

ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN HUMAN RESOURCES: OPPORTUNITY OR RISK?

INTELIGENȚA ARTIFICIALĂ ÎN RESURSELE UMANE: OPORTUNITATE SAU RISC?

URSU Domnița, studentă, specialitatea: Business și Administrare
Academia de Studii Economice din Moldova, Republica Moldova,
Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, www.ase.md
e-mail autor: ursu.domnita@ase.md

Abstract. *This paper explores the transformative impact of Artificial Intelligence (AI) on Human Resources (HR) processes. As organizations increasingly adopt AI to streamline recruitment, performance evaluation, and employee integration, this study investigates both the opportunities and risks associated with this shift. Using a qualitative analysis of platforms like HIBob and the practices of global corporations (Unilever, Amazon, IBM), the research highlights enhanced efficiency, time-saving benefits, and data-driven decision-making as key advantages. However, ethical dilemmas, data bias, and the loss of human intuition remain critical challenges. The research concludes that AI, when used responsibly, can be a powerful ally in HR — not to replace people, but to support better human decisions.*

Key words: *Artificial Intelligence, Human Resources, automation, HIBob platform, recruitment, HR analytics*

JEL CLASSIFICATION: M12, O33, J24

INTRODUCERE

Lumea se schimbă cu o viteză pe care abia o mai putem cuprinde. Tehnologia pătrunde în toate domeniile. Automatizăm, optimizăm, digitalizăm. Fiecare industrie caută metode mai rapide și mai eficiente. Oamenii devin tot mai conectați. Informația circulă constant. Deciziile trebuie luate repede. Resursele umane nu fac excepție. Este un domeniu esențial pentru succesul oricărei organizații. Aici, unde oamenii aleg alți oameni, miza e dublă. E despre intuiție, dar și despre eficiență. E despre emoție, dar și despre cifre.

Și realitatea nu e deloc ușoară. Un specialist HR petrece, în medie, 23 de ore pentru a analiza CV-urile pentru un singur post. În același timp, 88% dintre aplicanți nu corespund cerințelor. Timp pierdut. Energie consumată. Decizii întârziate.

Cum ar fi dacă o parte din această muncă ar fi preluată? Dacă cineva – sau, mai bine spus, ceva – ar tria, analiza și recomanda în doar câteva secunde? Aici intră în scenă Inteligența Artificială.

AI nu doarme. Nu obosește. Nu uită. Poate procesa sute de CV-uri instant. Poate detecta tipare, potriviri, potențial. Poate ajuta la luarea unor decizii mai rapide și mai bune. Este aliatul tăcut, dar eficient, din spatele cortinei.

CONȚINUTUL DE BAZĂ

Conform studiilor recente, nivelul de susținere a utilizării Inteligenței Artificiale în domeniul resurselor umane variază semnificativ în Europa Centrală și de Est. (Figura 1). Cu toate acestea, apar întrebări firești: Este AI o soluție viabilă sau un risc pentru profesioniștii HR? Poate înlocui judecata umană? Care sunt implicațiile etice?

Inteligența Artificială oferă avantaje clare și măsurabile în activitatea departamentelor de resurse umane. Printre cele mai importante oportunități se numără:

– Economisirea timpului – AI reduce semnificativ durata activităților repetitive, cum ar fi trierea CV-urilor.

- Reducerea costurilor – Automatizarea proceselor diminuează nevoia de resurse suplimentare.
- Creșterea acurateței – Deciziile sunt bazate pe date obiective, nu pe impresii subiective.
- Identificarea mai rapidă a candidaților potriviți – AI selectează automat aplicanții care corespund criteriilor.
- Monitorizarea eficientă a performanței – AI analizează activitatea angajaților în timp real.
- Susținerea deciziilor strategice– Sistemele AI oferă rapoarte și prognoze utile pentru management.

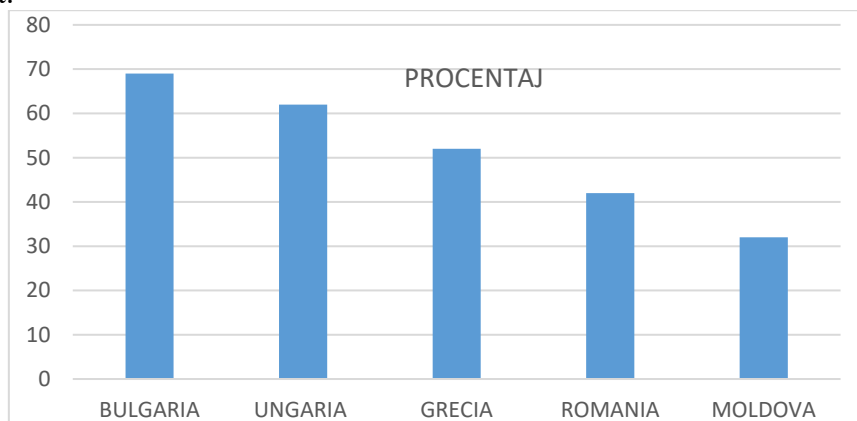


Figura 1. Procentajul de susținere a AI în HR în diferite țări

Sursa: elaborat de autor conform datelor din (<https://shorturl.at/l0RMv>)

Mai multe companii internaționale de renume au integrat deja Inteligența Artificială în procesele lor de resurse umane, folosind-o la un nivel avansat. Printre acestea se numără Unilever, IBM, Amazon, L'Oréal și Siemens.

Aplicarea practică a AI în HR. Aplicația HIBOB

Platforma HIBob reprezintă un exemplu concret și complet de integrare a Inteligenței Artificiale în activitatea departamentelor de resurse umane. Aceasta reunește într-un singur sistem multiple funcții esențiale pentru gestionarea eficientă a resursei umane.

În cele ce urmează, sunt prezentate funcțiile principale ale platformei, cu accent pe rolul AI în fiecare dintre ele:

Automatizarea recrutării

Una dintre cele mai mari provocări pentru specialiștii HR este volumul mare de aplicații primite pentru fiecare poziție deschisă. HIBob automatizează acest proces prin:

- Filtarea CV-urilor: AI analizează automat CV-urile, identificând candidații care corespund unor criterii minime, precum nivelul de educație, experiența profesională sau abilitățile-cheie. Acest pas elimină manualitatea procesului și reduce semnificativ timpul de selecție.
- Căutare automatizată: Algoritmul scanează informațiile din CV-uri și le compară cu cerințele anunțului de angajare. Sunt prioritizați candidații care au cel mai mare grad de compatibilitate.
- Profilare avansată: AI poate construi profiluri detaliate ale candidaților folosind date din mai multe surse, cum ar fi CV-ul, rețelele sociale sau alte baze de date publice.

Astfel, se obține o imagine mai completă asupra fiecărui aplicant.

Bob Hiring – Gestionarea integrată a procesului de angajare

Funcția „Bob Hiring” permite gestionarea completă a procesului de recrutare dintr-un singur spațiu digital. Printre funcționalitățile principale se numără:

- Crearea posturilor vacante.
- Programarea interviurilor.
- Evaluarea candidaților pe baza unor scorecard-uri personalizabile.

- Trimiterea ofertelor de angajare.
- Monitorizarea în timp real a stadiului fiecărui candidat.
- Conectarea automată cu peste 2.300 de platforme de recrutare, pentru publicarea anunțurilor.

Prin această funcție, timpul mediu de angajare este redus, iar procesul devine mai organizat și mai transparent.

Interviuri video asistate de AI (Bob Video)

Un plus de valoare este adus de interviurile video asistate de AI, care permit analiza limbajului nonverbal, a emoțiilor și a coerenței discursului. Aceste date oferă o perspectivă complementară evaluărilor clasice, sprijinind decizii mai informate.

Core HR – Automatizarea activităților administrative

Un plus de valoare este adus de interviurile video asistate de AI, care permit analiza limbajului nonverbal, a emoțiilor și a coerenței discursului. Aceste date oferă o perspectivă complementară evaluărilor clasice, sprijinind decizii mai informate.

HR Analytics

HIBob oferă rapoarte și analize în timp real privind:

- Numărul de angajați.
- Rata de retenție.
- Evoluția echipei în timp.
- Fluctuația personalului.

Aceste date ajută managerii să ia decizii informate, bazate pe tendințe și comportamente reale, nu doar pe intuiție.

Onboarding și preboarding automatizat

Integrarea noilor angajați este optimizată prin funcțiile de onboarding și preboarding, care automatizează pașii esențiali încă dinaintea primei zile de muncă. Documentele necesare sunt completate digital, sarcinile sunt alocate clar managerilor și colegilor, iar fiecare etapă este structurată prin checklist-uri personalizate. Comunicarea inițială este eficientă și prietenoasă, datorită mesajelor automate transmise prin platforme precum Slack sau Teams, contribuind la un start pozitiv și o integrare rapidă în echipă.

Bob Learning – Sistem de management al învățării

Platforma include un modul dedicat dezvoltării profesionale continue, care permite crearea și organizarea de cursuri interne, cu suport pentru conținut multimedia (video, PDF etc.). De asemenea, aceasta se integrează cu platforme externe, precum Udemy, oferind companiilor posibilitatea de a urmări progresul angajaților și de a personaliza traseele de învățare în funcție de nevoile fiecăruia.

AI aduce avantaje. Dar vine și cu riscuri. Unele pot afecta oameni. Altele pot compromite procesele. De aceea, trebuie folosită cu prudență.

Lipsa empatiei

AI nu simte. Nu citește nuanțele emoționale. Nu înțelege stările oamenilor. În HR, contează nu doar ce scrie în CV, ci și ce transmite omul. O privire, o ezitare, o motivație personală. Toate acestea nu pot fi înțelese de un algoritm.

Decizii netransparente

Multe sisteme AI sunt greu de înțeles chiar și pentru cei care le folosesc. Nu poți explica mereu de ce un candidat a fost respins. Sau de ce altul a fost ales. Totul e „calculat” în fundal. Dar lipsa explicației poate duce la lipsă de încredere.

Supradependența de tehnologie

Când ne bazăm prea mult pe AI, începem să neglijăm instinctul uman. Experiența personală. Intuiția. Toate acele calități care fac diferența în HR. Riscul e să luăm decizii „corecte” din punct de vedere tehnic, dar greșite din punct de vedere uman.

Riscuri legate de confidențialitate

AI lucrează cu volume mari de date. Date sensibile. Informații despre oameni. Despre cariere. Despre sănătate. Despre trecut. Dacă aceste date ajung în mâini greșite, consecințele pot fi grave. E nevoie de protecție solidă. Și de transparență.

Rezistența la schimbare

Nu toată lumea are încredere în AI. Mulți angajați se simt amenințați. Se tem că vor fi înlocuiți. Sau că vor fi evaluați greșit. Această frică poate bloca adoptarea tehnologiei. Sau poate crea tensiuni în echipă

CONCLUZII

Inteligența Artificială a pătruns discret, dar ferm, în lumea resurselor umane. A schimbat ritmul. A schimbat regulile. Ne ajută să lucrăm mai repede, mai eficient, mai organizat. Ne eliberează de sarcini repetitive și oferă date utile pentru decizii mai clare. Dar odată cu aceste avantaje, vin și dileme. Ce pierdem atunci când totul devine automat? Ce rămâne din intuiție, din conexiunea umană, din empatie? AI poate fi un instrument valoros, dacă este folosit cu măsură. Nu pentru a înlocui oamenii, ci pentru a-i sprijini. Nu pentru a controla, ci pentru a înțelege mai bine. În final, tehnologia nu decide în locul nostru. Doar ne arată opțiunile. Dar într-o lume în care totul devine automatizat, mai știm să ne asumăm deciziile pe cont propriu?

REFERINȚE:

1. Deloitte. (2023). *AI in Human Resources: Shaping the Future Workforce*. <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/ai-in-hr.html>
2. HiBob. (2024). *The HR platform for modern businesses*. <https://www.hibob.com>
3. IBM. (2023). *How AI is transforming human resources*. <https://www.ibm.com/hr/ai>
4. LinkedIn Talent Solutions. (2023). *Global Talent Trends Report: How AI is Redefining Recruitment*. <https://business.linkedin.com/talent-solutions/resources/talent-strategy/global-talent-trends>
5. Statista. (2023). *Support for AI adoption in HR*. <https://shorturl.at/10RMv>

Coordonator științific: BAIEȘU Marina, dr., conf. univ.,
Academia de Studii Economice din Moldova
Republica Moldova, Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, www.ase.md
e-mail: baiesu.m@ase.md