

08-12-2020

Recruitment in AI

Door James Karsten 500800046

Voor mijn project moet ik een recruitment tool bouwen. De klant is de gemeente Amsterdam. De tool is eigenlijk bedoeld als hulpmiddel om recruiters te helpen bij het maken van een keuze tussen sollicitanten. De tool leest de cv in van een sollicitant en haalt met behulp van Named Entity Recognition de belangrijkste zaken uit een cv. Named Entity Recognition is een techniek waarmee je tekst kan labelen. Als een sollicitant bijvoorbeeld “C#” heeft staan als programmeertaal, dan kan je dit labelen als “SKILL”. Hierdoor dus makkelijk belangrijke zaken uit een tekst halen.

De klant heeft echter ons de opdracht gegeven om een soort ranking systeem te maken. Het ranking systeem maakt dan op basis van de criteria van de vacature en de gegevens van de sollicitant een match. Hierdoor kan de gemeente Amsterdam gemakkelijk in 1 oogopslag zien wie van de sollicitanten het best past bij de vacature. Hier komt uiteraard zoals bij elk AI-oplossing ethiek bij kijken. De vraag is natuurlijk of je zo’n tool de uiteindelijk de keuze moet laten maken. Ik ben van mening dat dit niet de bedoeling is, aangezien de A.I. oplossing ook fouten kan maken. Daardoor is er altijd iemand nodig om de fouten uit het systeem te vissen. Iemand moet dus de tool besturen. Het wereldbekende bedrijf Amazon heeft ook net als wij een recruitment tool ontwikkeld voor haar sollicitanten (Dastin, 2018). De tool beschikte ook over een ranking systeem met sterren die de match van de sollicitant met de vacature representeerde. Dit project is echter verkeerd uitgepakt aangezien de A.I. oplossing voornamelijk mannen overeen kwamen met de vacatures. Dit kwam omdat er veel meer mannen in de ICT werken vergeleken met vrouwen. Hierdoor ging het algoritme ‘denken’ dat vrouwen niet gewild waren. Dit had tot gevolg dat bijna alleen maar mannen werden gepaard met de vacatures en geen vrouwen. Zo’n gevaar kan een A.I. oplossing op ethisch gebied dus zijn. Er kunnen ethische conflicten ontstaan die eigenlijk helemaal niet bedoeld waren. Amazon had natuurlijk niet de intentie om alleen maar mannen te matchen op vacatures, dit heeft het algoritme zelf bepaald. Een A.I. oplossing kan dus ook onverwachte ethische problemen veroorzaken en dus niet alleen voorspelde problemen. Ik denk dat het daarom handig is dat er altijd een mens nodig is bij dit soort A.I. oplossingen. Nihar Shah, die machine learning geeft aan de Carnegie Mellon University in Pittsburgh, zegt dat het nog enige tijd duurt voordat we een algoritme echt kunnen uitleggen en interpreteren. Dit onderbouwd ook mijn argument. Wat ik wel interessant vond was dat het bedrijf Goldman Sachs, een bedrijf die een grote rol speelde in de crisis van 2008, ook een A.I. oplossing voor had gevonden voor haar recruitment. Alleen pakte dit bedrijf het iets anders aan. De ontwikkelaars van Goldman Sachs hadden een tool gemaakt die de personen matchen aan bepaalde vacatures. Dan krijg je niet persé een lijst met: Deze persoon is wel geschikt voor deze vacature maar deze persoon niet. Maar dan krijg je een lijst met personen die het beste passen bij een bepaalde vacature. Zo zou je dus iedereen een plekje kunnen geven in plaats van mensen alleen maar afwijzen omdat ze niet behoren bij één vacature. Dit verzacht al gelijk de ethische kan van de recruitment want zo komt iedereen dus op een plekje terecht.

Het gaat naar mijn idee nog lang duren voordat we zeker kunnen weten dat A.I. oplossingen als deze echt een eigen keuze kunnen maken. Dit komt natuurlijk voornamelijk doordat we de algoritmes erachter nog niet helemaal kunnen uitleggen en interpreteren. Daarnaast is het altijd de vraag in hoeverre we A.I. oplossingen eigen keuzes laten willen maken. Laten we het bij recruitment of zullen er later ook politieke beslissingen gemaakt kunnen worden door de A.I.? Misschien een A.I. die helpt bij het maken van politieke beslissingen zoals of zorgmedewerkers bonussen moeten krijgen voor het werken tijdens de corona tijd of niet?

Uiteindelijk denk ik dat de mensen de keuzes moeten maken en de A.I. oplossingen als adviezen moeten zien.

Bibliografie

Dastin, J. (2018, October 11). *Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women*. Opgehaald van reuters: <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKCN1MK08G>