

# L'EVOLUZIONE DEL SOCIAL RECRUITING

Tra big data e intelligenza artificiale

Stimoli e spunti dall'evento dedicato ai temi del social recruitment nato dalla collaborazione tra l'Area AIDP Social e Bocconi Alumni Community



**Stefano Ferraro**  
social@aidp.it  
Referente Nazionale AIDP Social



**L**o scorso 19 settembre si è tenuto presso l'Università Bocconi di Milano il convegno *L'evoluzione del social recruiting: tra big data e intelligenza artificiale*. L'evento, organizzato dall'area **AIDP Social** e dalla **Bocconi Alumni Community** (rappresentata dai Topic People&Diversity e Legal) con la collaborazione di **AIDP Lombardia** e di uno dei referenti social lombardi, **Roberto Turchetti**, si è concentrato su temi di assoluta attualità. Abbiamo voluto interrogarci su: *Come i big data e l'intelligenza artificiale impatteranno sul social recruitment? Quali prospettive e scenari si apriranno? Come le aziende e i candidati dovranno attrezzarsi per essere efficaci in questo nuovo contesto?*

Dopo i saluti di **Pietro Gaddi** HR Planning, Labour Cost and HR Management Services - Senior Vice President di ENI



**Referenti AIDP Social per Gruppo Regionale:** Abruzzo e Molise **Noemi Mincone**, Basilicata **Bartolo Cafaro**, Calabria **Gaetano Stirparo**, Campania **Antonio Tarotto**, Emilia Romagna **Gabriele Sannino**, Lazio **Francesca Brudaglio**, Liguria **Lucia Demartini**, Lombardia **Roberto Turchetti** e **Ferdinando Lignano**, Marche **Silva Cardinali**, Piemonte e Valle d'Aosta **Alice Matteoda**, Puglia **Antonio Destratis**, Sicilia **Rosanna Venuto**, Toscana **Fabrizio Magi**, Triveneto **Giovanni Giuriato**, Umbria **Filomena Italiano**.

S.p.A. e Topic Leader People & Diversity Bocconi Alumni Community, del Presidente AIDP Lombardia **Marco Vigni** e di **Gaspare Roma** Senior Associate dello Studio Legale De Berti Jacchia e Topic Legal Bocconi Alumni Community, si sono succedute tre relazioni che hanno offerto alla platea differenti prospettive.

**Stefano Ferraro** Responsabile AIDP Social Network, prendendo spunto da ciò che avviene nella community di AIDP, ha sviluppato il tema mettendo in evidenza come i trends di cambiamento stiano consolidando, in particolare sulle piattaforme social. **Nicola Rossi** Country Manager Monster Italia ha fornito la prospettiva delle società che operano nel settore del *recruiting*, declinando le principali aree di cambiamento e i fattori critici di successo, per gli operatori e per i candidati. In ultimo **Fabio Moioli** Head Consulting & Services di Microsoft ha tracciato lo stato dell'evoluzione

tecnologica e le prospettive future, nel breve e nel lungo periodo. A valle di queste relazioni, si è tenuta una tavola rotonda moderata dalla dott.ssa **Maria Gabriella Bagnato** Direttore del Master Risorse Umane e Organizzazione dell'Università Bocconi e Deputy Leadership Organization di SDA Bocconi, a cui hanno partecipato, oltre ai precedenti relatori, anche **Elena Panzera** Senior Director Human Resources EMEA SAS ed **Elena Peron** Talent Acquisition Manager di Sanofi, così da integrare le riflessioni con la prospettiva di chi lavora in azienda con responsabilità di governo HR.

L'evento ha rappresentato un importante momento di confronto tra operatori del mondo HR, rappresentanti del mondo Tech e professionisti legali sull'impatto che l'evoluzione tecnologica avrà (ed in realtà sta già avendo) sulle politiche delle risorse umane delle aziende. È innegabile, infatti, che *«i dati saranno il petrolio del nuovo millennio»* ed è pertanto evidente che il vantaggio competitivo che le aziende cercheranno di acquisire nei prossimi decenni si giocherà in larga parte sulla loro capacità di raccogliere, organizzare e valorizzare l'enorme quantità di dati ed informazioni oggi disponibili sul mercato.

Per chi si occupa di social recruiting questo si tradurrà nella capacità di acquisire dati e informazioni sulle persone / potenziali candidati non solo in una logica strettamente professionale ma anche e soprattutto in una vista trasversale che include i social, individuando e reclutando velocemente sul mercato del lavoro i migliori talenti. In quest'ottica

l'utilizzo dei *big data* e dei sistemi di intelligenza artificiale costituiranno la leva per rendere più veloce ed efficiente le politiche di reclutamento tramite i canali social più diffusi. Con il termine *social recruiting*, infatti, si fa riferimento all'utilizzo dei *social network* per trovare, coinvolgere e costruire relazioni con potenziali candidati, con l'obiettivo di introdurli nel proprio *network* professionale e quindi di 'ingaggiare' i migliori. Da tale definizione appare evidente che l'attività di *social recruiting* comporta un'acquisizione *massiva* di dati ed informazioni dei candidati effettuata tramite il web e in particolar modo tramite i canali social riferibili ai candidati. Tali dati, poi, vengono catalogati, diffusi ed analizzati all'interno delle organizzazioni aziendali al fine di acquisire tutte quelle informazioni funzionali a orientare la decisione di assunzione del candidato. I prossimi anni saranno fondamentali per definire le caratteristiche del mercato del lavoro del futuro e pertanto si rende sempre più attuale un approfondimento trasversale dell'impatto che le nuove tecnologie (da intendersi in senso lato) avranno sul mondo del lavoro.

L'evoluzione del social recruiting ha come obiettivo principale la massimizzazione dell'**experience candidate** (e customer) che deve essere inclusa nella più ampia strategia HR. In questo scenario la tecnologia rappresenta solo parte dell'intero processo, uno strumento con cui portare avanti una rivoluzione culturale, ben più *disruptive* di quella puramente tecnologica, e con cui andare a riscrivere, quello che viene spesso definito, il *recruiting* reinventato. In un

contesto di elevata disintermediazione e destrutturazione, le aziende guadagneranno un vantaggio competitivo se sapranno valorizzare questo percorso fatto di tecnologia, di candidati target, di processi che devono essere ibridi, quale connubio e sinergia tra digitale e fattore umano, come ad esempio le esperienze di *hackathon* o gaming. Non è necessario correre a trovare l'algoritmo perfetto; occorre prestare grande attenzione nell'introdurre nel processo di recruiting innovazione e tecnologia, senza sacrificare identità aziendale e fattore umano. Ci si deve domandare fino a che punto questa tecnologia sia utile per rendere efficiente la capacità attrattiva nei confronti del candidato migliore.

In quest'ottica, l'evento di Milano del 19 settembre ha rappresentato solo l'inizio di uno studio e di un approfondimento del fenomeno che sia AIDP, sia la Bocconi Alumni Community, sono intenzionati a continuare nei prossimi mesi. Questo primo *moment joint* Bocconi Alumni Community e AIDP è stato particolarmente utile e produttivo perché ha unito due comunità che, complementari per finalità e metodologia, da sempre lavorano sulle tematiche di frontiera dell'HR. *«Sono particolarmente soddisfatto di questo incontro sviluppato insieme»* **Pietro Gaddi**, Topic Leader People&Diversity, *«ed auspico che questa collaborazione possa proseguire con continuità sia rispetto al tema specifico del social recruiting sia rispetto ad altre tematiche, sempre HR, che possono costituire un terreno d'interesse comune»*.

Il prossimo incontro dell'area Social si terrà a Napoli a febbraio 2020. ■

## AIDP LinkedIn compie 10 anni

Il 2019 è il cinquantenario della nascita di "internet", ma è anche l'anniversario dei primi 10 anni del Gruppo AIDP su LinkedIn, nata dall'idea di **Luca Battistini** e **Alessandro Belli** che al Congresso di Torino del 2009 lanciarono l'idea cui negli anni si son aggiunti **Luca Vignaga** e **Raffaele Credidio**. Il tutto si è poi evoluto in fretta, sono aumentati vertiginosamente gli iscritti arrivando a più di 17mila, fino ad arrivare negli ultimi anni al passaggio della gestione al Responsabile dell'area Social di AIDP, **Stefano Ferraro**. Il gruppo consente di conoscere la vita dell'associazione e di essere costantemente aggiornati circa i temi più interessanti in discussione per la professione HR e non solo. Cosa aspetti ad iscriverti al gruppo?