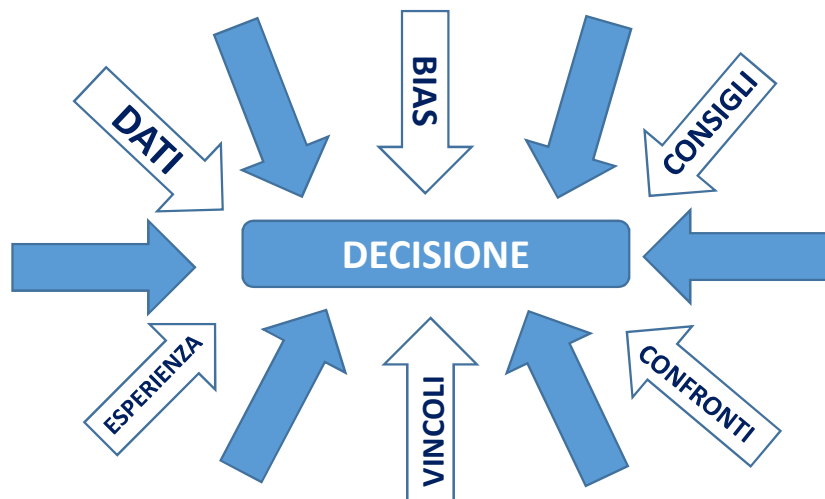


SELEZIONE E PRE-GIUDIZIO

Una ricerca e alcuni spunti di riflessione

- Anna Abbate
- Martina Busdraghi
- Matteo Cocciardo
- Veronica De Filippis
- Alice Ferri
- Francesca Lombardo
- Davide Manera
- Clara Rocca
- Renata Tebaldi

Perché siamo così superficiali nel prendere le decisioni?

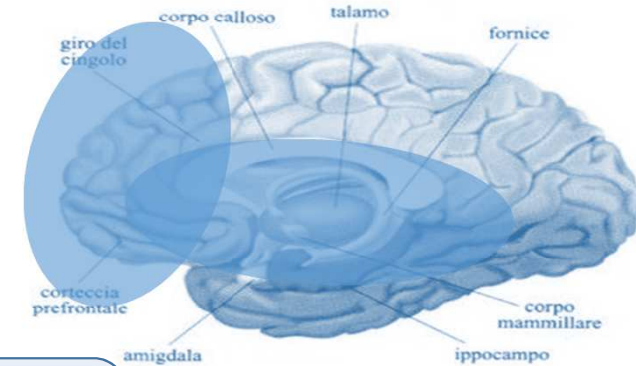


Necessità di semplificare il
processo decisionale

**STRATEGIE
EURISTICHE
SCORCIATOIE
METODI**

Perché è ADATTATIVO!

Dove prendiamo le decisioni?



DOVE

1

SISTEMA LIMBICO
inconscio



2

CORTECCIA PREFRONTALE
conscia



Valutazione istantanea
(buono/cattivo)



Comportamento

EFFETTO

GIUDIZI

IMPLICITI

acquisiti durante il processo di
socializzazione infantile.
Automatici.
Veloci

ESPLICITI

acquisiti in modo lento, consapevole,
intenzionale. Basati sulla riflessione.

Che cos'è la selezione?

La selezione del personale è un processo di presa di decisione e, come tale, viene influenzato da tutte le strategie e distorsioni che riguardano ogni altro tipo di processo decisionale.



...e il processo decisionale dei selezionatori?

<https://implicit.harvard.edu/implicit/italy/>

Prova un Test	Descrizione	Score
Razza	Razza (IAT Bianchi - Neri). Questo IAT richiede l'abilità di distinguere volti di origine Europea od Africana. Ha indicato che la maggior parte degli Americani hanno una preferenza automatica per i bianchi rispetto ai neri.	10/11
Colore della pelle	Colore della pelle (IAT Pelle Chiara - Pelle Scura). Questo IAT richiede di classificare volti dalla pelle chiara e scura. Rivela spesso una preferenza automatica per la pelle chiara piuttosto che scura.	
Genere	Genere (IAT Genere - Scienza). Questo IAT spesso rivela un collegamento tra l'arte e le donne e, contemporaneamente, tra le scienze e l'uomo.	
Disabilità	Disabilità (IAT Normodotati-Disabili). Questo IAT richiede l'abilità di riconoscere i simboli che rappresentano le persone normodotate e disabili.	7/11
Nazionalità	Nazioni (IAT Italia - Stati Uniti). Questo IAT richiede l'abilità di riconoscere fotografie di leader od altri simboli nazionali. I risultati ottenuti con questo test forniscono un nuovo modo di valutare il nazionalismo.	
Sessualità	Sessualità (IAT Omo - Etero). Questo IAT richiede l'abilità di distinguere parole e simboli che rappresentano persone gay e persone eterosessuali. Rivela spesso una preferenza automatica per gli eterosessuali rispetto alle persone gay.	8/11
Peso	Peso (IAT Magri - Grassi). Questo IAT richiede l'abilità di distinguere volti di persone obese e volti di persone magre. Rivela spesso una preferenza automatica per i magri rispetto ai grassi.	
Età	Età (IAT Giovani - Anziani). Questo IAT richiede l'abilità di distinguere volti di persone giovani ed anziane. Questo test ha spesso indicato che gli Americani hanno preferenze automatiche per i giovani piuttosto che per gli anziani.	9/11

PRE-GIUDIZI

Intervengono in modo automatico prima che elaboriamo la strategia d'azione

IMPLICITI

Anche se ci chiedono quali sono i nostri pregiudizi, non emergono

INCONSAPEVOLI

Non essendo consapevoli di averli, sono tanto più pericolosi perché non conosciuti

Dati tratti dalla tesi "Le neuroscienze organizzative e l'IAT come strumento nel colloquio di selezione" di V. De Filippis

Come possiamo gestire i nostri pre-giudizi?

CONSAPEVOLEZZA

Essere consapevoli di avere un pregiudizio o di poter essere influenzati dai bias decisionali ci consente di porre maggiore attenzione alle nostre strategie decisionali

DIVERSITY

A partire dall'infanzia, si tende a preferire ciò che più percepiamo come somigliante: avere la possibilità di incontrare la diversità e la varietà ci permette di non fossilizzarci su un solo modo di interpretare (positivamente) la realtà

RINFORZO

Non bisogna sopprimere gli aspetti negativi di ciò che sappiamo essere influenzato dal nostro pre-giudizio, ma mettere in evidenza gli aspetti positivi

STRATEGIE

Decisionali: organizzare il processo di scelta in modo da compensare eventuali pre-giudizi
Organizzative: lavorare con qualcuno che abbia quelle caratteristiche fonte di pre-giudizio

Grazie per l'attenzione

<http://www.hrmind.it/>