

L'intelligenza artificiale può scoprire i talenti migliori

Recruitment & diversity. Gli algoritmi possono aiutare i responsabili delle risorse umane ma sono ancora a rischio discriminazione

● A proposito di bias del sistema oggi solo il 12% di chi sviluppa Ai, ad esempio, è composto da donne

Luca Tremolada

Le persone giuste al posto giusto per usare uno slogan o, per usare un'espressione più prosaica, potremmo chiederci: com'è possibile rendere la selezione del personale più efficiente? Una risposta arriva dagli algoritmi di intelligenza artificiale. Ma non solo. «Negli ultimi anni - spiega Carlmaria Tiburini, diversity leader di Avio Aero - grazie alle recenti innovazioni in campo tecnologico, è stato possibile fare grandi passi avanti nella gestione del capitale umano nella sua completezza. Lo studio Deloitte Global Human Capital Trends 2020 afferma che il 70% degli intervistati ha dichiarato che all'interno della loro organizzazione si stanno valutando soluzioni basate su intelligenza artificiale a vario titolo per garantire maggiore qualità e produttività delle risorse. La rotta è quindi tracciata».

L'indicazione è chiara ma in che modo e in che forme l'AI può entrare negli uffici del personale? Per esempio, osserva Maria Rita Fiasco, vicepresidente di Assintec **Assinform**, fondatrice e presidente del Gruppo Pragma: «Gli algoritmi possono valutare enormi volumi di curriculum per trovare i migliori candidati in base a esperienze e capacità specifiche. La tecnologia oggi può aiutare nell'ottimizzazione della ricerca dei candidati,

nell'estrapolare automaticamente dati da documenti destrutturati come i CV, nell'usare l'analisi semantica per individuare cluster di candidati, scrivere gli annunci, suggerire candidati simili. Tutte attività che, se svolte manualmente su grandi quantità di candidature, comportano una mole di tempo assai considerevole».

Il sistema non è esente di rischi, soprattutto se il processo non è supervisionato. E con rischi intendiamo possibili discriminazioni o pregiudizi operati nelle scelte dagli algoritmi.

«Si sta molto lavorando su questo - aggiunge Maria Rita Fiasco - cercando di introdurre metodologie che aiutano a "depurare" da quegli elementi distortivi introdotti dai bias. Teniamo presente anche che il settore informatico è ancora largamente dominio maschile, il tema dei bias incrocia il tema del gender gap in ambito Stem. È come quando le leggi vengono fatte solo da uomini. Il tema è culturale, prima ancora che tecnologico. In fondo la tecnologia fa quello che noi chiediamo a lei di fare».

«Alcuni studi svolti in UK ad esempio - sottolinea Linda Serra, co-founder e Ceo di Work Wide Women - hanno dimostrato che già solo il cognome non anglofono su un CV è causa di discriminazione nella selezione dei candidati. La stessa cosa a livello universale succede, se sul cv compare una bella foto: siamo portati ad associare l'aspetto fisico ad altre caratteristiche. La bellezza, essendo un canone positivo, per quello che viene definito "Effetto Alone" (automati-

smo mentale), tende a portare il nostro cervello ad estendere la caratteristica fisica valutata positivamente, ad altre caratteristiche fondamentali in una selezione del personale, quali ad esempio la precisione, l'affidabilità, la proattività.

Una delle soluzioni adottate ad esempio negli Stati Uniti sono le blind interviews (i colloqui al buio) che in fase di raccolta dei CV richiedono profili in cui non compaiano elementi che possono dare vita a distorsioni cognitive quali genere, età, cognome (che spesso richiama provenienza o gruppo etnico) e anche il colloquio viene fatto online con webcam spenta. Un'ulteriore risposta sono certamente i sistemi di AI, il problema è che come sappiamo, anch'essi riproducono gli stessi bias propri dell'intelligenza umana».

La presenza di bias nei sistemi di AI si può evitare creando consapevolezza sul tema in chi sviluppa. Ad esempio, aggiunge Linda Serra, «diversificando i team di sviluppo: oggi solo il 12% di chi sviluppa AI, ad esempio, è composto da donne. Finché i team di sviluppo saranno composti dai "Mini-me" sarà difficile evitare la trasmissione di una visione poco diversificata anche nei sistemi di AI».



Superficie 49 %

Dall'altra parte, bisogna che i dati siano raccolti e disaggregati tenendo conto dei vari ground di diversità: rilasciando dati più diversificati e allo stesso tempo educando i sistemi a non trattare i dati "minori" come dati di scarto, ma come dati che devono essere presi in considerazione allo stesso modo dei dati di valore numerico più rilevante, sicuramente potremo avere un panorama più inclusivo anche nel territorio della AI».

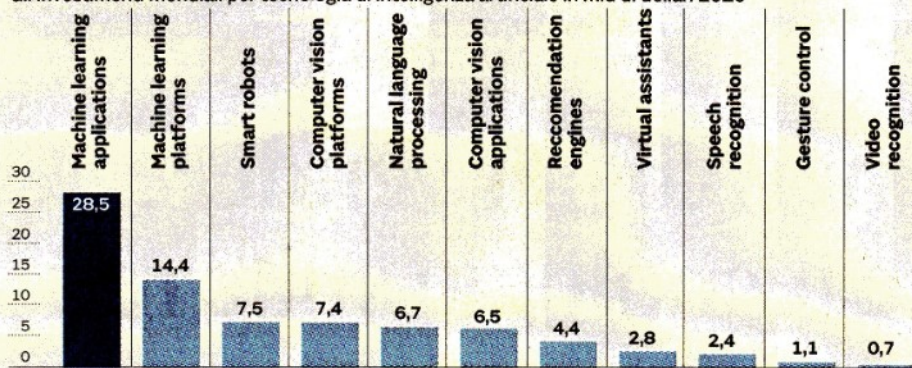
«Avere programmatori diverse per genere, etnia e cultura - conclude Carla Maria Tiburtini - non può che contribuire alla creazione di un modello che riduce l'applicazione del pregiudizio. Educare gli algoritmi ad essere inclusivi è possibile, basta che lo diventino le persone».

@lucatremlada
© RIPRODUZIONE RISERVATA

I numeri dell'AI nel recruiting

L'AI CHE RACCOGLIE PIÙ FINANZIAMENTI

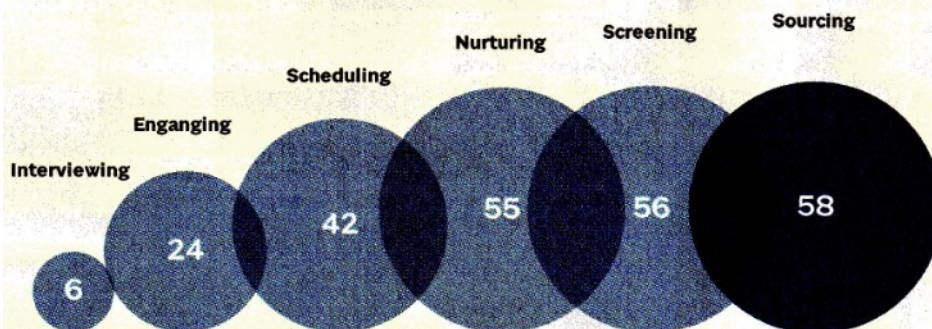
Gli investimenti mondiali per tecnologia di intelligenza artificiale in mld di dollari 2020



Fonte: Statista

DOVE L'AI SARÀ PIÙ UTILIZZATA NELLE HR?

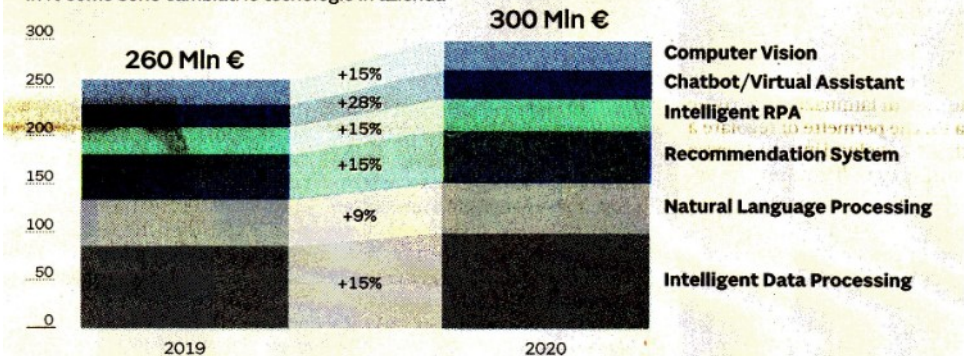
Sondaggio LinkedIn, domande a scelta multipla 2019. Candidati, in %



Fonte: Statista

CRESCERE L'INVESTIMENTO ANCHE IN ITALIA

In % come sono cambiati le tecnologie in azienda



Fonte: Osservatorio Politecnico