

К. А. Парфенюк

Научный руководитель — доктор филологических наук Н. И. Курганова

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В ИТ-РЕКРУТИНГЕ: УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ

В работе на основании осмысления теоретических источников и результатов опроса, проведенного как среди профессионалов рекрутинга, так и кандидатов на должности в ИТ-компаниях, обозначены направления целесообразного применения искусственного интеллекта в процессе подбора персонала. Для этого разработаны классификационные критерии выделения функциональных групп из числа соискателей на должность разработчика/инженера программного обеспечения, очерчена область эффективного и целесообразного применения в ИТ-рекрутинге автоматизированных технологий.

В процессе подбора персонала коммуникация традиционно играет ключевую роль, именно поэтому эффективность и приемлемость внедрения искусственного интеллекта в данную сферу — дискуссионный вопрос. В сфере высоких технологий внедрение новаций происходит быстрее, чем в других областях, поэтому источником материала для нашего исследования был выбран именно ИТ-рекрутинг в США. Сведения о ситуации на рынке рекрутинга в США (стране-«законодателе» актуальных тенденций в сфере ИТ) способны выступать ценным материалом для осмысления данной проблемы. Актуальность исследования обусловлена тем фактом, что на сегодняшний день в зарубежных компаниях ярко проявляется направленность на автоматизацию рекрутинговых процессов, и можно предположить, что в обозримом будущем схожая динамика будет наблюдаться и в восточной Европе, в частности в Республике Беларусь.

Цель нашей работы — на основе анализа актуальной ситуации в ИТ-рекрутинге США и учета принадлежности кандидатов к соответствующим группам выявить условия и направления целесообразного применения искусственного интеллекта в ИТ-рекрутинге.

Достижение этой цели обуславливает постановку следующих задач:

- выделение основных этапов в процессе подбора персонала;
- классификация кандидатов (в рамках ИТ-рынка США);
- определение стратегий собеседования применительно к каждой группе;
- выделение этапов и групп кандидатов для целесообразного применения ИИ.

Теоретической базой нашего исследования служат работы Доминика Купера «Отбор и найм персонала: технологии тестирования и оценки» [1] и Гарета Робертса «Рекрутмент и отбор: подход, основанный на компетенциях» [2]. Практической базой послужили интервью с главным операционным директором (СОО) чикагского кадрового агентства «Инаванте» (Inavante LLC.) Алексеем Каплуном, интервью с Главным исполнительным директором и ос-

нователем кадрового агентства в г. Чикаго «Моджо Трек» (Mojo Trek) Мариной Перла, а также собственный полуторагодовой опыт в IT-рекрутинге.

По данным онлайн-опроса среди пользователей социальной сети профессиональных контактов «Линкедин» (LinkedIn) в США, 60,87 % потенциальных соискателей в сфере IT по-прежнему предпочитают взаимодействовать исключительно с людьми-рекрутерами. Однако почти 40 % опрошенных положительно или нейтрально относятся к идее внедрения искусственного интеллекта в процесс приема на работу.

В ходе проведенных интервью со специалистами с многолетним опытом в данной области выявлено общее убеждение: на данный момент адекватно персонализированный подход может быть достигнут только посредством человеческого взаимодействия, поскольку непосредственно стратегии интервьюирования очень индивидуальны и интерактивны. Применение ИИ целесообразно только в первичном поиске контактной информации кандидатов, сортировке полученных заявок, выделении ключевых слов в профилях и т.п. Чтобы доказать эту рабочую гипотезу, приведем «классификацию» кандидатов, выделив соответствующие стратегии собеседования.

1. Опытные профессионалы, граждане США или обладатели Green Card, которые долгое время проживают в США. Они знают, что могут найти новую высокооплачиваемую работу в течение нескольких недель, постоянно же отвечать на запросы рекрутеров кажется им пустой тратой времени.

Для рекрутера цель в данной ситуации — построить долгосрочные отношения, стать надежным источником отраслевой информации и тем специалистом, к которому кандидат обратится при желании изменить место работы. Таким образом, электронные письма кандидатам этой группы высоко персонализированы, а телефонные звонки, если их удастся добиться, редко напоминают стандартное интервью. Беседа выстраивается на основании ожиданий самого кандидата и его карьерных целей. Рекрутер проявляет наибольшую степень гибкости именно в ходе таких собеседований.

2. Опытные иммигранты (недавно получившие Green Card или все еще находящиеся на временной визе типа H1B в течение 3–5 лет), которые не могли сменить работодателя, спонсировавшего их визу, в течение нескольких лет. Их основной мотивацией является справедливое вознаграждение за усложнение их обязанностей и повышение в должности.

Рекрутеры обычно осознают и учитывают вышеупомянутые приоритеты развития карьеры и склонны убедительно предлагать соответствующие варианты в общении с кандидатами данного типа. Контакт от начала до конца сфокусирован на предложении решения «ключевой проблемы», однако в большинстве случаев набор вопросов кандидату заранее определен.

3. Взаимодействие с группой вновь прибывших иммигрантов (виза L1 или H1B в течение 1–3 лет) известно как самое рискованное. Такие кандидаты обычно не имеют сбережений, достаточных для финансового обеспечения семьи. Поэтому такие кандидаты стремятся получить высокую заработную плату как можно быстрее. Они готовы сменить работодателя, как только будет

сделано более выгодное предложение, что угрожает репутации их рекрутера и бизнес-целям клиента. Кроме того, языковые навыки и культурная осведомленность таких кандидатов могут быть недостаточными.

Тем не менее рекрутеры готовы работать с вновь иммигрировавшими, поскольку такие кандидаты готовы к переезду, а как технические специалисты они могут обладать редким для США набором навыков, при том что ставка оплаты для них будет ниже, чем для граждан страны. Телефонные разговоры с такими соискателями напоминают формальное собеседование с элементами проверки личностных и языковых навыков. Схемы и списки вопросов интервью используются в большинстве случаев.

4. Малоопытные кандидаты — как правило, недавние выпускники колледжей или недавние победители лотереи Green Card, часто со слабым знанием английского языка. Некоторые из них находятся на студенческих визах (J1, F1, OPT) и ищут спонсорства H1B. Они обычно с готовностью отвечают на сообщения рекрутеров, имеют низкие зарплатные ожидания, желают приобрести опыт и начать карьерный рост. Однако они обычно не соответствуют техническим и/или языковым требованиям IT-компаний.

Многие рекрутеры избегают взаимодействий с такими кандидатами, ссылаясь на низкую эффективность и высокий уровень риска. Однако те, кто проводит телефонные интервью с представителями данной группы, полагаются на четкие наборы вопросов, не стремясь поддерживать непринужденность беседы. На наш взгляд, среди всех рассмотренных категорий кандидатов именно в таких ситуациях наиболее вероятно целесообразное применение ИИ.

В заключение следует отметить, что проведенное исследование подтвердило, что искусственный интеллект пока далек от того, чтобы полностью заменить человеческое взаимодействие в процессе подбора персонала. Применение ИИ целесообразно на этапе первичного установления контакта с кандидатами, а также во вспомогательных процессах, сопровождающих межличностное взаимодействие, поскольку оно позволяет повысить эффективность работы рекрутера. Мы рекомендуем внедрять ИИ в процесс рекрутинга в случае если и сам рекрутер не прибегает к высоко персонализированному подходу. Следовательно, изучение подобного материала видится перспективным направлением научного поиска для оптимального использования западного опыта в местных реалиях.

Источники

1. *Купер, Д.* Отбор и найм персонала: технологии тестирования и оценки / Д. Купер, И. Робертсон, Г. Тинлайн. — М. : Вершина, 2009. — 332 с.
2. *Робертс, Г.* Рекрутмент и отбор: подход, основанный на компетенциях : пер. с англ. / Г. Робертс. — М. : HIPPO, 2005. — 277 с.
3. *Jones, S.* Psychological testing / S. Jones. — 2nd ed. — Hampshire : Harriman House, 2010. — 256 p.