

Nuove tecnologie e Studio digitale

Intelligenza Artificiale e Bias nei processi di selezione: opportunità e sfide per gli studi professionali

di **Giulia Maria Picchi** - Senior partner Marketude

Seminario di specializzazione

Come scrivere atti persuasivi con il supporto di ChatGPT e altri LLM

Scopri di più

Ho letto di recente che la Borsa di Hong Kong (HKEX), sotto la guida della CEO Bonnie Y. Chan, ha intrapreso misure significative per promuovere la diversità di genere nei consigli di amministrazione delle società quotate.

Nel 2022, HKEX infatti ha introdotto una norma che vieta i consigli di amministrazione composti da un solo genere, concedendo alle aziende tempo fino alla fine del 2024 per conformarsi. "Non credo che sia necessario discutere i vantaggi di avere diversità nei consigli di amministrazione. È importante perché previene il *groupthink*," ha affermato Chan.

All'epoca dell'introduzione della norma, circa 800 delle 2.600 società quotate a Hong Kong avevano consigli di amministrazione composti da un solo genere. Da allora, il numero di queste società è diminuito significativamente. A giugno 2024, la percentuale di società quotate a Hong Kong con almeno una donna nel consiglio di amministrazione è salita all'84%, rispetto al 70% del 2021 e la percentuale di donne nei consigli di amministrazione è aumentata dal 16,1% nel 2022 al 20,1% nel 2024.

Questa notizia mi ha fatto riflettere sul fatto che se già è necessario "usare un po' la frusta," nelle parole di Chan, per far cambiare le cose e consentire alle donne di arrivare ai vertici, forse è altrettanto necessario assicurarsi che i processi di selezione siano il più possibile bilanciati ed equi fin dagli esordi della carriera, altrimenti il rischio non è tanto quello di inserire donne non sufficientemente preparate (altro stereotipo da abbattere) nei board quanto piuttosto quello di non trovarne abbastanza di più che preparate.

Se il focus quindi si sposta sui processi di recruiting, non si può non considerare anche quanto l'intelligenza artificiale (AI) stia trasformando il mondo del lavoro, offrendo strumenti sempre più avanzati per ottimizzare i processi di selezione e reclutamento. Tuttavia, l'adozione di tecnologie basate su algoritmi solleva questioni cruciali legate ai bias impliciti che possono influenzare negativamente le decisioni aziendali, in particolare negli studi professionali, dove la competizione per attrarre e trattenere i migliori talenti è oggi un problema all'ordine del



giorno.

Affrontare questi bias non è solo una questione etica, ma rappresenta un'opportunità strategica per garantire equità, diversità e inclusione nei team.

[CONTINUA A LEGGERE](#)

Seminario di specializzazione

Come scrivere atti persuasivi con il supporto di ChatGPT e altri LLM

Scopri di più