

FIAP
FACULDADE DE INFORMÁTICA E ADMINISTRAÇÃO PAULISTA

FELIPE BRENO SUGISAWA ALTRAN – RM 94170

LEANDRO ALVES DE SOUZA BRAGA – RM94513

LEONARDO LIMA BARBOSA – RM 95432

RAFAELA GOMES DA SILVA – RM 94972

VINÍCIUS ALVES TORRES – RM 94266

CHALLENGE - SPRINT #1
IA & CHATBOT

SÃO PAULO

2022

O presente relatório teve como objeto de estudo a análise de artigos e teses referente ao uso da Inteligência Artificial, do People Analytics dentro do Recursos Humanos, e suas aplicações. Na atualidade a IA (Inteligência Artificial), em diversas empresas já vem sendo utilizada para ajudar o RH (Recursos Humanos), facilitando todo o processo seletivo, organizando o sistema para que o recrutador possa conhecer melhor cada um dos candidatos para a vaga desejada de forma que acabe selecionando corretamente um talento, através da identificação de perfil de usuários nas redes sociais. E temos também para este setor Bots que integram a IA ajudam na análise e busca de dados, contribuindo para este além de achar um novo colaborador possa entregar relatórios e processos mais rápido.

“O modo como as organizações operam hoje é radicalmente diferente de como elas funcionavam dez anos atrás. Devido às demandas de mudança organizacional o relatório da DTTL aponta que 88% dos executivos pesquisados consideram importante a construção do modelo organizacional do futuro fundamentado na IA” (SALOM, 2017 apud. MENDONÇA, RODRIGUES, ARAGÃO E VECCHIO, 2018).

Segundo Mendonça, Rodrigues, Aragão e Vecchio (2018), o site argentino Management Consultora, há quatro tipos básicos de aplicações da Inteligência Artificial dentro do setor de Recursos Humanos sendo elas:

- ***Talent Acquisition*** - O impacto na seleção é enorme. A inteligência artificial pode rever muitos currículos, revisar candidatos internos, decodificar entrevistas em vídeo e propor candidatos. Você também pode usar os chatbots para entrar em contato com os candidatos e usar técnicas de reconhecimento facial para entender as emoções dos candidatos durante uma entrevista em vídeo;
- ***Employee Engagement*** - Análise a opinião dos funcionários em tempo real.
- ***Learning & Development*** - Na área de treinamento, também podemos permitir que a inteligência artificial monitore nossas habilidades, nossos comportamentos, bem como os dos melhores desempenhos, e proponha atividades para nos desenvolver. Algo semelhante ao que temos com a Netflix, facilitando o treinamento personalizado.
- ***HR Management*** - Automatize tarefas administrativas com pouco valor agregado.

Pensando nesses parâmetros o departamento de Recursos Humanos se tornou um setor de decisões rápidas por conta do reconhecimento de padrões e na diminuição de custos deste por ser conhecido como setor caótico para as empresas. Sendo assim, todo benefício tem seus riscos onde os recrutadores podem se tornar pessoas dependentes da Inteligência Artificial diminuindo a

interação humana durante a avaliação para a escolha de seus colaboradores, assim entrando o papel da *People Analytics* para reforçar a estratégia para a tomada de decisões pois “resulta da obtenção de dados de fontes distintas, tais como de pesquisas, de registros e de processos, que permitem criar uma imagem sobre a situação atual e prever situações futuras prováveis. Este termo amplamente utilizado traduz-se simplesmente na compilação inicial de factos objetivos e posteriormente na recolha de dados relacionados” (Fitz-enz & Mattox II, 2014 apud. CANAIS, 2016, p.7).

Após estes pontos serem levantados, chega-se a conclusão que este departamento tende a utilizar cada vez mais a tecnologia para a seleção de seus colaboradores, reduzindo o tempo de busca e processo de contratação. Assim, pensando para o desafio proposto pela FIAP para a IBM utilizando IA & Chatbot para o departamento de Recursos Humanos, dar-se a partir da ideia da utilização de um sistema ERP, onde dentro dele o usuário poderá através de um Bot tirar dúvidas sobre as vagas apresentadas, resolução de login e senha, sobre o processo seletivo e sobre feedbacks. E a IA dentro do processo seletivo irá ajudar na geração de testes para que não sejam repetidos e de fácil acesso a resposta na internet e adequando para cada tipo nível que o candidato tenha escolhido e adaptação deles para PcD (pessoa com deficiência).

REFERÊNCIAS

CANAIS, Maria do Rosário Ligeiro Pinto. **People Analytics Aplicado à Retenção de Talentos nas Organizações**. Universidade Nova de Lisboa, 2016.

MENDONÇA, Afonso Paulo Albuquerque de; RODRIGUES, Brenno Anderson A; ARAGÃO, Cristine Amora Santos de; VECCHIO, Rosângela Couras Del. **Inteligência Artificial – Recursos Humanos frente as novas tecnologias, posturas e atribuições**. Revista Contribuciones a la Economia, 2018.