

COME TROVARE IL CANDIDATO GIUSTO CON L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE



inda



COSA SI INTENDE PER INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Riprendendo la definizione formulata da Marco Somalvico nel 1987, quando si parla di Intelligenza Artificiale (IA) si intende

"quella disciplina, appartenente all'informatica, che studia i fondamenti teorici, le metodologie e le tecniche che consentono di progettare sistemi hardware e sistemi di programmi software capaci di fornire all'elaboratore elettronico prestazioni che, a un osservatore comune, sembrerebbero essere di pertinenza esclusiva dell'intelligenza umana".

L'intelligenza artificiale non sostituisce l'intelligenza umana. Tramite tecnologie e algoritmi specifici, ne emula il funzionamento, lasciando che alcune attività vengano svolte in maniera automatica dalle macchine.

Sebbene la diffusione di sistemi di IA sia abbastanza recente, la sua storia lo è un po' meno di quello che si possa pensare. Nel 1950, Alan Turing fece un primo passo in questa direzione ponendosi la domanda "Can machines think?".

Da allora, l'IA ha avuto una rapida e continua crescita che si è rafforzata nel nuovo millennio. I ritmi incalzanti del progresso tecnologico hanno favorito il potenziamento dei sistemi di **Deep Learning** e **Machine Learning**, **Natural Language Processing (NLP)**, ecc. Questo ha fatto sì che, al giorno d'oggi, si ricorra all'intelligenza artificiale in molti aspetti della nostra vita quotidiana: dalle comunicazioni con i nostri smartphone alla gestione dei processi di recruiting.

L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE NEL RECRUITING

L'introduzione dell'intelligenza artificiale nei processi di recruiting è in grado di **supportare il team HR** con determinate funzionalità tese a **migliorare le performance** della gestione dei processi di selezione. Queste possono essere già disponibili all'interno di un recruiting software/Applicant Tracking System (ATS) o facilmente integrabili in software terzi tramite API (come nel caso di Inda). L'IA consente:

01 L'automatizzazione delle attività e un effetto time-saving

Rende automatiche alcune funzioni che, quando sono svolte in maniera manuale e ripetitiva, richiedono una grande quantità di tempo. L'automatizzazione delle principali attività di recruiting consente al recruiter di avere **più tempo e più energie** da dedicare ad altre attività che invece richiedono indiscutibilmente un approccio più "umano". Questo aspetto è fondamentale: l'intelligenza artificiale accompagna e **supporta il recruiter** e non lo sostituisce.

02 Selezione più oggettiva

Quello del recruiting è essenzialmente un'attività svolta dalle persone e, in quanto tale, può essere condizionata dalla loro soggettività. Sebbene l'IA non possa garantire l'oggettività al 100% (dato che la decisione finale sul processo spetta sempre al recruiter), contribuisce a limitare l'influenza dei **bias cognitivi** durante la selezione e fornisce strumenti utili per **concentrarsi maggiormente sulle competenze dei candidati**.

03 Cura della Candidate Experience

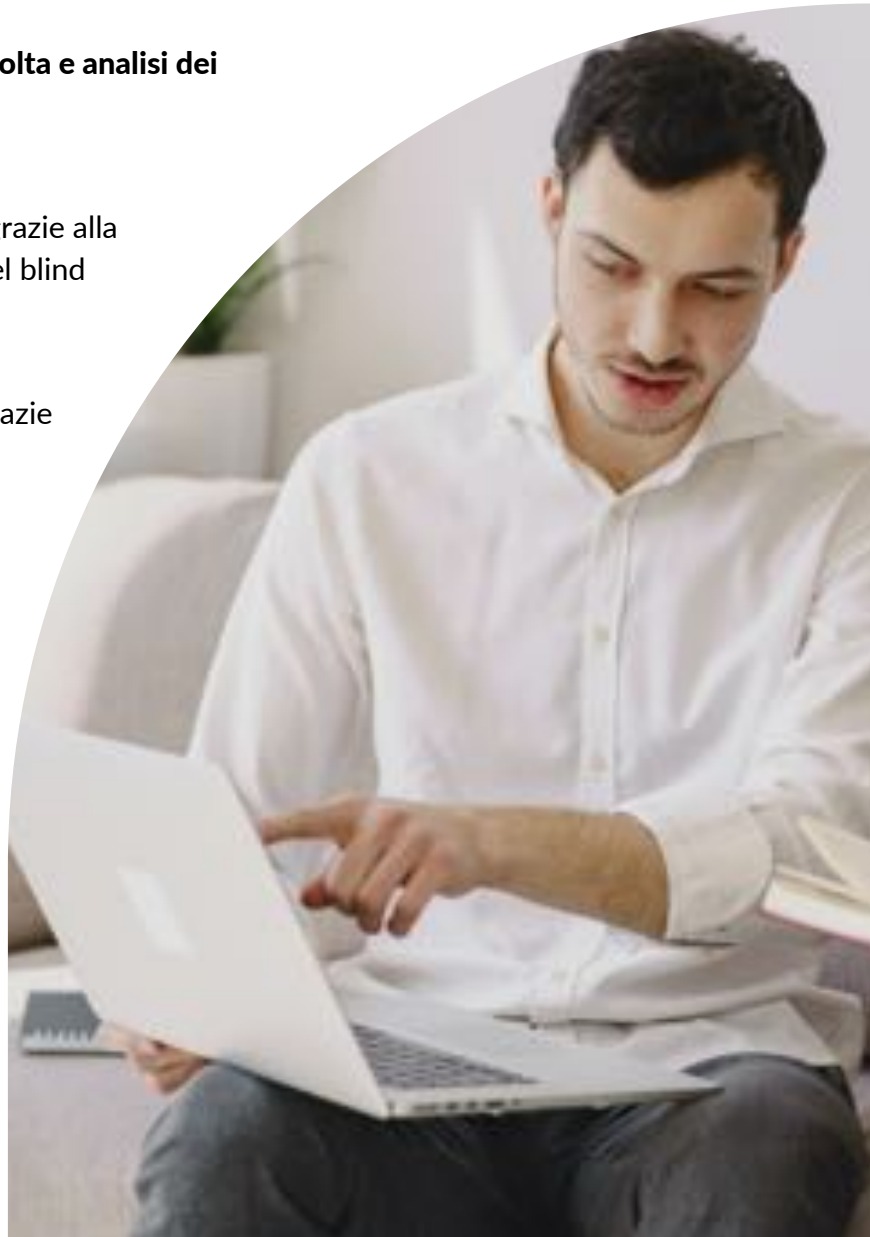
Contribuisce a rendere migliore l'esperienza del candidato durante la fase di application. I **processi** risultano **più fluidi ed efficaci** sin dall'inizio del Candidate Journey: dalla compilazione automatica di form di candidatura, alle comunicazioni istantanee con i chatbot, fino alla trasparenza della selezione grazie a sistemi di Job Matching.

I VANTAGGI DELL'IA

I vantaggi che l'Intelligenza artificiale può portare al recruiting sono molteplici e, in generale, seguono due dei percorsi principali sui quali opera l'IA: la **capacità di identificare e risolvere problemi** e quella di **migliorarsi tramite l'autoapprendimento**.

I principali vantaggi sono:

- ✓ **selezione** dei CV più accurata
- ✓ decisioni maggiormente guidate dalla **raccolta e analisi dei dati** a disposizione
- ✓ aumento della **diversità** e dell'**inclusione** grazie alla sensibile **riduzione di bias**, nel contesto del blind recruiting
- ✓ riduzione di attività ripetitive e manuali grazie all'**automatizzazione**
- ✓ **estrazione** e **analisi** di dati e di informazioni strutturate presenti nel CV
- ✓ possibilità di individuare il miglior **matching dei candidati** con l'annuncio e viceversa
- ✓ capacità di effettuare un'**analisi predittiva** delle performance del candidato
- ✓ più **tempo** da dedicare ad attività creative e strategiche





L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE DI INDA...

Inda (INtelligent Data Analysis) è una tecnologia proprietaria di intelligenza artificiale per l'**analisi e l'interpretazione dei dati** specializzata nel recruiting e nella Talent Acquisition. Utilizzando algoritmi di **Deep Learning** e **Natural Language Processing (NLP)**, Inda aiuta i recruiter a **trovare il candidato giusto** e, allo stesso tempo, a potenziare il processo di ricerca e selezione rendendolo **più veloce ed efficace**.

Le sue numerose funzionalità la rendono una tecnologia capace di adattarsi a diversi ambiti professionali, dal mondo HR a quello burocratico e amministrativo. E' ideale per **aziende, Agenzie per il Lavoro, società di Ricerca e Selezione, Job Board e Software Provider**.

Inda **si integra facilmente in qualsiasi software** gestionale o ATS (come In-recruiting) e a software preesistenti grazie all'utilizzo delle opportune **API** (Application Programming Interface).

Per saperne di più, consulta la documentazione API disponibile sul sito: <https://inda.ai/it/api/>

...PER OGNI ESIGENZA DI RECRUITING

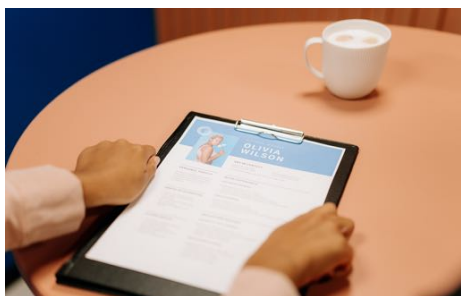
In che modo l'intelligenza artificiale di Inda può aiutarti a trovare il candidato giusto?

Ecco qualche **suggerimento pratico su come ottenere il massimo dalle funzionalità di Inda** a seconda delle tue esigenze:



Vuoi semplificare il processo di registrazione dei candidati?

La **compilazione automatica del form** di candidatura rende più facile e veloce il processo di registrazione ad un annuncio. E' sufficiente richiedere al candidato l'upload del CV per consentire l'**autocompletamento del form** e migliorare l'esperienza di candidatura.



Vuoi accelerare l'estrazione e l'archiviazione dei dati dai CV?

Partendo da un file CV, Inda può **estrarre i dati non strutturati** del candidato e **convertirli in informazioni strutturate** da archivarle nel database. L'operazione di **Resume/CV Parsing** può avvenire su documenti di tipo testuale o immagine e consente l'import dei dati distinguendo layout, struttura e sezioni delle diverse tipologie di CV.



Vuoi condividere CV anonimi con colleghi e clienti?

L'**anonimizzazione del CV** consente di generare in tempo reale una copia anonimizzata del CV del candidato da condividere con i propri colleghi o con i clienti. Oscurando i dati che possono far insorgere bias, il CV anonimo aiuta a rendere **più oggettiva la selezione** e a concentrarsi sulle reali competenze del candidato.



Vuoi perfezionare la scrittura del tuo annuncio con skills e job titles?

Con il **suggerimento di Skills e Job Titles** (anche della **classificazione ESCO***), puoi migliorare la scrittura di un annuncio o scoprire nuovi termini da utilizzare durante le ricerche. Con il **mapping** puoi associare le competenze e professioni a quelle riconosciute dalle classificazioni nazionali e internazionali.

*ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) è una classificazione europea di competenze, abilità, qualifiche e occupazioni

...PER OGNI ESIGENZA DI RECRUITING



Vuoi rendere più efficace la ricerca dei candidati?

La **ricerca semantica** ti permette di **trovare i candidati più in linea** con la tua ricerca. Per rendere il processo **più preciso e veloce** rispetto ai metodi di ricerca tradizionali, puoi utilizzare keyword e sinonimi così da visualizzare tutti i CV semanticamente vicini alla parola chiave utilizzata anche in assenza di corrispondenze esatte.



Vuoi individuare subito i candidati più qualificati?

Inda mette in evidenza i candidati più qualificati emersi dalla ricerca assegnando **un punteggio ai profili** ed effettuando un **ranking** delle candidature. Lo **score semantico** attribuito ad ogni profilo evidenzia la sua corrispondenza ai parametri utilizzati durante la ricerca semantica.



Vuoi trovare il candidato più giusto per il tuo annuncio?

Il **Job Matching** permette di individuare la **migliore corrispondenza** tra **annuncio di lavoro** e **candidato** e viceversa. Inoltre, aiuta a comunicare ai candidati la disponibilità di annunci più in linea con le loro competenze con l'effetto di ottenere candidature più qualificate in risposta agli annunci.



Vuoi valutare altri profili per i tuoi annunci?

Dopo aver individuato un profilo idoneo per la posizione ricercata, puoi valutarne altri, consultando una lista di **candidati simili** che Inda ti propone sulla base dell'**affinità con i parametri della tua ricerca**. Questi candidati possono essere tenuti in considerazione anche per ricerche simili future.



OLTRE IL RECRUITING: IL PARSING DOCUMENTALE

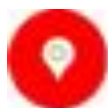
Le applicazioni dell'intelligenza artificiale di Inda si estendono anche ad altri settori oltre a quello HR e del recruiting.

In **ambito amministrativo** e burocratico, il sistema di parsing può funzionare in maniera generalizzata. Il **parsing documentale** consente quindi di **riconoscere e analizzare documenti generici e/o fiscali ed estrarre e raccogliere informazioni/dati strutturati**.

Il parsing documentale si può applicare a:

- File pdf, excel, cvs, word e altro;
- Fatture, ricevute e moduli d'ordine;
- Contratti e buste paga;
- Estratto conto;
- Listino prezzi;
- Analisi e tabelle;
- DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva);
- DURF (Documento Unico di Regolarità Fiscale);
- Visura camerale;
- Carta d'identità.

CONTATTI



Via Amedeo Avogadro, 20 - 10121 Torino



sales@interviewweb.it



<https://inda.ai/it/>



+39 011 5862407

