

MARZO 2018

LENTE D'INGRANDIMENTO

Un processo di selezione senza "condizionamenti", nel quale i recruiter si ritrovano tra le mani curriculum privi delle informazioni sensibili degli aspiranti lavoratori (per esempio età, sesso e razza) per eliminare qualsiasi tipo di pregiudizio nella scelta del selezionatore. Si chiama *Blind Recruitment* – letteralmente "selezione al buio" – e se in alcuni Paesi come gli Usa è una pratica consolidata, in Italia ancora non così sviluppata. La *Blind Interview* si pone l'obiettivo di dare "maggior importanza ai contenuti" promuovendo la diversità. Secondo uno studio pubblicato negli USA le persone con nomi esotici sono costrette ad inviare il 50% dei cv in più rispetto a un "bianco" per sperare di essere chiamati a colloquio. Il *blind recruitment* è il metodo giusto per ovviare al problema: «Il *blind recruitment* non è un vantaggio solo per i candidati che provengono da minoranze etniche, ma diventa un valore per l'azienda, che vede aumentare la diversità nell'ambiente di lavoro con benefici su ogni aspetto del suo business» spiega il Direttore di Institute of Recruiters FastCompany. Dalle ricerche emerge che una maggiore diversità nella forza lavoro riflette di più composizione della



Blind Recruitment

clientela, fa guadagnare più soldi e crea team più solidi. Uno dei primi esperimenti di *blind recruitment* è avvenuto a Toronto circa 30 anni prima in un'orchestra composta prevalentemente da uomini. Ai selezionatori è stata data una benda da mettere sugli occhi in modo che non avrebbero guardato il candidato, giudicandolo esclusivamente dalla qualità della sua musica. Il risultato? Dopo le selezioni, la composizione dell'orchestra cambia radicalmente con le donne che occupano il 50% dei posti. Tre le tecniche per fare *Blind Recruitment*: 1. **Capisci quanto lontano vuoi spingerti.** Alcune aziende cancellano i nomi, altre il genere, altre ancora l'età e l'educazione. 2. **Crea una strategia.** Non è facile fare *blind recruitment*. Bisogna trovare gli strumenti adatti per valutare i candidati. Per l'orchestra il criterio era la qualità del suono, della musica. Per alcune aziende possono essere test di abilità e di logica. 3. **Allena il tuo staff a vincere il pregiudizio.** Il processo di *blind recruitment* non finisce con l'assunzione del candidato. Dopo la selezione la persona scelta andrà comunque inserita in un contesto nel quale potrebbe essere vittima di pregiudizi.

INTERNAZIONALE

The Danish Professional Directors Association have jointly launched an Annual Board Survey among 1000+ Board Members from 55 countries globally. Diversity of respondents include 77% men & 23% women from every imaginable industry, all sizes of companies up to USD 20+ Billion per year and all kinds of ownership structures. Results clearly show that Boards have embraced a clear attitude towards change, starting from considering "Innovation", "Digitalization", "Sales and Customers" as much higher priorities for the future rather than "Audit & Tax" and "Remuneration & Nomination". *"Clearly, with these priorities, boards are now appreciating and acknowledging that boards' tasks are not just to safeguard, control and supervise – but also to engage in the company's future and in how value is created. Boards have obviously decided that the time for only looking in the rear-view mirror is over – time has come to steer the companies with full use of also the front windscreen, the sideview mirror, the gearshift, the speeder – and obviously, every now and then, also the brakes"* commented Jakob Stengel, Global Head of the InterSearch Board Practice, Founder & Chairman of Board Network in Denmark. On the same wave, "Disruptive & exponential technologies" is undoubtedly the megatrend - seen by more than 78% as one of the top 3 trends. When it comes to predicting company's financial future in the next 24 months, boards across the globe are very optimistic. More than 75% expect the next 2 years to show a better financial development compared to the previous 2 years. Boards are no longer just expecting the challenges

Boards of the future

of tomorrow to be identical to those of yesterday: a comparison between challenges in the previous 24 months and the coming 24 months; respondents expect 50% of future challenges to be lead by different Product and/or Business Model innovations. When asked to name one competency they would like to add to the existing board, "IT / Digitalization" wins again with 24%. "Innovation / R&D" comes second, and "Customer/consumer orientation and understanding" is highlighted as a megatrend in third place by the global survey results. A hot topic of Board rooms today; the survey analysed whether the increasing focus on Board Diversity had an effect on how boards are composed, as well as what kind of diversity has been sought to add to the board. 73% of women respondents personally support gender quotas to improve the gender balance in the boardroom compared to 31% of men surveyed. Compared to 20% of last year's survey, this year 25% think that their board's performance could improve; suggesting potential drivers to improve performance would be "Better understanding of the company's position and strategy" and "More effective mix of competencies on the board". *"Our Board yearly survey is an excellent tool for all our members dealing with Board search and Board practices. Self-evaluation is an excellent tool for modern boards, but requires a thorough analysis by highly skilled consultants able to reconcile all strategic focal areas and advise how to achieve the expected results in the most effective way"* added Peter Waite, Chairman of the InterSearch organization. Please here to read the full Board Report Survey.

In libreria

- **Relazioni. Orientarsi tra le connessioni e le relazioni con gli altri**
Autore: Pino Rovitto - Editore: Risguardi
- **12 passi per fare smart working**
Autore: Umberto Santucci - Editore: F. Angeli

