

THE IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE ON THE RECRUITMENT AND SELECTION PROCESS

IMPACTUL INTELIGENȚEI ARTIFICIALE ASUPRA PROCESULUI DE RECRUTARE ȘI SELECȚIE A PERSONALULUI

PÎRLOG Valeria, studentă, specialitatea: Business și Administrare

Academia de Studii Economice din Moldova, Republica Moldova,

Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, www.ase.md

e-mail autor: pirlog.valeria@ase.md

Abstract. *The given article investigates the effect of artificial intelligence in the process of recruitment and selection of personnel, identifying the causes of the implementation of this innovative tool emphasizing its strengths and risks. The given study represented artificial intelligence as a solution in optimizing financial resources totally eliminating subjective decision making. The paper was created based on scientific sources, examples providing insights into the potential of AI in the recruitment and selection process.*

Keywords: *recruitment, artificial intelligence, human resources management, selection.*

JEL CLASSIFICATION: D85, M51, O33

INTRODUCERE

HRM în cadrul unei companii este esențial, fiind un organ care este responsabil de angajarea și recrutare, orientare, formarea și dezvoltarea, salarizarea și beneficii, etc. (Knowles, 2024).

Instrumentele ce includ inteligența artificială simplifică munca HRM mai ales al echipei de recrutare prin intermediul, analizatorilor de CV-uri, chatbotii. Timpul este principala sursă pe care companiile doresc să o optimizeze „timpul costă banii“, tehnologia dată permite profesioniștilor să se elibereze de sarcinile care sunt puse în parametrii exacti astfel ei se pot concentra pe activitățile care au o valoare mai mare (SOFTWARE.S .2025).

CADRUL TEORETIC

Inteligența artificială (AI) a transformat radical modelul tradițional de recrutare și de selecție personalului, practic el a reușit să preia majoritatea sarcinilor repetitive optimizând procesele de recrutare și de luare a deciziilor într-un mod bazat pe criteriile stipulate (Ouakili, 2025).

În urma unor studii s-a demonstrat că AI-ul reprezintă un instrument care optimizează procesul operațional de recrutare, studiul Sullivan, et al (2020), specifică că AI-ul are ca rezultat după implementare, o reducere a timpului oferit de recrutori de 50% de asemenea observând și o scădere considerabilă în necesarul financiar din această direcție (Ouakili, 2025).

Ca rezultat al implementării AI-ului în procesul de recrutare organizațiile au înregistrat o scădere de 30% a cheltuielilor de angajare. Această scădere majoră se datorează eliminării intermediarilor și automatizării sarcinilor, integrarea instrumentelor de recrutare pe baza AI îmbunătățesc eficiența procesului de angajare în organizații, având un scor de 3,82 pentru procesul de angajare și 3,79 pentru impactul pozitiv asupra rezultatului procesului de angajare. AI-ul ar contribui în mod semnificativ la diversificarea angajaților mulțumită algoritmilor de selectare pe baza acestei tehnologii, dar există îngrijorări că AI-ul ar putea avea o eficiență scăzută în ceea ce privește reducerea prejudecăților

AI este un beneficiu, economisind timp, de exemplu prin scanarea și analiza de CV-uri, el în funcție de parametrii indicații în fișa de post selectează candidații care corespund cerințelor. Sunt multiple instrumente de recrutare bazate pe AI ca de exemplu chatbot-urile care automatizează fluxul de lucru fiind create pentru a duce o conversație umană prin text sau vocal acestea se deosebesc de

chatbot-urile care majoritatea le găsesc pe telefon sau un serviciu de streaming, acestea sunt create pentru a juca un comportament uman în timpul procesului de recrutare, pentru filtrarea, concretizarea, informațiilor găsite în CV înainte de interviul propriu zis cu un recrutor fizic (SOFTWARE.S .2025).

NLP (procesarea limbajului material) este un proces care optimizează selecția candidaților, obiectivele fiind extragerea automată de informații personale din CV-uri acestea fiind contacte: nume și prenume, vârsta, studii, experiența de muncă și talente. Recunoașterea entității numite (NER) făcând parte din NLP .Acestea sunt modalități prin care permit sistemele să înțeleagă pe deplin datele afișate. Sistemele moderne de angajare pot citi CV-uri din diferite formate PDF și DOCX (Couto, 2024).

Cu toate aceste numeroase avantaje oferite de inteligența artificială există unele riscuri cum ar fi transparență scăzută sau preluarea informației din istoricul de angajare, ceea ce poate defavoriza unii candidații, de exemplu compania **AMAZON** a renunțat la a folosi AI-ul în cadrul selectării CV-urilor de angajare deoarece softul defavoriza CV-urile candidaților de gen feminin. Softul companiei date era programat să noteze fiecare candidat atribuind nota de la 1-5. Platforma lor de selecția s-a antrenat pe un set de date dominant de bărbați, ceea ce a dus ca femeile care candidau pentru posturile preponderent dominate de bărbați să fie expuse. Acest exemplu denotă ca AI-ul este un instrument extraordinar care poate reduce din volumul de muncă a recrutorilor dar acesta are limitări și companiile nu trebuie să se bazeze doar pe recomandările făcute de un soft (Barză, 2018).

CONCLUZIE

Inteligența artificială este foarte benefică în procesul de recrutare și selectare a personalului, reducând volumul de muncă, micșorând costurilor de recrutare și minimizarea perioadei de recrutare. AI permite prelucrarea unui volum mare de muncă care implică multă analiză și selectare de date într-un timp redus astfel selecția fiind obiectivă din punct de vedere uman, dar este necesar de luat în considerare ticurile implementării unei astfel de tehnologii. Amazon este un exemplu care demonstrează că aceste softuri își creează un istoric dacă nu sunt monitorizați sau setate corespunzător. AI nu trebuie să înlocuiască recruterii dar trebuie să reprezinte un instrument care să ajute la luarea deciziilor pe bază de algoritm.

REFERINȚE

1. Barză, V. (2018). *Amazon a renunțat la un soft de inteligență artificială folosit ca ajutor pentru găsirea de noi angajați după ce s-a dovedit că programul depuncta CV-urile femeilor* . <https://hotnews.ro/amazon-a-renuntat-la-un-soft-de-inteligenta-artificiala-folosit-ca-ajutor-pentru-gasirea-de-noi-angajati-dupa-ce-s-a-dovedit-ca-programul-depuncta-cv-urile-femeilor-355532>.
2. Couto, P (2024). *From Recruitment to Retention :AI Tools for Human Resource Decision -Making* <https://www.mdpi.com/2076-3417/14/24/11750>
3. Knowles, A. (2024). *The Future of Hiring : The Role of AI in Modern Recruitment Strategies* <https://www.shrm.org/mena/topics-tools/news/technology/the-future-of-hiring--the-role-of-ai-in-modern-recruitment-strat>.
4. Ouakili, O.(2025). *Impact of Artificial Intelligence (AI) in Recruitment Process*. <https://www.scirp.org/journal/paper-information?paperid=140491>
5. SOFTWARE.S .(2025). *Ce este Human Capital Management(HCM)? Soluții software HRM pentru Resurse Umane*. <https://www.seniorsoftware.ro/hcm-soft-hr-software-resurse-umane/ce-este-hcm-human-capital-management-software-hrm-resurse-umane/>

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