

In 1998, a study was done that found that previous work experience is actually one of the weakest indicators of future job success. So why do we still rely on it as the primary tool when it comes to hiring?

It makes no sense.

What does make sense is aggressively innovating on hiring practices, and that's what a number of companies are doing, including Tesla, Accenture, LinkedIn, and more.

Those companies are tossing out résumés wholesale, and instead relying on neuroscience-based A.I.-powered technology to determine whether a candidate is a fit and how likely they are to succeed.

In the case of Tesla, Accenture, and LinkedIn, they do this by working with Pymetrics, a company that has distilled what used to be a four-hour, academic process of evaluating a person's cognitive and emotional capabilities into a 30-minute game-playing scenario.

Basically, candidates complete brain tasks (like puzzles or quizzes), the results of which A.I. parses to come up with measurements of things like the person's problem-solving skills, ability to multitask, and level of altruism.

The reason this is so brilliant is that the results are delivered in the following format: how likely the candidate is to succeed in this role when measured against your company's own top employees. In other words, it helps you compare the candidate's metrics to those of your top performers -- which is presumably what you want to hire more of.

You don't have to use Pymetrics, either. Tech startup founders like Pat Murray prioritize enthusiasm and determination over previous experience when hiring. A young innovator in a somewhat lethargic industry (parking), he knows he needs people on his team who are ready to shake things up now, regardless of where they've come from:

"It doesn't matter what someone did before they got here," Murray says. "When we hire, what we're looking for is that unmistakable mix of drive and talent. But if we were to rank one, we'd pick drive every time. Someone who's hungry is someone who's going to do whatever it takes to excel ... and that's invaluable."

The operative word there: hungry. (Not: went to "Stanford.")

Other CEOs, like Justin Yoshimura of CSC Generation, are coming up with their own algorithms to determine fit (similar to Pymetrics). Again, they have nothing to do with past experience, and everything to do with hunger.

Em 1998, foi feito um estudo que descobriu que a experiência de trabalho anterior é, na verdade, um dos indicadores mais fracos do sucesso no trabalho futuro. Então, por que ainda confiamos nele como a principal ferramenta quando se trata de contratar? Isso não faz sentido. O que faz sentido é inovar agressivamente nas práticas de contratação, e é isso o que várias empresas estão fazendo, incluindo Tesla, Accenture, LinkedIn e muito mais. Essas empresas estão descartando o atacado do currículo e, em vez disso, confiam na tecnologia baseada em neurociência baseada em IA para determinar se um candidato é adequado e qual a probabilidade de sucesso. No caso da Tesla, Accenture e LinkedIn, eles fazem isso trabalhando com a Pymetrics, uma empresa que destilou o que costumava ser um processo acadêmico de quatro horas de avaliação das capacidades cognitivas e emocionais de uma pessoa em um jogo de 30 minutos. cenário de jogo. Basicamente, os candidatos completam tarefas cerebrais (como quebra-cabeças ou quizzes), cujos resultados A.I. analisa para fazer medições de coisas como habilidades de resolução de problemas da pessoa, capacidade de multitarefa e nível de altruísmo. A razão pela qual isso é tão brilhante é que os resultados são entregues no seguinte formato: qual é a probabilidade de o candidato ser bem-sucedido nessa função, quando comparado com os principais funcionários da empresa. Em outras palavras, ajuda a comparar as métricas dos candidatos com as de seus melhores desempenhos - o que é presumivelmente o que você quer contratar mais. Você não precisa usar o Pymetrics também. Os fundadores da startup de tecnologia, como Pat Murray, priorizam o entusiasmo e a determinação em relação à experiência anterior ao contratar. Um jovem inovador em uma indústria um pouco letárgica (estacionamento), ele sabe que precisa de pessoas em sua equipe que estão prontas para agitar as coisas agora, independentemente de onde elas vieram: "Não importa o que alguém fez antes de chegar aqui", diz Murray. "Quando contratamos, o que procuramos é essa mistura inconfundível de motivação e talento. Mas se fôssemos classificar um, sempre escolheríamos dirigir. Alguém que está com fome é alguém que vai fazer o que for preciso para se destacar." ... e isso é inestimável ". A palavra operativa: fome. (Não: foi para "Stanford".) Outros CEOs, como Justin Yoshimura, da CSC Generation, estão criando seus próprios algoritmos para determinar o ajuste (semelhante ao Pymetrics). Novamente, eles não têm nada a ver com a experiência passada e tudo a ver com a fome.

Says Yoshimura, "With unemployment at record lows, the competition for top talent has literally never been greater. This has caused large companies to dramatically increase their compensation packages for 'obvious' candidates. As such, we realized we needed to be contrarian in our hiring practices -- finding and empowering the non-obvious candidates."

Here's how CSC does it: Along with creative and critical thinking tests, the interviewer asks a set of questions that is entered into the A.I.-powered algorithm. Such questions include:

What did your parents do for work?
What do you believe about the world that other people don't?
Who paid for your college education?
What has been your biggest failure in life?
Why do you want to join a team where the hours are longer and the pay is lower than a big company's?
While some look like "normal" interview questions, it's worth looking at, for example, the one about college. If you put yourself through college, what does that say about you? Well, a lot. You had to balance school with work, so you learned how to manage your time as a young adult. You probably had to work when other people were partying, which means you know how to delay gratification.

The main thing is this: If you put yourself through college, you had to want it. Bad. Which is indicative of the design of the rest of the questions. They're designed to elicit the answer to that critical question: How hungry are you?

Hungry people are driven to succeed. They want to move up, move forward, move things along. They stay late not to look good, but because they want to nail it. They tend to make things at your company far more efficient, because they're constantly thinking about what's not working and how they can improve it. Hungry people inspire those around them, because they bring a kind of relentless enthusiasm to the table.

Hungry people make good hires.

Interestingly, guess what else this kind of hiring is good for? Diversity. According to Frida Polli, Pymetric's CEO, the company's algorithms test for and eliminate gender and ethnic biases, which leads to the hiring of more women and minorities. It also helps with socioeconomic diversity, by reducing the likelihood of your just hiring people who went to expensive schools.

Leaders like Musk, Murray, and Yoshimura know the truth: The résumé is dead. If you truly want top talent, you've got to innovate on your hiring practices.

Or, in the immortal words of Steve Jobs: "Stay hungry. Stay foolish."

Yoshimura diz: "Com o desemprego em níveis recordes, a competição por talentos de primeira linha nunca foi maior. Isso fez com que grandes empresas aumentassem drasticamente seus pacotes de remuneração para candidatos 'óbvios'. Dessa forma, percebemos que precisávamos ser contrários em nossos planos." práticas de contratação - encontrar e capacitar os candidatos não óbvios ". Veja como o CSC faz isso: Junto com testes de pensamento crítico e criativo, o entrevistador faz um conjunto de perguntas que são inseridas no algoritmo alimentado por A.I. Tais perguntas incluem: O que seus pais fizeram pelo trabalho? O que você acredita sobre o mundo que outras pessoas não acreditam? Quem pagou pela sua educação universitária? Qual foi seu maior fracasso na vida? Por que você quer se juntar a uma equipe onde as horas são mais longas e o pagamento é menor que o de uma grande empresa? Enquanto alguns parecem perguntas de entrevista "normais", vale a pena olhar, por exemplo, sobre a faculdade. Se você se passar pela faculdade, o que isso diz sobre você? Bem, muito. Você teve que equilibrar a escola com o trabalho, então aprendeu a administrar seu tempo como um jovem adulto. Você provavelmente teve que trabalhar quando outras pessoas estavam festejando, o que significa que você sabe como adiar a gratificação. O principal é o seguinte: se você se puser na faculdade, teria que querer. Mau. Que é indicativo do desenho do resto das questões. Eles são projetados para suscitar a resposta para essa pergunta crítica: Quão com fome você está? Pessoas famintas são levadas a ter sucesso. Eles querem subir, avançar, mudar as coisas. Eles ficam até tarde para não parecer bem, mas porque querem pregá-lo. Eles tendem a tornar as coisas na sua empresa muito mais eficientes, porque estão constantemente pensando sobre o que não está funcionando e como podem melhorá-lo. As pessoas famintas inspiram as pessoas ao seu redor, porque elas trazem uma espécie de entusiasmo implacável à mesa. Pessoas com fome fazem boas contratações. Curiosamente, adivinha o que mais este tipo de contratação é bom para? Diversidade. De acordo com Frida Polli, CEO da Pymetric, os algoritmos da empresa testam e eliminam preconceitos de gênero e etnia, o que leva à contratação de mais mulheres e minorias. Também ajuda na diversidade socioeconômica, reduzindo a probabilidade de você apenas contratar pessoas que frequentam escolas caras. Líderes como Musk, Murray e Yoshimura sabem a verdade: o currículo está morto. Se você realmente quer grandes talentos, precisa inovar nas suas práticas de contratação. Ou, nas palavras imortais de Steve Jobs: "Fique com fome. Fique tolo".