

LE NUOVE SFIDE DEL RECRUITING

Come compilare un curriculum vitae coi fiocchi

L'esame sempre più spesso affidato a software: ecco come presentarsi al robot

ROMA. Sono milioni i curriculum che ogni anno vengono inviati alle aziende. Una mole considerevole di informazioni che, per essere gestita al meglio, ha bisogno di un processo di selezione, almeno nella prima fase, automatizzato. Un pre-screening che sempre di più le aziende affidano a un software specifico - in gergo chiamato Ats, che sta per applicant tracking system - che ha lo scopo di selezionare in modo automatizzato e scremare il numero di candidati che rispondono a una determinata offerta di lavoro,

tra candidati "forti" e "deboli". Se da un lato questi software risolvono il problema dell'elaborazione di masse di curriculum portando vantaggi in termini di tempo e di velocizzazione dei processi, dall'altro capita che figure qualificate e particolarmente adatte per le posizioni vacanti siano scartate.

Si tratta di un danno per le aziende e per i candidati e per tutti coloro che sono in cerca di lavoro. Secondo un sondaggio di CareerArc e Future Workplace, il 62% delle aziende che u-

tilizzano questi software ammette che in alcuni casi curriculum idonei vengono per errore esclusi.

I numeri parlano chiaro. Sembra, sulla base di alcune rilevazioni, che il 75% dei cv presenti nei data base delle aziende non siano stati mai esaminati. Secondo i dati di una recente indagine dell'Aidp (Associazione italiana direttori del personale) sulle direzioni delle risorse umane, c'è una crescente diffusione dell'utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale e robot nelle attività di ricerca e selezione

del personale: sono il 58% le aziende che negli ultimi tre anni hanno introdotto sistemi di automatizzazione del reclutamento e il 63% ha utilizzato questi software per le attività di pre-screening.

«Esistono una molteplicità di software - spiega Giuseppe Biazzo, A.d. di Orienta - che vengono utilizzati per la prima scrematura dei curriculum e purtroppo non hanno tutti le stesse caratteristiche e lo stesso livello di innovazione. Convivono, in altre parole, software di selezione obsoleti e con funzioni non avanzate che non intercettano tutti i curriculum interessanti per una specifica posizione perché non scritti in modo adeguato. Allo stesso tempo, ci sono software più avanzati, come quelli che utilizziamo

in Orienta, che permettono di intercettare anche curriculum di interesse

pur se non scritti nel linguaggio più riconoscibile da un Ats. Tuttavia, vista la presenza variegata e con diversi livelli di innovazione di software di selezione, per non sbagliare e cogliere tutte le opportunità è saggio scrivere il proprio curriculum secondo alcune regole di fondo», aggiunge.

Perché questi software "sbagliano"? Perché il linguaggio dei curriculum non sempre è lo stesso del software di selezione, il quale non li riconosce. Per far in modo che il software non elimini una candidatura idonea il curriculum va scritto nella stessa logica. Ecco, quindi, il vademecum di Orienta per scrivere un cv a prova di robot. ●

