



Storie di startup

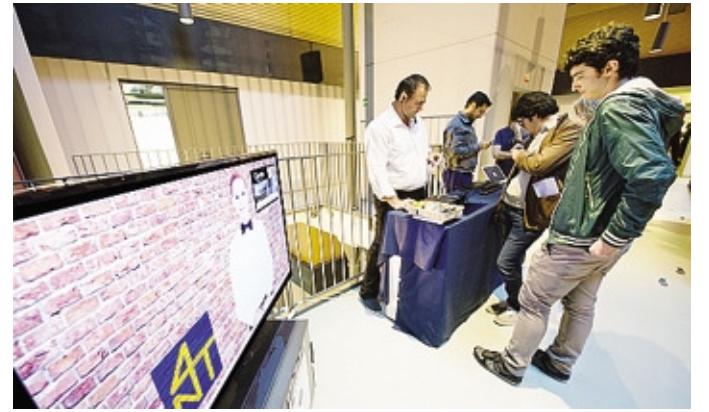
RISORSE UMANE

Tecnica del blind recruitment
Le selezioni al buio

Assumere ad occhi chiusi. Alcune importanti nazionali, ad esempio Hsbc e Bbc, per scegliere al meglio il proprio personale stanno utilizzando la tecnica "blind recruitment".

Il selezionatore, in sostanza, prima di sfogliare curricula eli-

mina le generalità legate ai candidati. Cognomi, età, razza, educazione, è un modo per eliminare la possibile interazione con i propri pregiudizi. Meglio dunque intervistare i candidati dietro ad un telo, il primo incontro conoscitivo tra candidato e selezionatore avviene, letteralmente, alla cieca.



La app che dà la pagella ai dipendenti

Il progetto. La startup comasca K-Rev ha sviluppato uno strumento per digitalizzare la valutazione del personale Sinigaglia: «Gestione da subito più efficiente e soprattutto dati preziosi per migliorare le performance dell'azienda»

LOMAZZO

SERGIO BACCILIERI

Valutare e valorizzare il capitale umano con una app, ecco l'idea di K-Rev. Una giovane start up si occupa di digitalizzare i processi aziendali per misurare, anche da un punto di vista qualitativo, gli obiettivi e le competenze dei lavoratori. Questa realtà, divenuta azienda all'interno dell'incubatore Como Next, è nata tre anni fa ed oggi conta sette soci e due dipendenti a tempo indeterminato. «Tutto è incominciato tre anni fa dall'incontro con il mio amico Claudio Allievi, un professionista che lavora sulla formazione dei super manager - racconta Paolo Sinigaglia, 48 anni, il comasco responsabile di K-Rev, un ingegnere formatosi al Politecnico - è stato lui ad accorgersi della mancanza di strumenti per la digitalizzazione dei processi aziendali. Siamo partiti da un esempio concreto: entro la fine dell'anno le grandi organizzazioni devono stilare le schede di valutazione del personale. Si fa spesso per rispetto delle normative, oppure per accordi sindacali. Dovrebbe essere un momento importante, ma la realtà è che i responsabili soffocati dalla noia compilano moduli su moduli negli ultimi giorni di dicembre, di corsa, senza ricordarsi magari di come il tale collaboratore ha lavorato a gennaio e a febbraio».

Il fattore tempo

Una grande mole di carta straccia figlia degli anni ottanta. E proprio qui che K-Rev entra in gioco. «Sì, noi forniamo un'applicazione da mobile, da telefonino, per inserire rapidamente e in tempo reale le varie valutazioni - dice Sinigaglia - si posso-

no inserire dati sempre, continuamente, sono procedure già tutte schedate, pronte. Non è un bloc notes, è tutto preimpostato con una chiara gerarchia delle informazioni e una divisione precisa delle competenze e dei comportamenti. Il vantaggio non è solo la semplicità e la comodità, ma è soprattutto a mole di informazioni che andiamo a immagazzinare e che poi può essere estratta e studiata via web».

Punti di forza

Capacità, punti di forza, debolezze e difficoltà, un'analisi attenta può portare a dei correttivi, può suggerire decisioni importanti, pensando anche ad degli incentivi economici. «È sicuramente uno strumento che può essere importante per la carriera dei professionisti meritevoli - spiega ancora il responsabile di K-Rev - ma può anche aiutare le aziende a migliorare le proprie performance. Se un dato settore è in crisi si può capire con più facilità se serve un corso di formazione su un tale argomento, se invece altri colleghi sono molto bravi converrà copiare alcuni loro comportamenti. La vera finalità, il nostro passo successivo, da compiere magari in collaborazione con un'università, è proprio focalizzarci sulle soft skills».

Mettere in correlazione i comportamenti dei dipendenti, le qualità del capitale umano, con le vendite, i risultati, il fatturato. «Esatto, se riuscissimo con le nostre analisi a trovare questo nesso potremmo offrire alle aziende una chiave davvero potente - dice Sinigaglia - unire il software all'hardware. Certo siamo solo all'inizio, dobbiamo



Uno strumento per la digitalizzazione dei processi aziendali

prima immagazzinare una mole importante di dati, con valutazioni attendibili, aggregando gli andamenti delle aziende che già stiamo seguendo, al momento due, più a breve una terza».

Porte aperte, nel caso, alle università, al Politecnico e all'Insubria, o magari a qualche dipartimento di psicologia e sociologia visti i delicati argomenti toccati. Una precisazione, oggi

K-Rev lavora seguendo tutte le normative ministeriali in tema di privacy, non sta schedando nessun lavoratore. In futuro questa azienda utilizzerà il suo strumento anche per lavorare su altri argomenti inerenti la vita delle imprese, quindi ad esempio la gestione della sicurezza, gli infortuni, è ampio il raggio delle informazioni che possono essere archiviate.

Come funziona



Paolo Sinigaglia

Con i dati è possibile scovare i talenti

«Crediamo nel potere dell'equità perché crediamo nel valore dell'uomo». Con questo motto si presenta K-Rev, una giovane realtà nata in seno a ComoNext che opera nel campo della valutazione digitale del personale delle grandi aziende. «La valutazione del personale e la costruzione di sistemi ad hoc per effettuarla hanno l'obiettivo di valorizzare le risorse umane - questa è la scheda tecnica tratta dal portale di K-Rev - promuovendo la loro crescita personale e professionale e sono fondamentali per innescare un processo virtuoso di miglioramento continuo dell'individuo e dell'organizzazione. Se un'azienda affida solo al buon senso la valutazione dei propri dipendenti e collaboratori lascerà al caso il successo nei

suoi due ambiti più importanti: conoscenza delle risorse umane nelle loro caratteristiche personali e di competenza oltre che promozione e arricchimento delle loro abilità mediante la formazione e lo sviluppo».

Ad oggi i valutatori impiegano in media 72 a testa per compilare le schede di fine anno, sulle qualità e sui risultati ottenuti dal personale e dai diversi settori e reparti. Per fare al meglio questo lavoro occorre sempre avere modo di inserire dei giudizi obiettivi, non livellati, parametrati su fattori oggettivi. Il rischio altrimenti è non riuscire a far fruttare i talenti presenti in azienda. «La valutazione deve essere fatta in maniera rapida, efficace e piacevole - si legge ancora nella presentazione di K-Rev - i dati devono essere raccolti durante tutto l'arco dell'anno, con uno schema di valutazione strutturato».

Si calcola un risparmio di otto ore all'anno per ogni collaboratore valutato, sottolineando la possibilità di individuare le figure ad alto potenziale e di mettere in campo strategie per una migliore formazione e gestione del personale. Per facilitare l'inserimento dei dati il programma prevede delle procedure guidate e dei modelli di qualità e conoscenze strutturati in oltre 2mila correlazioni con parole chiave. «La piattaforma K-Rev - specifica il portale aziendale - è formata da una serie di applicazioni e da un modello di competenze e comportamenti: permette di risolvere tutte le problematiche in fase di valutazione dei collaboratori abilitando la possibilità di sfruttare i dati raccolti come base per i miglioramenti dell'organizzazione in tempo reale».

L'INTERVISTA GIUSEPPE PORRO.

Professore associato Dipartimento Diritto, Economia, Culture dell'Università dell'Insubria

«Bello, ma attenzione alle zone grigie»

Mettere in relazione capacità e risultati per valorizzare il capitale umano. Una sfida che può generare un aumento significativo della produttività, nelle aziende quanto negli enti pubblici.

Professor Giuseppe Porro, economista esperto di lavoro dell'Insubria, l'analisi immediata delle performance dei lavoratori è una possibile frontiera?

Sicuramente collegare i risultati delle aziende alle qualità del

personale è una chiave interessante.

Se l'applicazione ha una modalità trasparente e condivisa può produrre degli effetti positivi. Poi certo bisognerebbe avere sotto mano lo strumento, ma l'idea è importante.

L'esigenza è quella di valorizzare e monitorare il contributo dei lavoratori, per capire pregi e punti di debolezza, intervenendo dunque in vista di una crescita. Magari personalizzando, individualizzando la formazione. Ed intervenendo

perché no anche sui profili retributivi, con un sistema premiale.

C'è così tanta differenza tra la scheda di valutazione sulla carta e la scheda di valutazione su una app?

Tutto ha dei limiti, indipendentemente dallo strumento continua ad essere parecchio complesso valutare la statura professionale ed il merito in maniera costruttiva e seria. La valutazione è sempre discutibile, specialmente nei sistemi produttivi complessi, ovvero

nella grande maggioranza delle aziende del territorio. Quindi è bene non riporre una fiducia illimitata, esistono zone grigie, non è algebra.

Giudizi, voti, bocciature, tutto sulla rete, stiamo andando verso il punteggio social ai cittadini via web?

La startup in questione prescinde dall'argomento, seguono i protocolli ministeriali sulla privacy. Sul tema generico, però, occorre esprimere qualche perplessità. La prima è che le persone potrebbero non volere

essere giudicate sotto il profilo personale e professionale, servono dunque regole, tutele, i diritti nel web devono trovare posto nell'agenda della politica. Ma c'è di più, nel web passano informazioni non selezionate, la qualità dei giudizi non è certificata. I big data, i grandi archivi di informazioni, spesso nascondono le statistiche più attendibili, soprattutto se arrivano dai social. Occorre sviluppare delle analisi capaci di far davvero parlare i dati.

La troppa informazione diventa disinformazione, cosa fare?

Il punto è che chi rileva i dati,

chi fa le analisi, deve essere autorevole. Non basta Google trends per capire cosa la gente davvero vuole, gli operatori che fanno statistica e gestione dei dati devono essere preparati,

oltre che intellettualmente onesti. L'Istat è al lavoro su questa frontiera. Ma anche Facebook, dopo i recenti scandali, con delle fondazioni indipendenti e con degli enti di ricerca, quindi molte università pubbliche, sta protocollando dei sistemi di analisi selezionati sulle informazioni ricavate dai social, garantendo la privacy e la qualità dei risultati. **S. Bac.**



Giuseppe Porro