



Soppianteranno il proletariato di Marx?

Hilton, la catena di hotel presente in tutto il mondo, ha ridotto i tempi per la ricerca del candidato ideale da 42 giorni a 5 giorni, grazie a un sistema che analizza i video delle persone mentre rispondono alle domande e passa ai raggi x la voce, i gesti e l'intonazione. Unilever, attraverso un game in 12 prove da risolvere sul proprio dispositivo mobile in 20 minuti, è riuscita invece a "scremare" fino all'80% dei 250mila cv ricevuti ogni anno. Sono solo due esempi a livello mondiale di come l'intelligenza artificiale stia entrando con forza anche nel recruiting del personale.

E in Italia? Secondo una survey appena conclusa da Aidp, l'associazione italiana per la direzione del personale, il 58% dei manager delle risorse umane (su tutti i tremila iscritti intervistati) negli ultimi tre anni ha introdotto sistemi digitalizzati e automatizzati nei processi di reclutamento e selezione.

Oltre sei hr manager su dieci ha utilizzato questi sistemi per le attività di pre-screening e per facilitare l'attività di selezione e il 45% per realizzare un'analisi automatizzata dei curricula e dei profili presenti nei data base. E ancora. Il 27% dichiara di utilizzare gli algoritmi per fare un'analisi motivazionale del candidato tramite un check sui social e per verificare la sua web reputation; il 25% del campione li utilizza per realizzare interviste virtuali ai candidati; il 19% per un'analisi semantica dei curricula dei candidati, l'11% per esaminare i video dei candidati.

Si risparmiano tempo e denaro

Una recente ricerca di LinkedIn (Global recruiting trends) su 9mila professionisti e manager in ambito Hr evidenzia a livello mondiale che tra i maggiori vantaggi dell'la applicata al recruiting c'è il risparmio di tempo (per il 67% del campione) e di risorse economiche (per il 30%). Inoltre, per una percentuale significativa (il 31%) l'intelligenza artificiale permette una migliore efficienza del processo di selezione, in quanto consente la ricerca di profili più vicini al miglior candidato. Restrungendo l'obiettivo sull'Italia i risultati sono in parte analoghi. I vantaggi che derivano dall'utilizzo dei sistemi "intelligenti" nei processi di selezione – secondo la survey Aidp - sono principalmente la velocizzazione dei processi di reclutamento e selezione, per il 60%, e il risparmio di tempo per 58%.

Ma, per percentuali significative i vantaggi tangibili riguardano anche la qualità del processo di selezione. Per il 25%, infatti, c'è una maggiore accuratezza nella selezione dei curricula, per il 17% aumenta la rapidità di risposta al candidato, mentre per il 10% c'è una maggiore accuratezza nelle interviste dei candidati.

Robot di tutti il mondo unitevi!

Scritto da ilsole24ore

Martedì 09 Luglio 2019 00:11 -

«È innegabile che l'intelligenza artificiale stia avendo un impatto anche nella gestione delle risorse umane e in particolar modo nei processi di selezione dei candidati - spiega Isabella Covili Faggioli, Presidente Aidp -. La domanda di fondo, tuttavia, che ci poniamo come direttori del personale è fin dove può arrivare tale processo. Ebbene, siamo tutti concordi su un punto: l'intelligenza artificiale e la stessa robotizzazione dei processi può migliorare l'efficienza di diversi ambiti della selezione, soprattutto quelli più ripetitivi - e far guadagnare tempo - ma non potrà mai sostituire il processo di selezione e valutazione umana dei candidati. La decisione finale sui candidati rimane un imprescindibile fattore umano».

Il ruolo dell'hr manager resta centrale

Il 96% dei direttori del personale è convinto che il processo di reclutamento e selezione non potrà essere completamente automatizzato. Per l'84%, infatti, l'intelligenza artificiale potrà integrare le attività umane per renderle più efficienti e per il 41%, invece, tale attività potrà sostituire solo le attività ripetitive del processo di selezione. Alla domanda secca se l'intelligenza artificiale possa sostituire completamente l'uomo il 100% ha risposto di no.

Non solo recruiting

Onboarding, formazione, percorsi di carriera: l'impatto dell'intelligenza artificiale nelle attività delle risorse umane va comunque oltre la sola attività di selezione. Alla domanda "in quali altri ambiti può essere utilizzata l'ia?", il 57% dei rispondenti all'indagine di Aidp ha indicato la formazione, il 41% la valutazione delle performance, il 40% la compensation, il 35% la valutazione del potenziale dei dipendenti, il 27% la mobilità e il 19% per lo sviluppo delle carriere.