**36 proc. rekruterów miało do czynienia z kandydatami używającymi sztucznej inteligencji podczas procesu zatrudniania**

**Ponad ⅓ badanych przez No Fluff Jobs rekruterów i rekruterek miała już kontakt z osobami wspierającymi się narzędziami sztucznej inteligencji podczas udziału w rekrutacji, chociaż 90 proc. kandydatów i kandydatek deklaruje, że nie korzysta z takich rozwiązań. Jednocześnie 81 proc. polskich pracodawców twierdzi, że nie ma nic przeciwko wykorzystywaniu sztucznej inteligencji przez osoby uczestniczące w procesach rekrutacyjnych. Z AI efektywnie mogą korzystać też zespoły HR, znacząco ograniczając czas i koszty związane z przedłużającymi się lub nietrafionymi procesami zatrudniania. No Fluff Jobs wdraża nowe narzędzia AI dla osób prowadzących rekrutacje, w tym unikalną na rynku wirtualną asystentkę Alicję. Na podstawie wytycznych rekrutera Alicja przeprowadzi wstępną rozmowę kwalifikacyjną i przygotuje jej podsumowanie.**

Aż **90 proc.** osób kandydujących do pracy w Polsce deklaruje, że nie korzysta z narzędzi sztucznej inteligencji, jak np. ChatGPT, podczas rozmowy o pracę lub do wykonania zadania rekrutacyjnego. Jedynie 6 proc. twierdzi, że im się to zdarzyło, a 4 proc. nie pamięta. To dane z najnowszego raportu [„Umiejętności na rynku pracy”](https://nofluffjobs.com/insights/umiejetnosci-na-rynku-pracy/) od **No Fluff Jobs**, polskiego portalu z ogłoszeniami, który od 11 lat ułatwia kandydatom i kandydatkom znalezienie pracy dopasowanej do ich oczekiwań finansowych.

Jednocześnie **36 proc.** osób pracujących w działach HR twierdzi, że zdarzyło im się prowadzić rekrutację, w czasie której kandydat lub kandydatka korzystali z narzędzi AI. Niewiele mniej – 31 proc. – miało tego typu podejrzenia, ale nie mają pewności, 33 proc. nie zetknęło się z taką sytuacją.

*Kandydaci często nie chcą przyznawać się do korzystania ze sztucznej inteligencji, obawiając się podważenia autentyczności zaprezentowanych kompetencji. Jestem zdania, że sztuczną inteligencję w rekrutacji musimy jakoś „odczarować”. Według dostępnych danych już 81 proc. polskich pracodawców akceptuje korzystanie z AI przez osoby uczestniczące w rekrutacjach* – mówi **Paulina Król, Chief People & Operations Officer w No Fluff Jobs**. – *Rozwiązaniem może być sformalizowanie zasad użycia technologii wykorzystujących sztuczną inteligencję, tak by były one to jasne dla obu stron*. *AI to przecież także bardzo przydatne narzędzie dla rekruterów i rekruterek, które pozwala oszczędzić czas oraz koszty wynikające z długotrwałych czy nietrafionych rekrutacji.*

**Sztuczna inteligencja ogranicza koszty rekrutacji**

No Fluff Jobs udostępnia [nowe funkcje sztucznej inteligencji](https://nofluffjobs.com/pl/employers/), które wspierają proces rekrutacji. Najnowsze narzędzie to wirtualna asystentka głosowa, Alicja, stworzona w oparciu o sprawdzone modele ElevenLabs oraz OpenAI. Na podstawie informacji od osoby prowadzącej rekrutację Alicja wypytuje kandydata lub kandydatkę o wszystkie istotne kwestie, a następnie przekazuje podsumowanie wraz z nagraniem i transkrypcją rozmowy. Osoba kandydująca do pracy może odbyć rozmowę w dowolnym, dogodnym dla siebie momencie, po prostu klikając link w zaproszeniu mailowym.

*Szukaliśmy takiego rozwiązania, które bezpośrednio wesprze rekrutujących i odciąży ich z monotonnych zadań. Jeśli na ofertę pracy wysyłanych jest dziś kilkadziesiąt czy nawet sto CV, to wybranie kilkunastu osób do obdzwonienia, a potem przeprowadzenie rozmów wstępnych, mogą zająć nawet parę dni* – tłumaczy **Paulina Król, Chief People & Operations Officer w No Fluff Jobs**. – *A jeśli mamy jednego rekrutera na pokładzie, a więcej niż jedno otwarte stanowisko? To częsta codzienność w zespołach HR, zwłaszcza w większych firmach i to one powinny być największymi beneficjentami tego rozwiązania*. *Drugą ważną kwestią jest „ludzkość” tego rozwiązania. Bot nie zastępuje rekrutera, bo to rekruter najpierw wybrał osoby, które Alicja ma poprosić o dodatkowe informacje. Jest to rozmowa wstępna, tzw. screening, więc nie zastępuje to samego etapu rozmów kwalifikacyjnych. I to rozwiązanie jest oczywiście zgodne z obecnymi regulacjami, w tym AI Act.*

Wcześniej w tym roku No Fluff Jobs udostępnił **CV Scoring**, technologię, która analizuje przesłane aplikacje i wskazuje te najlepiej dopasowane do oferty. Oprócz tego od 2,5 roku pracodawcy mają do dyspozycji narzędzie **AI Assistant**, tworzące ogłoszenia o pracy na podstawie krótkiego opisu stanowiska. Tego ostatniego, w zależności od miesiąca, używa między 20 a 30% firm na portalu.

**Pracownicy zdezorientowani w kwestii wpływu AI na ich pracę**

Blisko **40 proc.** aktywnych zawodowo Polek i Polaków jest zdania, że nauczenie się pracy z narzędziami opartymi na sztucznej inteligencji jest niezbędne dla zachowania konkurencyjności na rynku pracy. Takiej konieczności nie widzi **31 proc.** badanych, a tyle samo nie ma zdania na ten temat. Aż **53 proc.** ankietowanych przyznaje, że w ciągu ostatniego roku firma, w której pracują, szkoliła pracowników i pracowniczki w związku z wdrażaniem sztucznej inteligencji. Jednocześnie **63 proc.** firm nie zatrudniło w tym czasie nowych osób w związku z wdrażaniem AI.

*Powyższe wyniki wskazują, że wiele osób jest zdezorientowanych w kwestii wpływu sztucznej inteligencji na ich losy zawodowe. Osoby rekrutujące mogą być sceptyczne co do użycia tej technologii, bo nie wiedzą, jak to może być odebrane przez szukających pracy. Dlatego naszym celem zawsze jest uzyskanie odpowiedzi na pytanie: czy nasze narzędzia mogą realnie pomóc np. oszczędzić wydatki na dodatkowe narzędzia rekrutacyjne lub zredukować czas osób wykonujących rozmowy screeningowe, zachowując czynnik ludzki w tak ważnym procesie? Warto pamiętać, że sztuczna inteligencja nadal potrzebuje i będzie potrzebować ludzi, a kluczem do przyszłości jest połączenie ich kompetencji i technologii* – mówi **Paulina Król, Chief People & Operations Officer w No Fluff Jobs**.