Episode 373

News 4: Sempre più compagnie usano algoritmi informatici, per determinare “l’idoneità culturale” dei possibili candidati

Secondo un articolo, pubblicato lo scorso 28 febbraio dalla BBC, sempre più aziende si affidano ad algoritmi informatici per la selezione del personale, per capire se i candidati si adattano alla filosofia di lavoro della compagnia. Questo rientra nella tendenza, in crescita negli ultimi anni, di rendere il processo di assunzione sempre più automatizzato. Una preselezione dei curricula e delle prove di idoneità computerizzate è ormai diventata una norma per molte aziende.

Oggi numerose compagnie preferiscono utilizzare algoritmi, per determinare l’idoneità culturale dei candidati, prima di decidere se invitarli per un colloquio di lavoro. Questi algoritmi, creati da società di consulenza e adattati secondo le specifiche esigenze di ogni compagnia, sono molto popolari specialmente nelle grandi aziende, che devono valutare i curricula di centinaia di migliaia di candidati ogni anno. Gli algoritmi sono in grado di verificare e classificare l’attitudine al lavoro, il comportamento, l’orario di lavoro, la capacità di comando, la reazione allo stress o ai cambiamenti, e l’abilità a lavorare in gruppo dei candidati.

Secondo Christopher Platts, il co-fondatore di *ThriveMap*, una società di consulenza, i candidati con un punteggio “eccellente”, o “buono” nelle analisi della sua compagnia sono tre volte meno inclini ad andarsene durante i primi 90 giorni. Gli algoritmi possono anche aiutare a trovare i candidati ideali nel mondo del lavoro, utilizzando i social media per analizzare le competenze, gli interessi e gli hobby di un potenziale candidato e invitarlo a fare domanda per il posto di lavoro.

Stefano: Era solo questione di tempo. Se moltissime app per trovare l’anima gemella usano con successo algoritmi, di certo le aziende possono trovare il proprio “dipendente ideale” tramite computer!

Romina: Mi pare di capire che tu non sia proprio entusiasta di questa trovata. Non pensi che possa funzionare?

Stefano: Sono certissimo che funzionerà. Le aziende che useranno questa strategia di selezione rischieranno di assumere il proprio candidato ideale di continuo…

Romina: E quindi? Cosa c’è di male?

Stefano: Ti ricordi del proverbio africano “ci vuole un villaggio”?

Romina: Significa che ci vuole l’apporto di tutta la comunità per crescere un bambino fino all’età adulta.

Stefano: Certo, ma significa anche che si ha bisogno di ogni tipo di persone per raggiungere un qualsiasi obiettivo. Vale anche per le aziende: hanno bisogno di menti creative, ma anche di esecutori disciplinati. C’è bisogno di gente che lavora bene in gruppo e di solitari. Di comandanti e di gregari. Di pensatori e di operai.

Romina: Ora capisco… vuoi dire che un algoritmo potrebbe creare una monocultura.

Stefano: Esattamente. C’è bisogno di diversità di pensiero, comportamento, cultura, scopo nella vita… proprio il contrario di ciò che l’algoritmo del “candidato ideale” si propone di ottenere.