

04 gennaio 2007

Nuovi metodi per la selezione del personale

Trovare lavoro grazie a un algoritmo

L'assunzione di un lavoratore la decide il computer: pu? capitare a Mountain View, in casa Google

MOUNTAIN VIEW (Stati Uniti) – Tutte le grandi aziende del mondo devono fare i conti con il problema delle assunzioni e della ricerca di nuovi talenti. Odissee di colloqui e di test sono i percorsi pi? adottati: chi cerca lavoro si deve sottoporre alle famose chiacchierate, sia di gruppo che individuali, ai test attitudinali e ad altre prove per misurare resistenza, attitudini, logica, capacit? di improvvisazione e tanto altro. Ma quando l'azienda si chiama Google e deve gestire 100 mila curriculum come fare a cavarsela?

ALGORITMI E PERSONALIT? – La societ? di Mountain View, non smentendo la sua cultura hi-tech, ha deciso di affidarsi a un algoritmo in grado di scovare non solo un buon lavoratore, ma l'eccellenza. L'idea ? di fiutare s? piccoli geni ma dotati di una personalit? affine ai valori e ai modi che caratterizzano la grande ?G?, come racconta il [New York Times](#). Siccome nessuna impresa ? impossibile, il capo delle risorse umane si ? rimboccato le maniche e con l'aiuto di Todd Carlisle – analista con dottorato in psicologia – ha cominciato a lavorare al progetto. Si ? partiti da un enorme sondaggio svolto fra tutti i lavoratori interni con almeno cinque mesi di anzianit?. Questi ultimi si sono visti chiedere un po' di tutto, dai progetti seguiti prima dell'attuale lavoro, alla vita nei campus universitari, al possesso di animali domestici. A partire dai risultati dell'inchiesta, sono state tracciate le personalit? dei lavoratori che sono servite d'ispirazione per disegnare l'impiegato pi? adatto all'azienda. Il risultato ? un questionario che spazia in tutti i campi, compresi voti scolastici e modi di socializzare. In base alle risposte fornite dal candidato, l'algoritmo creato dai matematici dell'azienda calcola un punteggio che spazia da 1 a 100.

NESSUNO ? PERFETTO – Lo scopo non ? cercare il migliore a scuola, o la persona che meglio si ? comportata ai colloqui personali, ma riuscire a scovare i talenti ancora nascosti e che meglio potrebbero fiorire proprio nell'ambiente di Google. Quei personaggi che sono destinati a spiccare su tutti gli altri, le cui caratteristiche potrebbero non trapelare dalla griglia riduttiva dei soliti standard valutativi. Laszlo Bock – vicepresidente per le risorse umane a Mountain View – e per? ben consapevole che non esistono relazioni necessarie fra i profili ideali tracciati secondo il sondaggio e l'essere effettivamente un ottimo lavoratore. Tuttavia, spiega, nulla vieta di fare ipotesi e di usare i tratti evidenziati per i test come se fossero effettivamente rilevanti, tenendo sempre presente che le macchine non sono fatte per sostituire il giudizio umano, ma solo per migliorare le capacit? d'analisi e di sintesi.

Serena Patierno

[stampa](#) | [chiudi](#)