

Секция «HR в государственном управлении и администрировании:
высококвалифицированные специалисты или искусственный интеллект - pro et contra»

Роль искусственного интеллекта при приеме на работу

Научный руководитель – Панич Наталья Александровна

Ли Янин

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа
государственного администрирования (факультет), Москва, Россия

E-mail: yaningli59@gmail.com

Искусственный интеллект при приеме на работу предполагает использование технологий для автоматизации аспектов процесса найма. Достижения в области искусственного интеллекта, такие как появление машинного обучения и рост больших данных, позволяют использовать искусственный интеллект для набора, проверки и прогнозирования успеха кандидатов.

Искусственный интеллект был увлечением исследователей с момента появления этого термина в середине 1950-х годов. Исследователи выделили четыре основных вида интеллекта, которыми искусственный интеллект должен обладать, чтобы по-настоящему заменить людей на рабочем месте: механический, аналитический, интуитивный и чуткий. Автоматизация следует предсказуемой прогрессии, в которой сначала она сможет заменить механические задачи, затем аналитические задачи, затем интуитивные задачи и, наконец, задачи, основанные на эмпатии. Однако полная автоматизация - не единственный возможный результат развития искусственного интеллекта. Вместо этого люди могут работать вместе с машинами, повышая их эффективность. В контексте найма это означает, что искусственный интеллект уже заменил многие основные кадровые задачи при найме и проверке, высвободив время для сотрудников отдела кадров для выполнения других, более творческих задач, которые еще нельзя автоматизировать или автоматизировать нецелесообразно с финансовой точки зрения. Это также означает, что тип вакансий, которые компании нанимают, и форма найма будут продолжать меняться по мере изменения набора навыков, которые являются наиболее ценными. Человеческие ресурсы были определены как одна из десяти отраслей, наиболее затронутых искусственным интеллектом. Компании все чаще используют искусственный интеллект для автоматизации некоторых аспектов процесса найма. В частности, гостиничный, финансовый и технологический секторы в значительной степени внедрили ИИ в свои процессы найма. Человеческие ресурсы - это, по сути, отрасль, основанная на прогнозировании. Специалисты по кадрам должны предсказать, какие люди будут подходить к кандидатам на вакансию, какие маркетинговые стратегии побудят этих людей подать заявку, какие кандидаты сделают лучших сотрудников, какие виды вознаграждения заставят их принять предложение, что необходимо сохранить сотрудник, каких сотрудников следует продвигать, какие кадры нужны компании, в том числе. Искусственный интеллект особенно хорошо умеет предсказывать, потому что он может анализировать огромные объемы данных. Это позволяет искусственному интеллекту делать выводы, которые многие люди упускают, и находить связи между, казалось бы, несвязанными точками данных. Это приносит пользу компании и делает выгодным использование искусственного интеллекта для автоматизации или расширения многих задач, связанных с человеческими ресурсами.

Скринеры - это тесты, которые позволяют компаниям отсеивать большой пул кандидатов и отбирать кандидатов с желаемыми характеристиками. Компании обычно проводят

скрининг с помощью анкет, тестов по кодированию, собеседований и анализа резюме. Искусственный интеллект уже играет важную роль в процессе проверки. Резюме можно проанализировать с помощью искусственного интеллекта на предмет желаемых характеристик, таких как определенный опыт работы или соответствующая степень. Затем собеседования можно распространить на кандидатов, резюме которых содержат эти характеристики. Какие факторы используются для отбора кандидатов - это вопрос, который волнует специалистов по этике и борцов за гражданские права. Проверка, которая отдает предпочтение людям, которые имеют характеристики, аналогичные характеристикам уже работающих в компании, может закрепить неравенство. Например, если компания, в которой преобладают белые и мужчины, использует данные своих сотрудников для обучения проверяющих, она может случайно создать процесс проверки, в котором предпочтение отдается белым кандидатам-мужчинам. Автоматизация проверяющих также может уменьшить предвзятость. Предубеждения против кандидатов с афроамериканскими именами были показаны в нескольких исследованиях. У проверяющего ИИ есть потенциал, чтобы ограничить человеческую предвзятость и ошибки в процессе приема на работу, что позволит большему количеству кандидатов из числа меньшинств добиться успеха.

Интервью Чат-боты были одним из первых приложений искусственного интеллекта и широко используются в процессе найма. Собеседники взаимодействуют с чат-ботами, чтобы ответить на вопросы интервью. Их ответы затем могут быть проанализированы с помощью ИИ, предоставляя потенциальным работодателям множество идей. Чат-боты упрощают процесс собеседования и сокращают труд сотрудников отдела кадров. Видеоинтервью используют AI и получили широкое распространение. Компания HireVue, лидер в этой области, создала технологию, которая анализирует ответы и жесты интервьюируемых во время записанных видео-интервью. Более 12 миллионов респондентов были проверены более чем 700 компаниями, которые используют эту услугу.