista strutturata di selezione del personale. Colloquio di Career Counseling. Selezione del personale. Include: definizione del fabbisogno e analisi delle mansioni, reclutamento, selezione, colloqui e interviste, test e relazione finale	€ 55,00	€ 230,00

Nota: in questo articolo si è descritta una realtà media e sicuramente non racchiude tutte le possibilità. Possono esservi situazioni non considerate molto diverse da quelle descritte nel presente articolo.

1 Consiglio Nazionale Ordine degli Psicologi, "Testo Unico della Tariffa Professionale degli Psicologi", www.psy.it/nomenclatore



Altre letture su HT

- Stefano Sirri, "[Tariffario psicologi](#)", articolo pubblicato su HumanTrainer.com, 2003
- Redazione, "[Gestione delle Risorse Umane](#)", articolo pubblicato su HumanTrainer.com, Psico-Pratika nr. 29, 2007
- Roberta Cumin, "[Un caso di gestione delle Risorse Umane nella P.A. Atteggiamento interiore, riflessioni e pensieri](#)", articolo pubblicato su HumanTrainer.com, Psico-Pratika nr. 61, 2011
- Redazione, "[Quali sono i possibili sbocchi occupazionali per uno psicologo non psicoterapeuta?](#)", articolo pubblicato su HumanTrainer.com, Psico-Pratika nr. 73, 2012
- Redazione, "[Lo Psicologo e l'orientamento professionale](#)", articolo pubblicato su HumanTrainer.com, Psico-Pratika nr. 151, 2018