

( [segue](#) ) II - I metodi e gli strumenti psicologici per scegliere le persone da destinarsi a ricoprire una data posizione lavorativa destano sempre una certa ansia nei concorrenti. I selezionandi quindi di norma si attivano per reperire informazioni utili al fine di ottenere l' idoneità a svolgere il lavoro scelto.

In passato un aspirante desideroso di sedersi ai comandi di un aereo faceva partire il tam tam fra i vari conoscenti per rintracciare un pilota e tartassarlo di domande su chi, quando, come, cosa gli avessero chiesto alla selezione, ma negli ultimi tempi i concorrenti nativi digitali cercano di ottenere informazioni di qualità sul web. Su internet si aprono chat, si formano forum con scambi di notizie di tutti i generi riguardo a quali siano le varie prove e i test psicologici somministrati in sede di assessment.

Chi si dibatte nell'incertezza spera di ottenere suggerimenti utili a non finire scartato per i "giochini" dei test psico-attitudinali. Qualcuno chiede cortesemente, a chi è già uscito con esito positivo da qualche concorso selettivo, se si ricorda le risposte giuste al questionario MMPI 2 ( *Minnesota Multiphasic Personality Inventory* ) di 567 domande.

L'MMPI 2 è uno degli strumenti non proiettivi di personalità fra i più validati, fra i più impiegati al mondo e aggiungerei fra i più temuti dai candidati. Una delle domande più "sconclusionate", che rimane più impressa nel tempo, è: "ti piacciono i fiori"? Non è superfluo affermare che la risposta giusta o sbagliata semplicemente non esiste, ma sono i vari riscontri positivi o negativi, congruenze e incongruenze, barriere difensive, ecc... in risposta agli stimoli proposti che determinano innanzitutto la validità del test, e a seguire un profilo di personalità valutabile. Per assurdo se un candidato potesse "copiare" tutte le risposte di chiunque abbia un MMPI 2 nella norma, ebbene costui avrebbe con una certa probabilità una descrizione della sua personalità incongrua con altre prove o test già sostenuti. In ogni caso l'MMPI 2 è sensibile alle menzogne e alle risposte date a casaccio quindi è preferibile la sincerità per evitare che la prova sia invalidata.

Gli accertamenti psicologici in generale vertono dunque a rilevare le attitudini, gli atteggiamenti, i comportamenti, gli stili relazionali e decisionali, la performance in multitasking sotto pressione temporale e con scarsità di risorse, avversione alle perdite ecc...

Stabilire un ottimo *fit* tra persona e contesto di lavoro è sempre la sfida più impegnativa per chi si dedica alla selezione del personale. L' idoneità psico-attitudinale è la fase in cui a volte un candidato teme il fallimento, più che nella performance cognitiva vera e propria, perché avverte una bassa percezione di controllo diretto sui risultati attesi e quindi possono sorgere dubbi sul buon esito di tutta la procedura selettiva.

Keep calm e ...in bocca al lupo!

*(15 settembre 2018)*