la Repubblica

Quotidiano

Data 08-04-2015
Pagina 35
Foglio 1 / 2

Crolla il mito del curriculum ecco come assume Google

DAL NOSTRO CORRISPONDENTE
FEDERICO RAMPINI

NEW YORK

NEL mondo intero due milioni di giovani ogni anno coltivano lo stesso sogno: essere assunti da Google. Solo poche migliaia ce la faranno. Questa élite sarà ben ricompensata: da anni Google è prima in classifica tra i "migliori datori di lavoro negli Stati Uniti". E non solo per la mensa gratis, gli orari flessibili, la ricarica delle auto elettriche a sue spese, o i campi di beach-volley. Ora Google spiega la ricetta segreta per entrare nel suo Giardino dell'Eden. Non perdete troppo tempo col vostro curriculum vitae: non è così importante aver studiato in una super-facoltà. Non conta dove avete fatto uno stage o qual è stata la vostra precedente esperienza di lavoro. Non allenatevi troppo per il fatidico colloquio, che sarà molto diverso dalle vostre aspettative. Sarete messi alla prova, con un test "reale", una simulazione del lavoro che vi attende. È proprio il capo del personale di Google a rivelare questi segreti. Laszlo Bock li ha affidati ad un manuale, *Work Rules!*, che è appena uscito in America e ha già come pubblico potenziale quei due milioni di aspiranti. Lui, nato nella Romania comunista di Nicolae Ceausescu, naturalmente non si fa chiamare capo del personale. Neppure "direttore delle relazioni umane" come si usa in qualsiasi altra azienda. Google deve sempre distinguersi e così Bock viene definito il direttore delle *People Operations*, letteralmente le operazioni che hanno a che fare con le persone. Prima di arrivare ai consigli pratici per i candidati all'assunzione, lui ci tiene a ricordare quanto il successo di Google sia legato alla qualità delle persone. E dunque all'attenzione maniacale nello studiare i sistemi di selezione all'ingresso.

Bock entrò a far parte della squadra di Sergey Brin e Larry Page quando Google era "solo" un motore di ricerca, nel 2006, e aveva 6mila dipendenti. Oggi ne ha più di 50mila, sparsi nel mondo intero. Una crescita esponenziale, che andava governata con metodi rivoluzionari. La qualità dei 44mila assunti sotto la guida di Bock è anche il frutto di questo terremoto interno che ha sconvolto le vecchie regole. Un punto fermo: i criteri per entrare a far parte della squadra di Googleplex (il nome del campus-quartier generale, a Mountain View nella Silicon Valley) sono terribilmente esigenti. In confronto è più facile passare l'esame di ammissione ad Harvard o a Stanford, Università che scartano il 95% dei candidati e vengono ormai equiparate a una lotteria. Tra le massime che riassumono l'alto livello di esigenze fissato a Googleplex: "Assumi solo chi è più bravo di te". Se un top manager sta cercando un assistente, deve essere qualcuno che sa organizzare la sua agenda e i suoi impegni in modo molto più efficiente di quanto faccia lo stesso capo. Niente più outsourcing nel reclutamento: da molti anni Google non ricorre più ai siti specializzati come Monster.com né ai cacciatori di teste. Non si fida: sia perché quei professionisti usano metodi standard per tutte le aziende, sia per la loro tendenza a selezionare degli specialisti. Google, al contrario, preferisce i "generalisti", dalla mente aperta, flessibili e versatili, capaci di imboccare percorsi imprevisti, dunque di innovare. Per un'azienda che riceve due milioni di candidature all'anno, Google investe una quantità sorprendentemente elevata del suo tempo "umano" a esaminare i potenziali assunti. «Non affidiamo mai i test ad un solo esaminatore, che potrebbe essere influenzato dai suoi pregiudizi e stati d'animo». Intere squadre di dipendenti di Google si alternano nell'esaminare i candidati. Più dei colloqui tradizionali, vengono create delle situazioni di lavoro, e lì si vede concretamente come il candidato reagisce: per esempio come sa gestire l'ira di un utente insoddisfatto. In media questo processo di selezione dura sei settimane, coinvolge il capo del futuro dipendente, i suoi colleghi e sottoposti, un comitato delle assunzioni, e non di rado l'ultima parola spetta a Larry Page in persona, il *chief executive*.

Un'opera di fiction "bene informata", aveva svelato in parte questi metodi. Lo scrittore di San Francisco Dave Eggers nel suo romanzo *Il cerchio* descrive in modo accurato l'atmosfera del campus di Google e il percorso a ostacoli che attende i candidati all'assunzione. La qualità più ricercata è "l'abilità cognitiva", misurata in situazioni concrete. I migliori neo-assunti? «Sono quelli che non cercano neppure un lavoro», spiega Bock, che va a stanare talenti che non sono affatto sul mercato, spesso imprenditori di se stessi, creatori di start-up. È arrivato a creargli una sede di lavoro apposta: nella cittadina danese di Aarhus, dopo aver scoperto che c'erano ingegneri eccezionali, Google ha aperto un ufficio solo per loro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Non contano gli studi o gli stage I candidati vengono messi alla prova con "test reali": situazioni di lavoro concrete

A rivelare i segreti di Mountain View è Laszlo Bock, direttore delle "people operations"

Si cercano professionisti "generalisti", dalla mente aperta, flessibili, versatili e capaci di innovare

Codice abbonamento: 110538

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

la Repubblica

Quotidiano

Data 08-04-2015
Pagina 35
Foglio 2 / 2

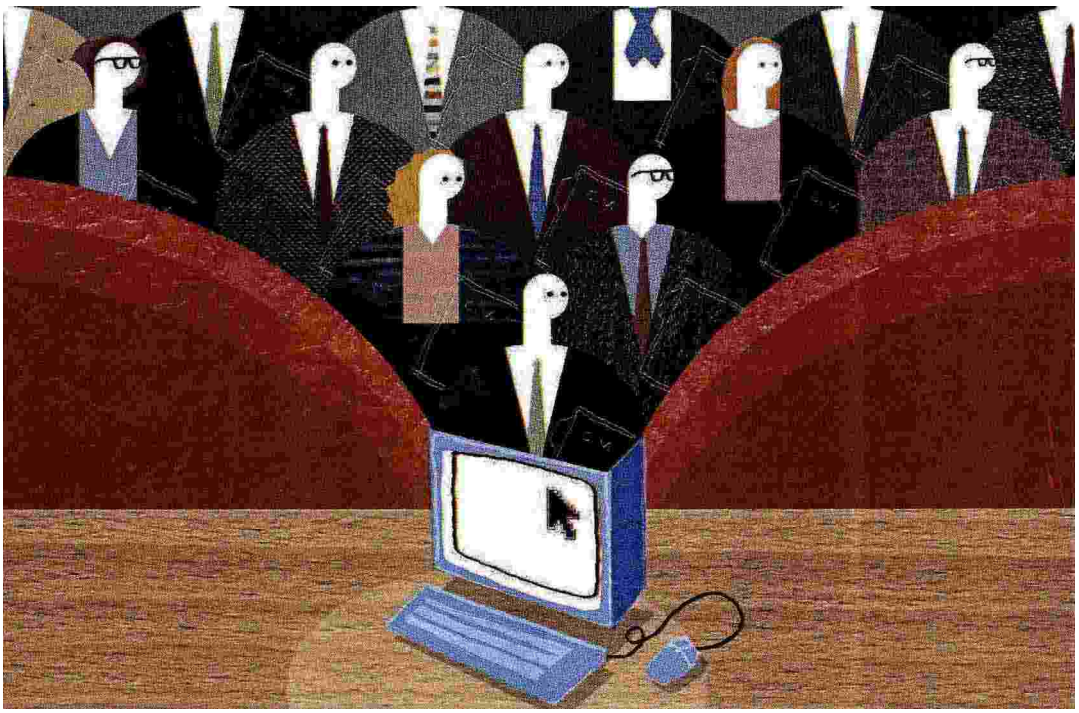
LA SCHEDA

IL LIBRO
Laszlo Bock, capo delle risorse umane di Google, racconta in "Rules Works!" come scegliere i lavoratori migliori

LE SIMULAZIONI
Vengono create delle situazioni di lavoro per vedere come il candidato reagisce: per esempio all'ira di un utente

I SELEZIONATORI
La selezione non viene mai affidata a un singolo ma a intere squadre di dipendenti di Google che si alternano

IL PIÙ BRAVO
La regola aurea è assumere "solo chi è più bravo di te". Chi ha buone performance trascina i colleghi



Codice abbonamento: 110538

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.