

Inteligência Artificial e as vantagens e desvantagens na contratação de pessoal e Hunting de TI

Com a demanda crescente da tecnologia, tornou-se comum encontrar processos humanos sendo simulados e executados por máquinas. Assim acontece com a Inteligência Artificial (AI) quando utilizada pelas diferentes áreas do mercado de trabalho, com a realização do treinamento do algoritmo a partir de um conjunto de dados elencados por quem a estiver comandando.

A Inteligência Artificial é capaz de armazenar os dados no computador da empresa e operar ações, seguindo registros realizados no sistema de um software, possibilitando a preservação dos processos operacionais, graças à proximidade de suas ações da inteligência humana. Na área de Recursos Humanos, a IA permite a otimização de processos através da análise e da leitura de dados, entre eles, processos de recrutamento e seleção, já o Hunting de TI, mais criterioso e técnico devido as exigências de competências técnicas dos profissionais a IA auxiliam na aplicação de testes para avaliação técnico dentro do processo seletivo. Em ambos os casos, permitem ao RH oferecer um enfoque maior ao capital humano.

Diante da seleção dos candidatos, a IA traz mais assertividade, pois fornece informações específicas sobre cada candidato facilitando na hora da entrevista a análise das soft skills do candidato, avaliação de seu perfil comportamental, aplicação de testes de triagem e filtragem de profissionais que não tiverem o fit cultural da empresa ou não derem “match” com a vaga.

Com um mercado de trabalho cada vez mais competitivo, não há mais tempo para esperar por uma contratação no modelo tradicional. Planilhas de Excel também não são mais adequadas, já que a nova era pede a automatização das seleções, o que gera maior eficiência na empresa, padronização e objetividade na avaliação das habilidades do candidato.

Com a IA, tudo é possível, inclusive a análise de métricas, indicadores, dados e outros conceitos automatizados em tempo real. Os programas de IA divulgam as vagas, criam bancos de cadastro a partir dos currículos recebidos e ainda facilitam a busca por profissionais de acordo com o cargo oferecido.

Da mesma forma, o contratante pode imputar novas informações na plataforma, ao criar um programa de recrutamento para cada perfil desejado, gerando um modelo de contratação que exibirá muito mais precisão, critério e estrutura ao processo aumentando, assim, o engajamento dos candidatos.

Vantagens da IA

Quando a IA é aplicada no recrutamento da empresa, ou seja, na contratação de profissionais, as chances de uma contratação equivocada diminuem, permitindo uma boa gestão de pessoas ao atrair talentos por meio do recrutamento automatizado. Uma das vantagens do uso da IA durante o processo de recrutamento e seleção está ligada à eliminação dos julgamentos humanos quanto às habilidades práticas, técnicas e comportamentais. Outra vantagem é a capacidade de lidar, de forma assertiva e eficiente, com a grande quantidade de currículos que chegam.

Além disso, há também a democratização do processo, pois a avaliação será baseada em dados, habilidades, probabilidades e competências do candidato, evitando processos enviesados e incluindo a população que ainda é considerada minoria, como os afrodescendentes, mulheres e pessoas com deficiência.

A experiência do candidato é outro ponto positivo a ser elencado entre as vantagens da IA, porque agiliza o processo, a partir do recebimento de um e-mail para confirmar a candidatura, a interação com o seu recrutador, com mais rapidez e dinamismo, direcionando-o para o próximo estágio ou rejeitando sua candidatura sem desembaraços ou lentidão; esses fatores aumentam a performance do profissional de RH e otimizam o custo efetivo da contratação.

Desvantagens da IA

Utilizar a Inteligência Artificial no processo de recrutamento e seleção é interessante, porém complementa o processo de Hunting, no entanto lidar com pessoas sempre exigirá um relacionamento humanizado e não descarta a entrevista individual e os alinhamentos prévios entre recrutador e candidato, e como acontece em muitos outros processos tecnológicos, a IA também traz desvantagens. Uma delas é a falta de precisão do software. Os algoritmos utilizados para receber e avaliar de forma online os perfis de candidatos, podem resultar em falsos positivos e/ou em falsos negativos. Isso acontece quando o profissional de RH não está acostumado a utilizar a tecnologia ou quando a amostragem de dados é limitada.

Há, também, a chance de receber currículos com informações contraditórias à compreensão dos algoritmos, quando são alimentados com amostras enviesadas de dados, por exemplo, eternizando preconceitos com candidatos de grupos minoritários, ignorando-os e os subestimando em favor de candidatos padronizados. Com isso, percebe

-se que o real problema está em como essa tecnologia é utilizada, bem como nas falhas na programação dos algoritmos e na falta de transparência durante os critérios de seleção, maximizando preconceitos e minimizando precisão em suas avaliações, ou seja, fazendo o contrário ao que foi programada.

A IA é uma tecnologia específica que pede transparência de critérios, e carrega o objetivo de ser utilizada com o máximo de eficácia possível, exigindo que sua programação seja validada de maneira cuidadosa e responsável. Só assim, a empresa conseguirá reter os profissionais ideais para os cargos disponíveis, aprimorando o processo seletivo,

aproximando-se do topo do mercado e ressignificando o papel do profissional de Recursos Humanos.

Por isso, em cada etapa o relacionamento humanizado ainda é um diferencial em empresas que contemplam processos de recursos humanos ou de hunting de TI. O meio termo enquanto aguardamos a evolução da Inteligência Artificial ainda é o melhor caminho.