

la Repubblica.it

Ultimo aggiornamento **giovedì 04.01.2007 ore 17.51**

SCIENZA & TECNOLOGIA

Succede già a Google, dove viene utilizzato un supertest basato su un algoritmo
All'azienda Usa arrivano 100 mila domande di assunzione al mese

Una formula matematica per selezionare i dipendenti

di ALESSIO BALBI



La sede di Google in California

ROMA - Il curriculum vitae, col quale generazioni di disoccupati hanno tentato di impressionare le aziende che avrebbero dovuto assumerli, sta per diventare un reperto da archeologia industriale.

A sostituirlo sarà una versione altamente tecnologica del questionario della visita di leva, quello che valutava le attitudini marziali dei futuri soldati sulla base di domande tipo "Ti piacciono i fiori?", "Faresti mai il fioraio?".

Nella californiana Silicon Valley, avanguardia di innovazioni da esportazione, le aziende dell'hi-tech stanno elaborando nuovi sistemi per scremare le candidature, possibilmente in maniera automatica, senza intervento umano. A fare da apripista c'è Google, il motore di ricerca che in questi anni è diventato il simbolo dell'azienda del futuro.

Nel quartier generale della compagnia, a Mountain View, arrivano ogni mese 100mila curriculum.

Una mole di materiale apparentemente ingestibile, ma non per gente abituata a catalogare e setacciare quotidianamente miliardi di pagine web in tutto il mondo e in ogni lingua. Per cercare su internet, Google usa un algoritmo segretissimo: una formula matematica che assegna a tutte le pagine web un voto, indice della loro rilevanza per ogni argomento o parola cercata.

Per fare ordine nella selva di candidature, Google ha deciso di usare lo stesso metodo: somministrerà a tutti i gli aspiranti dipendenti un questionario mastodontico (si parla di 300 domande). Un sistema automatico ricaverà dalle risposte un voto, compreso tra 0 e 100, che dirà se il candidato è la persona giusta per Google, oppure no.

Il sistema, riferisce il New York Times, è stato ideato da Laszlo Bock, responsabile del personale che Google ha strappato in primavera alla General Electric proprio per mettere ordine nel processo di reclutamento. Fino a oggi, la compagnia basava le selezioni soprattutto sul curriculum accademico dei candidati.

Nel Googleplex, la sede dell'azienda, entravano solo laureati col massimo dei voti, possibilmente con in tasca anche qualche master o un dottorato. Questa estate, Bock ha deciso di somministrare a tutti i dipendenti con almeno cinque mesi di anzianità un

questionario fiume, composto da domande sulle competenze lavorative, ma anche sul comportamento e sulla personalità: "Che riviste leggi?", "Hai un animale domestico?".

Le risposte dei dipendenti sono state incrociate con una serie di 25 parametri riguardanti il loro rendimento in azienda. Un'équipe di analisti ha poi tentato di stabilire una correlazione tra risposte e performance lavorative.

Il primo risultato è stato proprio ridimensionare l'ossessione per la formazione universitaria: "A volte", ha spiegato Todd Carlisle, lo psicologo che ha scritto il test, "troppa istruzione può essere controproducente nel lavoro".

Finora, il questionario per l'assunzione è stato sottoposto al 15 per cento dei candidati, ma da questo mese sarà esteso a tutti. La tecnologia è ancora in fase di sperimentazione e sono in corso tentativi per esportarla in Europa. Ma in Google Italia, fanno sapere dall'azienda, per ora si usano ancora i sistemi di reclutamento tradizionali.

(4 gennaio 2007)

Divisione La Repubblica

Gruppo Editoriale L'Espresso Spa - P.Iva 00906801006