



FORUM PA 2019

14/16 maggio – Roma Convention Center "La Nuvola"

WORKSHOP

Arrivano i giovani: un nuovo Big Bang per le Pubbliche Amministrazioni?

Intelligenza Artificiale e Gestione delle Risorse Umane

Giuseppe De Pietro

Direttore

Istituto di Calcolo e Reti ad Alte Prestazioni (ICAR)

Consiglio Nazionale delle Ricerche(CNR)

www.icar.cnr.it



Istituto di Calcolo
e Reti ad Alte Prestazioni



Intelligenza artificiale e HR

- L'IA può fornire uno strumento strategico per la **gestione, pianificazione e valorizzazione** delle risorse umane in maniera più accurata, oggettiva, tempestiva, semplice e condivisibile tra tutti i dirigenti
- L'IA può facilitare l'analisi delle competenze e supportare il processo di individuazione dei percorsi formativi più efficaci per colmare i gap tra le competenze richieste e quelle effettivamente presenti.

Intelligenza artificiale e HR: alcuni dati

- Secondo la survey Aidp (Associazione Italiana Direttori del Personale) condotta in Italia, i vantaggi derivanti dall'utilizzo dell'IA nel supporto alla gestione del personale riguardano:
 - la velocizzazione dei processi di reclutamento e selezione
 - il risparmio di tempo nel processo di selezione pari
 - una maggiore accuratezza nella selezione dei curricula,
 - una maggiore rapidità di risposta al candidato,
 - una maggiore accuratezza nelle interviste dei candidati.

Intelligenza artificiale e HR: alcuni dati

- Ma l'impatto dell'IA non è solo sul recruiting, ma anche su altre attività legate alla gestione delle risorse umane:
 - Formazione,
 - Valutazione delle performance,
 - Valutazione del personale dei dipendenti,
 - Mobilità,
 - Sviluppo delle carriere.

Gestione dei profili ed allocazione del personale

- Supporto alla gestione di ruoli e competenze tramite skill inventory su base semantica
 - Creazione di profili descrittivi delle skill di ogni singola risorsa del personale
 - Creazione di profili descrittivi dei ruoli aziendali/figure professionali
- Supporto all'allocazione dei nuovi candidati sulla base dei ruoli richiesti (skill matching)
 - Analisi oggettiva dei profili dei candidati ed allocazione a partire dalle competenze dei migliori candidati per ciascuna opportunità di impiego
 - Ottimizzazione a partire da vincoli appresi da dati storici o forniti dai decisori in linea con gli obiettivi aziendali, riducendo o eliminando del tutto considerazioni/bias personali, consci o inconsci
- Ricerca semantica dei profili più idonei alle figure professionali richieste

Tecnologie di AI

- Natural Language Processing (NLP) per l'analisi documentale
 - Estrazione di concetti e relazioni
 - Riconoscimento parole chiave

- Machine Learning per l'ottimizzazione (skill matching)

Procedure di onboarding e formazione personalizzata

- **Supporto** alla realizzazione di procedure di onboarding per valorizzare il potenziale di ogni singola figura professionale al fine di limitare il fenomeno della “retention”
- **Supporto** per uno skill assessment avanzato allo scopo di migliorare l’organizzazione aziendale
- **Supporto** alla pianificazione, organizzazione e coordinamento di programmi di formazione personalizzati

Tecnologie di AI

- Assistenti virtuali in grado di identificare le competenze, gli interessi e i punti di forza dei dipendenti e fornire consigli personalizzati (virtual coaching)
- Tecniche di Sentiment Analysis per supportare l'analisi del grado di soddisfazione rispetto alla propria vita lavorativa
- Analisi dati (Data Analytics) mediante Algoritmi di Machine Learning

Il processo di apprendimento dell'IA e i dati

- L'IA richiede dati per imparare a imitare l'intelligenza umana e a farlo con precisione
 - I dati devono essere acquisiti in maniera sicura e garantendo privacy in linea con le raccomandazioni del GDPR (General Data Protection Regulation)
- L'IA impara dal comportamento umano.
 - I dati acquisiti, da cui l'IA dovrà imparare, devono essere di qualità e privi di bias inconsapevoli associati a genere, etnia, età, livello di istruzione e precedenti impieghi svolti.

Conclusioni

- Il futuro dell'intelligenza artificiale per la selezione e gestione delle risorse umane sarà **l'intelligenza aumentata**, intesa come tecnologia in grado di migliorare l'attitudine e l'efficienza dell'uomo senza però **sostituirsi ad esso**.
- L' intelligenza artificiale può favorire **l'economia della conoscenza**, sviluppando la consapevolezza e favorendo la valorizzazione **del potenziale umano** all'interno dell'azienda.