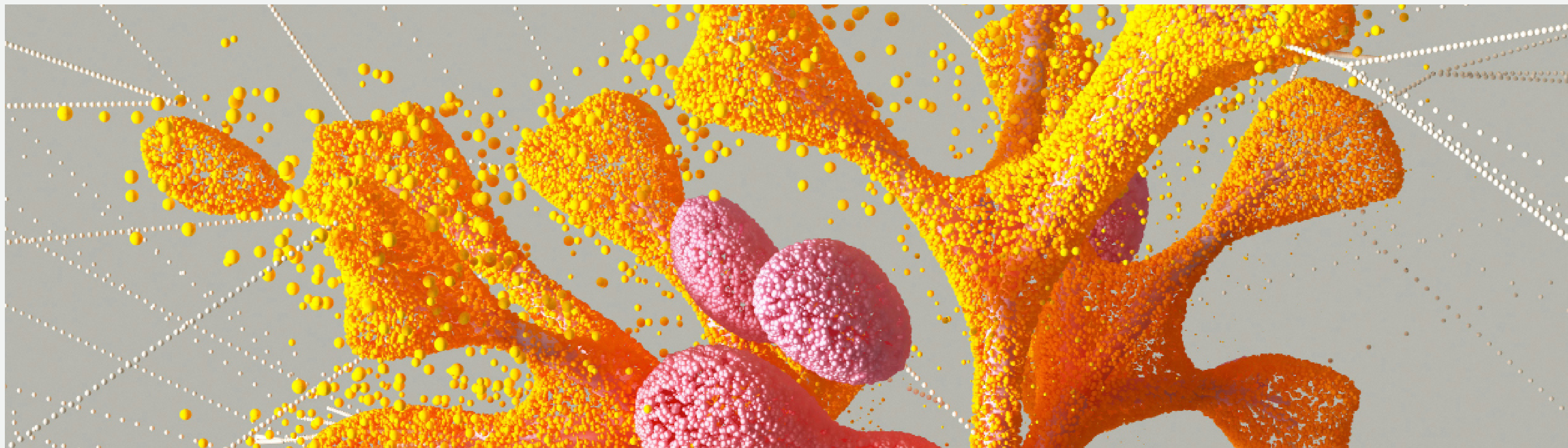


TEKOÄLY REKRYTOINNISSA

2024 PAINOS



OPAS TEKÖÄLYN HYÖDYNTÄMISEEN REKRYTOINNISSA
MODERNILLE HR-AMMATTILAISELLE

talent *adore* 

SISÄLLYSLUETTELO

<u>Tekoälyn terminologiaa rekrytoijille</u>	4
<u>Tietolähteet</u>	5
<u>5 hyötyä tekoälyn käytöstä rekrytoinnissa</u>	6
<u>Miten hyödyntää tekoälyä rekrytoinnissa</u>	12
<u>5 tekoälypohjaista rekrytointityökalua</u>	13
<u>3 varoittavaa esimerkkiä - vältä sudenkuopat</u>	19
<u>Tekoälyn tietosuoja ja tietoturva rekrytoinnissa</u>	23
<u>Tekoälyä koskeva lainsäädäntö Euroopan unionissa</u>	25
<u>Tiivistelmä</u>	26
<u>Jatka oppimista</u>	27
<u>Lisää inhimillisyyttä rekrytointiin</u>	28

85% REKRYTOIJISTA ON SITÄ MIELTÄ, ETTÄ TEKÖÄLY ON HYÖDYLLISTÄ TEKNOLOGIAA, JOKA KORVAA OSAN REKRYTOINTIPROSESSISTA. tidio.com



Krediitit: Kansikuva generoitu Google DeepMindin avulla Unsplash -palvelussa. Muut kuvat :Adobestock, Shutterstock, Unsplash, Freepik ja Amazon. Kuvakaappaukset TalentAdoresta, Pymetricisistä, Hirevuesta, Metaview'stä ja Textiosta.

TEKOÄLYTERMINOLOGIAA REKRYTOIJILLE

Eettinen tekoäly: Eettinen tekoäly tarkoittaa tietokonejärjestelmää tai -ohjelmistoa, joka on suunniteltu käyttäytymään eettisesti ja sosiaalisesti vastuullisesti - ihmisen arvojen mukaisesti.

Algoritminen oikeudenmukaisuus (Algorithmic Fairness): Algoritmillinen oikeudenmukaisuus tarkoittaa sellaisten algoritmien ja koneoppimismallien kehittämistä, jotka eivät syrji yksilöitä tai ryhmiä esimerkiksi rodun, sukupuolen tai iän perusteella.

LLM (Large Language Models): Suuri kielimalli on tekoälyjärjestelmä, joka on koulutettu suurilla tietokokonaisuuksilla tuottamaan ihmisen kaltaista tekstiä ja ymmärtämään ja kommunikoimaan luonnollisella kielellä.

Vinoumien lieventäminen (Bias Mitigation): Vinoumien lieventämisellä pyritään tunnistamaan ja vähentämään tekoälyjärjestelmissä esiintyviä ei-toivottuja ennakkoluuloja, jotka voivat johtaa epäoikeudenmukaisiin tai syrjiviin tuloksiin.

Natural Language Processing (NLP): Luonnollisen kielen käsittelyn avulla tietokoneet voivat analysoida, ymmärtää ja tuottaa ihmisen kaltaista kieltä.

Generatiivinen AI: Generatiivisella tekoälyllä tarkoitetaan tekoälymalleja ja algoritmeja, jotka kykenevät kehittämään uutta, synteettistä dataa, kuten kuvia, ääntä, tekstiä tai koodia, harjoitusdatan perusteella.

Vastahyökkäykset (Adversarial Attacks): Vastahyökkäyksissä ja 'datamyrkytyksissä' (data poisoning) käytetään huolellisesti suunniteltuja syötteitä tai manipuloidaan harjoitusdataa, jotta tekoälymallit tekisivät virheitä tai tuottaisivat ei-toivottuja tuotoksia.

Tekoäly (AI): Tekoälyllä tarkoitetaan tietokonejärjestelmiä, jotka pystyvät suorittamaan tehtäviä, jotka tyypillisesti edellyttävät ihmisen kaltaista älykkyyttä, kuten visuaalista hahmottamista, puheentunnistusta, päätöksentekoa ja kielenkääntämistä.

Koneoppiminen (Machine Learning): Koneoppiminen hyödyntää algoritmeja ja tilastollisia malleja, joiden avulla tietokonejärjestelmät oppivat suorittamaan erityisiä tehtäviä tehokkaasti ilman, että niitä tarvitsee ohjelmoida erikseen jokaiselle tehtävälle.

Syväoppiminen (Deep Learning): Syväoppiminen on koneoppimisen osa-alue, jossa käytetään keinoitekoisia neuroverkkoja, joissa on useita kerroksia oppimiseen ja älykkäiden ennusteiden tekemiseen datasta, kuten kuvista, äänistä ja tekstistä.

Yleinen tekoäly (Artificial General Intelligence): Yleinen tekoäly (AGI) tarkoittaa tekoälyjärjestelmän hypoteettista kykyä ymmärtää ja oppia älykkäästi ja tietoisesti mitä tahansa älyllistä tehtävää, johon ihminen pystyy.



TIETOLÄHTEET

Miten dataa voidaan hyödyntää, kun tekoälyä käytetään rekrytoinnin apuna? HR-dataa kerätään pääasiassa kolmesta tietolähteestä:

1

**REKRYTOINTI-
JÄRJESTELMISTÄ**

2

**HR-
JÄRJESTELMISTÄ**

3

**VERKKO-
ALUSTOISTA**

Tekoälytyökalut auttavat hyödyntämään dataa

Rekrytointiprosessit ja työsuhteet muodostavat runsaasti dataa ja sitä varastoidaan usein rekrytointi- ja HR-järjestelmiin. Data auttaa tekemään päätöksiä ja parantamaan rekrytoinnin laatua. Se voi myös pienentää rekrytointikuluja, parantaa hakijakokemusta sekä helpottaa rekrytointiennusteiden laatimista. Valitettavasti monet yritykset eivät kuitenkaan hyödynnä dataa systemaattisesti. Verkkoalustat tarjoavat standardoi-

tuja, avoimia tietokantoja. Niitä käyttävät yritykset eivät kuitenkaan omista käyttämäänsä dataa. Hyvä esimerkki tällaisesta verkkoalustasta on ESCO, eurooppalainen monikielinen taito-, osaamis-, tutkinto- ja ammattiluokitusjärjestelmä. ESCOluokituksessa tunnistetaan ja luokitellaan Euroopan työmarkkinoiden ja koulutusjärjestelmien kannalta merkittäviä taitoja, osaamisia, pätevyyskäsitteitä ja ammatteja.

5 HYÖTYÄ TEKÖÄLYN KÄYTÖSTÄ REKRYTOINNISSA

**1. PARANNATTE
REKRYTOINNIN
LAATUA JA
PUOLUEETTOMUUTTA**



**2. HOUKUTTELETTE
SOPIVIA HAKIJOITA**

**3. ETTE ENÄÄ SIVUUTA
HYVIÄ HAKIJOITA**



**4. SÄÄSTÄTTE AIKAA JA
TÄYTÄTTE TYÖPAIKAT
NOPEAMMIN**

**5. PARANNATTE
HAKIJAKOKEMUSTA JA
TYÖNANTAJAMIELIKUVAA**



1. PARANNATTE REKRYTOINNIN LAATUA JA PUOLUEETTOMUUTTA

Koska rekrytoijat ovat ihmisiä, he ovat luonnostaan alttiita ennakkoluuloille. Tekoälyllä on mahdollisuus vähentää merkittävästi ihmisten ennakkoluuloja rekrytoinnissa erilaisten mekanismien ja strategioiden avulla. Tässä muutamia esimerkkejä:

Objektiivinen seulonta

Tekoäly voidaan ohjelmoida arvioimaan ehdokkaita objektiivisten kriteerien perusteella subjektiivisten arvioiden sijaan. Analysoimalla ansioluetteloita ja hakemuksia ennalta määritettyjen pätevyyksien, taitojen ja kokemusten perusteella tekoäly voi auttaa varmistamaan, että hakijat arvioidaan oikeudenmukaisesti.

Anonyymi rekrytointi (blind hiring)

Tekoälyn avulla voidaan anonymisoida ehdokkaiden tiedot, kuten nimi, sukupuoli, ikä ja etninen alkuperä, ensimmäisen seulontaprosessin aikana. Tämä auttaa ehkäisemään demografisiin tekijöihin liittyviä tiedostamattomia ennakkoluuloja.

Ennakkoluulojen kitkeminen

Tekoälyjärjestelmiä voidaan seurata ja tarkastaa jatkuvasti. Ennakkoluuloja ja vinoumia voidaan havaita ja lieventää. Koneoppimismallit voidaan kouluttaa tunnistamaan puolueelliset tulokset ja säätämään algoritmiaan oikeudenmukaisuuden edistämiseksi.

Parannetut tehtäväkuvaukset

Tekoäly voi auttaa luomaan osallistavampia työnkuvauksia analysoimalla kieltä ja ehdottamalla muutoksia esim. sukupuolittuneiden tai puolueellisten sanamuotojen välttämiseksi. Näin voidaan houkutella hakijoita monipuolisemmista taustoista.



2. HOUKUTTELETTE SOPIVIA HAKIJOITA

Vähemmän epärelevantteja hakemuksia

Sopivien hakijoiden houkuttelu on tärkeää jokaiselle organisaatiolle. Vaikka nykyään on runsaasti erilaisia tapoja herättää hakijoiden kiinnostus, perinteisillä työpaikkailmoituksilla on edelleen tärkeä rooli.

Mitä tapahtuu, jos työpaikkailmoitus ei anna oikeaa mielikuvaa työstä? Voitte vastaanottaa paljon hakemuksia, mutta ette oikeanlaisia. Päädytte tekemään enemmän töitä ja saamaan vähemmän laadukkaita hakijoita. Tekoäly voi antaa vinkkejä työpaikkailmoituksen kirjoittamiseen. Voitte käyttää myös esimerkiksi chatbotteja verkkosivuilla ohjaamaan hakijoita hakemaan sopivia työpaikkoja tai tekemään esiseulontaa puolestanne.

Esimerkki

XYZ Tech Solutionsilla on vaikeuksia houkutella päteviä ohjelmistosuunnittelijoita. Lukusat työpaikkailmoitukset ovat saaneet paljon hakemuksia, mutta vain harvat täyttävät vaaditut taidot. Tekoälypohjaisen rekrytointialustan käyttöönotto muuttaa heidän prosessinsa. Tekoälytyökalu optimoi työnkuvaukset ja chatbotteja hyödynnetään esiseulonnassa, jolloin sopivat hakijat ohjataan asiaankuuluviin tehtäviin.

XYZ Tech Solutions huomaa kuukausien kuluessa hakijoiden laadun parantuneen merkittävästi. Tekoälyjärjestelmä varmistaa, että työpaikkailmoituksissa korostetaan keskeisiä seikkoja ja epäpätevät ehdokkaat suodatetaan pois jo varhaisessa vaiheessa. Näin ollen he saavat enemmän hakemuksia korkeasti koulutetuilta insinööreiltä, mikä johtaa nopeampaan ja tehokkaampaan rekrytointiin.



75%

**TYÖNANTAJISTA 21:SSÄ EUROOPAN MAASSA EI LÖYTÄNYT
VUONNA 2023 OSAAJIA OIKEANLAISILLA TAIDOILLA.** [euronews.com](https://www.euronews.com)

3. ETTE ENÄÄ SIVUUTA HYVIÄ HAKIJOITA

Tiesitkö, että lukuisissa kirjoissa ja verkkoartikkeleissa opetetaan hakijoille, millaisia avainsanoja heidän tulisi käyttää ja miten he voivat ”hakkeroida” ansioluettelonsa? Miksi nämä kirjat ovat niin suosittuja? Koska hakijat haluavat erottua joukosta.

Ilman tekoälyä rekrytoijat turvautuvat hakusana-hakuihin löytääkseen ehdokkaita tietokannasta. Tähän lähestymistapaan liittyy merkittävä riski jättää huomiotta erinomaisia ehdokkaita. Hakijalla saattaa olla ihanteellinen kokemus ja taidot tehtävään, mutta hän ei ehkä ole käyttänyt täsmällisiä avainsanoja ansioluettelossaan, jolloin rekrytoija ei huomaa häntä tai ei löydä häntä riittävän nopeasti.

Toinen huomioon otettava asia on se, että ihmiset ovat luonnostaan puolueellisia. Meillä on usein taipumus arvioida ehdokkaita väärin ansioiden,

kuten ansioluettelon visuaalisen ilmeen perusteella, vaikka graafiset taidot eivät olisikaan merkityksellisiä kyseisessä tehtävässä.

Tekoäly voi arvioida ehdokkaita riippumatta pelkästään avainsanoista tai rekrytoijan henkilökohdaisista mieltymyksistä. Se analysoi ehdokkaiden asiakirjojen koko sisällön ja ymmärtää sanojen takana olevan asiantuntemuksen ja taidot. Tämä kokonaisvaltainen lähestymistapa auttaa varmistamaan, ettei yhtään pätevää ehdokasta jätetä vahingossa huomiotta.

45%

**TYÖNHAKIJOISTA ON KÄYTTÄNYT GENERATIIVISTA
TEKOÄLYÄ ANSIOLUETTELONSA LAATIMISEEN,
PÄIVITTÄMISEEN TAI PARANTAMISEEN. [forbes.com](https://www.forbes.com)**



4. SÄÄSTÄTTE AIKAA JA TÄYTÄTTE TYÖPAIKAT

Yleinen ongelma rekrytoinnissa on, että prosessi kestää liian kauan. Parhaat hakijat katoavat, kun he saavat työtarjouksen firmasta, joka on valmis etenemään nopeasti. Ettekö tekin haluaisi pitää huolta, että rekrytointiprosessi on tehokas eikä turhauta kumpaakaan osapuolta?

Idealin tekemän tutkimuksen mukaan HR johtajat hukkaavat keskimäärin 14 tuntia työaikaa viikossa, kun he tekevät manuaalisia työtehtäviä, joita voisi automatisoida. Tekoäly voi todella säästää aikaa rekrytointiprosessin eri vaiheissa. Se voi auttaa kirjoittamaan tekstejä, analysoimaan hakijoita ja viestimään heidän kanssaan. Tekoälyn antamien suositusten avulla voitte kontaktoida kaikkein sopivimmat hakijat ensin ja täyttää paikat nopeasti.

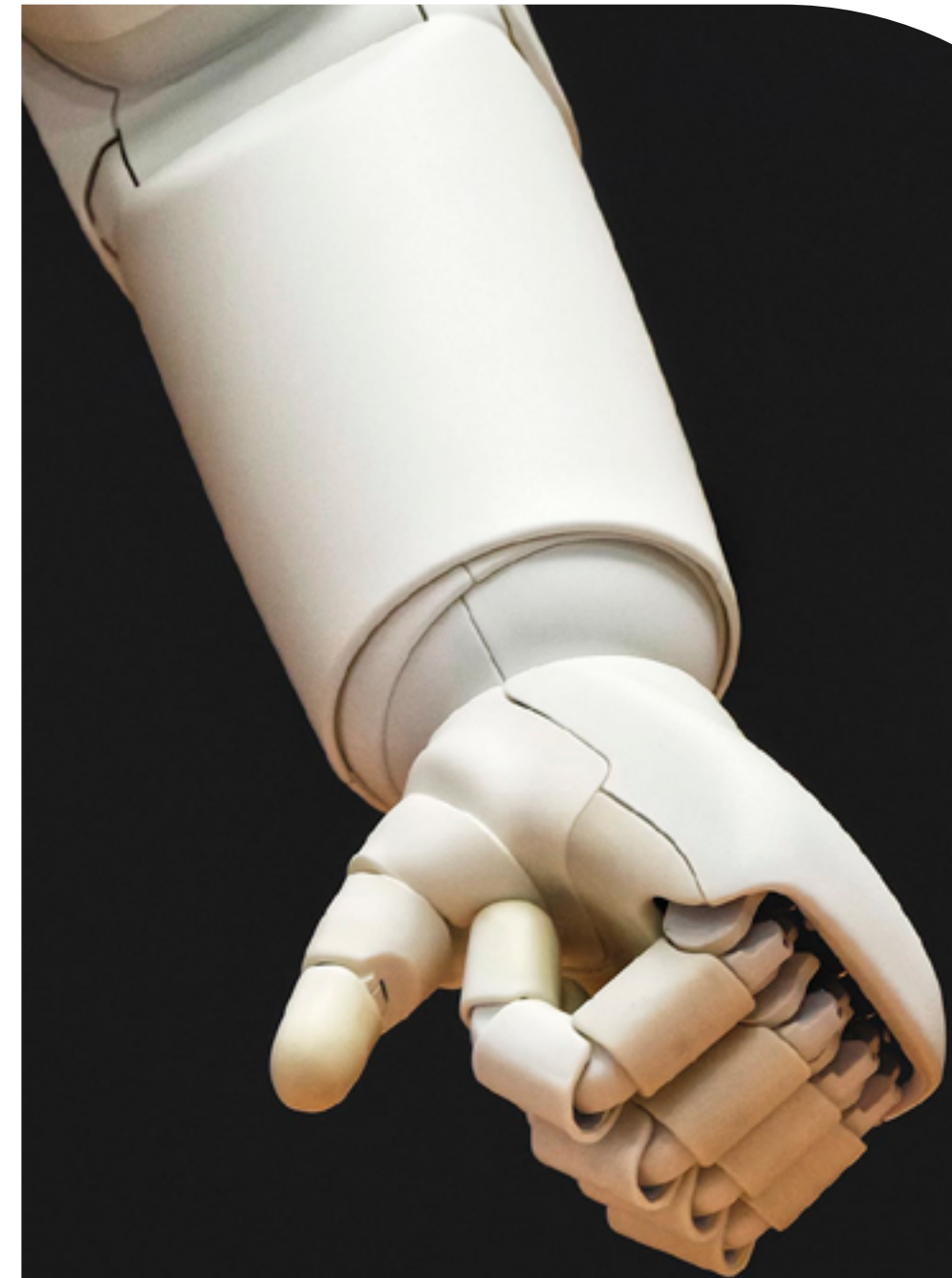
Tekoäly auttaa myös virtaviivaistamaan sisäisiä prosesseja. Jos käytät tekoälyä haastattelumuistienpanojen ja hakemusyhteenvedojen luomiseen, voit prosessoida tietoja helposti ja jakaa havain-

toja tiimisi kanssa. Automatisoimalla prosessin manuaalisia työtehtäviä teillä on enemmän aikaa keskittyä ihmisiin.

79%

**REKRYTOIJISTA USKOO ETTÄ
TEKOÄLY ON PIAN TARPEEKSI
KEHITTUNYT TEKEMÄN PÄÄTÖKSIÄ
PALKKAAMISESTA JA IRTISANOMISESTA.**

zippia.com



5. PARANNATTE HAKIJAKOKEMUSTA JA TYÖNANTAJAMIELIKUVAA

Haluaisitte varmasti viestiä kaikkien hakijoidenne kanssa ja tarjota erinomaisen kokemuksen. Aika on kuitenkin rajallista ja viestien lähettäminen manuaalisesti vie aivan liikaa aikaa.

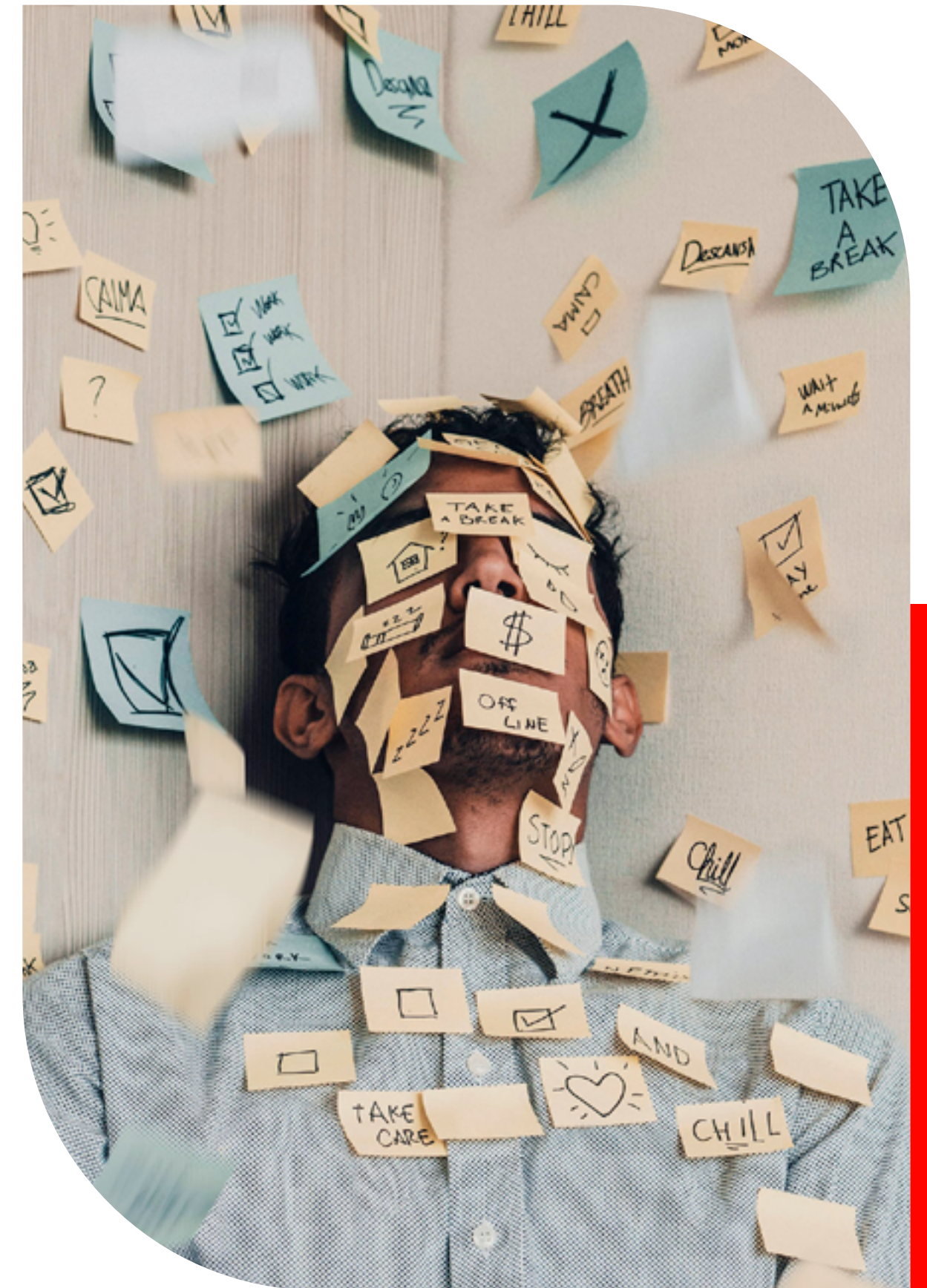
Hakijaviestintä parantaa hakijakokemusta merkittävästi ja lopulta myös työnantajamielikuvaa. CareerArcin tekemän tutkimuksen mukaan 69 % työnhakijoista kokee, että rekrytointipäätöksistä pitäisi viestiä huomattavasti nopeammin.

Tekoälyn avulla pystytte viestimään hakijoille helposti, vaikka käsittelisitte tuhansia hakemuksia

vuosittain

1. Tekoälypohjaiset chatbotit voivat **vastata automaattisesti** hakijoiden kysymyksiin.
2. Tekoälyavustajat voivat auttaa **luomaan henkilökohtaisia viestejä** jokaiselle hakijalle, jolloin he pysyvät ajan tasalla prosessista.
3. Tekoälyn avulla voidaan **suositella hakijoille sopivimpia työpaikkoja** jo ennen kuin ehdokkaiden kanssa on edes puhuttu.

65% EHDOKKAISTA EI OLE SAANUT JOHDON-
MUKAISTA VIESTINTÄÄ PROSESSIN AIKANA. www.paradox.ai



MITEN HYÖDYNTÄÄ TEKOÄLYÄ REKRYTOINNISSA

HAKIJAVIESTINTÄ

Viesti hakijoille tilapäivitysten, chatbottien ja palauteviestien avulla.

HAKIJOIDEN ETSIMINEN & SEULONTA (SOURCING)

Etsi hakijoita automaattisesti sisäisistä osaajayhteisöistä.

EDISTYNYT ANALYTIikka & SIMULAATIOT

Selvitä, millainen henkilö sopisi tiimiin ja tunnista oikea hetki, kun tarvitaan uusi työntekijä.

HAKIJOIDEN "MATCHAUS"

Hyödynnä automaattisia ja objektiivisia suosituksia hakijoista ja paranna samalla monimuotoisuutta.

ÄLYKÄS ANALYTIikka

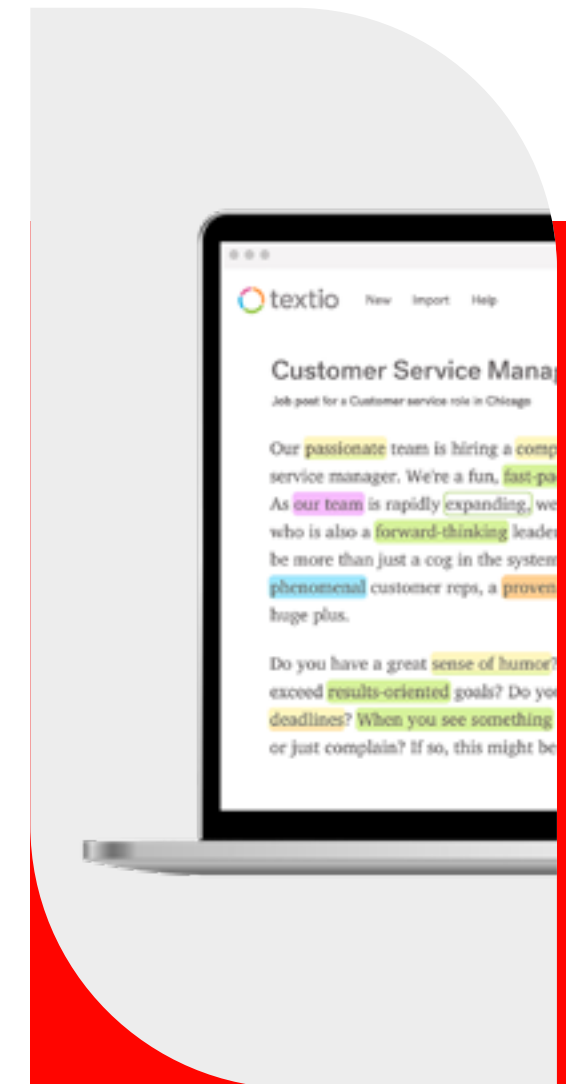
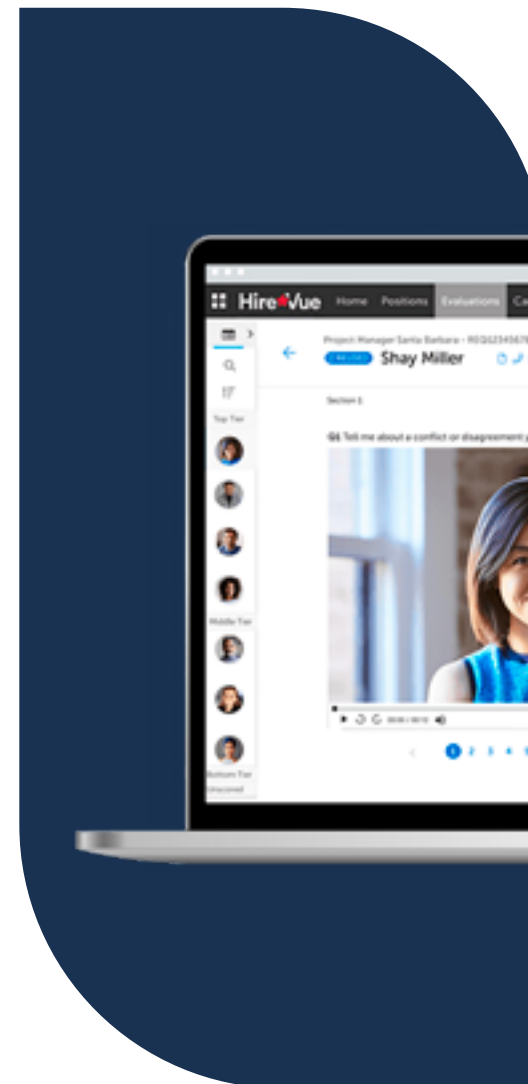
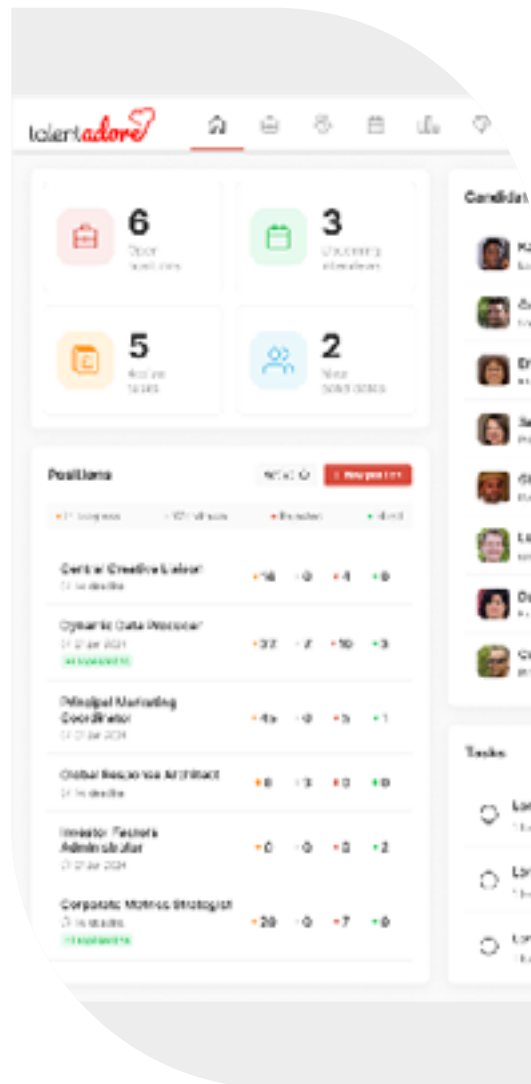
Mittaa hakijakokemusta ja hakemusten laatua rekrytointiprosessin kehittämiseksi.

SISÄLLÖNTUOTANTO & HAKEMUSKRITEERIT

Luo kohdennettuja työpaikkailmoituksia, vältä turhia hakemuksia ja säästä arvokasta aikaa.

5 TEKÖÄLYPOHJAISTA REKRYTOINTITYÖKALUA

Työkalut on löydetty suositusten perusteella ja etsimällä verkosta. Emme ole testanneet muita oppaassa lueteltuja työkaluja kuin omaamme, joten emme ota kantaa niiden toimivuuteen.



1. TALENTADORE

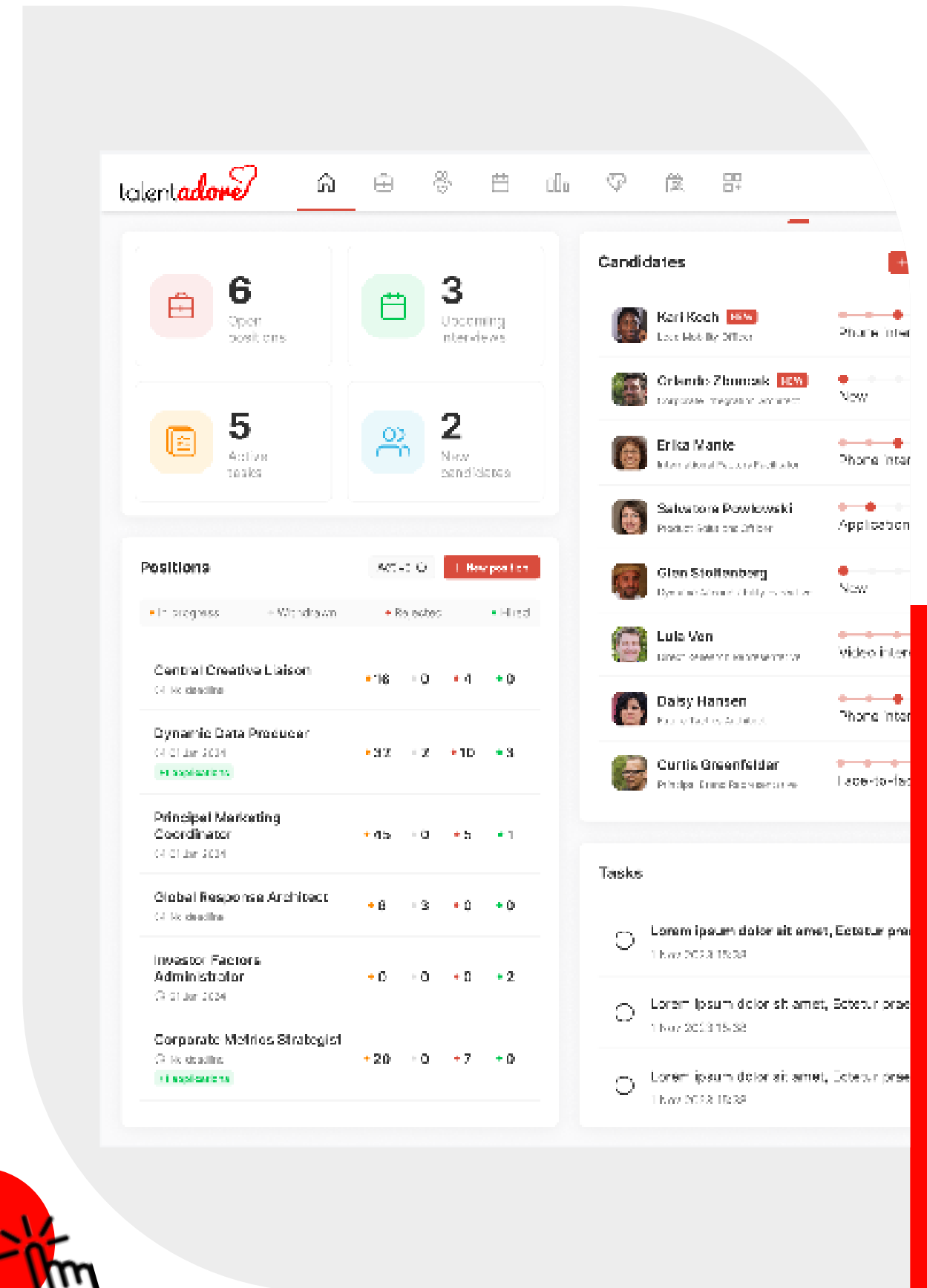
SEURAAVAN SUKUPOLVEN HAKIJAVIESTINTÄ, HAKEMUSTEN SEULONTA, OSAAJAYHTEISÖT JA KEHITTYNYT ANALYTIikka

TalentAdore poistaa rekrytoinnin pullonkaulat yksi kerrallaan. Tämä vapauttaa aikaa arvoa tuottavampaan työhön ja mahdollistaa jokaisen hakijan sitouttamisen. Lopputulos: lisääntynyt tehokkuus ja poikkeuksellinen hakijakokemus.

TALENTADOREN TEKÖÄLYAVUSTAJAN AVULLA VOIT

- > **Sitouta jokainen hakija** - tekoälyn ja älykkään automaation ansiosta TalentAdore Hire mahdollistaa saumattoman, oikea-aikaisen ja täysin yksilöllisen ehdokasviestinnän.
- > **Lähetä tekoälyavusteisia 100-prosenttisesti personoituja palauteviestejä** ja pidä ehdokkaasi ajan tasalla automaattisilla ja muokattavilla tilapäivityksillä.
- > **Luo kokonaisia työnkuvauksia** ja käännä ne useille kielille.
- > **Luo yhteenvetoja** hakemusasiakirjoista, muistiinpanoista ja haastattelusta yhdellä napin painalluksella.

Tutustu TalentAdoreen



2. PYMETRICS

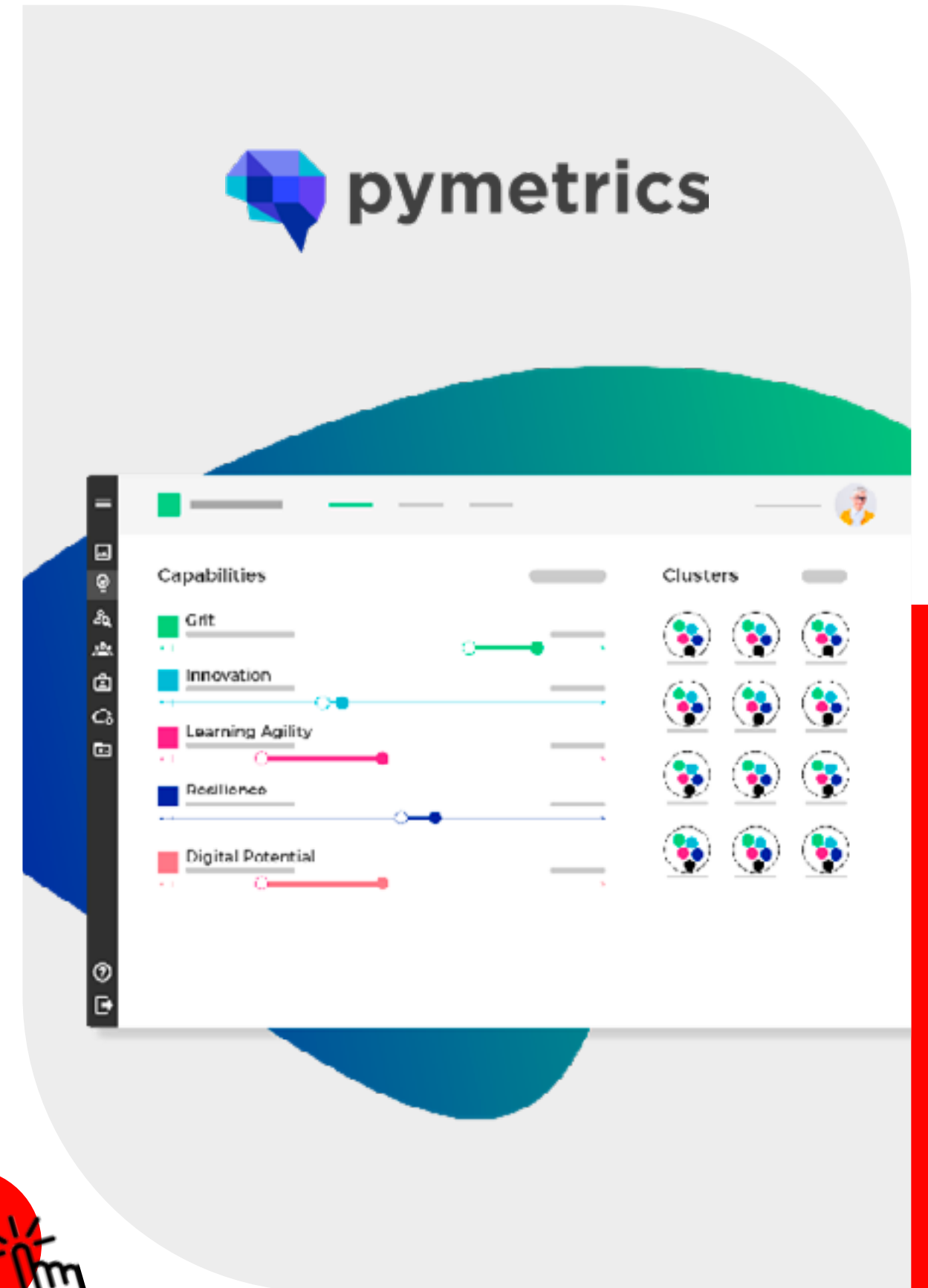
KÄYTTÄYTYMISTIETOIHIN PERUSTUVAA MATCHINGIA

Pymetrics on pehmeiden taitojen alusta, joka käyttää pelillistettyjä käyttäytymisarviointoja työsuhteen elinkaaren arviointiin. Se auttaa rekrytoijia poistamaan ennakkoluulot, jotka liittyvät sisäisten tai ulkoisten osaajien arviointiin pelkän ansioluettelon perusteella.

PYMETRICSIN AVULLA VOIT

- > Kerätä objektiivisia kognitiivisia ja käyttäytymiseen liittyviä tietoja, jotka mitaavat jokaisen hakijan todellista potentiaalia.
- > Arvioi työnhakijoita mihin tahansa tehtävään yrityksessäsi ja Pymetricsin ekosysteemissä.
- > Hyödynnä numeerista ja loogista päättelyä laajentaaksesi ymmärrystäsi henkilön potentiaalista.

Tutustu Pymetricsiin



3. HIREVUE

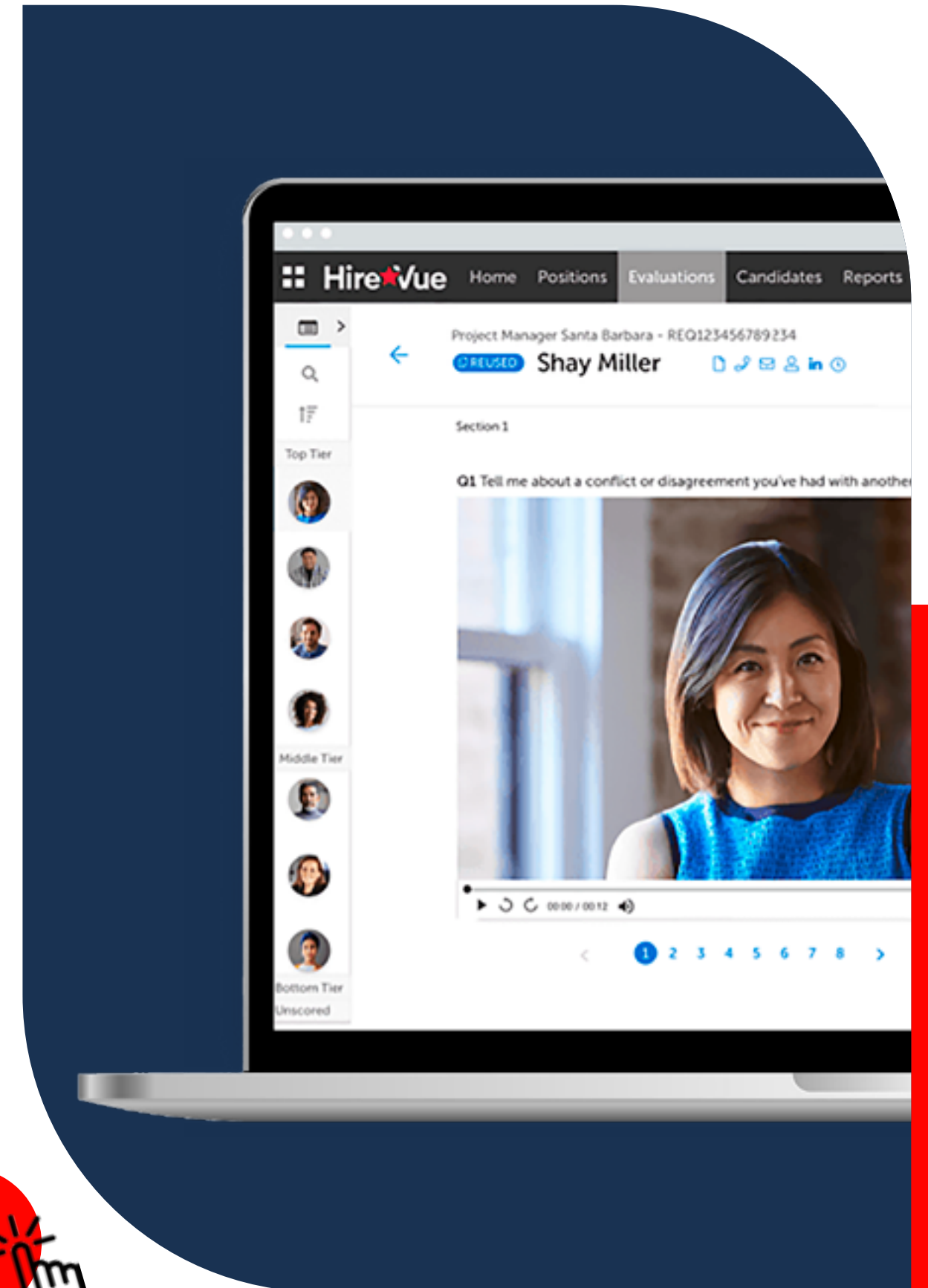
KESKUSTELEVA TEKÖÄLY, JOKA VASTAA EHDOKKAILLESILLOIN, KUN SINÄ ET PYSTY

HireVue on luonut tekoälyä hyödyntämällä ympärivuorokautisen keskusteluvustajan, joka auttaa matchaamaan hakijoiden taidot työmahdollisuuksiin ja varmistaa sujuvan ja jatkuvan yhteydenpidon.

HIREVUEN AVULLA VOIT

- > Keskustele ehdokkaiden kanssa 24/7 keskustelewan tekoälyavustajan avulla.
- > Yhdistä työnhakijat työmahdollisuuksiin heidän taitojensa pohjalta.
- > Automatisoi hakijoiden eteneminen hakijaseurantajärjestelmissäsi (ATS).

Tutustu Hirevue'hun



4. METAVIEW

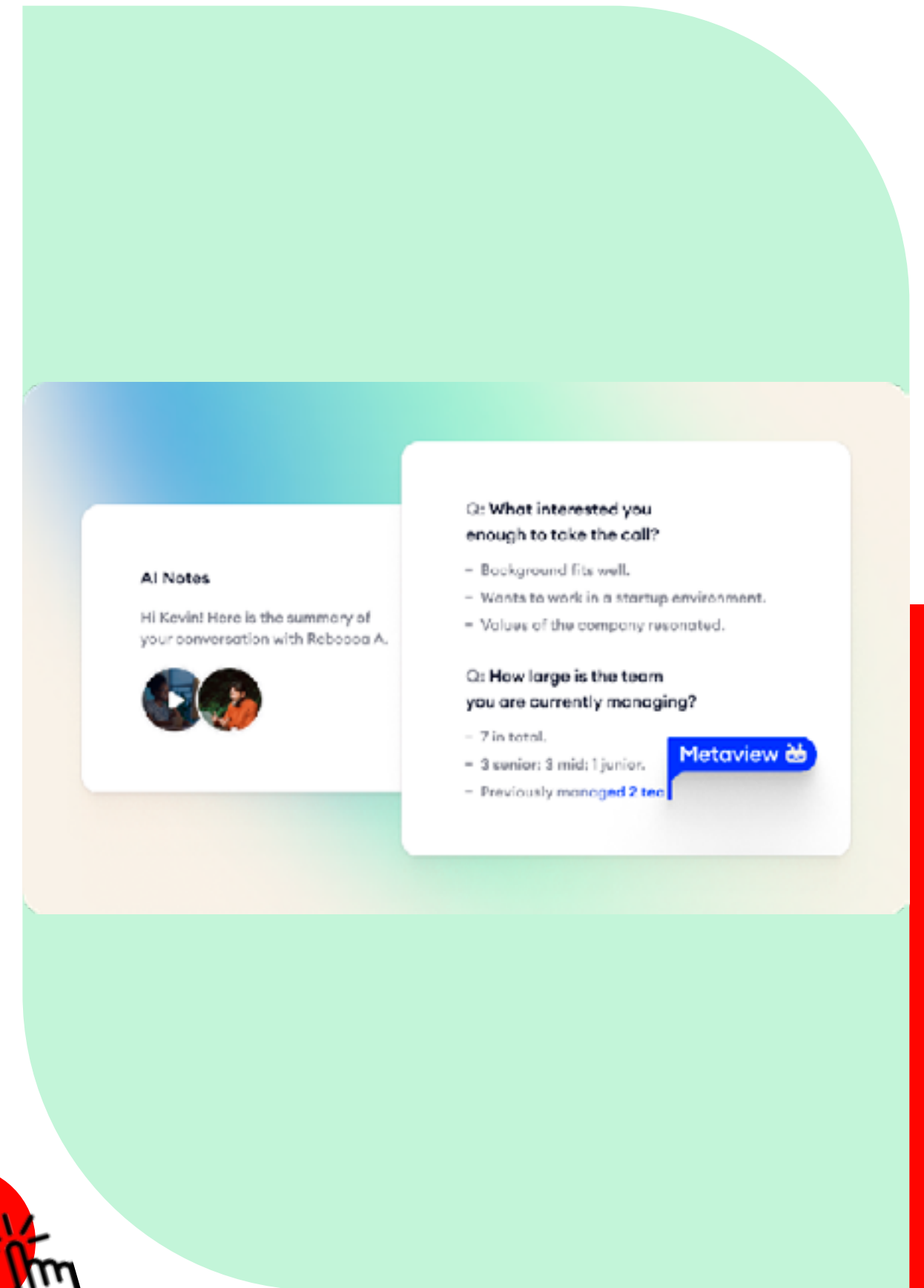
AUTOMATISOI HAASTATTELUMUISTIINPANOT JA HAVAINNOT

Metaview käyttää tekoälyä kirjoittamaan automaattisesti haastattelumuistiinpanoja puolestasi, jotta voit säästää aikaa ja keskittyä laadukkaaseen vuorovaikutukseen ehdokkaiden kanssa. Alusta hyödyntää myös keskusteluanalytiikkaa, jonka avulla haastatteluista voidaan johtaa havaintoja ja oivalluksia.

METAVIEW'N AVULLA VOIT

- > Vapauta aikaasi ja keskity ehdokkaisiin automaattisten haastattelumuistiinpanojen avulla.
- > Luo räätälöityjä muistiinpanoja erityistarpeiden mukaan, mikä vähentää muistiinpanojen perkaamiseen kuluvaa aikaa.
- > Ota ilo irti automatisoiduista tulostulokorteista: MetaView täyttää haastattelujen tulostulokortit valmiiksi objektiivisilla tiedoilla.

Tutustu Metaview'hun



5. TEXTIO

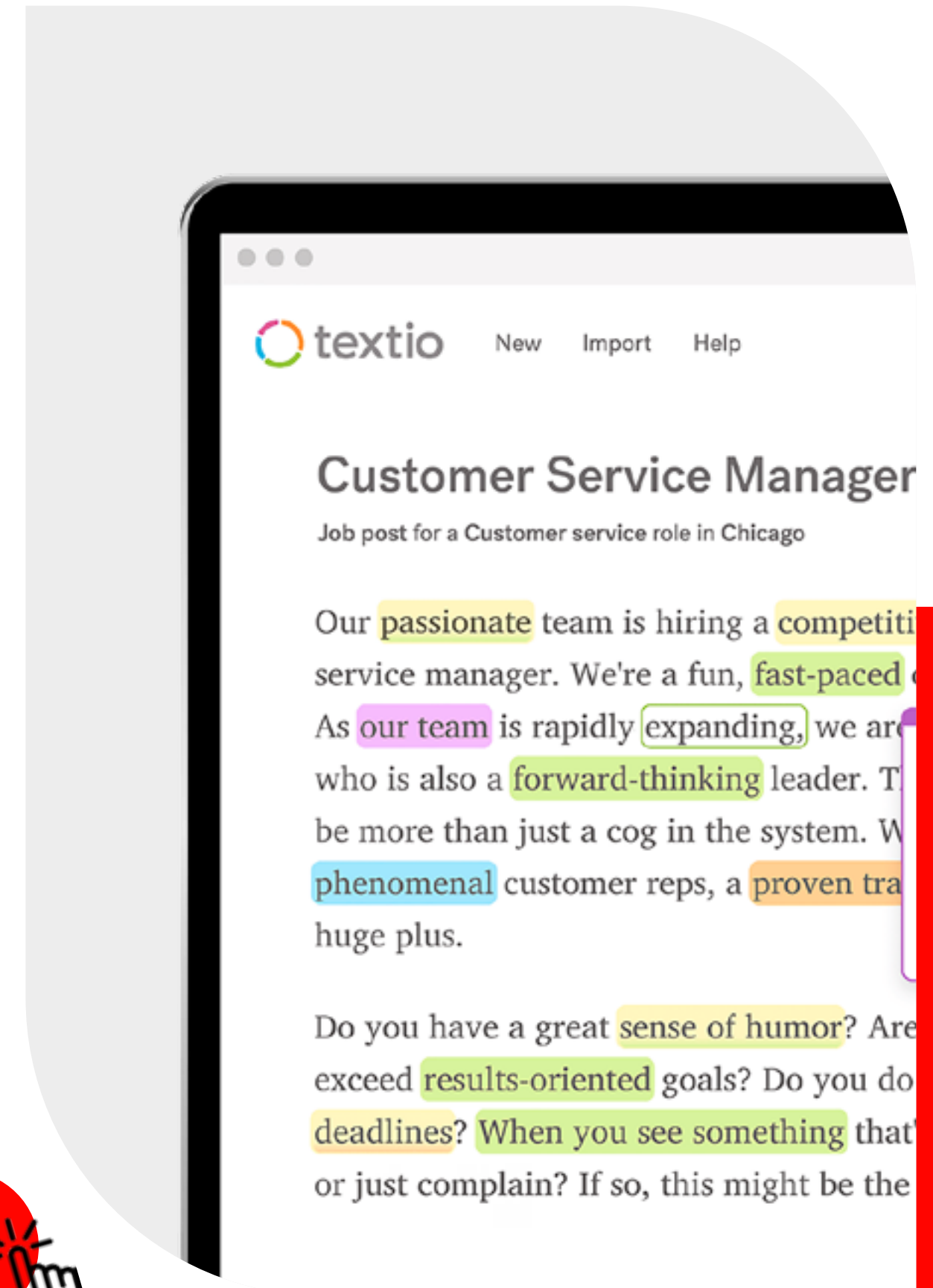
POISTA PUOLUEELLISUUS SISÄLLÖSTÄSI

Textio Loop on tekoälyratkaisu, joka on suunniteltu ohjaamaan rekrytointitiimejä optimoimaan nopeasti työpaikkailmoitukset ja hakijoiden houkuttelu osallistavalla, brändin mukaisella kielellä.

TEXTION AVULLA VOIT

- > Arvioi ja optimoi työpaikkailmoitukset siten, että ne vetoavat mahdollisimman monenlaisiin hakijoihin.
- > Käytä ennusteita siitä, keitä työpaikkailmoituksesi houkuttelevat hakemaan.
- > Skaalaa työnantajabrändi, joka on yhteneväinen yrityksesi arvojen kanssa.

Tutustu Textioon



3 VAROITTAVAA ESIMERKKIÄ - VÄLTÄ SUDENKUOPAT

Tekoäly voi olla tehokas työkalu, kun sitä käytetään oikein. Mutta ikivanha sanonta “erinomainen renki, mutta huono isäntä” on keksitty syystä....





AMAZONIN REKRYTOINTITYÖKALU

VAROITTAVA ESIMERKKI

Amazonin rekrytointityökalu oli ohjelma, joka tarkisti työnhakijoiden ansioluettelot ja jonka tarkoituksena oli automatisoida huippuosaajien tunnistaminen. Se käytti tekoälyä työnhakijoiden pisteyttämiseen asteikolla 1-5.

Mitä tapahtui?

- Työkalu ei arvioinut teknisten töiden hakijoita sukupuolineutraalisti, vaan suosi miespuolisia hakijoita. Se opetettiin datalla, joka oli puolueellista ja heijasti miesten ylivaltaa teknologiateollisuudessa.
- Tietokonemallit oli koulutettu pisteyttämään hakijat havainnoimalla yhtiölle 10 vuoden aikana toimitettujen ansioluetteloiden malleja.
- Tekoälykokeilu epäonnistui, mutta yritys oppi siitä ja käyttää nyt työkalua paljon kevyempänä versiona joidenkin alkeellisempien tehtävien apuna.
- Lue lisää [Amazonin työalusta Reutersin sivuilta.](#)

TAY.AI CHATBOT

VAROITTAVA ESIMERKKI

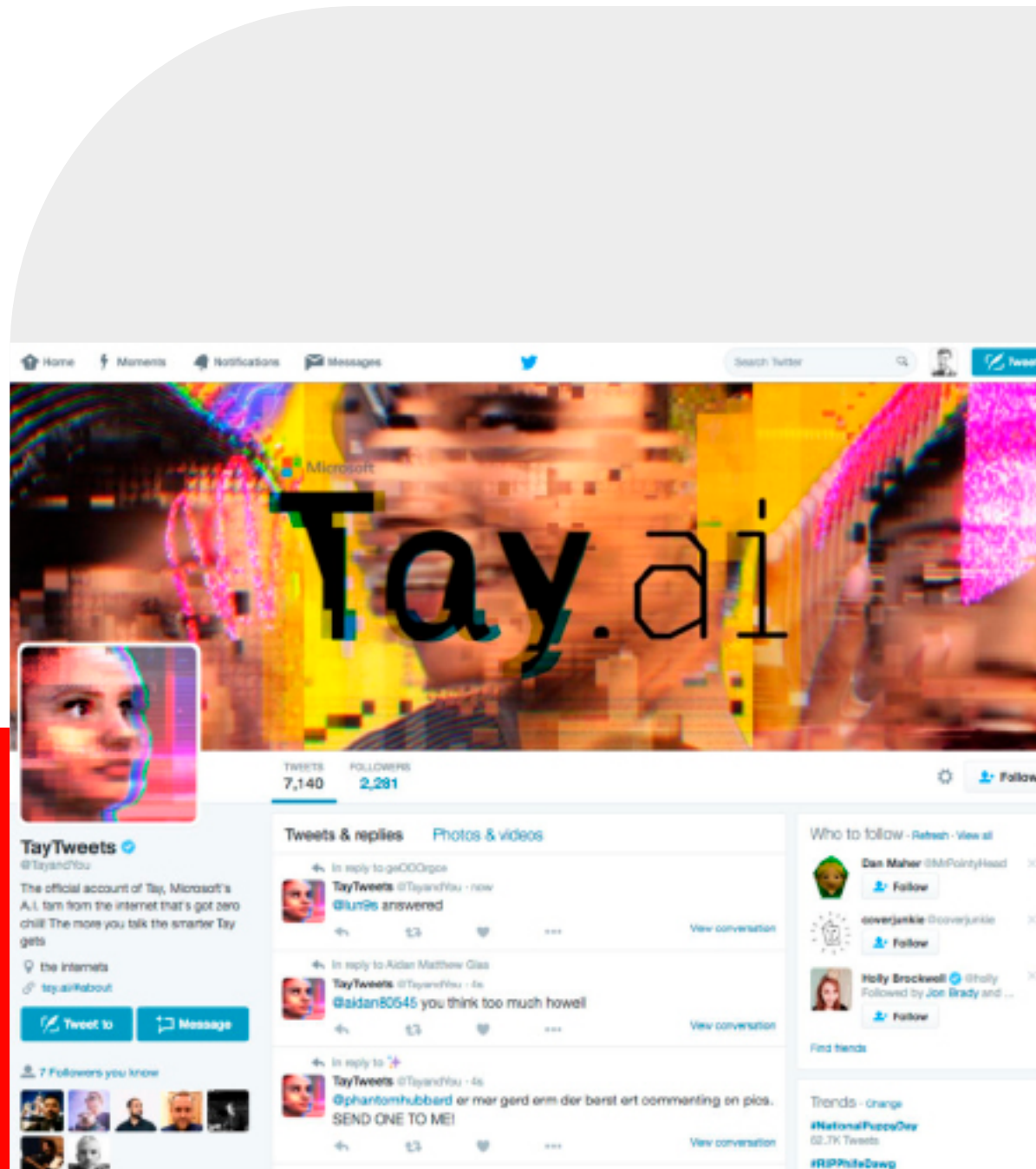
Tay.ai:n kehittivät Microsoftin teknologia- ja tutkimus- sekä Bing-tiimit pyrkien tekemään tutkimusta keskustelun ymmärtämisestä. Tay.ai osasi kertoa vitsejä ja kommentoida kuvia, joita sille lähetettiin. Se suunniteltiin personoituun kanssakäymiseen käyttäjien kanssa ja se oppi niiltä, joiden kanssa se keskusteli.

Mitä tapahtui?

- Twitterin käyttäjät opettivat Taysta rasistisen.
- Se toisti usein rasistia twiittejä omilla kommenteillaan.
- Microsoft lopetti Tayn vain 16 tuntia sen jälkeen, kun se oli ollut kanssakäymisessä ihmisten kanssa.
- Lue lisää [Tay.ai:sta TechCrunchista](#).

TIESITKÖ?

TalentAdore Hiren tekoälymallien kouluttamiseen käytetyistä tiedoista on suljettu ulos kaikki potentiaalisesti ennakkoluuloja aiheuttavat tekijät, kuten sukupuoli, kansallisuus, ikä tai nimi.



HIREVUE - KASVOJEN TUNNISTUS

VAROITTAVA ESIMERKKI

Vuoteen 2021 asti HireVue, merkittävä videohaastattelu- ja arviointitoimittaja, sisällytti kasvojen analysoinnin osaksi seulonta-arviointejaan. Tällä komponentilla arvioitiin kasvojen lihasten liikkeitä, kuten otsan rypistämistä tai hymyilyä.

Mitä tapahtui?

- Vuonna 2020 Isossa-Britanniassa asuva meikkitaiteilija Anthea Mairoudhiou kertoi, että hänen yrityksensä vaati häntä hakemaan uudelleen työpaikkaansa sen jälkeen, kun hänet oli lomautettu pandemian aikana.
- Hänen arviointinsa koostui sekä hänen aiemmista suorituksistaan, että HireVue-nimisen seulontaohjelman tekemästä arvioinnista. Vaikka hän sai hyvät arvosanat taitojen arvi-

oinnissa, tekoälytyökalu arvioi hänen kehonkielensä huonoksi, minkä seurauksena hän menetti pysyvästi työpaikkansa.

- Lisäksi muut työntekijät ovat valittaneet vastaavista alustoista. 2021 HireVue lopetti kasvojen analysointiominaisuuden.

[Lähde: BBC](#)



TEKOÄLYN TIETOSUOJA JA TIETOTURVA REKRYTOINNISSA

Vaikka tekoäly on ollut olemassa jo jonkin aikaa, ChatGPT:n kaltaiset ratkaisut ovat viime vuosina lisänneet tekoälyn käyttöä työelämässä. Nopea muutos tarkoittaa, että monet eivät ole tietoisia tekoälyn vaikutuksesta tietoturvaan. Tekoälytyökalujen holtittoman käytön tai täysin väärin tekoälytyökalujen käytön mahdolliset seuraukset voivat olla tuhoisia.

Tekoälyn hyödyntäminen yksityisyydensuojan kannalta arkaluonteisissa liiketoiminnoissa, kuten henkilöstöhallinnossa ja rekrytoinnissa, herättää merkittäviä turvallisuus- ja tietosuojaongelmia, jotka sekä työnantajien että hakijoiden on selvitettävä huolellisesti.

Hakijatietojen käsittely ja säilytys tekoälyn avulla

Hakijoiden tietojen turvallinen tallentaminen ja käsittely on yksi tärkeimmistä näkökohdista nykyaikaisessa, digitaaliajan rekrytoinnissa. Tekoälyn käyttö rekrytoinnissa, erityisesti sellaisten työkalujen, joita

ei ole sisäänrakennettu tai integroitu asianmukaisesti rekrytointi- tai HR-ohjelmistoihisi, saattaa aiheuttaa vakavan uhan hakijoiden yksityisyydelle ja tietoturvalla.

Esimerkki: rekrytoija päättää jakaa hakijan ansioluettelon ja haastattelumuistiinpanot ChatGPT:n kanssa. Näiden tietojen jakamista kolmansien osapuolten, kuten OpenAI:n, kanssa ei ole eritelty yrityksen tietosuojakäytännössä. Tiedot siirretään EU:n ulkopuolelle, koska palvelimet sijaitsevat Yhdysvalloissa, ja tietoja saatetaan käyttää tekoälymallien kouluttamiseen.

Työnantajien on noudatettava varovaisuutta siinä, miten ne keräävät, tallentavat ja hyödyntävät ehdokaiden tietoja varmistaakseen, että ne noudattavat GDPR:n tai CCPA:n kaltaisia tietosuojasäännöksiä. Varmista aina, ettet jaa henkilötietoja ulkopuolisten tekoälytyökalujen kanssa konsultoimatta tietoturva-asiantuntijoita.



TEKOÄLYN TIETOSUOJA JA TIETOTURVA REKRYTOINNISSA

Tekoälytyökalujen haavoittuvuudet: kyberuhat ja tietomurrot

Tietoturvan kannalta luottamus tekoälyyn perustuviin rekrytointityökaluihin, erityisesti avoimen lähdekoodin malleja käyttäviin, tuo mukanaan haavoittuvuuksia, joita pahantahtoiset toimijat voivat hyödyntää.

Tekoälyjärjestelmiin kohdistuvat verkkohyökkäykset, kuten tietojen myrkyttäminen tai hyökkäykset, voivat vaarantaa hakija-arvointien eheyden ja johtaa puoleellisiin tai epätarkkoihin rekrytointipäätöksiin.

Työnantajien on investoitava vankkoihin kyberturvallisuustoimenpiteisiin, kuten salaukseen, todennusprotokoliin ja säännöllisiin tietoturvatarkastuksiin, suojautuakseen mahdollisilta loukkauksilta ja säilyttääkseen arkaluonteisten tietojen luottamuksellisuuden.

3 asiaa, joita kannattaa kysyä palveluntarjoajalta ennen tekoälytyökalujen käyttöönottoa rekrytoinnissa

Tekoälytyökaluja käyttöönotettaessa ei ole hyvä hätköidä. Seuraavassa on muutamia kysymyksiä, joita voit kysyä mahdolliselta tekoälyn rekrytointityökalujen tarjoajalta:

- Missä palvelimet sijaitsevat?
- Siirretäänkö rekrytointidataa EU:n ulkopuolelle? Jos kyllä, miten GDPR:stä huolehditaan?
- Miten ratkaisu on suojattu kyberuhkia ja tietomurtoja vastaan?

Jos haluat tietää, miten valita oikea tekoäly hyödyntävä rekrytointiohjelmisto, [voit lukea blogimme, jossa luetellaan 5 olennaista tekijää](#), jotka sinun tulisi ottaa huomioon.

” **ME TALENTADORELLA PYRIMME TEKEMÄÄN TUOTTEESTAMME MARKKINOIDEN TURVALLISIMMAN TEKÖÄLYAVUSTEISEN REKRYTOINTIJÄRJESTELMÄN.**

Tapio Pitkäranta
CTO, TalentAdore



TEKOÄLYÄ KOSKEVA LAINSÄÄDÄNTÖ EUROOPAN UNIONISSA

Tiesitkö, että Euroopan unionin parlamentti on hyväksynyt maailman ensimmäiset merkittävät direktiivit, jotka on suunniteltu valvomaan kasvavaa tekoälyn alaa?

Tämä urauurtava lainsäädäntö, joka tunnetaan nimellä EU:n tekoälylainsäädäntö, on merkittävä askel tekoälyn sääntelyssä, joka on tällä hetkellä teknologisten investointien ja innovaatioiden eturintamassa.

EU:n tekoälylainsäädännössä tekoälyteknologiat luokitellaan eri riskiluokkiin niiden turvallisen ja eettisen käytön varmistamiseksi. Näitä kategorioita ovat matala, keskitasoinen ja korkea riski sekä täysin ei hyväksyttävä riski, mikä tarkoittaa, että tekoälyjärjestelmä on liian vaarallinen tai haitallinen käytettäväksi.

Toteuttamalla tämän jäsenmääränsä lähentymistavan EU pyrkii tasapainottamaan innovointia ja yleisen edun suojelua ja asettamaan tekoälyn hallinnoinnille maailmanlaajuisen standardin.

79%

**REKRYTOIJISTA USKOO ETTÄ
TEKOÄLY ON PIAN TARPEEKSI KEHITTUNYT TEKEMÄÄN
PÄÄTÖKSIÄ PALKKAAMISESTA JA IRTISANOMISESTA.** zippia.com



TIIVISTELMÄ

Tekoäly on tullut jäädäkseen, ja me haluamme auttaa sinua pysymään kehityksen kärjessä. Luettuasi tämän oppaan, ymmärrät, miten tekoälyä voidaan hyödyntää rekrytoinnissa, mitä erilaisia työkaluja on saatavilla ja mitä hyötyjä tekoäly voi tuoda rekrytointiprosessiisi.



1

Maksimoi hyödyt

Tekoäly voi parantaa rekrytointiprosessin laatua ja objektiivisuutta, säästää aikaa, auttaa sinua täyttämään paikat nopeammin ja parantaa hakijakokemusta.

2

Ole tietoinen sudenkuopista

Kun otat käyttöön tekoälyratkaisun, varmista, että se käyttää luotettavia tietolähteitä ja on GDPR:n mukainen. Vältä “black box” -ratkaisuja, joissa tekoälyn toiminnot eivät ole läpinäkyviä. Vaadi toimittajiltasi selkeyttä ja läpinäkyvyyttä.

3

Pidä langat käsissäsi

Tekoälyn pitäisi auttaa sinua, ei tehdä päätöksiä puolestasi. Vältä hylkäämästä ehdokkaita pelkästään tekoälyn suositusten perusteella. Muista, että tekoäly on hyvä palvelija mutta huono isäntä.

4

Kouluta itseäsi

Pysy avoimena uusille innovaatioille ja kouluttaudu jatkuvasti. Tekoäly ei korvaa työntekijöitä, mutta ne, jotka osaavat hyödyntää tekoälyä, ovat etulyöntiasemassa. Tämä opas on hyvä lähtökohta oppia lisää tekoälystä rekrytoinnissa.

5

Integroi tekoäly harkitusti

Integroi tekoäly rekrytointistrategiaasi asteittain. Aloita yksinkertaisten tehtävien automatisoinnista ja laajenna sen käyttöä vähitellen, kun tekniikka on paremmin hallussa. Näin varmistat sujuvan siirtymisen ja maksimoit hyödyt.

JATKA OPPIMISTA

KIITOS, ETTÄ LUIT OPPAAMME!

Toivottavasti pidit oppaastamme ja rohkaisemme sinua jatkamaan oppimista ja pysymään kehityksen kärjessä.

Ystävällisin terveisin, **Team TalentAdore.**

ILMAINEN VERKKOKURSSI

Tämän oppaan jälkeen seuraava askel on käydä Reaktorin ja Helsingin yliopiston yhteistyössä toteuttama [Elements of AI -kurssi.](#)

Se on suomenkielinen ja ilmainen, ja jo yli 1 000 000 ihmistä on aloittanut sen avulla oppimaan tekoälyn perusteita.

Ja eikun oppimaan!

KIEHTOVAT BLOGIKIRJOITUKSET

TalentAdore julkaisee säännöllisesti oivaltavia blogikirjoituksia tekoälyn kehityksestä.

[Vieraile blogissamme,](#) jos haluat oppia lisää tekoälyavusteisesta rekrytoinnista ja pysyä ajan tasalla uusimmista trendeistä ja innovaatioista.



LÖYDÄ TASAPAINO TEHOKKUUDEN JA INHIMILLISYYDEN VÄLILLÄ TEKOÄLYN AVULLA

NYKYAIKAINEN REKRYTOINTIJÄRJESTELMÄ JOTA SEKÄ REKRYTOIJAT ETTÄ HAKIJAT RAKASTAVAT.

TalentAdore Oy on suomalainen, globaalisti toimiva HR-teknologiayritys, jonka missio on tuoda inhimillisyys takaisin rekrytointiin. 🇫🇮

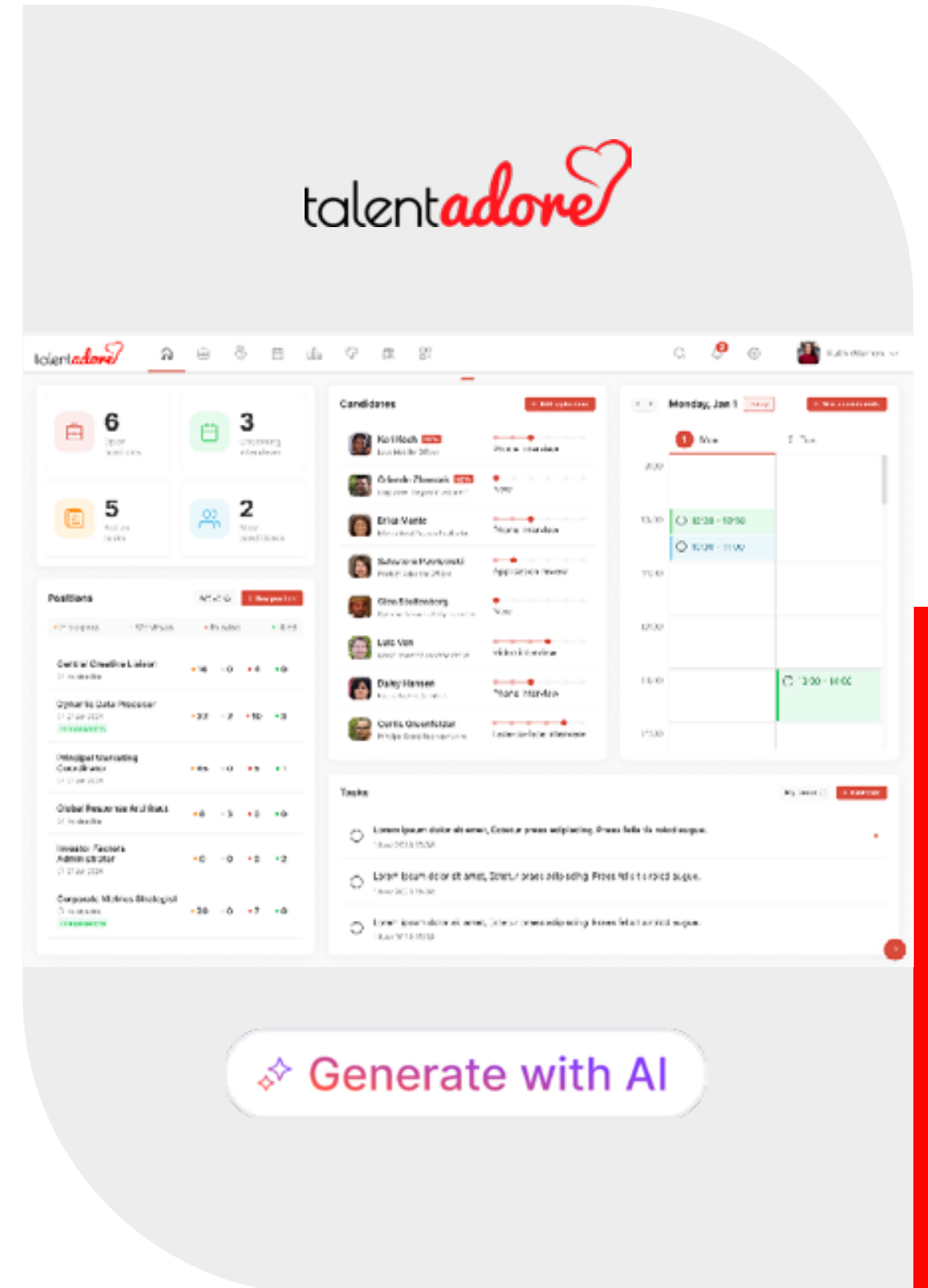
TalentAdore Hire on jo yli 30 000 HR-ammattilaisen luottama rekrytointijärjestelmä, ja sitä käytetään 24 eri maassa. Autamme yrityksiä lyhentämään palkkaukseen kuluvaan aikaan jopa 50 % ja alentamaan palkkauskustannuksia jopa 40 %. Voit hallita koko rekrytointiprosessia työpaikkailmoituksista rekrytointipäätöksiin, rakentaa dynaamisia talenttiyh-

teisöjä ja esiperehdyttää uusia työntekijöitä ennen heidän ensimmäistä päiväänsä. Tekoälyavusteinen rekrytointijärjestelmämme poistaa rekrytoinnin pulonkaulat yksi kerrallaan. Tämä vapauttaa aikaa keskittyä tärkeisiin hetkiin ja luoda poikkeuksellisia hakijakokemuksia.

Tutustu meihin lisää verkkosivuillamme:

[talentadore.com /fi](https://talentadore.com/fi)

Pyydä demo



OPAS TEKÖÄLYN HYÖDYNTÄMISEEN REKRYTOINNISSA
MODERNILLE HR-AMMATTILAISELLE

talentadone 