

IL PUNTO DI MAURO MASI*

Algoritmi, i nuovi cacciatori di teste

Abbiamo evidenziato più volte in questa Rubrica come la pandemia abbia, tra l'altro, comportato un esponenziale incremento del traffico in Rete con riferimento non solo ai volumi ma anche alle funzioni (incremento rimasto strutturale anche nel periodo post-pandemia). L'aspetto più evidente è quello dello smart working e della didattica a distanza, ma da un punto di vista sistemico è da sottolineare particolarmente il forte ampliarsi dell'utilizzo della tecnologia attraverso la Rete ad attività sinora di esclusivo dominio dei rapporti umani diretti. Questa era, peraltro, una tendenza già in essere e significativa prima della pandemia: si sono viste infatti tutta una serie di start-up (tra queste Gild, Entelo, Doxa e GapJumpers) che proponevano la possibilità di automatizzare la selezione e l'assunzione di personale per imprese ed enti. L'idea comune (anche se declinata in maniera diversa dalle varie società) è quella di definire algoritmi che, come un motore di ricerca, incrocino in maniera sempre più efficiente e oggettiva le necessità evidenziate dalle imprese con le caratteristiche dei potenziali candidati. Un compito, questo, per cui da sempre si è ritenuto indispensabile l'intervento umano, canalizzato attraverso tutto un mondo di società di «cacciatori di teste» che, nel corso degli anni, hanno acquisito un'invidiabile rendita di posizione e un ruolo sempre crescente nelle strategie aziendali. Ora i pionieri della nuova tecnologia ci dicono che l'intervento umano non



Mauro Masi

consente la più efficiente delle selezioni, perché è impossibile ottenere valutazioni al netto di «bias» (pregiudizi) anche inconsci, che finiscono per orientare le scelte (il candidato può avere degli amici in comune, venire dalle stesse scuole, amare gli stessi sport e così via). Tutto questo sarebbe superato se la procedura di ricerca e selezione fosse affidata a un modello matematico applicato alla Rete. A chi esprime perplessità e resta dubbioso viene sistematicamente ricordata la parabola di Google, che grazie al suo algoritmo è riuscito, davvero in pochi anni, a cambiare completamente l'attività di ricerca di informazioni virtualmente in ogni settore dello scibile umano. Personalmente ritengo che le nuove proposte, che in gran parte vengono dagli Stati Uniti, possano essere estremamente interessanti, ma non credo possano completamente eliminare l'intervento dell'uomo nelle procedure di assunzione. L'algoritmo, infatti, può aiutarci a selezionare personale meglio e più in fretta di qualunque società di cacciatori di teste, ma la decisione finale (assumere o no) non può che spettare a chi gestisce le aziende. In questo caso, Internet non ci renderebbe «più stupidi» (citando lo scrittore americano Nichols Carr e, un po', anche me stesso nel libro pubblicato da Class Editori qualche anno fa) ma, al contrario, ci aiuterebbe ad essere un po' più accorti.

***delegato italiano
alla Proprietà intellettuale
Contatti: mauro.masi@bancafucino.it**

— © Riproduzione riservata — ■

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

