

Sondaggio globale di Indeed sull'AI: la tua guida al futuro del recruiting



indeed



Chris Hyams

"Qualche settimana fa ho partecipato a un dibattito durante il quale mi è stata posta questa domanda: "Sei entusiasta o preoccupato nei confronti dell'AI?". La mia risposta è stata "Sì". Sono entusiasta e preoccupato al tempo stesso e credo che sia importante prendere in considerazione entrambe le sensazioni."

- Chris Hyams, CEO di Indeed

Sommario

"Abbiamo già assistito a progressi tecnologici come questo. Le persone sanno come integrare le nuove tecnologie nel loro lavoro quotidiano e ne riscontrano i benefici."

- Hannah Calhoon, AI Innovation Manager di Indeed

"È presente il rischio di bias nonché il rischio di abuso di questi modelli. Dobbiamo essere molto prudenti."

- Donal McMahon, VP Data Science di Indeed

"Più sai utilizzare le nuove tecnologie per alleggerire il tuo carico di lavoro dalle attività che richiedono molto tempo, più puoi concentrarti su ciò che conta davvero."

- Raj Mukherjee, Executive Vice President e General Manager Employer Department di Indeed

Introduzione: i rischi e i vantaggi dell'utilizzo dell'AI per il recruiting

Risultati e analisi

L'ottimismo è prevalente, ma i partecipanti più giovani esprimono maggiore apprensione

Entusiasmo in India, timore in Francia

La sostituzione di determinati ruoli con l'AI costituisce la preoccupazione principale

La preoccupazione in merito ai bias presenti nell'AI persiste

Alcuni gruppi sottorappresentati sono più inclini a vedere l'AI come una minaccia

I leader delle risorse umane/della Talent Acquisition sono più ottimisti in merito al benessere sul lavoro rispetto a chi cerca un impiego

Linee guida e procedure consigliate

Come usare in modo responsabile gli strumenti basati sull'AI per le risorse umane

L'analisi predittiva può aiutare i team delle risorse umane a prevedere il futuro

Glossario di AI

AI presso Indeed

Generatore di descrizioni delle posizioni basato sull'AI di Indeed

I rischi e i vantaggi dell'utilizzo dell'AI per il recruiting

"Si verificherà senz'altro un'evoluzione delle posizioni lavorative simile a quella che ha avuto luogo con l'avvento del primo personal computer."

- Hannah Calhoon, AI Innovation Manager di Indeed



Hannah Calhoon

Il futuro del lavoro sta già subendo gli stravolgimenti dovuti all'ascesa delle sofisticate tecnologie di AI e non stanno cambiando solo le posizioni lavorative, ma anche il processo di recruiting.

Secondo un nuovo sondaggio commissionato da Indeed, l'87% dei decision-maker nell'ambito delle risorse umane/della Talent Acquisition afferma di utilizzare già gli strumenti di AI per completare attività come riassumere i CV, scrivere le descrizioni delle posizioni e generare le domande da porre durante i colloqui. Anche quasi il 70% degli utenti in cerca di lavoro dichiara di ricorrere agli strumenti di AI per cercare le aziende, scrivere lettere di presentazione e preparare argomenti di discussione, tra le altre cose.

L'ampio sondaggio globale, condotto tra 7.275 partecipanti negli Stati Uniti, nel Regno Unito, in Canada, in Francia, in Germania, in Giappone e in India, analizza nel dettaglio ciò che i leader delle risorse umane/della Talent Acquisition e gli utenti in cerca di lavoro pensano dell'AI e il relativo impatto su problemi correlati all'etica, ai bias, al benessere sul lavoro, alla diversità, all'equità, all'inclusione e al senso di appartenenza.

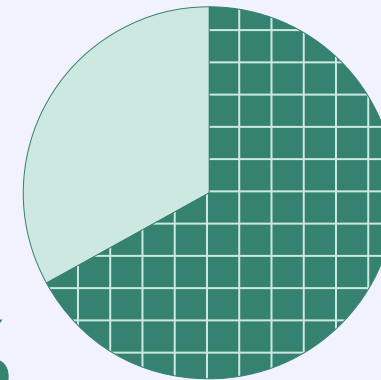
Nel complesso, i risultati mostrano che i leader delle risorse umane/della Talent Acquisition e gli utenti in cerca di lavoro guardano più con

speranza che con timore alle opportunità che gli strumenti di AI offriranno. La maggioranza dei partecipanti di entrambi i gruppi sostiene con ottimismo che gli strumenti di AI la aiuterà ad acquisire nuove competenze e ridurre al minimo le attività più ordinarie o faticose. Circa il 66% dei leader delle risorse umane/della Talent Acquisition e il 50% degli utenti in cerca di lavoro ritiene che l'AI migliorerà il processo di recruiting. Appena il 10% dei responsabili delle risorse umane/della Talent Acquisition e il 17% dei candidati è del parere opposto.

Tuttavia, entrambi i gruppi temono che l'AI possa dare luogo a risultati caratterizzati da bias, disoccupazione e processi decisionali umani diluiti. Circa la metà (51%) dei decision-maker nell'ambito delle risorse umane/della Talent Acquisition e degli utenti in cerca di lavoro partecipanti al sondaggio sostiene che le posizioni lavorative sostituite con l'AI saranno più di quelle che verranno create.

"Ogni rivoluzione tecnologica implica la creazione di nuove posizioni lavorative e l'evoluzione o il cambiamento di quelle esistenti", afferma Donal McMahon, VP Data Science di Indeed. "Questo vale anche per l'AI".

Se è vero che l'AI influirà potenzialmente su tutti i settori, le ricerche suggeriscono che non tutte le posizioni lavorative sono vulnerabili al cambiamento. Nel recente report AI at Work¹, Indeed Hiring Lab ha analizzato 55 milioni di annunci di lavoro, che contenevano in totale 2.600 requisiti relativi alle competenze, e ha quindi chiesto



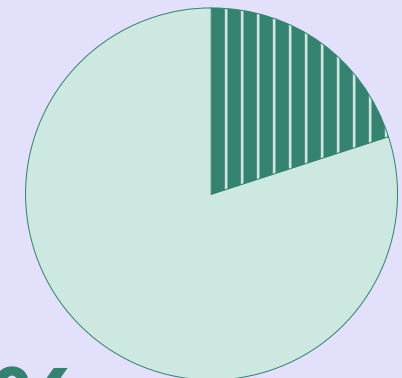
67%

Utenti in cerca di lavoro che si avvalgono attualmente di strumenti di AI²



87%

Decision-maker nell'ambito delle risorse umane/della Talent Acquisition che utilizzano attualmente strumenti di AI²



20%

Posizioni lavorative particolarmente esposte ai cambiamenti introdotti dall'AI generativa³

¹<https://www.hiringlab.org/2023/09/21/indeed-ai-at-work-report/>

²Sondaggio di Indeed

³Indeed Hiring Lab: Report AI at Work

a ChatGPT di valutare le proprie capacità di svolgere una serie di attività. Tutti i ruoli per cui ChatGPT ha affermato di poter compiere in modo soddisfacente o eccellente l'80% delle attività richieste erano ritenuti particolarmente esposti ai cambiamenti introdotti dall'AI generativa. In definitiva, il report di Hiring Lab ha rivelato che meno di un quinto degli annunci (20%) corrisponde a tale descrizione, il che significa che l'AI avrà un impatto moderato o ridotto sulla maggior parte delle posizioni lavorative.

Qualunque sia il livello di cambiamento che sta interessando il tuo settore, questa guida è pensata per aiutare la tua azienda ad affrontarlo. Condivideremo informazioni provenienti dai dati esclusivi dei sondaggi di Indeed e offriremo suggerimenti su come valutare i fornitori di AI, su come gli strumenti di AI di Indeed possono aiutare a generare descrizioni delle posizioni, su come classificare i candidati e su altri aspetti del processo di recruiting.

Metodologia: *la ricerca è stata condotta da Censurwide tra la fine di agosto e l'inizio di settembre 2023. Include le risposte di 3.532 leader delle risorse umane/della Talent Acquisition e di 3.743 utenti in cerca di lavoro nel Regno Unito, negli Stati Uniti, in Canada, in India, in Francia, in Giappone e in Germania. Le domande vertevano sulle loro speranze e preoccupazioni nei confronti dei sistemi e degli strumenti di AI in generale piuttosto che su tipi specifici di tecnologie di AI. Salvo dove indicato diversamente, i dati citati qui riflettono le risposte globali complessive. Censurwide rispetta e assume i membri della Market Research Society, che si basa sui principi ESOMAR.*

"Ogni rivoluzione tecnologica implica la creazione di nuove posizioni lavorative e l'evoluzione o il cambiamento di quelle esistenti. Questo è vero anche per l'AI."

- Donal McMahon, VP Data Science di Indeed



Donal McMahon

L'ottimismo è prevalente, ma i partecipanti più giovani esprimono maggiore apprensione

"L'AI può automatizzare le attività ripetitive e di routine, come l'inserimento, l'analisi e l'elaborazione dei dati. Spostando sull'AI il carico di lavoro derivante da tali attività, i lavoratori possono dedicare più tempo agli aspetti più creativi, strategici e interpersonali dei propri ruoli."

- Leader delle risorse umane/della Talent Acquisition negli Stati Uniti

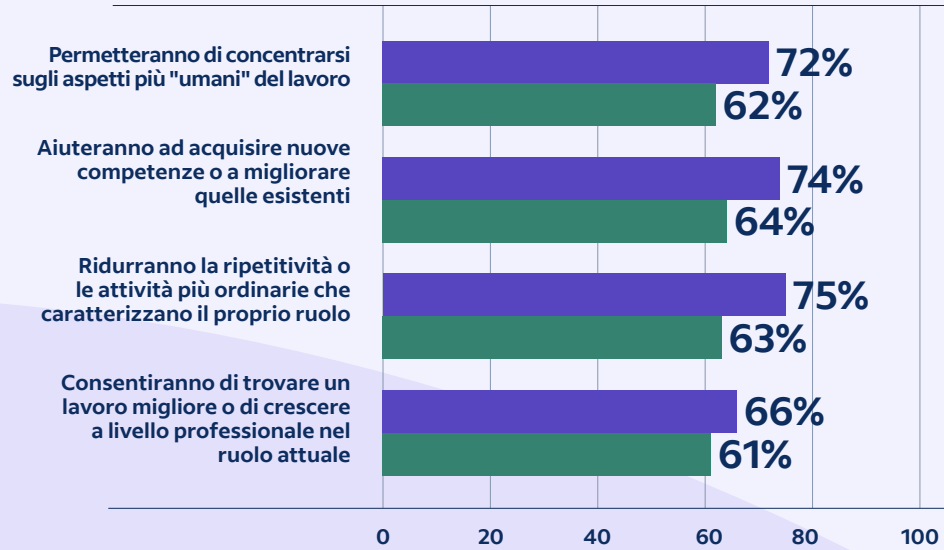
Malgrado la preoccupazione diffusa in merito agli effetti a lungo termine dell'AI, i leader delle risorse umane/della Talent Acquisition e gli utenti in cerca di lavoro ritengono, in generale, che questi strumenti li aiuteranno a svolgere il proprio lavoro. Circa il 72% dei responsabili delle risorse umane/della Talent Acquisition e il 62% dei candidati partecipanti al sondaggio sostiene con ottimismo che questa tecnologia permetterà di concentrarsi sugli aspetti più "umani" del lavoro. Secondo il 78% dei leader delle risorse umane/della Talent Acquisition e il 65% degli utenti in cerca di lavoro probabilmente aumenterà la produttività. Entrambi i gruppi, infatti, sperano fermamente che l'AI consentirà loro di dedicarsi alle attività più complesse e importanti e di essere più produttivi.

"L'AI può automatizzare le attività ripetitive e di routine, come l'inserimento, l'analisi e l'elaborazione dei dati", ha scritto uno dei leader delle risorse umane/della Talent Acquisition proveniente dagli Stati Uniti in risposta a una domanda del sondaggio. "Spostando sull'AI il carico di lavoro derivante da tali attività, i lavoratori possono dedicare più tempo agli aspetti più creativi, strategici e interpersonali dei propri ruoli."

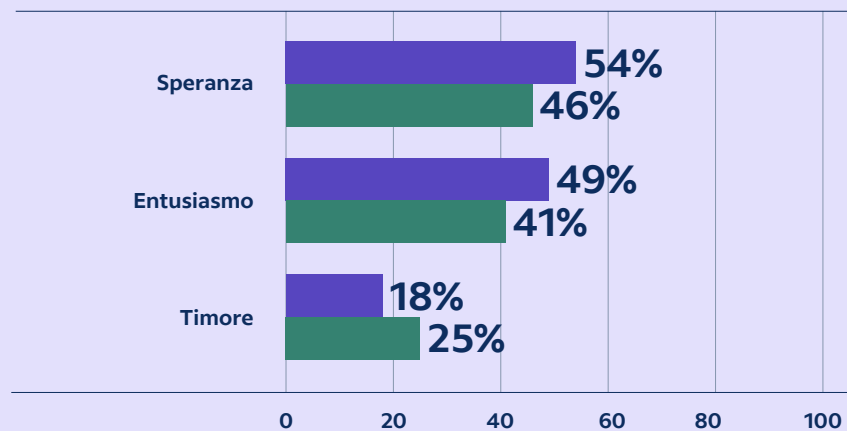
Risultati e analisi

I leader delle risorse umane/della Talent Acquisition e gli utenti in cerca di lavoro sono ottimisti in merito all'AI

Una parte dei partecipanti afferma che gli strumenti di AI...



Sembrano inoltre guardare più con entusiasmo e speranza che con timore al futuro impatto dell'AI sul lavoro.



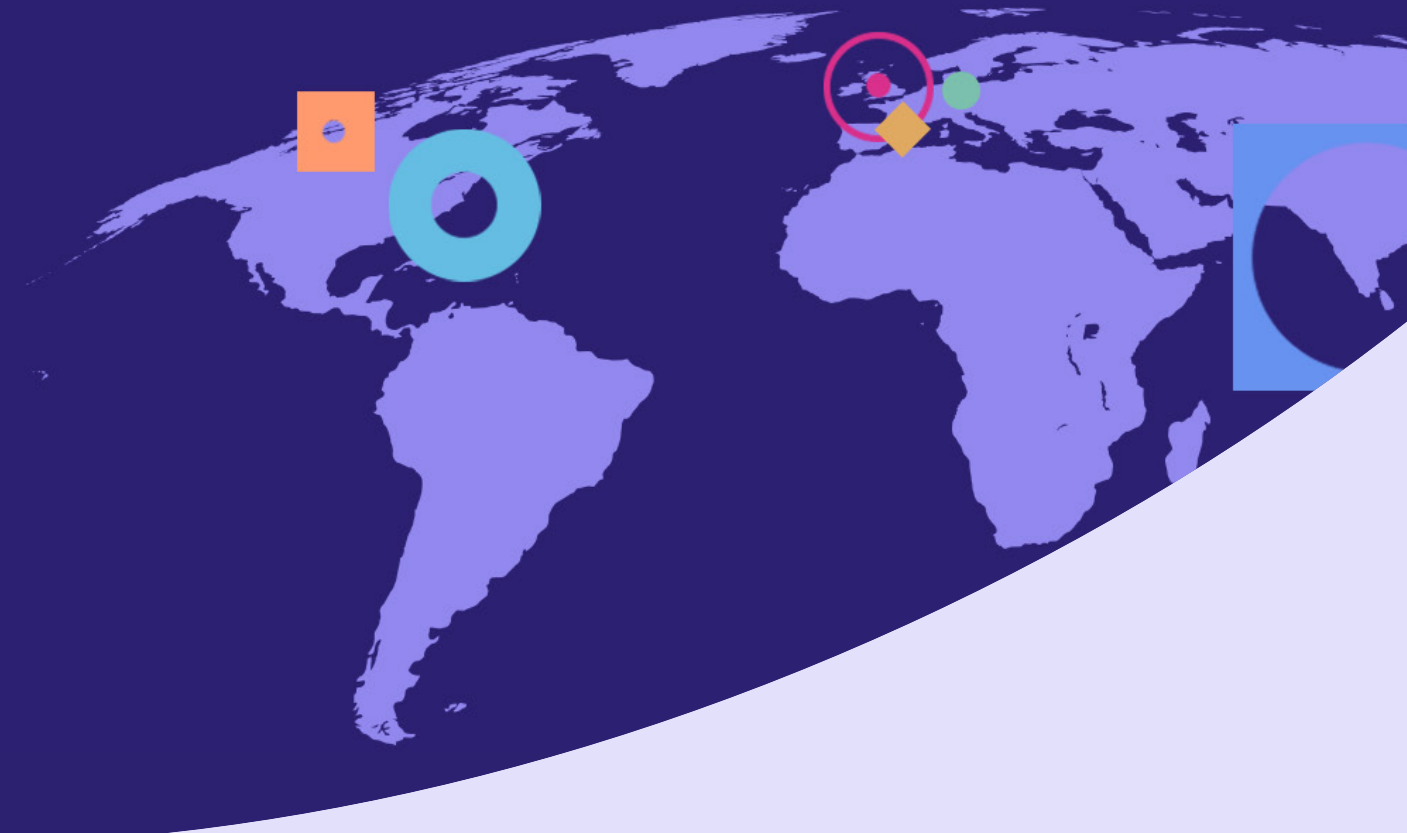
■ Leader delle risorse umane/della Talent Acquisition ■ Utenti in cerca di lavoro

Nel complesso, il sondaggio rivela che entrambi i gruppi guardano più con speranza ed entusiasmo che con timore al futuro degli strumenti di AI nel luogo di lavoro. Ma dai dati emergono anche alcune tendenze sorprendenti: sebbene appena il 25% degli utenti in cerca di lavoro dichiara di temere l'impatto dell'AI sul lavoro, la percentuale è leggermente più alta (30%) per quanto riguarda i partecipanti più giovani, di età compresa tra i 18 e i 24 anni. Il motivo potrebbe risiedere nel fatto che, nonostante i giovani tendano ad essere tra i primi utilizzatori della tecnologia, hanno meno esperienza nell'adattarsi ai cambiamenti epocali che la riguardano. Hannah Calhoon, AI Innovation Manager di Indeed, ritiene che l'esperienza precedente delle persone possa aiutarle a notare i lati positivi dell'innovazione in materia di AI. "Abbiamo già assistito a progressi tecnologici come questo. Le persone sanno come integrare le nuove tecnologie nel loro lavoro quotidiano e ne riscontrano i benefici."

"L'impatto del motore a vapore è stato graduale, protraendosi per più generazioni. I settori dei viaggi, della vendita al dettaglio e della musica, invece, sono stati sconvolti dall'avvento di Internet nell'arco di un solo decennio. Con lo sviluppo dell'AI, è concepibile che gli studenti universitari si trovino ad apprendere competenze che risulteranno già obsolete quando arriveranno al momento della laurea."

- Chris Hyams, CEO di Indeed

Entusiasmo in India, timore in Francia



Malgrado le tendenze globali, il sondaggio ha riscontrato che le opinioni sull'AI e sul relativo utilizzo variano in base al Paese, in alcuni casi radicalmente. In India, i partecipanti sono di gran lunga i più ottimisti in merito all'AI: il 98% dei leader delle risorse umane/della Talent Acquisition e il 91% degli utenti in cerca di lavoro afferma di utilizzare attualmente strumenti di AI per lavoro. In Giappone, invece, entrambi i gruppi sono in assoluto i più esitanti nei confronti dell'adozione dell'AI: oltre un terzo (35%) dei responsabili delle risorse umane/della Talent Acquisition e più della metà (53%) dei candidati in Giappone dichiara di non avvalersi di strumenti di AI in ambito professionale.

I partecipanti francesi sono i più timorosi nei confronti dell'AI nel luogo di lavoro: il 25% dei leader delle risorse umane/della Talent Acquisition e il 30% degli utenti in cerca di lavoro manifesta preoccupazione verso la tecnologia. In Francia si riscontra inoltre un livello di adozione dell'AI leggermente inferiore da parte dei responsabili delle risorse umane/della Talent Acquisition, dal momento che il 15% dei partecipanti afferma di non utilizzare l'AI per lavoro, a fronte del 13% a livello globale.

Risultati e analisi

"Delegando le mansioni ai sistemi di AI, i lavoratori possono dedicare più tempo ed energie mentali alle attività più creative e strategiche."

- Leader delle risorse umane in Canada

"Renderà il mio ruolo superfluo. Lavoro nell'ambito delle arti creative."

- Utente in cerca di lavoro nel Regno Unito

"L'AI diffonde false informazioni e questo sta già accadendo ovunque."

- Utente in cerca di lavoro in Germania

"Non possiamo escludere la possibilità che l'AI possa avere un impatto negativo sull'equità a causa della manipolazione da parte delle persone."

- Leader delle risorse umane in Giappone

"Gli strumenti di AI, se utilizzati dalle persone giuste e in modo etico, sono come un moltiplicatore di forza."

- Utente in cerca di lavoro negli Stati Uniti

"Temo che possano prendere il sopravvento."

- Utente in cerca di lavoro in Francia

"L'AI consentirà alle generazioni future di risparmiare molto tempo."

- Leader delle risorse umane in India

I leader delle risorse umane/della Talent Acquisition in Canada guardano più con speranza che con timore all'AI

Responsabili delle risorse umane/della Talent Acquisition che affermano di essere speranzosi in merito al potenziale impatto dell'AI sul luogo di lavoro

57%

Responsabili delle risorse umane/della Talent Acquisition che dichiarano di essere timorosi in merito al potenziale impatto dell'AI sul luogo di lavoro

17%

Gli Stati Uniti seguono l'India in termini di entusiasmo nei confronti dell'AI

Leader delle risorse umane/della Talent Acquisition che affermano di essere entusiasti in merito all'AI nel luogo di lavoro

60%

Utenti in cerca di un impiego che dichiarano di essere entusiasti in merito all'AI nel luogo di lavoro

52%

Gli utenti in cerca di lavoro nel Regno Unito manifestano la speranza e l'entusiasmo minori nei confronti dell'AI

Utenti in cerca di un impiego che dichiarano di essere entusiasti in merito all'impatto dell'AI nel luogo di lavoro

28%

Utenti in cerca di lavoro che affermano di essere speranzosi

38%

I partecipanti francesi manifestano la maggiore preoccupazione nei confronti dell'impatto dell'AI

Leader delle risorse umane/della Talent Acquisition che asseriscono di nutrire timore nei confronti della tecnologia

25%

Utenti in cerca di lavoro che affermano di essere timorosi

30%

Gli utenti in cerca di lavoro in Germania sono i più inclini a dichiarare che la sostituzione di determinati ruoli è la loro maggiore preoccupazione per quanto riguarda l'AI

Utenti in cerca di un impiego che la menzionano come preoccupazione

42%

Utenti in cerca di lavoro che la menzionano come preoccupazione nel complesso

39%

L'India si classifica al primo posto per l'utilizzo dell'AI

Leader delle risorse umane/della Talent Acquisition che affermano di utilizzare sistemi di AI per lavoro

98%

Utenti in cerca di un impiego che dichiarano di utilizzare sistemi di AI per lavoro

91%

Il Giappone riscontra il livello più basso di adozione dell'AI

Leader delle risorse umane/della Talent Acquisition che affermano di non utilizzare sistemi di AI in ambito professionale

35%

Utenti in cerca di lavoro che dichiarano di non utilizzare sistemi di AI

53%

La sostituzione di determinati ruoli con l'AI costituisce la preoccupazione principale

I leader delle risorse umane/della Talent Acquisition e gli utenti in cerca di lavoro sono preoccupati soprattutto da un'eventuale sostituzione della capacità di giudizio e di intuizione umana con l'AI. Secondo il 59% circa dei responsabili delle risorse umane/della Talent Acquisition, probabilmente l'AI rimpiazzerà alcuni ruoli all'interno dei propri team, mentre il 52% di loro prevede che la tecnologia renderà più difficile trovare lavoro in futuro.

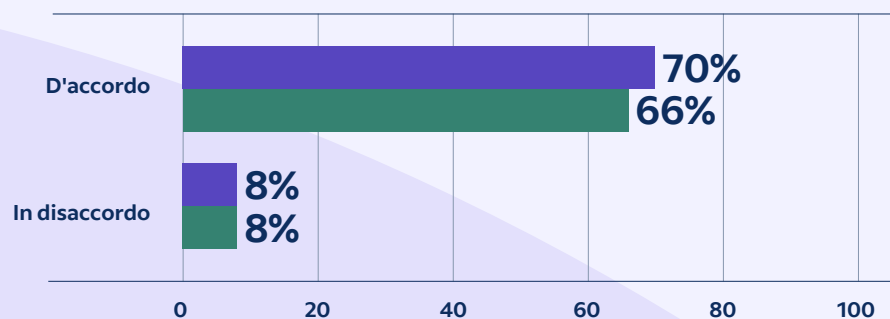
Anche gli utenti in cerca di lavoro manifestano incertezza: il 53% di loro ipotizza che alcuni colleghi verranno sostituiti dall'AI e che quest'ultima complicherà la ricerca di un impiego. Un utente in cerca di lavoro proveniente dagli Stati Uniti in risposta a una domanda del sondaggio ha espresso preoccupazione in merito alla possibilità di un "declino economico causato dal licenziamento di un gran numero di persone in favore dell'AI, in assenza di ammortizzatori sociali adeguati".

I leader delle risorse umane/della Talent Acquisition (70%) e gli utenti in cerca di lavoro (66%) concordano nel pensare che le aziende trarranno maggiore vantaggio dall'AI rispetto ai lavoratori. Questo forse spiega perché la maggioranza di loro sostiene la necessità di adottare normative volte a garantire che sia le organizzazioni sia gli individui possano beneficiare di questa nuova tecnologia.

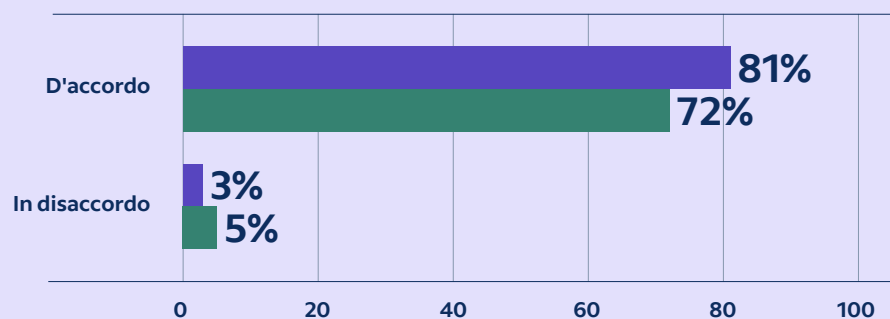
Risultati e analisi

Chi trarrà maggiore vantaggio dall'AI? Le aziende o i lavoratori?

I sistemi e gli strumenti di AI offriranno maggiori benefici alle aziende poiché ridurranno il costo dei lavoratori anziché creare più posti di lavoro.



È necessario adottare normative che mirino a rendere i sistemi e gli strumenti di AI delle tecnologie imparziali, che comportino vantaggi sia per le aziende sia per gli individui.



■ Leader delle risorse umane/della Talent Acquisition ■ Utenti in cerca di lavoro

I timori legati alla sostituzione di alcuni ruoli con l'AI possono sembrare in contrasto con la visione per altri aspetti ottimistica dei partecipanti al sondaggio. Tuttavia, questa discrepanza riflette il fatto che l'AI rimpiazzerà alcune posizioni lavorative ma ne migliorerà altre.

"Si verificherà senz'altro un'evoluzione delle posizioni lavorative simile a quella che ha avuto luogo con l'avvento del primo personal computer", afferma Hannah Calhoun. "Tra cinque o dieci anni, lavorare utilizzando gli strumenti di AI nell'ambito delle proprie mansioni quotidiane sarà ancora più frequente e importante."

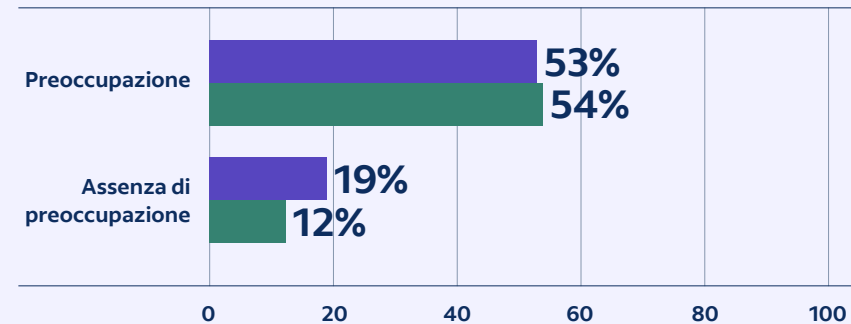
Naturalmente, alcune posizioni lavorative sono più soggette a cambiamenti radicali. Secondo il report AI at Work di Indeed Hiring Lab, i ruoli che richiedono competenze come sviluppo software, operazioni IT e matematica sono più a rischio, mentre quelli che necessitano della presenza fisica di una persona, ad esempio, per guidare un camion o prendersi cura di bambini, sono più protette dai cambiamenti introdotti dall'AI.

La preoccupazione in merito ai bias presenti nell'AI persiste

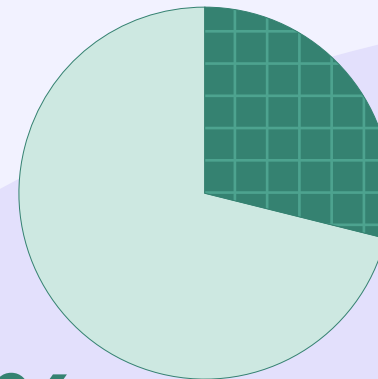
I bias che caratterizzano l'AI non rappresentano la maggiore preoccupazione di entrambi i gruppi intervistati, ma hanno comunque il loro peso. Più della metà dei leader delle risorse umane/della Talent Acquisition (53%) e degli utenti in cerca di lavoro (54%) esprime apprensione in merito. Solo il 19% dei responsabili delle risorse umane/della Talent Acquisition e il 12% dei candidati è del parere contrario. Al contempo, il 32% dei leader delle risorse umane/della Talent Acquisition e il 29% degli utenti in cerca di lavoro manifesta preoccupazione in merito a una potenziale amplificazione dei bias nel recruiting da parte dell'AI. "Esistono bias insiti nella tecnologia e anche l'AI non ne è priva", ha scritto un utente in cerca di lavoro proveniente dagli Stati Uniti in risposta a una domanda del sondaggio.

Secondo McMahon, la preoccupazione riguardante i bias è fondata e per questo è essenziale garantire che i modelli di AI siano utilizzati nei contesti giusti e con linee guida adeguate. "I bias e gli ostacoli affrontati da chi cerca lavoro potrebbero essere rafforzati o amplificati dall'AI", afferma. "Dobbiamo sviluppare e usare questi modelli con cautela e lo stiamo facendo."

I bias insiti nei dati di addestramento dell'AI ti preoccupano oppure no?

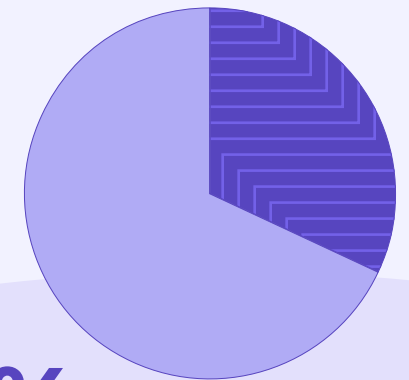


■ Leader delle risorse umane/della Talent Acquisition
■ Utenti in cerca di lavoro



29%

Utenti in cerca di lavoro preoccupati in merito a una potenziale amplificazione dei bias nel recruiting da parte dell'AI



32%

Leader delle risorse umane/della Talent Acquisition preoccupati in merito a una potenziale amplificazione dei bias nel recruiting da parte dell'AI

"Anche se utilizzi l'AI per scrivere le descrizioni delle posizioni, devi incaricare un dipendente che conosca le procedure di recruiting inclusivo di controllare i testi prima che vengano pubblicati."

- Abby Holtfort, Workplace Operations Coordinator e iPride & Gender Identity Co-Chair di Indeed

Alcuni gruppi sottorappresentati sono più inclini a vedere l'AI come una minaccia

I timori legati ai bias presenti nell'AI sono diffusi, ma si riscontrano maggiormente tra i decision-maker nell'ambito delle risorse umane/della Talent Acquisition e gli utenti in cerca di lavoro facenti parte di alcuni gruppi sottorappresentati. Secondo il sondaggio, i responsabili delle risorse umane e i candidati che si identificano come gay, lesbiche, omosessuali o bisessuali, insieme alle persone con disabilità, sono più inclini a esprimere preoccupazione nei confronti dei bias che caratterizzano i dati di addestramento dell'AI rispetto a chi non rientra in tali categorie. I leader delle risorse umane/della Talent Acquisition e gli utenti in cerca di lavoro transgender, al contrario, sono meno preoccupati rispetto a chi si identifica come eterosessuale, ma le dimensioni del campione dei partecipanti transgender sono esigue per entrambi i gruppi.

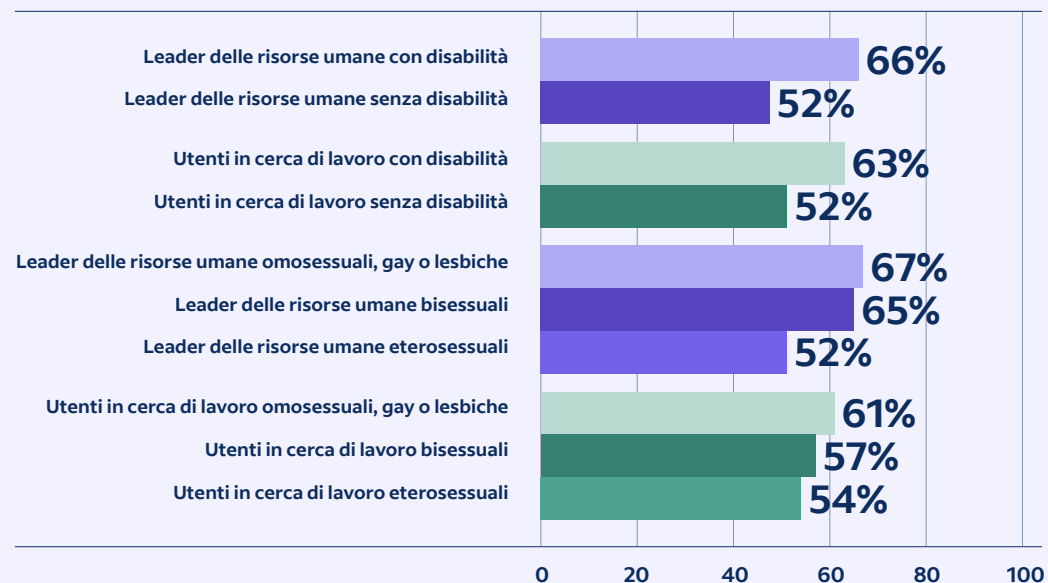
I responsabili delle risorse umane/della Talent Acquisition con disabilità o che si identificano come omosessuali, gay, lesbiche, bisessuali o transgender sono anche più timorosi in merito al futuro dell'AI nel luogo di lavoro rispetto a chi non fa parte di tali gruppi. Lo stesso vale per gli utenti in cerca di un impiego.

Risultati e analisi

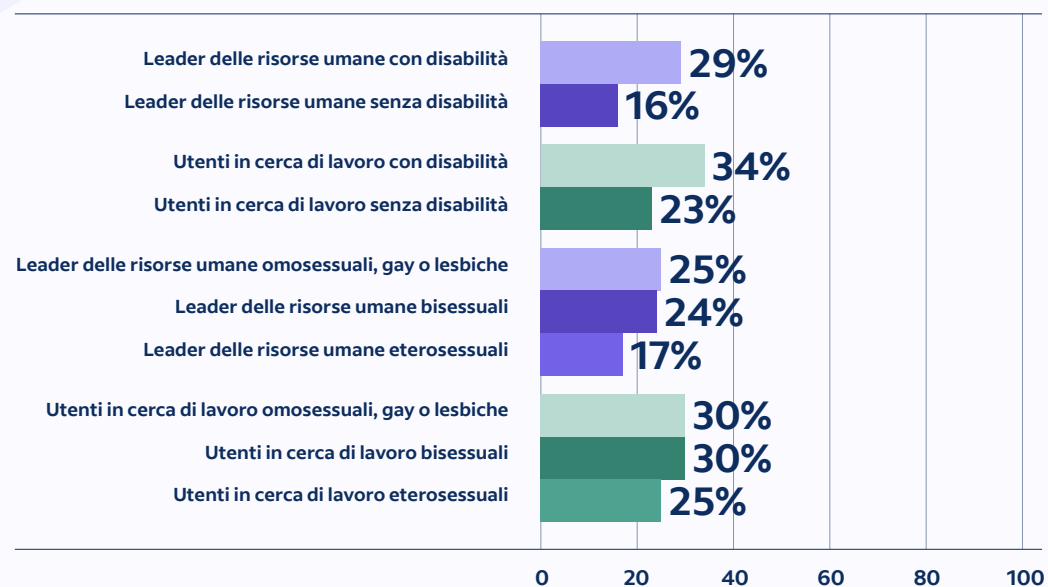
"L'AI apprende dai contenuti già disponibili. Il machine learning trae le informazioni da pregiudizi e bias già presenti ovunque nei confronti dei dipendenti e degli utenti in cerca di lavoro LGBTQIA+", asserisce Abby Holtfort, Workplace Operations Coordinator and i Pride & Gender Identity Co-Chair di Indeed. "Se permettiamo all'AI di comunicare nel modo che ha appreso dal mondo, replicherà ogni tipo di bias."

Per rispondere a tali preoccupazioni, i leader aziendali devono adottare le stesse procedure consigliate che seguono quando usano l'AI in qualsiasi ambito: "Anche se utilizzi l'AI per scrivere le descrizioni delle posizioni, devi incaricare un dipendente che conosca le procedure di recruiting inclusivo di controllare i testi prima che vengano pubblicati", dichiara Abby Holtfort. "Scrivi dichiarazioni olistiche e inclusive che dimostrino che applichi una politica di pari opportunità e non tutelino solo le caratteristiche indicate come protette nell'area geografica in cui risiedi. Invita i gruppi minoritari a candidarsi e includi questo atteggiamento nelle tue procedure di recruiting."

Livello di preoccupazione in merito ai bias insiti nei dati di addestramento dell'AI



Timore nei confronti del futuro dell'AI nel luogo di lavoro

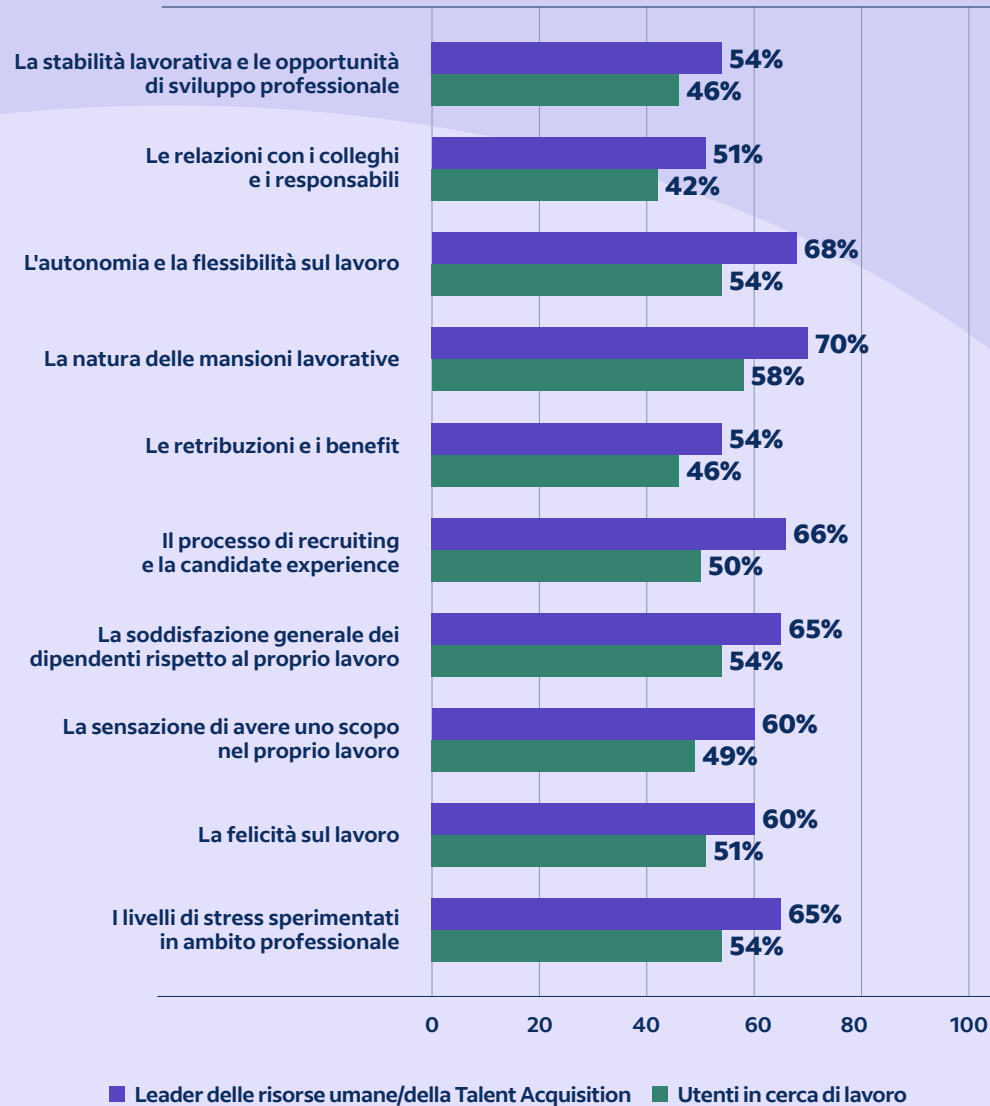


I leader delle risorse umane/ della Talent Acquisition sono più ottimisti in merito al benessere sul lavoro rispetto a chi cerca un impiego

Nel complesso, i leader delle risorse umane/ della Talent Acquisition sono molto più inclini rispetto a chi cerca un impiego a immaginare che l'AI migliorerà diversi aspetti del benessere sul lavoro. Ad esempio, se il 66% dei responsabili delle risorse umane/della Talent Acquisition sostiene che l'AI ottimizzerebbe il processo di recruiting e la candidate experience, solo il 50% dei candidati è della stessa opinione.

I leader delle risorse umane/della Talent Acquisition sono inoltre più propensi a ritenere che l'AI migliorerà la soddisfazione generale dei dipendenti rispetto al proprio lavoro (65% a fronte del 54%), la sensazione di avere uno scopo nel proprio lavoro (60% a fronte del 49%), la felicità sul lavoro (60% a fronte del 51%) e il livello di stress sperimentato in ambito professionale (65% a fronte del 54%).

Partecipanti secondo cui i sistemi di AI miglioreranno:



Gli utenti in cerca di lavoro, dal canto loro, sono più inclini rispetto ai responsabili delle risorse umane/della Talent Acquisition ad affermare che l'AI peggiorerà le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale (20% a fronte del 18%), le relazioni con i colleghi e i responsabili (16% a fronte del 13%), l'autonomia e la flessibilità sul lavoro (14% a fronte del 9%), le retribuzioni e i benefit (17% a fronte del 12%).

Questa disparità può derivare dal fatto che i leader delle risorse umane/della Talent Acquisition possono già vedere l'impatto dell'AI nel luogo di lavoro, secondo McMahon. "I datori di lavoro sono a conoscenza del modo in cui tecnologia viene utilizzata per cercare e selezionare i candidati. Sanno come viene usata o meno all'interno dei processi decisionali odierni", dichiara. "Gli utenti in cerca di lavoro hanno un timore razionale dell'ignoto."

"I bias sono inevitabili, quindi le aziende dovranno capire come affrontarli oppure accettare il fatto di essere a rischio."

- Trey Causey, Head of Responsible AI di Indeed

Come usare in modo responsabile gli strumenti basati sull'AI per le risorse umane

Ogni strumento basato sull'AI è diverso e, se non viene utilizzato con cautela, rischia di esacerbare i bias, allontanare i candidati e causare problemi legali. Alcuni Paesi stanno iniziando a regolamentare l'uso dei sistemi automatizzati nel recruiting. A New York le aziende ora devono richiedere a società terze di effettuare controlli sui bias e pubblicarne i riepiloghi. Questo non significa che si debba evitare di ricorrere a tali sistemi, ma implica la necessità di scegliere attentamente i propri fornitori e assicurarsi di utilizzare l'AI per aiutare i responsabili del recruiting a crescere, non per sostituirli.

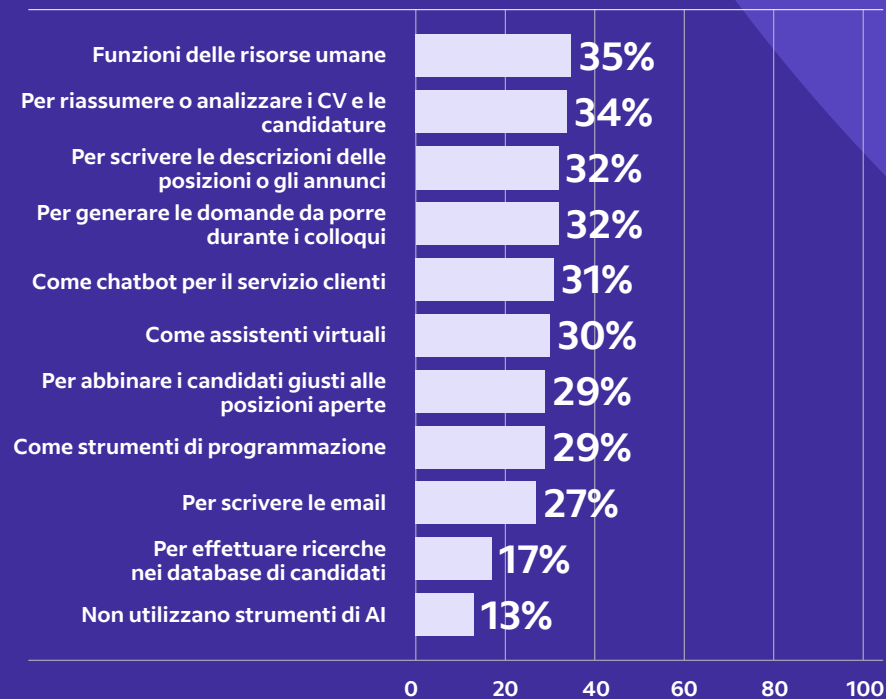
Un metodo semplice per verificare la presenza di bias consiste nell'eseguire un'analisi controfattuale. Ad esempio, se ti avvali di uno strumento di AI per classificare i CV, prova a modificare il nome del candidato o la scuola che ha frequentato per vedere se cambia anche il relativo posizionamento. Anche una piccola modifica può aiutare a capire se un determinato sistema di AI stia discriminando inavvertitamente determinati gruppi o meno.

Promemoria: domande da porre ai tuoi fornitori di AI

- Come controllano i loro sistemi?
- Il test è stato eseguito internamente o da un gruppo esterno?
- Come vengono mitigati e misurati i bias?
- Le metriche dei test possono essere visionate dai clienti interessati all'acquisto?
- Sono conformi alle normative correnti ed emergenti?
- Saranno conformi ai controlli in materia di AI?

L'analisi predittiva può aiutare i team delle risorse umane a prevedere il futuro

Come i leader delle risorse umane/della Talent Acquisition utilizzano gli strumenti di AI



Benché il recruiting costituisca una parte importante del lavoro di ogni leader delle risorse umane/della Talent Acquisition, essere previdente lo è altrettanto. Quali dei dipendenti con le migliori performance rischiano di lasciare l'azienda? In quali dipartimenti è necessario assumere personale per raggiungere gli obiettivi prefissati dall'azienda per il prossimo anno? Gli strumenti di analisi predittiva possono essere d'aiuto, ma solo se implementati attentamente. Occorre avere un'idea chiara del problema che si desidera far risolvere all'analisi predittiva e una solida conoscenza dei diritti dei propri dipendenti. È bene, inoltre, avere a disposizione esperti che possano aiutare a distinguere le soluzioni reali dai falsi rimedi. Se utilizzati in modo responsabile, gli strumenti di analisi predittiva possono anche aiutare un'azienda a raggiungere i propri obiettivi in materia di diversità, equità, inclusione e senso di appartenenza analizzando le decisioni riguardanti le retribuzioni e gli aumenti, le opportunità di formazione e le promozioni.

Fai attenzione al "bossware", strumenti di monitoraggio dei dipendenti che tengono traccia di ogni movimento dei lavoratori. "Deve diventare una sorta di regola aurea: come ti sentiresti se l'azienda ti valutasse ricorrendo a questi espedienti?", chiede Causey.

Glossario di AI

AI generativa: un tipo di intelligenza artificiale in grado di generare testo e immagini a partire da comandi umani

Analisi controfattuale: un metodo di comparazione del risultato di uno scenario reale con i potenziali risultati di scenari ipotetici

Analisi predittiva: l'uso di statistiche, dati e modelli per prevedere tendenze e risultati futuri

Bossware: un termine utilizzato per descrivere gli strumenti di monitoraggio della produttività dei dipendenti e altri software di sorveglianza dei lavoratori, che possono sfruttare l'AI per fornire informazioni dettagliate sul comportamento dei dipendenti

ChatGPT: il nome del chatbot di AI generativa sviluppato dall'azienda OpenAI

Deep learning: una sottocategoria del machine learning basata sulle reti neurali artificiali, che interconnettono vari livelli di nodi modellati sul cervello umano

Elaborazione del linguaggio naturale: la capacità da parte dei computer di interpretare e manipolare il linguaggio

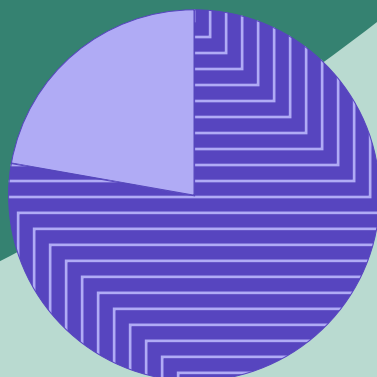
Generatore di descrizioni delle posizioni basato sull'AI di Indeed: uno strumento che unisce i vantaggi dello strumento ChatGPT di OpenAI all'AI proprietaria di Indeed per creare rapidamente descrizioni delle posizioni accattivanti.

Machine learning: una tecnica di intelligenza artificiale in cui i computer apprendono in base ai dati forniti e migliorano le proprie performance relative allo svolgimento di determinate attività sulla base di ciò che hanno appreso

Modelli linguistici di grandi dimensioni: algoritmi di deep learning addestrati su grandi quantità di dati, che consentono loro di generare linguaggio

"Più sai utilizzare le nuove tecnologie per alleggerire il tuo carico di lavoro dalle attività che richiedono molto tempo, più puoi concentrarti su ciò che conta davvero: rendere il recruiting più semplice, veloce e umano."

- Raj Mukherjee, Executive Vice President
e General Manager Employer Department di Indeed



78%
Leader delle risorse umane/
della Talent Acquisition
secondo cui gli strumenti
di AI probabilmente
aumenteranno la produttività.

Generatore di descrizioni delle posizioni basato sull'AI di Indeed

Bisogna guardare oltre le apparenze: per scrivere la descrizione di una posizione occorre consultare più stakeholder, effettuare varie revisioni e prendere in considerazione i requisiti normativi. Non sorprende che, secondo la [ricerca](#), i leader delle risorse umane/ della Talent Acquisition dedichino, in media, almeno due ore alla scrittura di una descrizione della posizione.

Il generatore di descrizioni delle posizioni basato sull'AI di Indeed sfrutta lo strumento ChatGPT di OpenAI per alleggerire questo carico di lavoro. Gli utenti possono inserire i dettagli di base di un ruolo, tra cui la posizione lavorativa e le mansioni principali, e ottenere in pochi secondi la bozza di un annuncio che usa la tassonomia di Indeed per le posizioni lavorative al fine di aumentare la probabilità di attrarre candidati idonei. Questo non solo consente di ridurre il tempo dedicato alla scrittura delle descrizioni delle posizioni, ma permette anche di ottenere, in media, un aumento delle candidature del 16% circa (secondo i datori di lavoro che hanno già utilizzato lo strumento).

"I risultati perlopiù ottimistici di questo sondaggio mi sorprendono ma mi rincuorano. Credo fermamente in un atteggiamento di cauto ottimismo, che non eviti di prendere in considerazione i reali rischi insiti nell'AI e che ci consenta di sfruttare al meglio questo momento epocale. In questo modo, potremo dare vita a un futuro più equo grazie all'AI."

- Trey Causey, Head of Responsible AI di Indeed

Informazioni su Indeed

Indeed è il sito n. 1 al mondo per la ricerca di lavoro¹ grazie a oltre 350 milioni di visitatori unici al mese a livello globale.² Indeed mette al primo posto chi cerca lavoro e, al contempo, offre velocemente candidati idonei alle aziende per soddisfarne le esigenze di recruiting. Ogni giorno mettiamo in contatto milioni di persone con un lavoro migliore per creare vite migliori, coniugando la tecnologia di AI più recente con la capacità di giudizio umana e le relazioni.

¹ Comscore, visite totali, settembre 2021

² Dati interni di Indeed, media dei visitatori unici mensili, aprile-luglio 2023

