ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Anno 9 - numero 349 di Mercoledì 24 settembre 2025

IA, eLearning e competenze umane: il futuro del reclutamento è ibrido

Scopri come IA ed eLearning stanno trasformando il recruiting in un modello ibrido, dove tecnologia e competenze umane si integrano per selezioni più rapide, inclusive e strategiche.

In un'epoca di rapidi cambiamenti tecnologici, il reclutamento sta subendo una trasformazione. L'intelligenza artificiale (IA), l'eLearning e le pratiche incentrate sull'uomo stanno convergendo in un modello ibrido che sfrutta la potenza di calcolo senza sacrificare l'empatia. Questo modello non è un ideale teorico, ma uno sempre più adottato dalle aziende leader. Di seguito esploriamo come funziona, perché è importante e alcuni esempi reali di aziende che lo stanno già applicando con successo.

Perché un modello ibrido?

Innanzitutto, qualche cenno introduttivo. Il modello di reclutamento tradizionale ha spesso seguito un percorso lineare:

1. pubblicazione dell'offerta di lavoro
2. candidature
3. selezione
4. colloquio
5. selezione
6. inserimento

Ma l'attuale contesto economico, le aspettative dei candidati e il ritmo del cambiamento richiedono di più:

- **Volume e velocità:** le aziende spesso devono vagliare migliaia di candidature, agire rapidamente e mantenere vivo l'interesse dei candidati.
- **Evoluzione delle competenze**: con il mutare delle esigenze aziendali, ciò che i candidati possiedono oggi conta meno di ciò che possono imparare.
- **L'esperienza dei candidati è più importante:** i candidati si aspettano reattività, chiarezza, feedback e molti confrontano il marchio del proprio datore di lavoro con quello di altri.
- **Pregiudizi, equità e trasparenza**: con una maggiore consapevolezza dei pregiudizi, le aziende devono guardarsi dall'eliminazione ingiusta, soprattutto quando sono coinvolti algoritmi.

Un modello ibrido combina:

- AI per scalabilità, velocità, approfondimenti basati sui dati, automazione di attività ripetitive, analisi predittiva.
- eLearning / Sistemi di apprendimento per valutare il potenziale di apprendimento, formare, inserire e promuovere lo sviluppo continuo.
- Reclutatori umani per le sfumature: intelligenza emotiva, compatibilità culturale, competenze trasversali, valori, fiducia, interazioni interpersonali.

Se progettato con cura, questo equilibrio migliora i risultati delle assunzioni, accelera i tempi di assunzione, aumenta la soddisfazione dei candidati e favorisce la fidelizzazione e la crescita a lungo termine.

Come l'IA e l'eLearning interagiscono nel modello di reclutamento ibrido

Ecco come le parti possono integrarsi:

- **Selezione automatizzata e abbinamento delle competenze:** gli strumenti di IA analizzano i curriculum o le candidature, estraggono le competenze chiave, individuano il potenziale e utilizzano persino valutazioni basate sul comportamento o sul gioco per testare la capacità di risolvere i problemi o l'adattabilità.
- **Coinvolgimento e comunicazione dei candidati:** chatbot, IA conversazionale e pianificazione automatizzata riducono gli attriti. I candidati ricevono risposte tempestive, aggiornamenti, promemoria, ecc.
- **Percorsi di apprendimento personalizzati:** per i candidati che non soddisfano ancora tutti i criteri, i moduli di eLearning possono aiutare a colmare le lacune, prima dell'assunzione o nelle prime fasi dell'inserimento.
- **Feedback e crescita continui:** dopo l'assunzione, le piattaforme di apprendimento consentono di migliorare le competenze, valutare i progressi e allinearsi agli obiettivi aziendali.
- **Il fattore umano nel processo di valutazione, valori, adattamento alla cultura, empatia**: colloqui, tutoraggio, valutazioni culturali. Gli esseri umani monitorano gli strumenti di IA per garantirne l'equità e la pertinenza.

Le aziende che usano il modello ibrido per il recruiting

Ci sono diversi modi in cui le aziende combinano IA ed eLearning per il proprio processo di recruiting a seconda delle proprie esigenze. Per comprendere meglio i vantaggi, di seguito vediamo alcuni casi reali di aziende che usano il modello ibrido.

1. Ci sono aziende, specialmente quelle che hanno decine di migliaia di dipendenti e altrettanti candidati, che usano un processo di recruiting in più fasi che combina IA, giochi/simulazioni e colloqui video. In queste aziende il processo di assunzione è basato sull'intelligenza artificiale con un concetto rivoluzionario che applica tecnologie avanzate all'automazione, all'analisi e al miglioramento del processo di assunzione. I candidati giocano a giochi online per testare caratteristiche quali la capacità di risolvere problemi e l'intelligenza sociale; quindi, rispondono tramite video prima dei colloqui con gli intervistatori umani.

- Ciò ha ridotto i tempi di assunzione del 75% e per alcune posizioni addirittura del 90%
- Ha fatto risparmiare all'azienda oltre un milione di euro le spese di recruiting aziendale
- L'attenzione dei sistemi di IA alle caratteristiche cognitive e comportamentali ha ridotto la dipendenza dai curriculum e dalle credenziali tradizionali, con un conseguente aumento del 16% della diversità della forza lavoro.
- Le piattaforme di IA riducono il vasto bacino di candidati (ad esempio, da 45.000 candidati a 300 finalisti), ottenendo un tasso di offerta superiore del 25% e un tasso di accettazione dell'82%.

2. Altre aziende, di fronte al problema di identificare i giusti candidati, un elevato turnover del personale e alla mancanza di diversità dei candidati si sono affidate a sistemi di IA per:

- Effettuare analisi avanzate ed elaborazione del linguaggio naturale per analizzare i curriculum, valutare le competenze e abbinare i candidati alle descrizioni dei lavori senza fare affidamento su indicatori tradizionali come la classifica delle università o i precedenti datori di lavoro.
- Segnalare il linguaggio potenzialmente discriminatorio negli annunci di lavoro e ha raccomandato modifiche per attirare una gamma più ampia di candidati.
- Ha utilizzato chatbot basati sull'intelligenza artificiale per migliorare l'interazione con i candidati e mantenere il loro coinvolgimento durante tutto il processo di candidatura.

L'adozione di un modello ibrido ha contribuito a:

- Aumentare la diversità nelle liste dei candidati selezionati del 15%, portando a un processo di assunzione più equilibrato e inclusivo.
- L'azienda ha notato un significativo miglioramento nell'accuratezza dell'abbinamento tra candidati e posti di lavoro, che ha migliorato le prestazioni e la fidelizzazione dei nuovi assunti.
- I team delle risorse umane hanno avuto accesso a informazioni aggiornate che hanno supportato scelte di assunzione più strategiche e ridotto i tempi di assunzione del 40%.

Come progettare una strategia di reclutamento ibrida

Ecco alcuni passaggi che le aziende possono intraprendere (o stanno già utilizzando) per costruire questo modello ibrido:

- **Verificare i flussi di lavoro di reclutamento esistenti.** Identificare ciò che è ripetitivo, ciò che è lento, ciò che causa l'abbandono dei candidati. Quali parti delle attività svolte dagli esseri umani potrebbero essere automatizzate?
- **Selezionare strumenti di IA con garanzie etiche** Valutare gli strumenti non solo in base alle prestazioni (velocità, precisione), ma anche alla trasparenza e all'equità. Includere verifiche sui pregiudizi, considerare la privacy, garantire la conformità legale.
- **Integrare l'apprendimento/la valutazione sin dalle prime fasi.** Utilizzare valutazioni pre-assunzione o moduli di formazione per misurare non solo ciò che i candidati hanno, ma anche ciò che possono diventare. Offrire materiale preparatorio opzionale.
- **Mantenere gli esseri umani nelle interazioni critiche.** La fase del colloquio, l'allineamento culturale, il tutoraggio, il feedback: tutti tipi di interazioni in cui la sensibilità umana è essenziale.
- **Misurare i risultati.** Monitorate metriche come il tempo di assunzione, il costo per assunzione, la qualità dell'assunzione (prestazioni, fidelizzazione), la soddisfazione dei candidati, la diversità. Utilizzate i dati per adeguare i modelli di IA, i percorsi di apprendimento, i punti di contatto umani.
- **Combinare employer branding, esperienza dei candidati e cultura dell'apprendimento.** Promuovi l'idea che lavorare nella tua azienda non è solo un lavoro, ma un luogo di crescita: questo attira candidati che apprezzano lo sviluppo, favorisce la fidelizzazione e si allinea ai valori del reclutamento ibrido.

Verso un percorso di crescita continua

Il reclutamento tradizionale spesso termina una volta firmato il contratto: i candidati vengono selezionati, assunti e poi affidati ai manager o alle risorse umane per l'inserimento in azienda. Nel modello ibrido, invece, il reclutamento non è più un punto finale, ma l'inizio di un percorso di crescita continua. Questo approccio riflette la realtà dell'ambiente di lavoro odierno, in cui ruoli, tecnologie e competenze evolvono rapidamente.

1. Formazione e sviluppo pre-assunzione

Le aziende lungimiranti offrono sempre più spesso ai candidati l'accesso a risorse formative anche prima dell'assunzione. Ad esempio, alcune aziende condividono brevi moduli online o micro-corsi che aiutano i candidati a colmare le lacune di conoscenza emerse durante il processo di selezione. Questo non solo migliora la qualità delle assunzioni, ma segnala anche ai candidati che l'azienda valorizza lo sviluppo e l'inclusività. Anziché rifiutare un candidato promettente per la mancanza di una competenza specifica, i reclutatori possono ora dire: "Ecco un corso per colmare questa lacuna, poi ne riparleremo".

2. L'onboarding come estensione del reclutamento

L'onboarding nel modello ibrido va oltre le pratiche amministrative. Con il supporto di piattaforme di eLearning basate sull'intelligenza artificiale, i nuovi assunti vengono immediatamente inseriti in percorsi di apprendimento personalizzati in linea con il loro ruolo, le loro aspirazioni di carriera e le esigenze future dell'azienda. Ciò riduce il tipico periodo di adattamento, aumenta la fiducia e accelera la produttività. È importante sottolineare che rafforza anche il legame emotivo del candidato con l'azienda, poiché si sente coinvolto fin dal primo giorno.

3. Mobilità interna e percorsi di carriera

Il percorso di recruitment e formazione non si ferma dopo i primi mesi. I sistemi di gestione dei dipendenti basati sull'intelligenza artificiale aiutano il personale a scoprire nuovi ruoli e opportunità di crescita all'interno della stessa azienda. Quindi, invece di cercare opportunità altrove, i dipendenti possono tenere costantemente sott'occhio nuovi possibili percorsi di carriera, ricevere consigli di apprendimento personalizzati e candidarsi. Ciò rafforza la fidelizzazione e riduce i costi di turnover, rendendo l'azienda più resistente alla carenza di dipendenti qualificati.

4. Feedback loop e miglioramento continuo

Uno dei punti di forza del modello ibrido è la sua capacità di creare feedback loop basati sui dati. Monitorando le prestazioni dei nuovi assunti, i moduli di formazione più efficaci e le lacune nelle competenze, le aziende possono perfezionare continuamente sia le loro strategie di assunzione che le loro offerte formative. I team delle risorse umane ottengono informazioni utili, garantendo che il prossimo ciclo di assunzioni sia ancora più in linea con le esigenze dell'azienda.

5. L'elemento umano in tutto il processo

Sebbene la tecnologia sia alla base di questo percorso continuo, gli esseri umani rimangono al centro. Mentori, manager e reclutatori svolgono un ruolo fondamentale nell'interpretare i progressi nell'apprendimento, offrire incoraggiamento e aiutare le persone ad allineare le loro aspirazioni di carriera agli obiettivi aziendali. Le conversazioni umane aggiungono un contesto e sfumature che nessun algoritmo può fornire, ad esempio identificando quando un dipendente è pronto per assumere un ruolo di leadership o quando le circostanze personali potrebbero influenzare l'apprendimento e le prestazioni.

In sostanza, il percorso di crescita continua ridefinisce il reclutamento come il punto di partenza di una relazione a lungo termine tra dipendente e datore di lavoro. Combinando intelligenza artificiale, eLearning e guida umana, le aziende si allontanano dalle soluzioni di assunzione a breve termine per costruire una forza lavoro adattabile, motivata e fedele, adatta alle sfide del futuro.