RISORSE

LENTE D'INGRANDIMENTO

HR 4.0

Nel 1997 Garri Kasparov venne battuto dalla macchina Deep Blue, creata da IBM. La partita fece la storia non solo degli scacchi, ma anche della relazione fra uomo e Intelligenza Artificiale. Nel futuro delle HR l'AI permetterà di concentrarsi sulle persone, lasciando alle macchine un compito piuttosto superficiale. L'AI avrà il compito di leggere il curriculum e di estrapolare informazioni utili per i Recruiter. Anche i candidati potranno usufruire di questa tecnologia, i quali non saranno più costretti a fare l'Application form. Il Recruiter lavorerà molto meno sui curriculum, sulle telefonate e sulle mail e s'interfaccerà molto di più con le persone. Verranno implementati i video-colloqui, che permetteranno di affinare i processi di selezione, Sarà più semplice anche per i candidati trovare il lavoro giusto, evitando l'invio massivo dei cv. Il Direttore del Personale avrà anche un ruolo più strategico, in quanto grazie al supporto dell'AI, riuscirà ad anticipare i bisogni aziendali, puntando sempre di più alla qualità, requisito necessario per la sopravvivenza dell'azienda. L'AI avrà anche un potere predittivo: sarà in grado di scovare e trattenere i talenti e, inoltre, tenendo presente la posizione, lo stipendio, il welfare, potrà anche intuire chi, fra i dipendenti, possa essere intenzionato a lasciare l'azienda. Con la nascita

delle AI stiamo assistendo alla nascita di una nuova era che cambierà radicalmente il mondo del lavoro. È bene ricordare che le AI si limitano solo a replicare i meccanismi insegnati dall'uomo, in questo modo il rapporto fra le macchine e gli uomini, che andrà via via consolidandosi, potremmo definirlo "Machine learning".

Fonte: Persone&Conoscenze, 03/2019

INTERNAZIONALE

Technology & Career trends in the Life Science industry

It is a known fact that in both professional and personal areas of our lives, we are constantly experiencing changes influenced and triggered by technology. This is inevitable. Everyday we see new apps on mobile devices, new software and upgrades applicable to the performance of different functions in academia, research, healthcare, data management, financial services, cybersecurity, electoral records, data protection and the list goes on. Technological advancements and applications are going one way, and that is up. The associated excitement and oftentimes ambivalence arising from this phenomenon are mostly focused on the impact in the use of personal data such as genetics and personal health data by companies mainly for the research and production of new and innovative solutions to healthcare needs. It begs the question of privacy and how much we are willing to give up for the advancement of medical research. Hence data protection has become a big deal and one that CRO's (Clinical Research Organisations) and Pharmaceutical companies are increasingly mindful of. The Life Sciences Sector is constantly evolving, as it should. This is largely due to the need to innovate and apply new technology, be it in the area of clinical research, new product/drug development, medical devices or drug delivery. Innovation is a necessity for companies big or small in this sector as it is the only way that they remain viable and competitive.

IN BREVE

Il burn-out sul lavoro ora è una vera malattia

La più recente revisione del sistema di classificazione delle malattie pubblicato dall'Organizzazione Mondiale della Sanità ha introdotto ufficialmente le manifestazioni di burn-out tra i fattori che influenzano lo stato di salute o il contatto con i servizi sanitari. L'Oms adotta la classica definizione del burn-out quale «sindrome concettualizzata come conseguente a stress lavorativo cronico che non è stato gestito con successo. Esso è caratterizzato da tre dimensioni: sensazione di svuotamento o esaurimento di energia, accresciuto distacco psicologico dai propri compiti lavorativi oppure sensazione di cinismo o negatività verso di essi, ridotta efficacia professionale». La sindrome del burn-out non viene considerata come malattia, semmai come esperienza e processo che può condurre a franche manifestazioni patologiche o comunque determinare una richiesta d'aiuto. Il fatto che l'Oms abbia introdotto il concetto di burn-out tra le condizioni che impattano sulla salute gioverà senza dubbio alla diffusione di strategie di protezione della salute mentale dei lavoratori. Si tratta di un'area fondamentale per la prevenzione in ambito occupazionale, soprattutto nelle realtà lavorative dei Paesi sviluppati, ma che non risulta ancora abbastanza considerata tanto nelle politiche sociali quanto nelle prassi organizzative aziendali. L'insufficiente attenzione alla salute mentale dei lavoratori appare del tutto sorprendente, visti gli elevati costi economici e sociali che ne derivano stimati nell'ordine di punti di PIL nell'Unione Europea. Tuttavia è fondamentale che l'intero spettro dei fenomeni patogenetici da stress lavoro-correlato venga correttamente inquadrato e sistematicamente affrontato: privilegiando approcci scientifici, evitando sensazionalismi, astenendosi da strumentalizzazioni.

Fonte: Corriere della Sera, 20/6/2019

www.intersearch.it
euren@intersearch.it

EUREN INTERSEARCH - www.intersearch.it
Aut. Min. Lav. ex D. Lgs. 276/03 - prot. nr 1317 del 15.1.07
TORINO Corso G. Marconi, 13 - 10125 Torino
Tel: +39 011 6690143 - Fax: + 39 011 6693104
MILANO Via Carducci, 26 - 20123 Milano
Tel: +39 02 5814021 - Fax: +39 02 58140250
ROMA Via Agri, 1 - 00198 Roma

Join us on LinkedIn