Inipa affronta il tema della selezione del personale

L'influenza del pregiudizio è un elemento da non trascurare nelle nostre relazioni con gli altri. E la fase di recruiting di un nuovo candidato ad un'assunzione non è esente da questo tipo di dinamica. Anche perché a farne le spese potrebbe essere l'azienda stessa: i pregiudizi del recruiter, o unconscious bias, potrebbero minare la funzionalità e il profitto aziendali facendosi sfuggire talenti potenzialmente migliori ma diversi dagli standard di chi conduce i colloqui di assunzione. Questi temi sono stati trattati durante le giornate di formazione in presenza del corso "La ricerca dei leader del futuro: comunicazione e reti di conoscenza", organizzato da Inipa per i Segretari di Coldiretti Giovani Impresa. L'attività didattica è volta a far emergere gli obiettivi e il profilo ideale del giovane imprenditore interessato a ricoprire cariche importanti all'interno dell'organizzazione Coldiretti e come riconoscerlo. Nelle modalità relazionali e di conduzione di un colloquio emerge il concetto di pregiudizio. In particolare, è necessario conoscere i concetti di euristiche e bias cognitivi: le euristiche sono delle strategie veloci utilizzate con frequenza per giungere rapidamente a delle conclusioni, mentre i bias sono particolari tipi di euristiche che agiscono come pregiudizi automatici su cose mai viste o di cui non si è mai avuto esperienza. Nel momento in cui approcciamo una persona che non conosciamo, nella vita sociale così come nelle relazioni di lavoro, entrano quindi in gioco automaticamente questi schemi mentali, che possiamo tentare di eliminare o quantomeno limitare soltanto nel momento in cui riusciamo a riconoscerli. Tra i bias e le euristiche più comuni troviamo ad esempio la distorsione proiettiva, che ci fa proiettare sulla persona che abbiamo di fronte i nostri stessi stati psicologici e/o emotivi e interpretare di conseguenza il suo comportamento; la distorsione di auto-conferma, ovvero la tendenza a ricercare nel discorso dell'altro soltanto ciò che conferma i nostri pregiudizi, escludendo quelli che li contraddicono; l'effetto alone, che ci fa soffermare su un unico aspetto del nostro interlocutore, che influenza la percezione di altri suoi tratti. Il rischio più grande di queste strategie mentali inconsce per le aziende è la tendenza all'uniformità del personale assunto, con conseguente riduzione di efficienza e profitto rispetto ad aziende caratterizzate da un alto grado di diversità: secondo una ricerca di McKinsey citata da HR LINK-People at Work, nelle aziende con esecutivi caratterizzati dal più alto livello di diversità di genere la probabilità di ottenere profitti superiori alla media è superiore del 21%. Senza contare che bias cognitivi ed euristiche tendono a discriminare e penalizzare determinati gruppi di persone. Ci sono almeno sei regole per limitare l'azione dei bias cognitivi e delle euristiche in fase di selezione: riconoscere di avere dei pregiudizi, informarsi sulle esperienze dei gruppi di persone sottorappresentati nel mondo del lavoro, interrogarsi su dove e quando un pregiudizio può agire, ridurre l'impatto dell'opinione dei colleghi sulle proprie decisioni riguardanti le assunzioni, sforzarsi di capire se il trattamento riservato a persone appartenenti a gruppi sottorappresentati è il medesimo di persone di comunità più presenti nel mondo del lavoro, comprendere che la riduzione dei pregiudizi è un beneficio prima di tutto personale. In generale la regola principe durante un colloquio per scegliere un candidato o una candidata è mettersi in una posizione di ascolto attivo, che significa rispettare ed accettare le posizioni altrui discutendo da pari con la persona che si ha di fronte.