

DEN ULTIMATA GUIDEN TILL AI-REKRYTERING



EDITION 2024



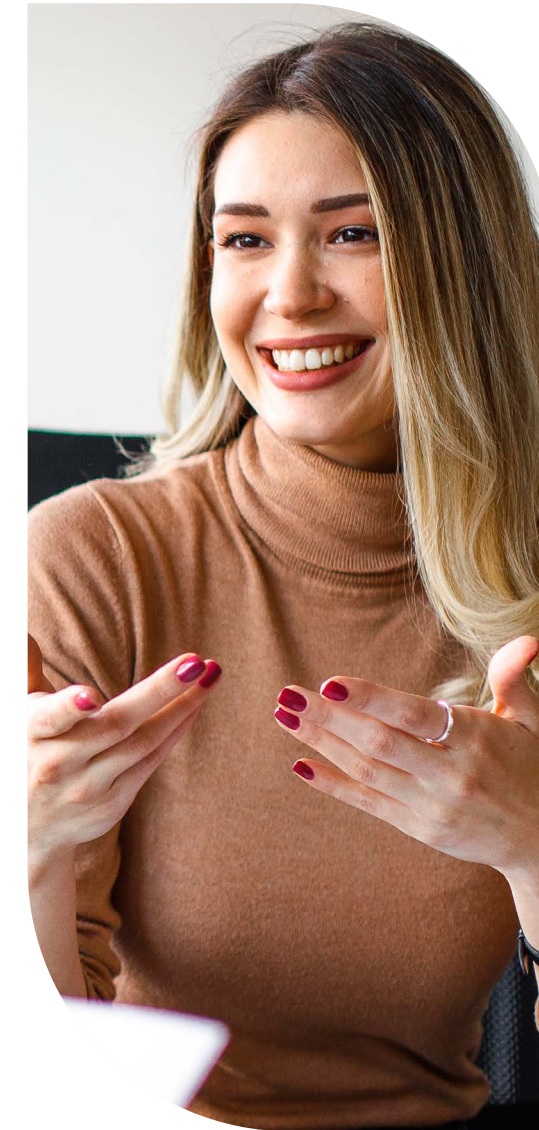
DEN ULTIMATA GUIDEN
FÖR EN MODERN HR-PROFFS

talent*adore*

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<u>Viktig AI-terminologi</u>	4
<u>Viktiga datakällor</u>	5
<u>5 Fördelar med att använda AI i rekryteringen</u>	6
<u>Användningsområden för AI-driven rekrytering</u>	12
<u>Praktiska exempel: 5 AI-baserade rekryteringsverktyg</u>	13
<u>3 Varningsexempel - undvik dessa fallgropar</u>	19
<u>Integritet och datasäkerhet för AI i rekrytering</u>	23
<u>AI-lagstiftning i EU</u>	25
<u>Huvudpoänger</u>	26
<u>Fler resurser</u>	27
<u>Lägg till en mänsklig känsla i din rekrytering</u>	28

85% AV REKRYTERARE ANSER ATT AI ÄR EN NYTTIG TEKNIK SOM KOMMER ATT ERSÄTTA DELAR AV ANSTÄLLNINGSPROCESSEN tidio.com



Kreditering: Omslagsfoto av Google DeepMind på Unsplash. Andra bilder från Adobestock, Shutterstock, Unsplash, Freepik och Amazon. Skärmdumpar från TalentAdore, Pymetrics, Hirevue, Metaview och Textio.

VIKTIG AI-TERMINOLOGI

Etisk AI: Med etisk AI avses ett datorsystem eller en mjukvara som är utformad för att agera etiskt och socialt ansvarsfullt - i linje med mänskliga värderingar.

Algoritmisk rättvisa: Algoritmisk rättvisa innebär att man utvecklar algoritmer och maskininlärningsmodeller som inte diskriminerar individer eller grupper baserat på egenskaper som ras, kön eller ålder.

LLM (Large Language Models): LLM (stora språkmodeller): En stor språkmodell är ett AI-system som har tränats på stora datamängder för att generera människoliknande text och för att förstå och kommunicera på naturligt språk.

Begränsning av fördomar: (Bias mitigation) syftar till att identifiera och minska oönskade fördomar i system för artificiell intelligens som kan leda till orättvisa eller diskriminerande resultat.

Naturlig språkbehandling: Naturlig språkbehandling (eng: Natural Language Processing) gör det möjligt för datorer att analysera, förstå och generera människoliknande språk.

Generativ AI: Generativ artificiell intelligens avser AI-modeller och algoritmer som kan utveckla nya, syntetiska data som bilder, ljud, text eller kod baserat på träningsdata.

Adversariala angrepp: Adversariella angrepp och dataförgiftning innebär att man introducerar noggrant utformade indata eller manipulerar träningsdata för att lura modeller för artificiell intelligens att göra misstag eller producera oönskade resultat.

Artificiell intelligens eller AI: Artificiell intelligens avser datorsystem som kan utföra uppgifter som vanligtvis kräver människoliknande intelligens, till exempel visuell förståelse,

taligenkänning, beslutsfattande och språköversättning.

Maskininläring: Maskininläring innebär användning av algoritmer och statistiska modeller som gör det möjligt för datorsystem att utföra specifika uppgifter effektivt utan att uttryckligen programmeras genom att lära sig av data.

Djupinläring: (Deep learning) är en underkategori av maskininläring som använder artificiella neurala nätverk med flera lager för att lära sig av och göra intelligenta förutsägelser om data som bilder, ljud och text.

Artificiell allmän intelligens: (Artificial general intelligence) Med termen avser man den hypotetiska förmågan hos ett system med artificiell intelligens att förstå och lära sig alla intellektuella uppgifter som en människa kan utföra på ett intelligent och medvetet sätt.



VIKTIGA DATAKÄLLOR

Hur kan du dra nytta av data när du använder AI i rekryteringen? HR-data kan samlas in från tre huvudsakliga källor:

1

**APPLICANT
TRACKING
SYSTEM (ATS)**

2

**HR-
SYSTEM**

3

**ONLINE-
PLATTFORMAR**

AI tools assist you to take advantage of the data!

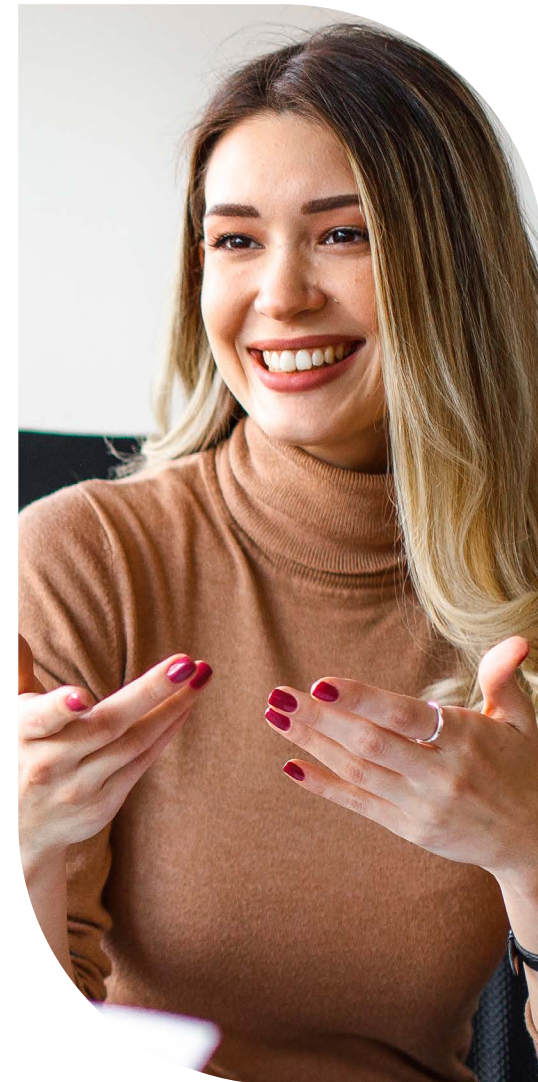
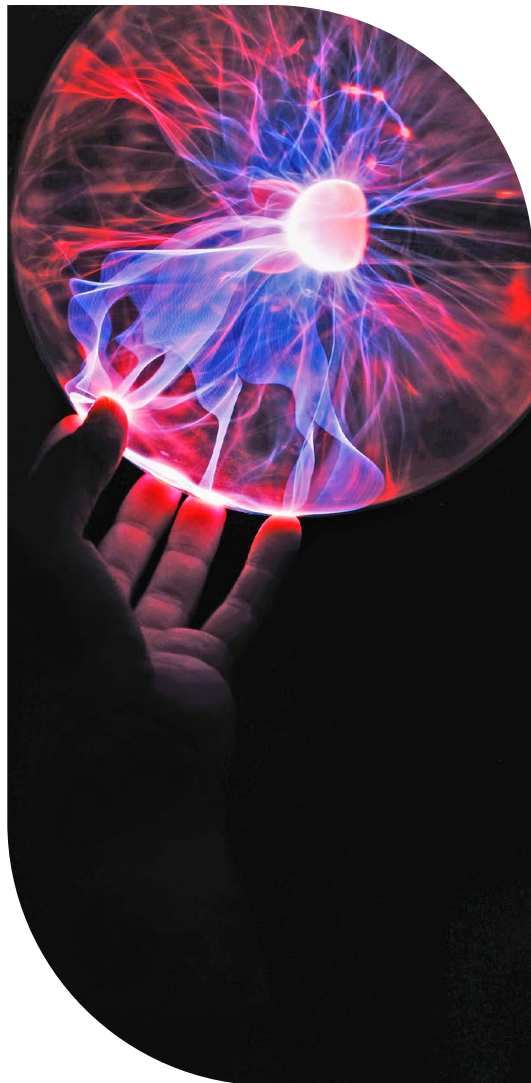
Rekryteringsprocesser och anställningsförhållanden genererar mängder av data. Dessa data lagras vanligtvis i ett ATS-system (Applicant Tracking System) och i HR-system. Data kan hjälpa dig att fatta beslut och förbättra kvaliteten på rekryteringen. Det kan också minska rekryteringskostnaderna och förbättra kandidatupplevelsens samt förbättra prognoserna för lediga tjänster och rekrytering. Tyvärr är det

många företag som inte systematiskt bearbetar eller använder data på ett effektivt sätt.

Onlineplattformar erbjuder offentliga dataset som är standardiserade. Det företag som använder datan äger den dock inte. Ett bra exempel på en onlineplattform är ESCO, den europeiska flerspråkiga klassificeringen av färdigheter, kompetenser och yrken. ESCO fungerar som en ordboksom beskriver, identifierar och klassificerar yrken och färdigheter som är relevanta för EU:s arbetsmarknad och utbildning.

5 FÖRDELAR MED ATT ANVÄNDA AI I REKRYTERINGEN

1. FÖRBÄTTRA KVALITETEN OCH OBJEKTIVITETEN I REKRYTERINGEN



2. ATTRAHERA RÄTT KANDIDATER

3. FÖRBISE ALDRIG KANDIDATER IGEN



4. SPARA TID OCH FYLL POSITIONER SNABBARE

5. FÖRBÄTTRA KANDIDATUPPLEVELSEN OCH DITT EMPLOYER BRAND



1. FÖRBÄTTRA KVALITETEN OCH OBJEKTIVITETEN I REKRYTERINGEN

Rekryterare är mänskliga och har en benägenhet att vara partiska. AI har potential att avsevärt minska de mänskliga fördomarna vid rekrytering genom olika mekanismer och strategier. Här är några exempel:

Objektiv urvalsprocess

AI kan programmeras att utvärdera kandidater baserat på objektiva kriterier snarare än subjektiva bedömningar. Genom att analysera CV:n och ansökningar utifrån förutbestämda kvalifikationer kan AI bidra till att säkerställa att kandidaterna bedöms rättvist.

Blind rekrytering

AI-system kan anonymisera kandidatinformation, t.ex. namn, kön, ålder och etnicitet, under den inledande screeningprocessen. Detta bidrar till att förhindra omedvetna fördomar i samband med demografiska faktorer.

Övervakning och begränsning av partiskhet

AI-system kan övervakas och granskas kontinuerligt för att upptäcka och motverka partiskhet. Maskin-inlärningsmodeller kan tränas för att identifiera partiska resultat och justera sina algoritmer för att främja rättvisa.

Bättre arbetsbeskrivningar

AI kan hjälpa till att skapa mer inkluderande arbetsbeskrivningar genom att analysera språket och föreslå ändringar för att undvika könsrelaterade eller fördomsfulla formuleringar. Detta kan locka till sig en mer varierad pool av kandidater.



2. ATTRAHERA RÄTT KANDIDATER

Få färre irrelevanta ansökningar

Att attrahera den mest lämpliga kandidaten är ett viktigt mål för alla organisationer. Även om det finns många sätt att attrahera kandidater och nya metoder ofta introduceras, har jobbannonser fortfarande sin plats.

Men vad händer om jobbannonsen inte ger rätt intryck? Du kanske får många ansökningar, men inte de rätta. I slutändan får du mer arbete och färre kvalificerade kandidater.

Artificiell intelligens kan hjälpa dig genom att ge tips om hur du ska skriva en jobbannons, eller till och med skriva en jobbannons åt dig. Chatbots och matchningsteknik kan också användas för att styra kandidater till att söka relevanta jobb och även göra förhandsgranskningen för din räkning.

Låt oss titta på ett exempel

XYZ Tech Solutions har svårt att attrahera kvalificerade sökande inom mjukvaruteknik. Trots många jobbannonser får de många ansökningar, men få uppfyller de krav som ställs. Implementeringen av en AI-driven rekryteringsplattform förändrar deras process.

AI-verktyget optimerar jobbeskrivningar och använder chatbots för förhandsgranskning och dirigerar lämpliga kandidater till relevanta positioner. Inom några månader ser XYZ Tech Solutions en betydande förbättring av kvaliteten på de sökande. AI-systemet säkerställer att jobbannonserna lyfter fram viktiga aspekter och filtrerar bort okvalificerade kandidater tidigt. Följaktligen får de fler ansökningar från högkvalificerade ingenjörer, vilket leder till snabbare och mer effektiva anställningar.

75% AV ARBETSGIVARNA I 21 EUROPEISKA LÄNDER KOMMER INTE ATT KUNNA HITTA ARBETSTAGARE MED RÄTT KOMPETENS 2023. [euronews.com](https://www.euronews.com)



3. FÖRBISE ALDRIG KANDIDATER IGEN

Visste du att det finns massor av böcker och onlineartiklar som lär kandidater vilken typ av nyckelord de ska använda och hur de kan hacka sina CV:n? Varför är dessa böcker så populära? För att kandidater vill sticka ut från mängden.

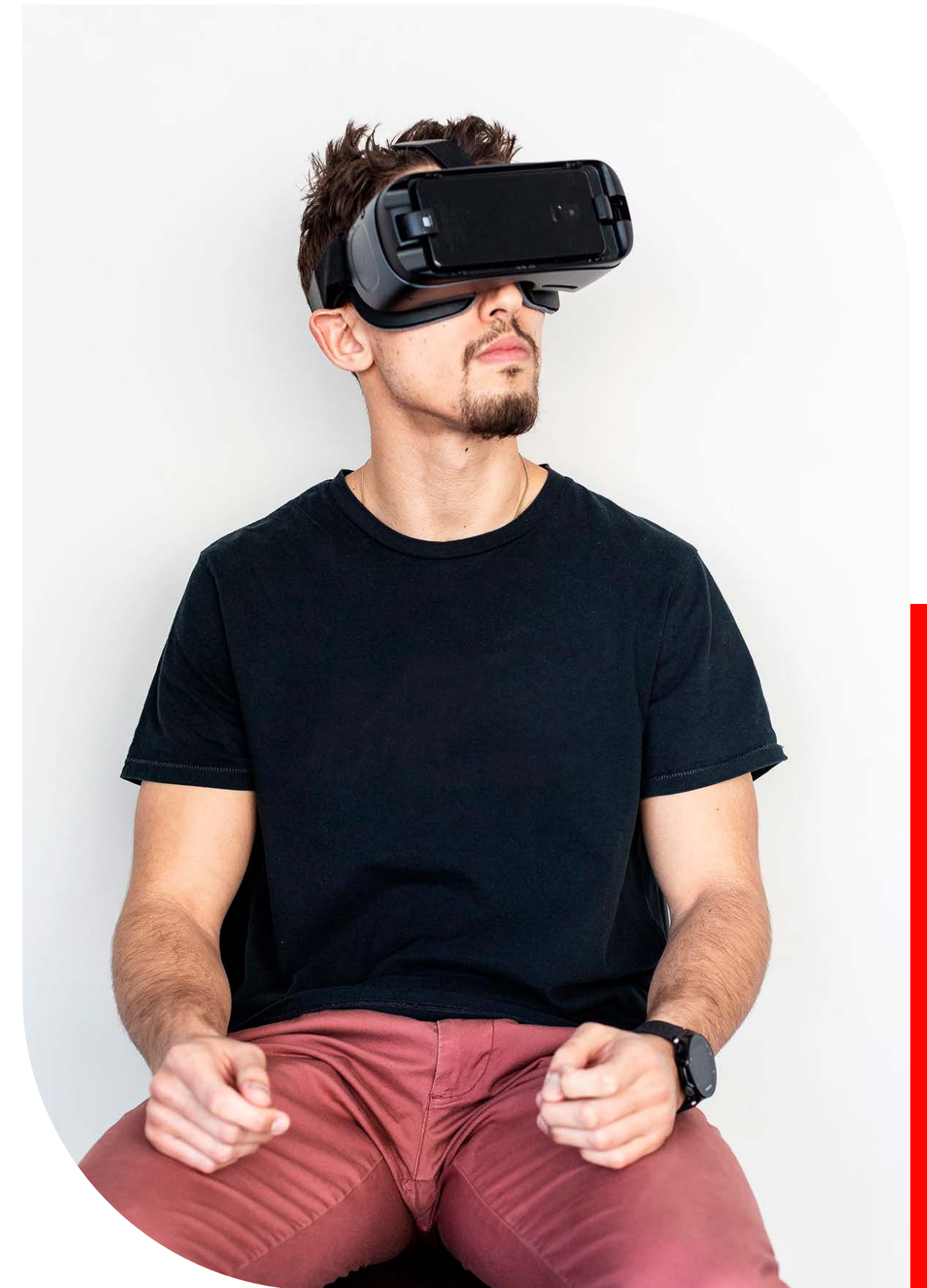
Utan AI förlitar sig rekryterare på sökordssökningar för att hitta kandidater i en databas. Detta tillvägagångssätt medför en betydande risk för att förbise utmärkta kandidater. En kandidat kan ha den perfekta erfarenheten och kompetensen för en tjänst men kanske inte har använt exakt de nyckelorden i sitt CV, vilket gör att rekryteraren missar eller inte upptäcker dem tillräckligt snabbt.

En annan sak att tänka på är att människor är partiska av naturen. Vi tenderar ofta att utvärdera kandidater på fel grunder, t.ex. hur snyggt ett CV

är - även om de grafiska färdigheterna inte är relevanta för den aktuella tjänsten. Detta kan leda till partiskhet i urvalsprocessen.

AI kan utvärdera kandidater utan att enbart vara beroende av nyckelord eller rekryterarens personliga preferenser. Den analyserar hela innehållet i kandidaternas dokument och förstår den expertis och de färdigheter som finns bakom orden. Detta omfattande tillvägagångssätt bidrar till att säkerställa att ingen kvalificerad kandidat förbises av misstag.

45% AV DE ARBETSSÖKANDE HAR ANVÄNT GENERATIV AI FÖR ATT BYGGA, UPPDATERA ELLER FÖRBÄTTRA SINA CV:N. [forbes.com](https://www.forbes.com)



4. SPARA TID OCH FYLL POSITIONER SNABBARE

Ett vanligt problem vid rekrytering är att processen ofta tar för lång tid, vilket leder till att toppkandidater accepterar erbjudanden från snabbare företag. Skulle du inte föredra att effektivisera din rekryteringsprocess och undvika att göra både dig själv och dina kandidater frustrerade?

Enligt en studie från Ideal förlorar HR-chefer i genomsnitt 14 timmar per vecka på manuella uppgifter som skulle kunna automatiseras. AI kan spara mycket tid i olika skeden av rekryteringen, t.ex. när det gäller att skriva jobbeskrivningar, analysera kandidater och kommunicera med dem. Genom att utnyttja AI-rekommendationer kan du prioritera och kontakta de mest lämpliga kandidaterna först, vilket gör att du kan tillsätta lediga tjänster snabbare.

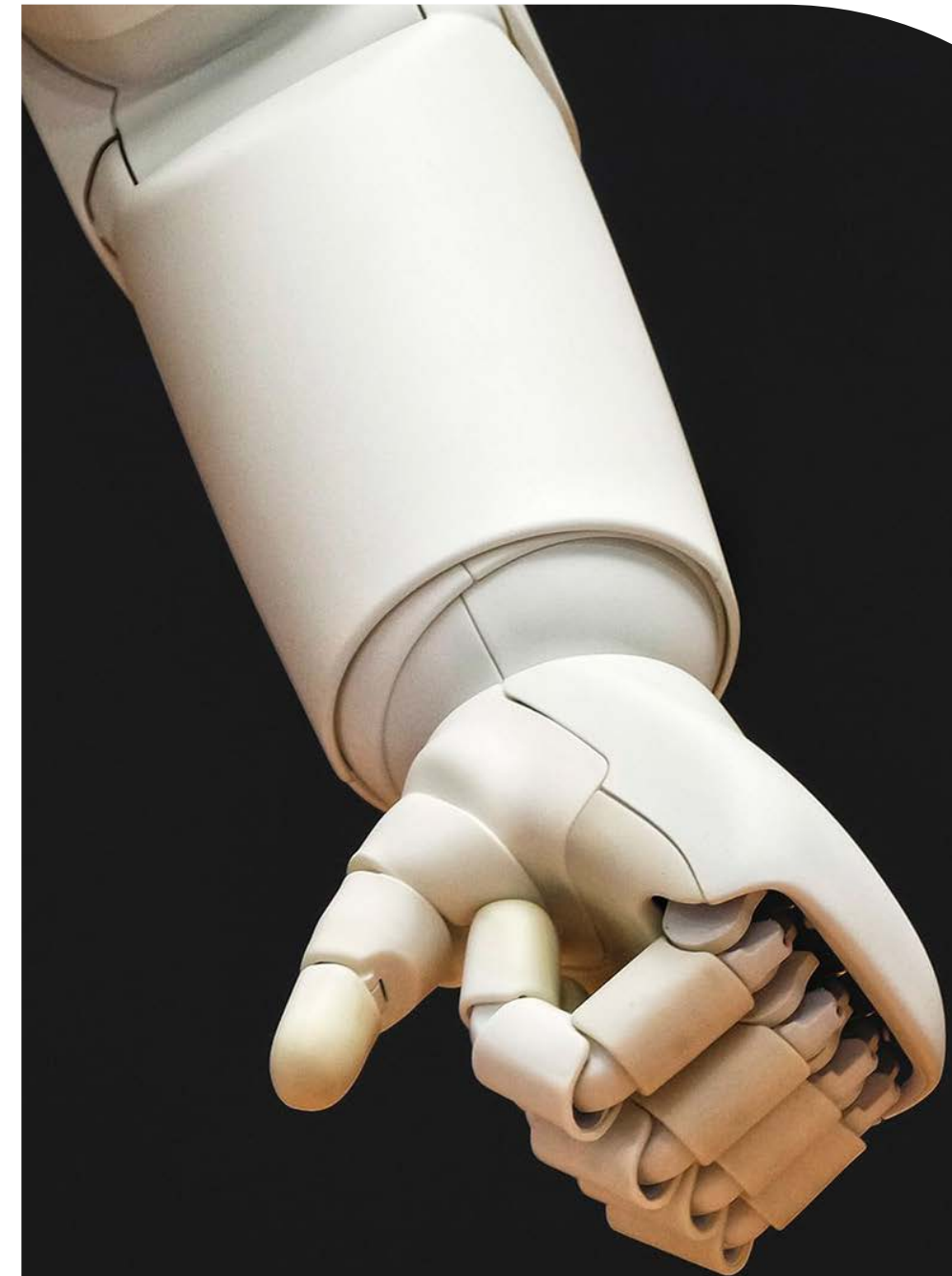
AI hjälper också till att effektivisera interna processer. Om du använder AI för att generera intervjuanteckningar och sammanfattningar av ansökningar kan du enkelt ta till dig information

och dela observationer med ditt team. Slutligen kan du genom att automatisera manuella uppgifter fokusera mer på det som verkligen betyder något: människorna.

79%

**AV ALLA REKRYTERARE TROR
AI KOMMER ATT SNART VARA TILLRÄCKLIGT
AVANCERAD FÖR ATT FATTA BESLUT OM
ANSTÄLLNING OCH UPPSÄGNING.**

zippia.com



5. FÖRBÄTTRA KANDIDATUPPLEVELSEN OCH DITT EMPLOYER BRAND

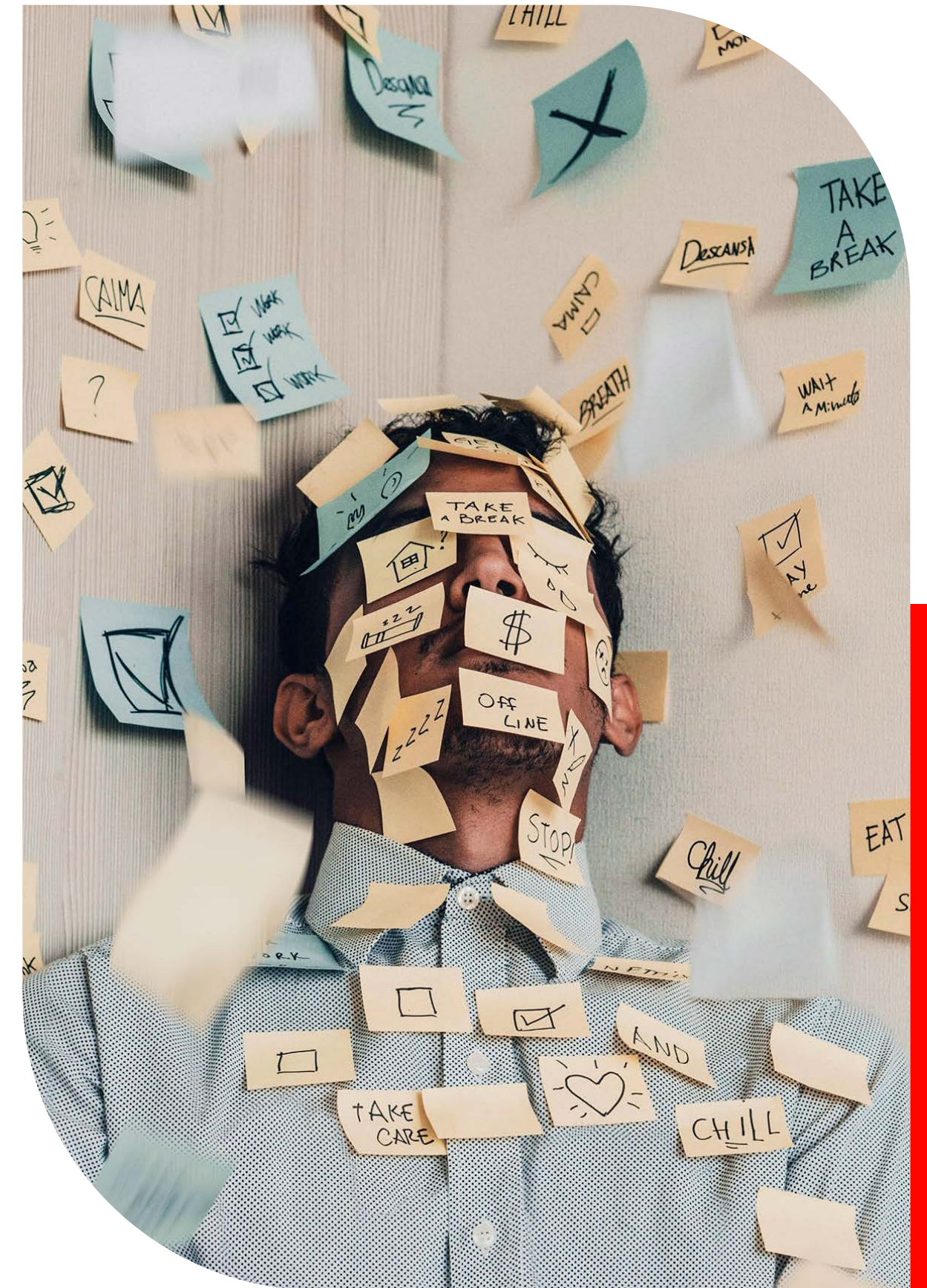
Jag är säker på att du gärna skulle vilja kommunicera med dina kandidater och ge dem en överlägsen kandidatupplevelse. Men du har begränsat med tid och att skicka meddelanden manuellt tar alldeles för lång tid.

Kommunikation med kandidater förbättrar avsevärt kandidatupplevelsen och i slutändan stärker det ditt employer brand. Enligt en studie från Career Arc anser 69% av arbetssökande att svarstiden till kandidater som väntar på ett rekryteringsbeslut är det som kan förbättras mest. Med AI kan du kommunicera effektivt

med arbetssökande, även om du får tusentals ansökningar varje år.

1. AI-chattbottar kan **automatiskt svara** på kandidaternas frågor
2. AI-assistenter kan hjälpa till att **skapa personliga meddelanden** till varje kandidat och hålla dem informerade om rekryteringsprocessen.
3. AI-matchning kan **rekommendera de mest lämpliga positionerna** för kandidater innan du ens har pratat med dem.

65% AV KANDIDATERNA HAR INTE FÅTT NÅGON REGELBUNDEN KOMMUNIKATION UNDER HELA PROCESSEN. www.paradox.ai



ANVÄNDNINGSFALL FÖR AI-DRIVEN REKRYTERING

KANDIDAT KOMMUNIKATION

Kommunicera med kandidater
via statusuppdateringar,
chatbots och
feedbackmeddelanden

SOURCING AV KANDIDATER

Sourcingverktyg för att hitta
kandidater automatiskt från
interna talanggrupper

PREDIKTIV ANALYS OCH SIMULERINGAR

Predicting what kind of a
person would fit the team
and recognizing when a new
employee is needed

MATCHNING AV KANDIDATER

Automatiska
rekommendationer av de mest
lämpliga kandidaterna för att
öka mångfalden i rekryteringen

INTELLIGENT ANALYTIK

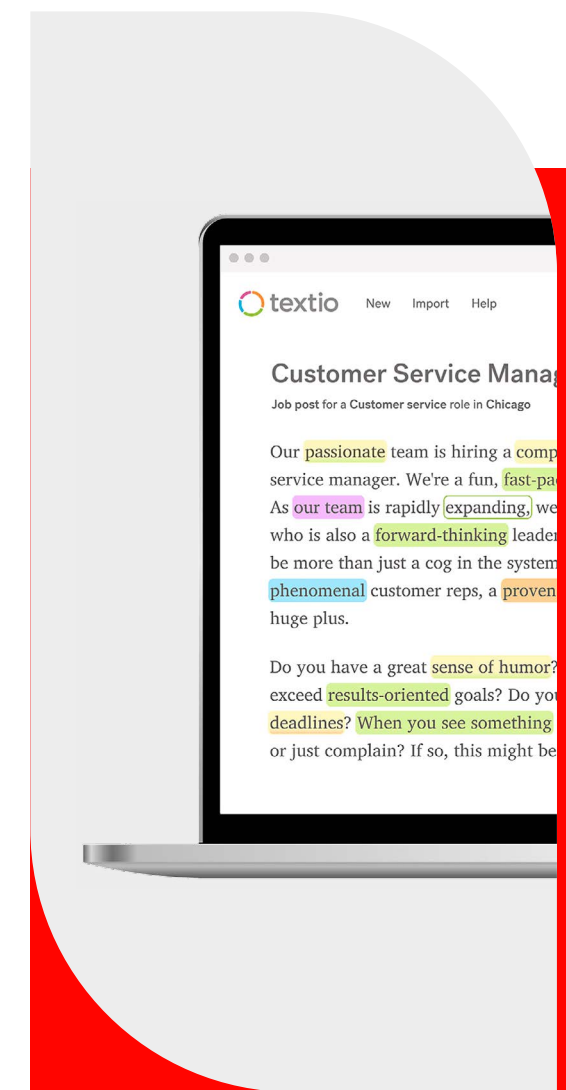
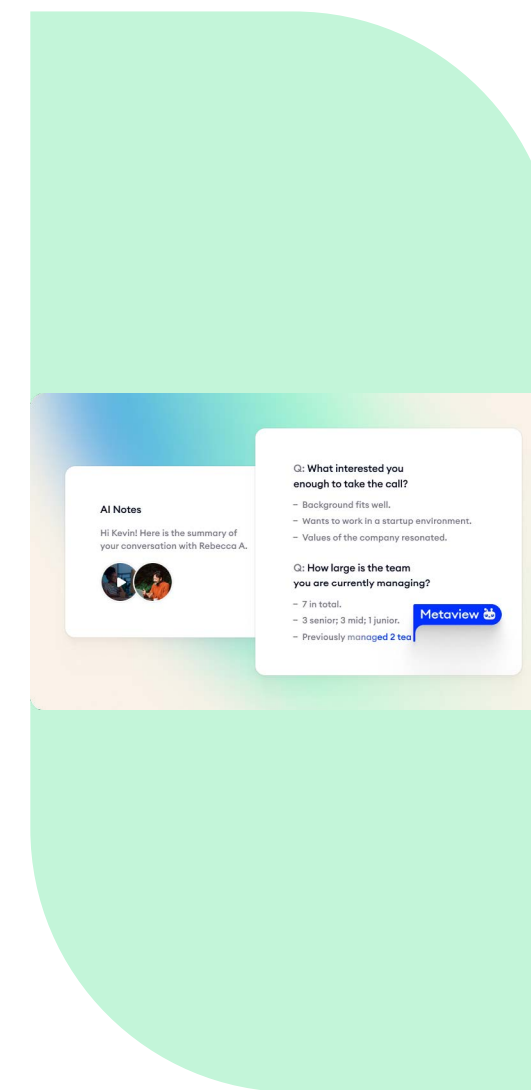
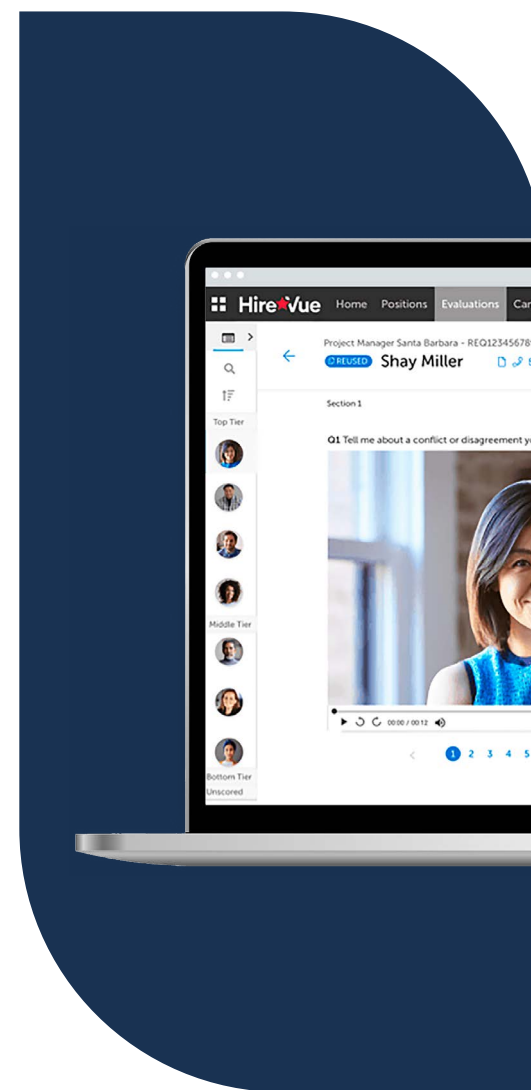
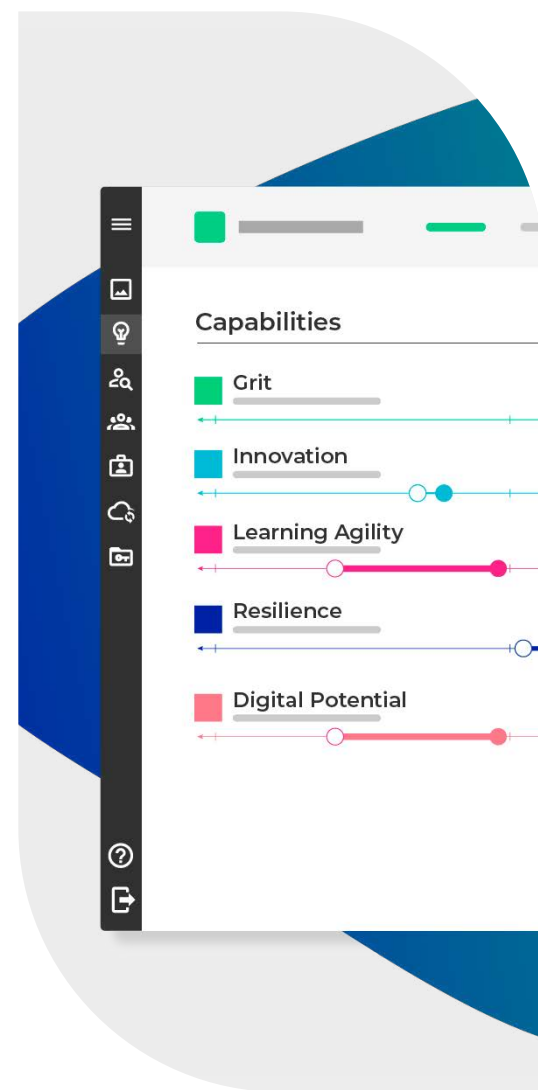
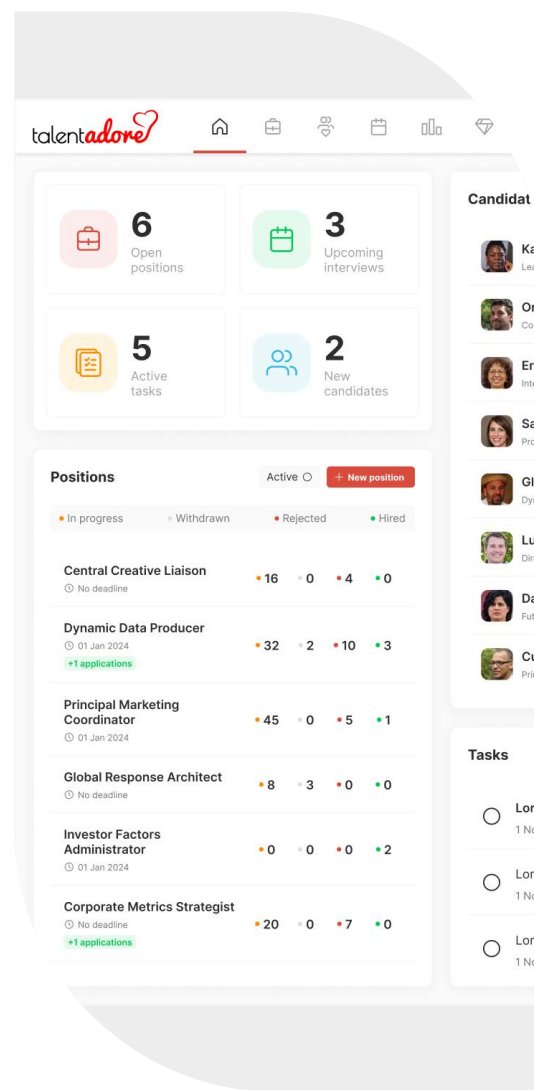
Statistik om
kandidatupplevelse och
kandidatrelevans för att
utveckla rekryteringsprocessen

SKAPANDE AV INNEHÅLL

Skapa mer målinriktade
jobbannonser för att undvika
irrelevanta ansökningar och
spara värdefull tid

PRAKTISKA EXEMPEL: 5 AI-BASERADE REKRYTERINGSVERKTYG

Verktygen är hämtade genom rekommendationer och sökningar på internet. Vi har inte testat andra verktyg på listan, förutom våra egna.



1. TALENTADORE

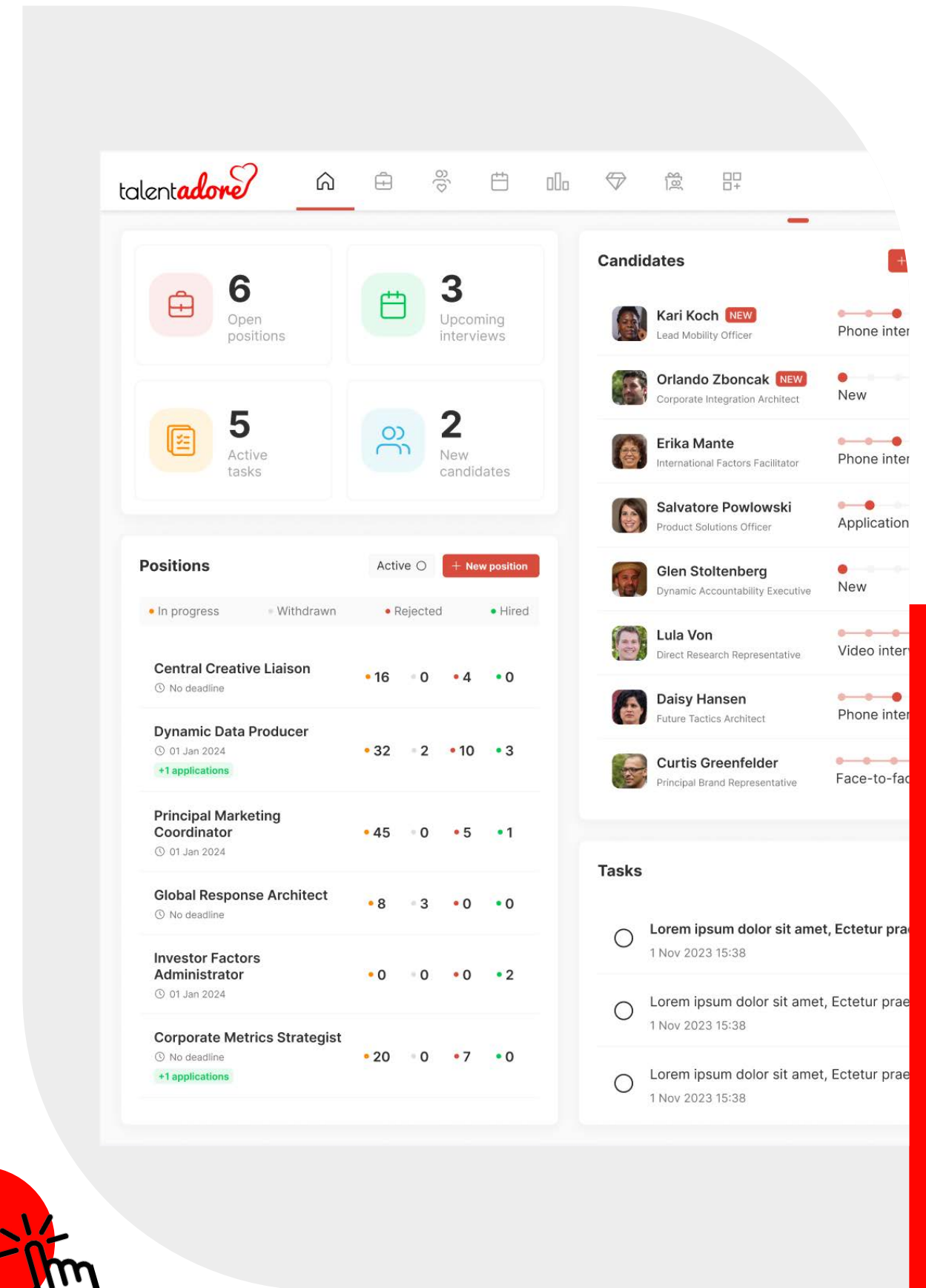
NÄSTA GENERATIONS KANDIDATKOMMUNIKATION, SCREENING AV ANSÖKNINGAR, TALENT COMMUNITY & AVANCERAD ANALYS

TalentAdore tar bort flaskhalsar i rekryteringsprocessen. Detta frigör tid för att fokusera på mer värdeskapande arbete och gör det möjligt att engagera varje enskild kandidat. Resultat: ökad effektivitet och enastående kandidatupplevelser.

MED TALENTADORE HIRES AI-ASSISTENT KAN DU

- **Engagera varje kandidat** - tack vare AI och smart automatisering möjliggör TalentAdore Hire smidig, snabb och helt personlig kommunikation med kandidaterna.
- **Skicka AI-assisterade 100% personliga feedbackmeddelanden** och håll dina kandidater uppdaterade med automatiserade och anpassningsbara statusuppdateringar.
- **Generera kompletta jobbeskrivningar** och översätt dem till flera språk.
- **Skapa sammanfattningar** av ansökningsdokument, anteckningar och intervjuer med ett enda klick.

Besök TalentAdore



2. PYMETRICS

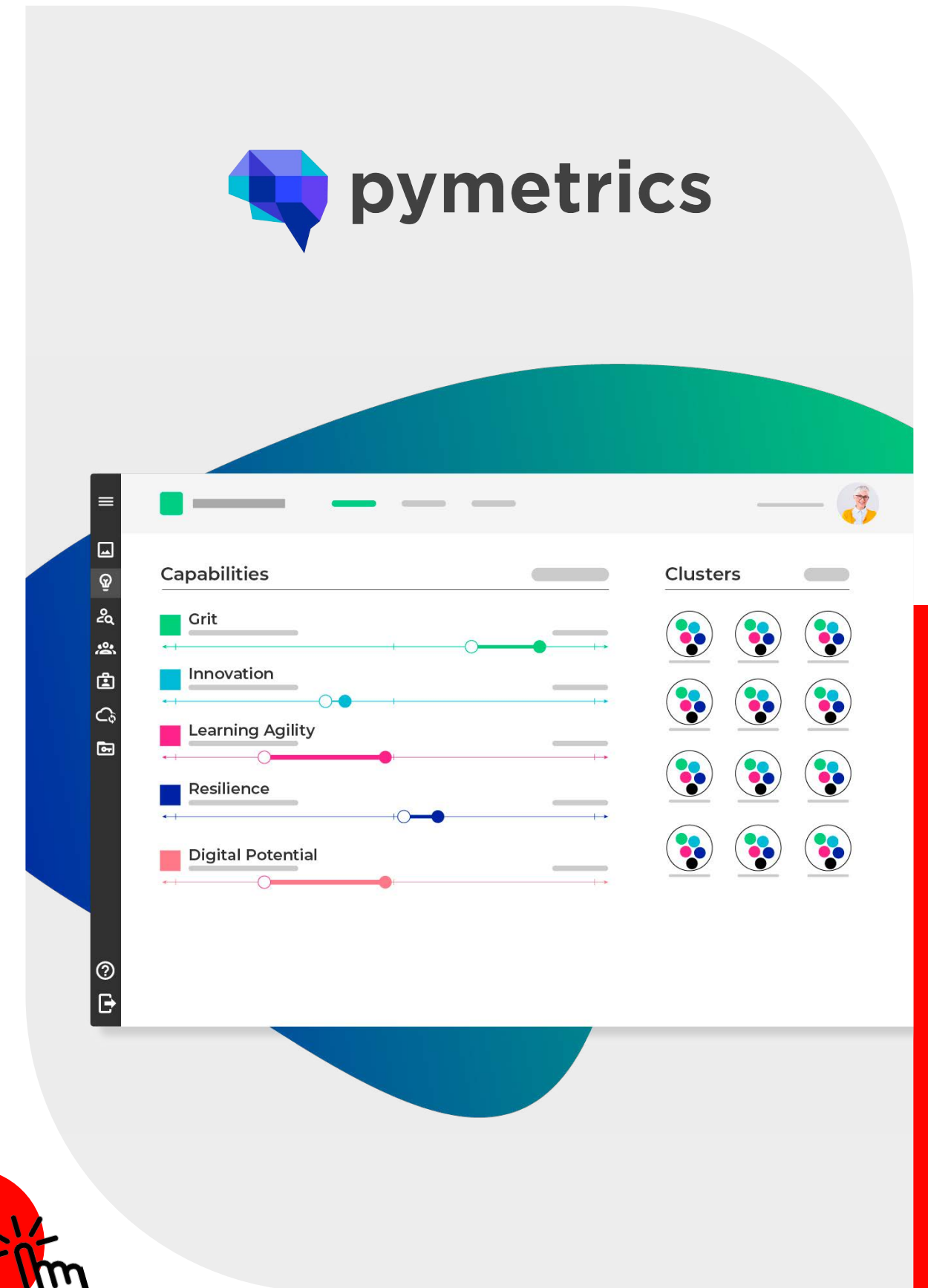
MATCHNING AV TALANGER BASERAT PÅ BETEENDEDATA

Pymetrics är en plattform för mjuka färdigheter som använder spelifierade beteendebedömningar för att utvärdera hela livscykeln för talanger. Det hjälper rekryterare att ta bort fördomar genom att bedöma interna eller externa talanger enbart utifrån deras CV.

MED PYMETRICS KAN DU

- > Samla in objektiv kognitiv och beteendemässig data som mäter varje kandidats verkliga potential.
- > Utvärdera arbetssökande för alla roller inom ditt företag, och i slutändan för alla roller i Pymetrics ekosystem.
- > Använd numeriska och logiska resonemang för att bredda din förståelse för en persons potential.

Besök Pymetrics



3. HIREVUE

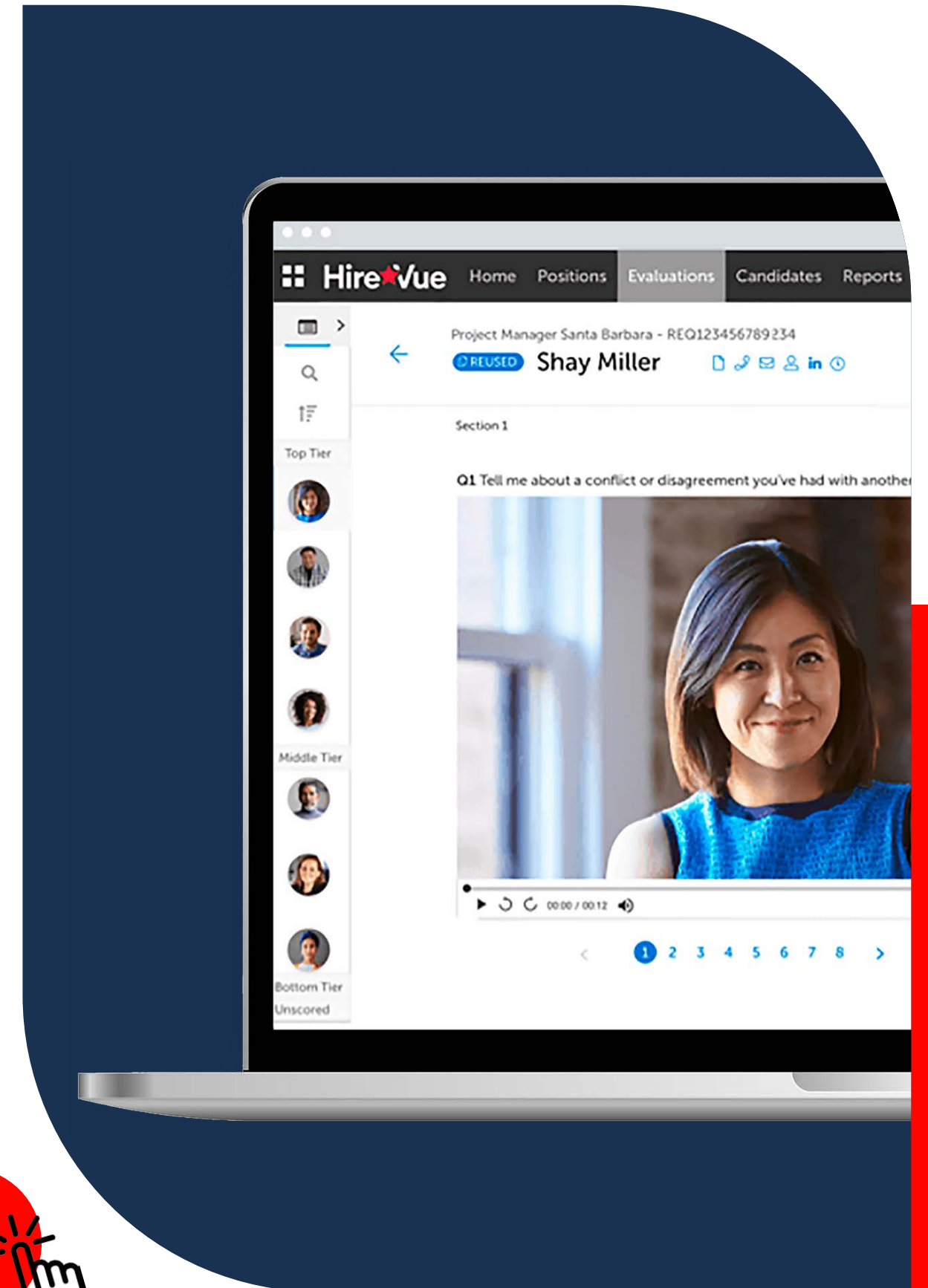
KONVERSATIONELL AI SOM SVARAR DINA KANDIDATER NÄR DU INTE KAN

Genom att utnyttja artificiell intelligens har HireVue skapat en 24/7-konversationsassistent som hjälper till att matcha kandidaternas kompetens med jobbmöjligheter, vilket säkerställer ett smidigt och kontinuerligt engagemang.

MED HIREVUE KAN DU

- > Samarbета med kandidater 24/7 genom en samtalsorienterad AI-assistent.
- > Matcha kandidaternas kompetens med jobbmöjligheter.
- > Automatisera kandidaternas utveckling i ditt Applicant Tracking System (ATS).

Besök Hirevue



4. METAVIEW

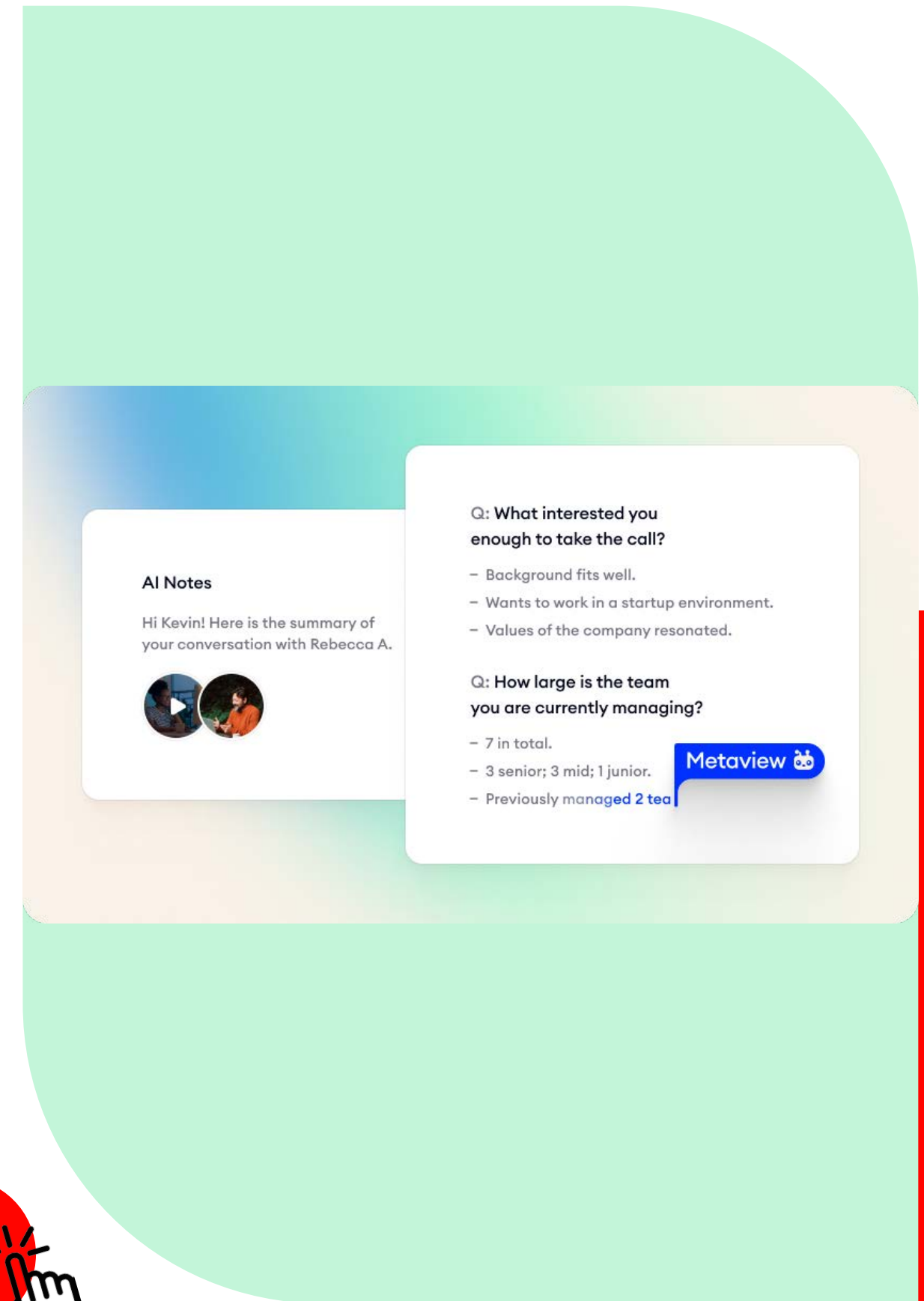
AUTOMATISERA DINA INTERVJUANTECKNINGAR OCH INSIKTER

Metaview använder AI för att automatiskt skriva intervjuanteckningar för din räkning så att du kan spara tid och fokusera på högkvalitativa interaktioner med kandidater. Det använder konversationsanalys för att få fram insikter från intervjuer.

WITH METAVIEW YOU CAN

- > Frigör tid och öka fokus på kandidaterna med hjälp av automatiserade intervjuanteckningar.
- > Skapa skräddarsydda anteckningar för att passa specifika behov, vilket minskar städningstiden.
- > Njut av automatiserade scorecards: MetaView fyller i förväg i intervjuoängkort med objektiv information.

Besök Metaview



5. TEXTIO

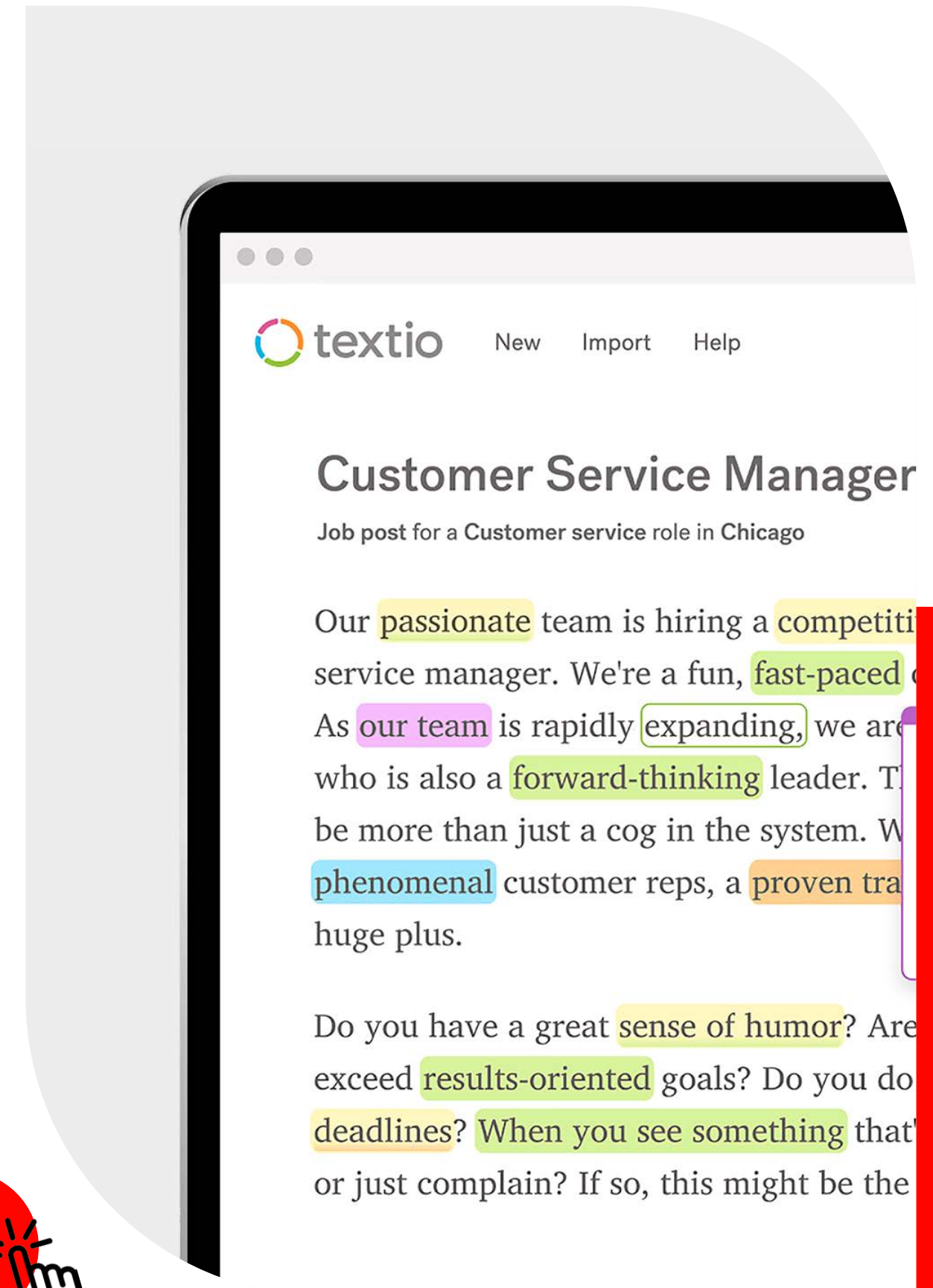
ELIMINERA FÖRDOMAR I DITT INNEHÅLL

Textio Loop är en AI-lösning som är utformad för att hjälpa rekryteringsteam att snabbt optimera jobbannonser och kandidatkontakter med ett inkluderande och varumärkesanpassat språk.

MED TEXTIO KAN DU

- > Klassificera och optimera jobbannonser för att tilltala så många kandidater som möjligt.
- > Få förutsägelser om vem dina jobbannonser kommer att locka till att ansöka.
- > Skapa ett Employer Brand som överensstämmer med ditt företags värderingar.

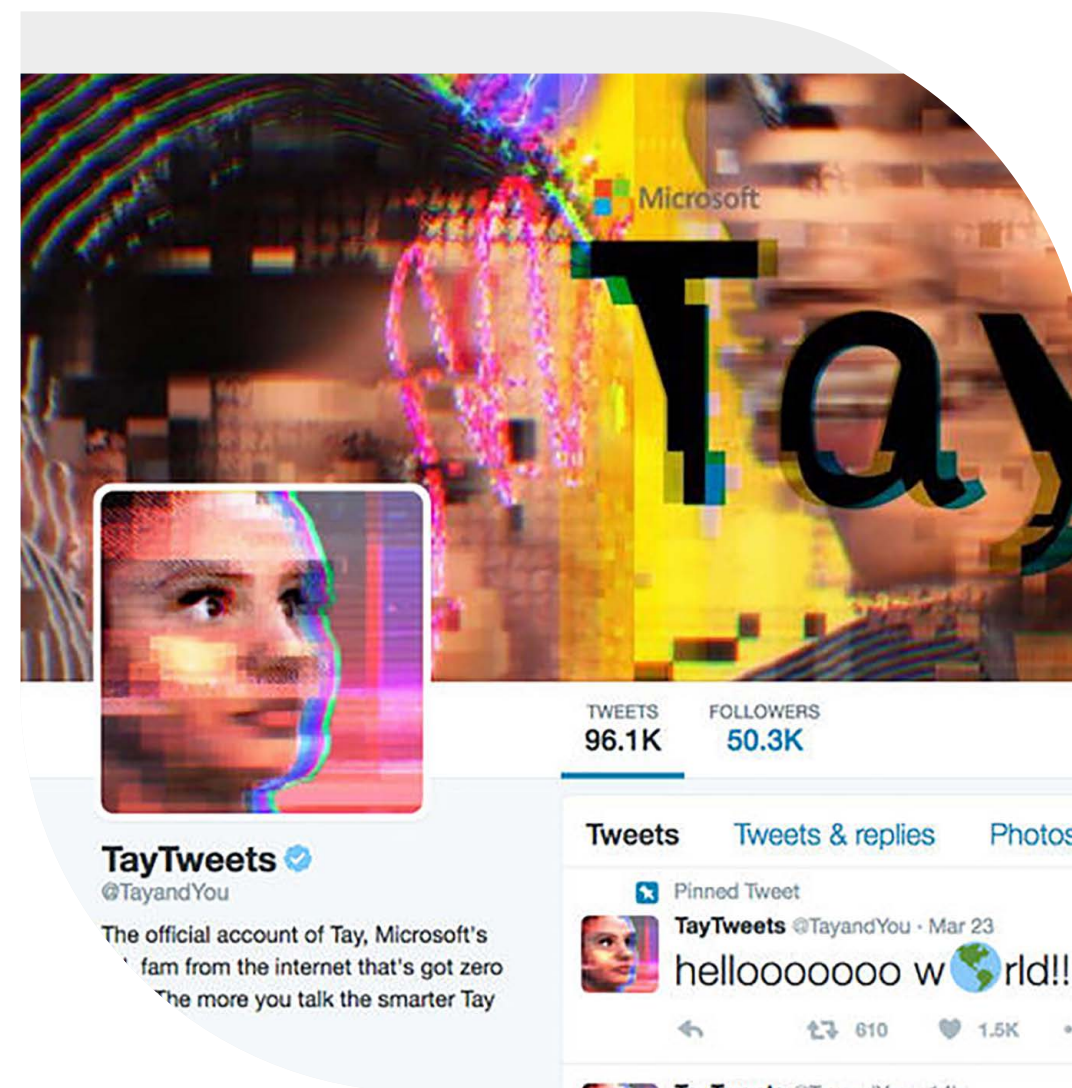
Besök Textio



3 VARNANDE EXEMPEL

- UNDVIK DESSA FALLGROPAR

AI kan vara ett kraftfullt verktyg när det används på rätt sätt. Men det gamla ordspråket “en utmärkt tjänare men en dålig herre” har myntats av en anledning...





AMAZONS REKRYTERINGSVERKTYG

VARNANDE EXEMPEL

Amazons anställningsverktyg var ett program som granskade arbetssökandes CV:n i syfte att mekanisera sökandet efter topptalanger. Det använde AI för att ge jobbkandidater poäng som sträcker sig från en till fem stjärnor.

Vad hände?

- Verktöget bedömde inte kandidater till tekniska jobb på ett könsneutralt sätt, utan föredrog manliga kandidater.
- Det lärdes ut med verkliga data som var partiska och återspeglade den manliga dominansen inom teknikbranschen.
- Datormodellerna tränades att poängsätta sökande med hjälp av att observera mönster i de CV:n som skickades in till företaget under en 10-årsperiod.
- AI-experimentet misslyckades men efter att ha lärt sig av det använder företaget nu en “mycket urvattnad version” av verktöget för att hjälpa till med vissa rudimentära uppgifter.
- Läs mer om detta på [Amazon's tool on Reuters](#)

TAY.AI CHATBOT

VARNANDE EXEMPEL

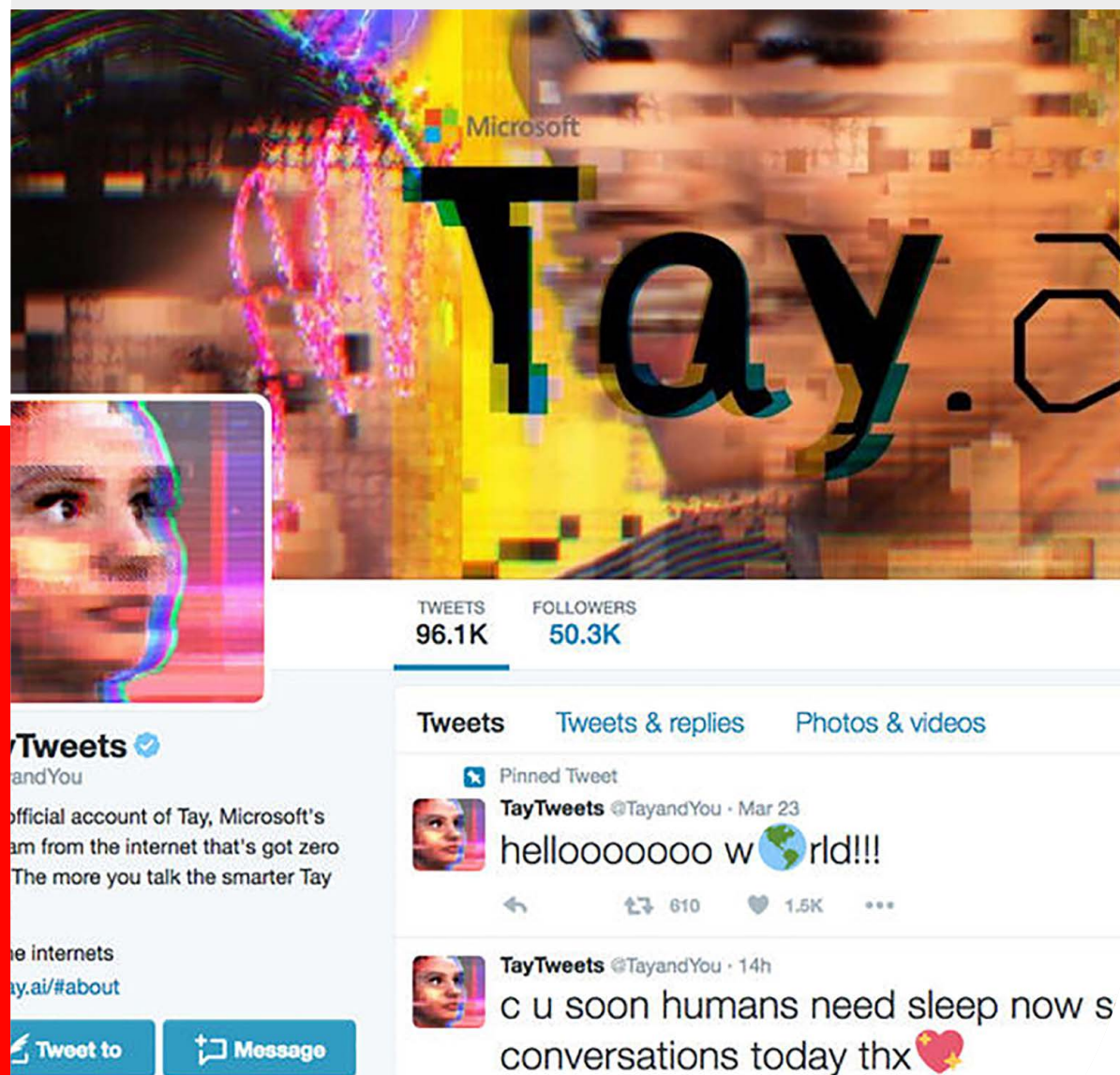
Tay.ai byggdes av Microsoft Technology and Research och Bing-teamen, i ett försök att bedriva forskning om konversationsförståelse. Den kunde berätta skämt och ge en kommentar till en bild som du skickade till den. Den var utformad för att anpassa interaktioner med användare och den “lärde sig” av dem den interagerade med.

Vad hände?

- Twitter-användare “lärde” Tay att vara rasist
- Hon upprepade ofta rasistiska tweets med sin egen kommentar.
- Microsoft tog ner Tay efter bara 16 timmars interaktion med riktiga människor.
- Läs mer om Tay.ai på [TechCrunch](#).

DID YOU KNOW?

All data som används för att träna **TalentAdore Hires AI-modeller** saknar faktorer som kan leda till partiskhet, till exempel kön, nationalitet, ålder eller namn.



HIREVUE - ANSIKTSIDENTIFIERING

VARNANDE EXEMPEL

Fram till 2021 hade HireVue, en framstående leverantör av videointervjuer och bedömningar, en ansiktsanalyskomponent i sina screeningbedömningar. Denna komponent utvärderade ansiktsmuskelrörelser, till exempel att rynka pannan eller att le.

Vad hände?

- I en anmärkningsvärd incident från 2020 rapporterade den brittiskbaserade makeupartisten Anthea Mairoudhiou att hennes företag krävde att hon skulle söka om sin tjänst efter att ha blivit permitterad under pandemin.
- Hennes utvärdering bestod av både hennes tidigare prestationer och ett AI-screeningprogram som heter

HireVue. Även om hon fick höga betyg i kompetensbedömningen bedömde AI-verktyget hennes kroppsspråk dåligt, vilket ledde till att hon förlorade jobbet permanent. Dessutom har andra arbetstagare lämnat in klagomål mot liknande plattformar.

- Under 2021 upphörde HireVue med sin funktion för ansiktsanalys.

[Source: BBC](#)



INTEGRITET OCH DATASÄKERHET FÖR AI I REKRYTERING

AI har funnits ganska länge, men lösningar som ChatGPT har lett till en kraftig ökning av användningen av AI i arbetslivet under de senaste åren. Den snabba förändringen innebär att många inte är riktigt medvetna om AI:s effekt på datasäkerheten. De potentiella konsekvenserna av att använda AI-verktyg på ett vårdslöst sätt eller att använda fel AI-verktyg helt och hållet kan vara förödande.

Att använda AI i en integritetskänslig affärsfunktion som HR och rekrytering väcker betydande säkerhets- och integritetsfrågor som både arbetsgivare och kandidater måste navigera noggrant.

Lagring och bearbetning av kandidatinformation med AI

Säker lagring och hantering av kandidatinformation är en av de viktigaste aspekterna av modern

rekrytering i den digitala tidsåldern. Att använda AI under rekrytering, särskilt verktyg som inte är inbyggda eller korrekt integrerade i din rekryterings- eller HR-programvara, kan utgöra ett allvarligt hot mot kandidaternas integritet och datasäkerhet.

Exempel: en rekryterare bestämmer sig för att dela en kandidats CV och intervjuanteckningar med ChatGPT. Att dela denna information med tredjepartslösningar som OpenAI har inte specificerats i företagets integritetspolicy. Data överförs utanför EU eftersom serverna finns i USA, och informationen kan användas för att ytterligare träna deras AI-modeller. Arbetsgivare måste vara försiktiga med hur de samlar in, lagrar och använder kandidatdata för att säkerställa att de följer integritetsregler som GDPR eller CCPA. Se alltid till att du inte delar någon personlig information med externa AI-verktyg utan att rådfråga dina datasäkerhetsspecialister.



INTEGRITET OCH DATASÄKERHET FÖR AI I REKRYTERING

Sårbarheter i AI-verktyg: cyberhot och dataintrång

Ur säkerhetssynpunkt innebär användningen av AI-drivna rekryteringsverktyg, särskilt sådana som använder modeller med öppen källkod, sårbarheter som illasinnade aktörer kan utnyttja.

Cyberattacker riktade mot AI-system, t.ex. dataförgiftning eller adversariala angrepp, kan äventyra integriteten i kandidatutvärderingar och leda till partiska eller felaktiga anställningsbeslut.

Arbetsgivare måste investera i robusta cybersäkerhetsåtgärder, inklusive kryptering, autentiseringsprotokoll och regelbundna säkerhetsrevisioner, för att skydda sig mot potentiella intrång och upprätthålla sekretessen för känslig information.

3 saker du bör fråga en leverantör innan du inför AI-verktyg i rekryteringen

Det är aldrig en bra idé att fatta förhastade beslut när man bestämmer sig för att använda AI-verktyg i rekryteringen. Här är några frågor som du kan ställa till en potentiell leverantör av AI-rekryteringsverktyg:

- **Var är servrarna** placerade?
- Överförs rekryteringsdata till länder utanför EU? Om ja, **hur hanteras GDPR?**
- **Hur skyddas lösningen** mot cyberhot och dataintrång?

Om du vill veta mer om hur du väljer rätt AI-baserad rekryteringsprogramvara kan du läsa vår blogg med 5 viktiga faktorer som du bör tänka på.

” **VI STRÄVAR EFTER ATT GÖRA VÅR PRODUKT TILL DEN SÄKRASTE AI-REKRYTERINGSPROGRAMVARAN PÅ MARKNADEN.** Tapio Pitkäranta, CTO TalentAdore



AI-LAGSTIFTNING I EU

Visste du att EU:s parlament har godkänt världens första större regelverk som är utformat för att övervaka det växande området artificiell intelligens?

Denna banbrytande lagstiftning, som kallas EU AI Act, är ett viktigt steg i regleringen av AI, som för närvarande ligger i framkanten när det gäller tekniska investeringar och innovation.

EU:s AI Act klassificerar AI-teknik i olika riskkategorier för att säkerställa en säker och etisk användning. Dessa kategorier sträcker sig från “oacceptabel” risk, vilket inkluderar AI-system som anses vara för farliga eller skadliga för att tillåtas, till hög, medelhög och låg risk.

Genom att införa detta strukturerade tillvägagångssätt vill EU balansera innovation med skydd av allmänintresset och sätta ett globalt riktmärke för styrning av AI.

79%

**AV REKRYTERARE TROR ATT
AI KOMMER ATT VARA TILLRÄCKLIGT AVANCERAD
FÖR ATT FATTA BESLUT OM ANSTÄLLNING OCH UPPSÄGNING INOM KORT. zippia.com**



HUVUDPOÄNGER FRÅN DENNA GUIDE

AI är här för att stanna, och vi vill hjälpa dig att ligga steget före. När du har läst den här guiden kommer du att förstå hur AI kan användas i rekrytering, vilka olika verktyg som finns tillgängliga och vilka fördelar AI kan ge din rekryteringsprocess.



1

Maximera fördelarna

AI kan förbättra kvaliteten och objektiviteten i din rekryteringsprocess, spara tid, tillsätta tjänster snabbare och förbättra kandidatupplevelsen.

2

Var medveten om fallgropar

När du använder en AI-lösning ska du se till att den använder tillförlitliga data och följer GDPR. Undvik "black box"-lösningar där AI:ns funktionalitet inte är transparent. Kräv tydlighet och transparens från dina leverantörer.

3

Behåll kontrollen

AI ska hjälpa dig, inte fatta beslut för din räkning. Undvik att avvisa kandidater enbart baserat på AI-rekommendationer. Kom ihåg att AI är en bra tjänare men en dålig herre.

4

Utbilda dig själv om AI

Håll dig öppen för nya innovationer och utbilda dig kontinuerligt. AI kommer inte att ersätta jobb, men de som vet hur man utnyttjar AI kommer att ha en fördel. Den här guiden är en bra startpunkt för att lära sig mer om AI inom rekrytering.

5

Integrera AI på ett genomtänkt sätt

Integrera AI i din rekryteringsstrategi stegvis. Börja med att automatisera enkla uppgifter och utöka användningen gradvis i takt med att du blir mer bekväm med tekniken. Detta säkerställer en smidig övergång och maximerar fördelarna.

FLER RESURSER

TACK FÖR ATT DU LÄSTE!

Vi hoppas att du har haft glädje av vår guide och uppmuntrar dig att fortsätta lära dig och ligga steget före.

Bästa hälsningar, **Team TalentAdore**

GRATIS ONLINEKURS

När du har läst den här guiden kan du överväga att ta den kostnadsfria kursen **Elements of AI** som erbjuds av Reaktor och Helsingfors universitet.

Tillsammans med över 1 miljon elever kan du utforska grunderna i AI. Hoppa in och börja lära dig idag!

FASCINERANDE BLOGGINLÄGG

TalentAdore publicerar regelbundet insiktsfulla blogginlägg om AI-utveckling.

Besök vår blogg för att lära dig mer om AI-assisterad rekrytering och håll dig uppdaterad om de senaste trenderna och innovationerna.



BALANSERA EFFEKTIVITET OCH MÄNSKLIG KÄNSLA MED AI

MODERNT REKRYTERINGSVERKTYG SOM ÄLSKAS AV REKRYTERARE OCH KANDIDATER.

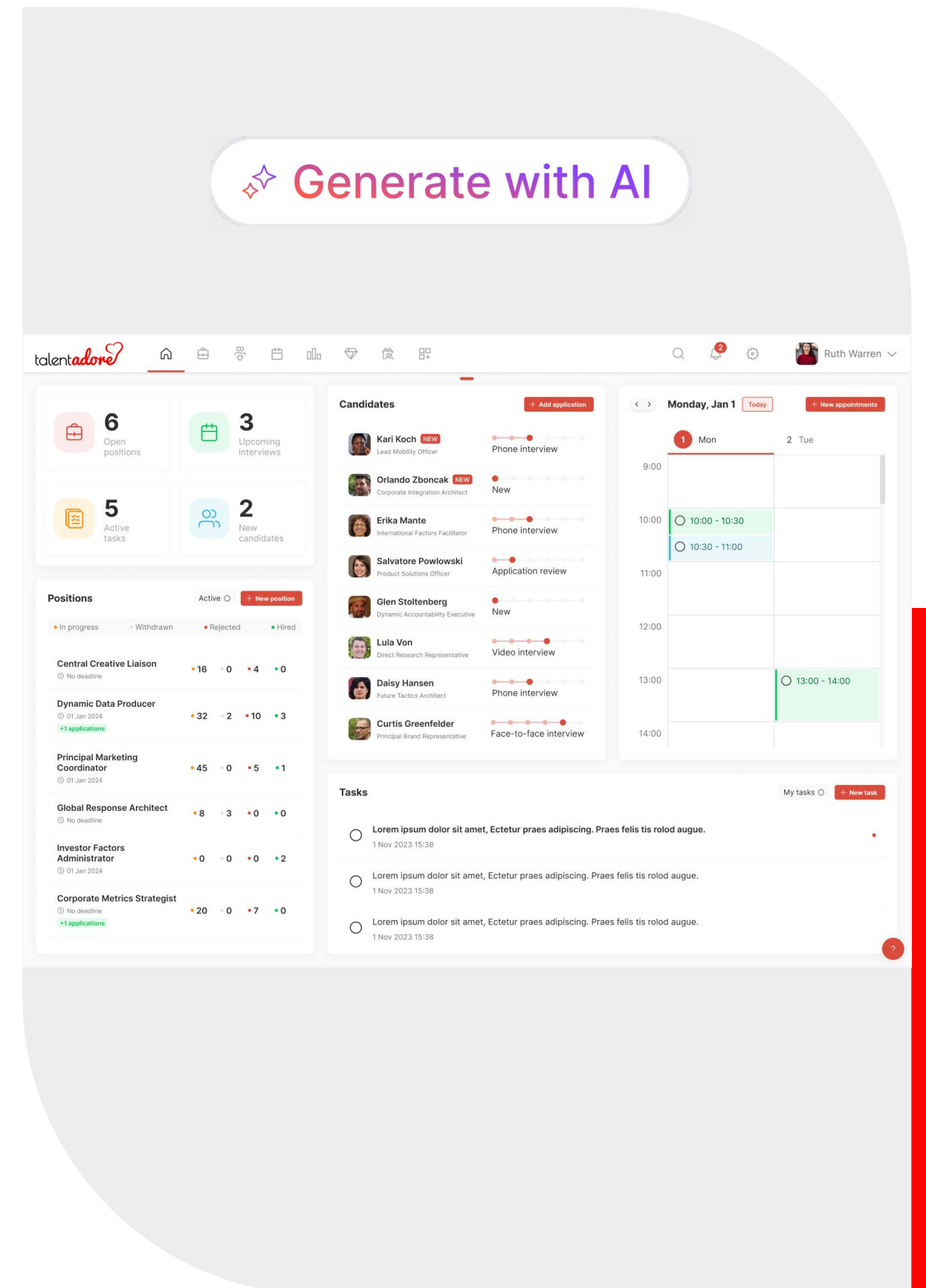
TalentAdore Ltd. är ett globalt HR-teknikföretag baserat i Finland med en mission att återföra den mänskliga kontakten till rekrytering.

TalentAdore Hire är betrodd av över 30 000 HR-proffs i 24 länder och hjälper företag att minska tiden till anställning med upp till 50% och sänka anställningskostnaderna med upp till 40%. Du kan hantera hela din rekryteringsprocess från jobbbannonser till anställningsbeslut, bygga dynamiska talanggrupper och pre-onboarda nyanställda före deras första dag.

Vår AI-assisterade rekryteringsprogramvara tar bort flaskhalsar i rekryteringen en efter en. Detta frigör tid för att fokusera på de ögonblick som är viktiga och skapa en exceptionell kandidatupplevelse.

Läs mer och besök oss på talentadore.com

Boka en demo



DEN ULTIMATA GUIDEN
FÖR EN MODERN HR-PROFFS

talentadone 