

<http://www.ilsole24ore.com/art/management/2017-04-05/head-hunters-professione-che-cambia-le-tecnologie-122028.shtml?uuid=AEDxLtz>

NAVIGA HOME RICERCA

IL SOLE 24 ORE
MANAGEMENT

ABBONATI ACCEDI

GESTIONE AZIENDALE IMPRENDITORIA CARRIERE FORMAZIONE JOB 24 ORE BUSINESS SCHOOL L'IMPRESA

Head hunters, una professione che cambia con le tecnologie

Diretti Per chi studia giurisprudenza ci sono rivoli...

Donne e professionisti digitali: c'è un divario di genere che...

L'industria italiana dell'e-commerce sfida il potere...

ANALISI

Head hunters, una professione che cambia con le tecnologie

di Francesca Contardi* 20 aprile 2017

PER UN BUSINESS PIÙ ORGANIZZATO SCEGLI LA SEMPLICITÀ DEL DIGITALE

SCOPRI DI PIÙ

IPU LETTI DI MANAGEMENT

1. ANALISI 20 aprile 2017
Head hunters, una professione che cambia con le tecnologie
2. ANALISI 20 aprile 2017
Diretti Per chi studia giurisprudenza ci sono rivoli: positivi
3. RICERCA NETCONVINTING CUBE 21 aprile 2017
Donne e professionisti digitali: c'è un divario di genere che va superato
4. PERCORSO DI CARRIERA 16 aprile 2017
Formare e trattenere i talenti in azienda? Serve un manager ad hoc
5. FORMAZIONE E RETRIBUZIONI 10 aprile 2017
Stipendi con aumenti record per chi assicua un Mba: importanti

Averemo ancora bisogno degli Head hunters? La risposta a questa domanda è sicuramente affermativa. Tuttavia c'è un "però" che non possiamo ignorare: l'uso sempre più frequente della tecnologia e degli algoritmi per l'estrazione e l'elaborazione dei dati. Se è innegabile, infatti, che il mondo delle risorse umane sia fatto quasi completamente di relazioni personali, è altrettanto vero che il comparto dell'HR TECH sta crescendo sempre di più: 2,4 miliardi di dollari di investimenti in questo ambito nel 2015 e 2,39 miliardi stimati per il 2016. E probabilmente questa cifra è destinata a crescere.

Head hunters, una professione che cambia con le tecnologie

di **Francesca Contardi***

Avremo ancora bisogno degli Head hunters? La risposta a questa domanda è sicuramente affermativa. Tuttavia c'è un "però" che non possiamo ignorare: l'uso sempre più frequente della tecnologia e degli algoritmi per l'estrazione e l'elaborazione dei dati. Se è innegabile, infatti, che il mondo delle risorse umane sia fatto quasi completamente di relazioni personali, è altrettanto vero che il comparto dell'HR TECH sta crescendo sempre di più: 2,4 miliardi di dollari di investimenti in questo ambito nel 2015 e 2,39 miliardi stimati per il 2016. E probabilmente questa cifra è destinata a crescere.

La gestione e l'elaborazione dei dati - non solo in ambito HR - soprattutto quando i numeri sono elevati (pensiamo a qualsiasi database) sono oggetto, da tempo ormai, di processi di automatizzazione. I CRM permettono di effettuare estrazioni con maggiore facilità e velocità. Ma la semplice estrazione non può bastare. I dati, infatti, devono essere interpretati correttamente. E quando si parla di risorse umane, questa interpretazione deve essere molto accurata e una macchina non può sostituire l'uomo.

Per capire se le informazioni inserite nei cv sono vere - giusto per fare un esempio concreto - non c'è altra strada che uno scambio tra candidato e selezionatore. Uno scambio che può certamente avvenire via Skype, via telefono o attraverso i molteplici strumenti che la tecnologia mette a disposizione, ma che non può essere completamente eliminato dal processo di selezione. L'utilizzo di particolari strumenti, dunque, deve essere visto come un modo per snellire e rendere efficienti i processi di selezione, non per sostituire completamente l'uomo.

Un esempio concreto: ci sono alcuni algoritmi che, attraverso la ricerca semantica, permettono di razionalizzare i database di CV ed estrarre le informazioni necessarie da ogni candidato in modo automatico, anche quando non compaiono le parole chiave "classiche" (ognuno può descrivere in modo diverso le proprie competenze). Oppure attraverso un altro algoritmo è possibile, ad esempio, estrarre le soft skills dei candidati (che solitamente sono nella parte finale del cv) in modo che il selezionatore, interrogando il database, sia in grado di creare team senza conflitti per le incompatibilità caratteriali dei membri. Un altro grande problema è, inoltre, trovare i candidati che siano disposti a lavorare in una certa città. Attraverso la geolocalizzazione, dunque, è possibile avere solo i cv dei candidati interessati a quell'area.

In EasyHunters, facciamo proprio questo: sfruttiamo la tecnologia per rendere l'iter di selezione efficiente. Il normale processo ha sempre costretto i candidati a spostarsi anche per il primo colloquio conoscitivo con evidenti - e inutili - sprechi, di denaro e di tempo. Grazie agli strumenti digitali, ora, è possibile eliminare queste distanze. Ma fare un colloquio al telefono, via Skype o Facetime, non significa che sia meno approfondito o di minore qualità. I recruiter di EasyHunters incontrano i candidati online - esattamente come accade, milioni di volte, quando si fanno dei meeting con i colleghi dall'altra parte del mondo - ma il colloquio è esattamente identico a quello che farebbero se l'incontro avvenisse nei nostri uffici.

Io credo, quindi, che la tecnologia debba essere utilizzata come strumento per gli HR e non percepita come una minaccia. Il talento sarà sempre valutato da una persona. Quello che cambierà sarà semplicemente il "luogo" del colloquio.

** Managing Director di EasyHunters*