

**Life Designing E Career Counseling:  
Il Problema Della Formazione E Della Certificazione Delle Competenze  
Dei Professionisti Dell'Orientamento**

**Seminario di studio in onore e ricordo di Maria Luisa Pombeni  
Padova, 13-14 Maggio 2011**

***Orientatore, Selezionatore, Head Hunter:  
competenze e caratteristiche distintive  
dei professionisti del placement***

**Depergola V.\*\* , Marchese M.\* , Tanucci G.\* , Cardellicchio E.\*\*.**

**\*Dipartimento di Psicologia – Università di Bari**

**\*\* Dipartimento di Filosofia, Pedagogia, Psicologia - Università di Verona  
valentina.depergola@univr.it**

# OBIETTIVI DELL'INTERVENTO

- Esaminare la rappresentazione delle figure professionali presenti nel mondo del placement in riferimento agli aspetti che ne caratterizzano la loro professionalità.
- Presentare i risultati emersi da una ricerca esplorativa condotta su un campione italiano di laureandi e professionisti del placement .

## QUADRO TEORICO DI RIFERIMENTO: Definizione delle figure professionali

- **Orientatore**: fornisce all'utente un supporto metodologico per la costruzione di un percorso autonomo di scelta professionale (ISFOL, 2002) ;
- **Selezionatore**: svolge attività connesse all'acquisizione del fattore umano ([www.isfol.it](http://www.isfol.it)) ;
- **Head Hunter**: si occupa della ricerca diretta di persone da collocare ai vertici dell'organizzazione (AIDP, 2003).

## QUADRO TEORICO DI RIFERIMENTO: Definizione di competenza

La competenza è una caratteristica intrinseca di un individuo, causalmente collegata ad una prestazione efficace o superiore in una mansione o in una situazione, che è misurata sulla base di un criterio prestabilito. (Boyatzis, 1982)

Dizionario delle Competenze

(Spencer e Spencer, 1993)

# LA RICERCA

## Obiettivi

- Indagare le rappresentazioni delle caratteristiche distintive dei professionisti del placement:

*Orientatore, Selezionatore,  
Head Hunter*

- Esplorare le competenze necessarie e richieste per ricoprire ciascuna delle suddette figure professionali.

# LA RICERCA

## Campione

- 200 soggetti: 152 donne (76%) e 48 uomini (24%);
- l'età media è di 31,02 anni;
- 50 % studenti: 25% studenti laureandi in psicologia del lavoro e 25 % neo-laureati in psicologia del lavoro in cerca di prima occupazione;
- 50% "esperti del settore": 9,5 % psicologi del lavoro, 9% head hunter, 8% selezionatori, 4% orientatori, 3% responsabili risorse umane, 3% dirigenti, 2,5 % imprenditori, 11% "altro";
- 51,5 % laureati; 23,5 diplomati;
- 16% con un master, prevalentemente in "gestione HR".

## Questionario

Lo strumento è composto da tre sezioni:

- Conoscenza delle tre professionalità: 6 items costruiti ad hoc;
- Informazioni socio-anagrafiche  
*(nella parte finale di questa sezione, vengono fornite le definizioni di orientatore, selezionatore ed head hunter in modo tale da dare la possibilità a tutti i partecipanti di rispondere agli items della terza sezione);*
- Rappresentazione delle tre professionalità:
  - 5 items costruiti ad hoc sull'operato e sulla formazione dell'orientatore, selezionatore ed head hunter;
  - 3 scale di differenziale semantico(EPA: Evaluation, Potency, Activity) su scala bipolare a 7 punti (Osgood, 1957);
  - 30 items selezionati per indagare le competenze distintive delle tre professionalità (McCarthy, 2002; Spencer & Spencer, 2003; Isfol, 2003).

# LA RICERCA

## Risultati

### *Conoscenza delle tre figure professionali*

- 76,5 % conosce la figura dell'*orientatore* e l'81,5 % quella del *selezionatore*
- 55,5 % non conosce la figura dell'*head hunter*

Lavoro, studio ed esperienza diretta sono le occasioni in cui la maggior parte dei soggetti ha avuto modo di conoscere le tre professionalità.

- 46,4 % ha conosciuto la figura dell'*orientatore* nelle esperienze di studio
- 39,3 % ha conosciuto la figura del *selezionatore* nel suo lavoro
- 36,7% ha conosciuto la figura dell' *head hunter* nel suo lavoro

# Risultati: **ORIENTATORE**

## CARATTERISTICHE DISTINTIVE

varianza totale spiegata 38%

Fattori	Item	Var.
Valutazione	<i>-svogliato/volenteroso -taciturno/comunicativo -vulnerabile/resistente allo stress</i>	18%
Potenza	<i>-ordinato/disordinato -affidabile/inaffidabile -meticoloso/superficiale</i>	11%
Attività	<i>-innovativo/tradizionalista -originale/convenzionale -creativo/non creativo</i>	9%

## COMPETENZE PROFESSIONALI

varianza totale spiegata 38%

Fattori	Item	Var.
Efficacia personale	<i>- Integrità professionale e personale -grande capacità comunicativa -fiducia in sé</i>	19%
Tecniche/cognitive	<i>-sviluppare un clima di collaborazione nell'organizzazione -competenze informatiche e telematiche -conoscere i modelli di gestione delle risorse umane</i>	10%
Relazionali	<i>- comprendere l'adattabilità del candidato -Stabilire un feeling col candidato -accrescere la motivazione del candidato ideale</i>	9%

# Risultati : SELEZIONATORE

## CARATTERISTICHE DISTINTIVE

varianza totale spiegata 44%

Fattori	Item	Var.
Valutazione	<ul style="list-style-type: none"><li>- <i>negligente/coscientioso</i></li><li>- <i>ottuso/acuto</i></li><li>- <i>non colto/colto</i></li></ul>	21%
Attività	<ul style="list-style-type: none"><li>- <i>ostile/amichevole</i></li><li>- <i>freddo/caldo</i></li><li>- <i>introverso/estroverso</i></li></ul>	12%
Potenza	<ul style="list-style-type: none"><li>- <i>informato/disinformato</i></li><li>- <i>meticoloso/superficiale</i></li><li>- <i>rilassato/teso</i></li></ul>	11%

## COMPETENZE PROFESSIONALI

varianza totale spiegata 36%

Fattori	Item	Var.
Efficacia personale	<ul style="list-style-type: none"><li>- <i>capacità di problem-setting e problem-solving</i></li><li>- <i>responsabilità individuale, professionale e sociale</i></li><li>- <i>integrità professionale e personale</i></li></ul>	15%
Assistenza e servizio	<ul style="list-style-type: none"><li>- <i>coordinare gruppi e riunioni, gestire conflitti, negoziare</i></li><li>- <i>gestire processi di apprendimento</i></li><li>- <i>Ascoltare e comunicare con singoli e gruppi</i></li></ul>	11%
Tecniche/cognitive	<ul style="list-style-type: none"><li>- <i>conoscere i modelli di gestione delle risorse umane</i></li><li>- <i>padronanza delle più diverse banche dati</i></li><li>- <i>conoscenza di teorie, metodi, strumenti</i></li></ul>	10%

# Risultati: HEAD HUNTER

## CARATTERISTICHE DISTINTIVE

varianza totale spiegata 44%

Fattori	Item	Var.
Valutazione	<ul style="list-style-type: none"><li>-svogliato/volenteroso</li><li>-vulnerabile/resistente allo stress</li><li>-pigro/laborioso</li></ul>	19%
Potenza	<ul style="list-style-type: none"><li>-meticoloso/superficiale</li><li>-ordinato/disordinato</li><li>-accurato/trascurato</li></ul>	14%
Attività	<ul style="list-style-type: none"><li>- ostile/amichevole</li><li>-altruista/egoista</li><li>-freddo/caldo</li></ul>	11%

## COMPETENZE PROFESSIONALI

varianza totale spiegata 41%

Fattori	Item	Var.
Efficacia personale	<ul style="list-style-type: none"><li>- consapevolezza dei propri limiti</li><li>- integrità professionale e personale</li><li>- capacità di lavoro di gruppo con altri professionisti</li></ul>	15%
Relazionali	<ul style="list-style-type: none"><li>- ascoltare e comunicare con singoli e gruppi</li><li>- Coordinare gruppi e riunioni, gestire conflitti, negoziare</li><li>-sensibilità interpersonale e interculturale</li></ul>	13%
Assistenza e servizio	<ul style="list-style-type: none"><li>- Accrescere la motivazione del candidato ideale</li><li>- stabilire un feeling col candidato</li><li>- comprendere l'adattabilità del candidato</li></ul>	13%

# Risultati: Anova Classi d'età

## *Competenze relazionali dell'Orientatore*

F di Fisher = 3,869 p= 0,005 gdl= 4

GRUPPI	N	Media	Dev. Stand.
20-30	133	0,0690	0,9800
31-40	40	0,1605	0,8974
41-50	12	-0,5444	1,2953
51-60	7	-0,0581	0,4536
61-70	8	-1,0831	0,9619

GRUPPI	N	Media	Dev. Stand.
20-30	133	0,0265	1,0437
31-40	40	0,2216	0,8228
41-50	12	-0,2165	0,8815
51-60	7	-1,1177	0,9242
61-70	8	-0,2462	0,6814

## *Competenze di assistenza e servizio del selezionatore*

F di Fisher = 3,087 p= 0,017 gdl= 4

GRUPPI	N	Media	Dev. Stand.
20-30	133	-0,1102	0,9589
31-40	40	0,4052	1,0364
41-50	12	-0,5249	1,1564
51-60	7	0,0055	0,9098
61-70	8	0,5898	0,5019

## *Competenze relazionali dell'head hunter*

F di Fisher = 3,768 p= 0,006 gdl= 4

# LA RICERCA

## Risultati

### *Differenze tra le professioni dei rispondenti*

#### **Potenza dell'orientatore**

Gruppi	N	Media	Dev. Stand.
Studente	50	0,1519	0,9142
Psicologo	19	-0,2318	1,3814
Selezionatore	16	0,2220	0,9337
Dirigente	6	-0,3090	0,5502
Responsabile R.U.	6	-1,4996	1,5491
Altro	22	0,0781	1,0132
Laureato	50	0,1971	0,9235
Orientatore	8	-0,0583	1,0231
Head hunter	18	-0,2826	0,5327
Imprenditore	5	-0,3830	0,2665

F di Fisher = 2,532 p= 0,009 gdl= 9

#### **Attività dell'orientatore**

Gruppi	N	Media	Dev. Stand.
Studente	50	-0,0745	1,0191
Psicologo	19	-0,1885	1,1272
Selezionatore	16	-0,7680	1,1264
Dirigente	6	0,2680	0,4314
Responsabile R.U.	6	-0,0235	0,6933
Altro	22	0,0625	0,7679
Laureato	50	0,1693	0,9476
Orientatore	8	0,3831	0,8415
Head hunter	18	0,5614	0,9161
Imprenditore	5	-0,9769	0,9054

F di Fisher = 2,890 p= 0,003 gdl= 9

# LA RICERCA

## Risultati

### *Differenze tra le professioni dei rispondenti*

#### **Valutazione del selezionatore**

Gruppi	N	Media	Dev. Stand.
Studente	50	-0,0712	0,8341
Psicologo	19	0,0671	0,8986
Selezionatore	16	0,2014	2,2770
Dirigente	6	0,5778	0,4775
Responsabile R.U.	6	<b>1,2109</b>	0,5257
Altro	22	<b>-0,4015</b>	0,7017
Laureato	50	-0,0307	0,8287
Orientatore	8	0,2208	0,6577
Head hunter	18	-0,2620	0,4640
Imprenditore	5	0,3306	0,6753

F di Fisher = 2,043 p= 0,037 gdl= 9

#### **Potenza dell'Head Hunter**

Gruppi	N	Media	Dev. Stand.
Studente	50	0,1566	1,0757
Psicologo	19	-0,1530	0,9904
Selezionatore	16	0,1187	1,0630
Dirigente	6	0,0575	0,4952
Responsabile R.U.	6	-0,7831	0,4679
Altro	22	0,1395	1,0821
Laureato	50	0,0780	0,8920
Orientatore	8	<b>0,3048</b>	0,9846
Head hunter	18	-0,2979	0,8378
Imprenditore	5	<b>-1,3037</b>	1,2126

F di Fisher = 1,994 p= 0,042 gdl= 9

# LA RICERCA

## Risultati

### *Differenze tra le professioni dei rispondenti*

#### **Competenze efficacia personale orientatore**

Gruppi	N	Media	Dev. Stand.
Studente	50	-0,0717	0,8707
Psicologo	19	0,0366	0,8200
Selezionatore	16	0,2797	0,9881
Dirigente	6	-0,8249	0,7052
Responsabile R.U.	6	-1,8229	1,7087
Altro	22	0,0173	0,8390
Laureato	50	0,1836	0,8978
Orientatore	8	0,3667	0,5041
Head hunter	18	0,2021	1,3189
Imprenditore	5	-0,3675	0,8105

F di Fisher = 3,709 p= 0,000 gdl= 9

#### **Competenze relazionali dell'orientatore**

Gruppi	N	Media	Dev. Stand.
Studente	50	0,1003	1,1236
Psicologo	19	0,0131	0,8803
Selezionatore	16	0,1585	0,5108
Dirigente	6	-0,2399	1,0823
Responsabile R.U.	6	-0,8838	0,3135
Altro	22	0,1570	0,8517
Laureato	50	0,2623	0,7653
Orientatore	8	-0,2503	1,2681
Head hunter	18	-0,9479	1,3019
Imprenditore	5	0,2857	0,6881

F di Fisher = 3,315 p= 0,001 gdl= 9

# LA RICERCA

## Risultati

*Differenze tra le professioni dei rispondenti*

### Competenze efficacia personale selezionatore

Gruppi	N	Media	Dev. Stand.
Studente	50	-0,2079	1,0285
Psicologo	19	0,1428	1,0530
Selezionatore	16	0,3553	1,0619
Dirigente	6	-0,5771	0,5779
Responsabile R.U.	6	-1,4984	1,7395
Altro	22	0,2674	0,6661
Laureato	50	0,1481	0,9497
Orientatore	8	0,1767	0,8055
Head hunter	18	0,4422	0,7087
Imprenditore	5	-0,3096	0,5018

F di Fisher = 3,155 p= 0,001 gdl= 9

### Competenze assistenza e servizio selezionatore

Gruppi	N	Media	Dev. Stand.
Studente	50	-0,3005	1,1300
Psicologo	19	0,0866	0,7682
Selezionatore	16	0,1597	0,8827
Dirigente	6	0,4705	1,1845
Responsabile R.U.	6	-0,6379	0,9637
Altro	22	0,3779	0,9559
Laureato	50	0,1993	1,0141
Orientatore	8	-0,5980	1,0031
Head hunter	18	-0,2296	0,5315
Imprenditore	5	0,4935	0,6608

F di Fisher = 2,228 p= 0,022 gdl= 9

# LA RICERCA

## Risultati

### *Differenze tra le professioni dei rispondenti*

#### **Competenze tecniche/cognitive selezionatore**

Gruppi	N	Media	Dev. Stand.
Studente	50	0,0785	1,2019
Psicologo	19	0,1869	0,9955
Selezionatore	16	<b>0,4646</b>	0,7862
Dirigente	6	<b>0,4798</b>	0,8805
Responsabile R.U.	6	<b>-1,0201</b>	1,2214
Altro	22	0,0314	0,6777
Laureato	50	-0,0216	0,9684
Orientatore	8	<b>0,3156</b>	0,7388
Head hunter	18	-0,7037	0,6666
Imprenditore	5	-0,2282	0,4231

F di Fisher = 2,633 p= 0,007 gdl= 9

#### **Competenze efficacia personale Head Hunter**

Gruppi	N	Media	Dev. Stand.
Studente	50	0,0329	0,9481
Psicologo	19	0,3574	0,7404
Selezionatore	16	0,2543	0,9835
Dirigente	6	<b>-0,7344</b>	1,0258
Responsabile R.U.	6	<b>-1,7522</b>	1,4478
Altro	22	0,0216	0,7909
Laureato	50	-0,1036	1,1196
Orientatore	8	<b>0,6295</b>	0,7447
Head hunter	18	0,2230	0,5414
Imprenditore	5	-0,3867	0,4615

F di Fisher = 3,827 p= 0,000 gdl= 9

# LA RICERCA

## Risultati

### *Differenze tra le professioni dei rispondenti*

#### **Competenze assistenza e servizio Head Hunter**

Gruppi	N	Media	Dev. Stand.
Studente	50	-0,2281	1,0358
Psicologo	19	0,1909	0,4950
Selezionatore	16	-0,2640	0,9483
Dirigente	6	<b>0,7795</b>	0,6359
Responsabile R.U.	6	-0,7966	1,0689
Altro	22	0,3125	0,9967
Laureato	50	0,0559	1,0378
Orientatore	8	<b>-0,9031</b>	1,2826
Head hunter	18	0,3491	0,7558
Imprenditore	5	0,6751	0,4294

F di Fisher = 3,057 p= 0,002 gdl= 9

#### **Competenze relazionali Head Hunter**

Gruppi	N	Media	Dev. Stand.
Studente	50	-0,3329	1,0619
Psicologo	19	-0,1255	0,8921
Selezionatore	16	<b>0,7204</b>	0,9242
Dirigente	6	0,4158	1,0237
Responsabile R.U.	6	<b>-0,8010</b>	1,4727
Altro	22	0,4868	0,8150
Laureato	50	-0,1660	0,9029
Orientatore	8	0,1244	1,3216
Head hunter	18	0,2731	0,6139
Imprenditore	5	0,2989	0,3291

F di Fisher = 3,391 p= 0,001 gdl= 9

# LA RICERCA

## Conclusioni

- *Selezionatore* ed *Orientatore* sono le figure professionali maggiormente conosciute dai soggetti rispondenti in particolare dalle donne e dai giovani-adulti di età compresa tra i 31 ed i 40 anni.
- Gli *Orientatori secondo gli orientatori* → competenze di efficacia personale concordando con selezionatori, head hunter e laureati
- I *Selezionatori secondo i selezionatori* → *competenze tecnico/ cognitive* concordando con orientatori e dirigenti
- Gli *Head Hunter secondo gli head hunter* → *competenze relazionali* concordando con i selezionatori

# LA RICERCA

## Conclusioni

- Gli *Orientatori* hanno più consapevolezza e conoscenza delle caratteristiche distintive e delle competenze necessarie per svolgere al meglio il proprio lavoro rispetto ai *Selezionatori* e agli *Head Hunter*.

### Dato interessante:

- I *Dirigenti* sono quelli che si sono espressi in più occasioni positivamente rispetto a competenze e caratteristiche distintive delle tre figure professionali.
- I *Responsabili Risorse Umane* hanno dato, più volte, risposte con medie più basse attribuendo minore importanza alle competenze e alle caratteristiche distintive delle tre professionalità in esame rispetto alle altre categorie professionali di rispondenti.