DOI: https://doi.org/10.53486/sstc2026.v2.39
CZU: 005.953:004.8

ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN RECRUITMENT: IMPLICATIONS FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

INTELIGENȚA ARTIFICIALĂ ÎN RECRUTARE: IMPLICAȚII PENTRU MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE

ȚEPORDEI Andreea, studentă, specialitatea: Business și Administrarea Afacerilor
Academia de Studii Economice din Moldova, Republica Moldova,
Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, www.ase.md
e-mail autor: tepordei.andreea@ase.md

Abstract *As society is in continuos evolution, artificial intelligence has become part of everyday life as well as the business environment. More organizations are incorporating artificial intelligence into their operations to streamline certain processes. Human resources management is no exception and seamlessly integrates artificial intelligence into processes such as recruitment, performance evaluation, professional training, and other processes. This article has highlighted that the use of artificial intelligence in recruitment is not aimed to replace employees, but rather to transform the process of selecting potential employees into an efficient one. There are various plaftorms based on artificial intelligence that help recruiters analyze larger volumes of candidate data more efficiently. However, the introduction of artificial intelligence into the recruitment process can have both benefits and risks that may impact human resources management and decision-making process..*
Keywords: ***artificial intelligence, human resources, opportunities, risks, impact, human resources management***
JEL CLASSIFICATION: M51, M15, J24, O33

INTRODUCERE

Odată cu dezvoltarea societății, inteligența articifială a devenit parte a vieții cotidiene, dar și a mediului de afaceri. Tot mai multe organizații introduc inteligența artificială în activități, pentru a facilita unele operațiuni. Managementul resurselor umane nu este o excepție și integrează armonios inteligența artificială în procese precum recrutare, evaluarea performanței, formarea profesională, dar și alte procese. Astfel, inteligența artificială nu are ca scop înlocuirea angajaților, ci transformă procesul de selecție a potențialilor angajați în unul eficient. Totuși, introducerea inteligenței artificiale în procesul de recrutare poate avea atât beneficii, cât și riscuri, care pot influența managementul resurselor umane.

Scopul cercetării constă în determinarea rolului inteligenței artificiale în procesul de recrutare, procesul de funcționare. De asemenea, identificarea beneficiilor, dar și a riscurilor prin oferirea unor date și exemple concrete.

CONȚINUTUL DE BAZĂ

Inteligența artificială transformă numeroase procese la nivel global, iar recrutarea nu este o excepție. Organizațiile tind să investească în dezvoltare în domeniul inteligenței artificiale, integrarea inteligenței artificiale, pentru a analiza și procesa mai multe date, volum cât mai mare de candidaturi care aplică la posturi de muncă, dar și a reduce costurile și timpul pentru identificarea candidatului potrivit. ”Organizațiile care utilizează soluții de recrutare bazate pe inteligență artificială au înregistrat o reducere cu 25% a timpului mediu de ocupare a posturilor, comparativ cu cele care se bazează pe metode tradiționale” (Scientific Research, 2025).

Metodele utilizate de companii au evoluat de la practici manuale, bazate pe relații, comunicare, la procese bazate pe tehnologie. În prezent, companiile utilizează o combinație de analiza a datelor, platforme, rețele de socializare și chatbot-uri pentru a selecta eficient candidații la posturile vacante. Odată cu factorii externi precum globalizarea, digitalizarea sau munca la distanță, companiile

tind să se adapteze și inovează pentru eficientizarea procesului. (Morris Bixby Group, 2024). Utilizarea inteligenței artificale nu înlocuiește un specialist din resurse umane, ci ajută la selectarea candidaților și la luarea deciziilor.

Procesul de recrutare tradițional este procesul prin care organizațiile recrutează fie din interiorul organizației, fie din exterior prin diverse platforme, instituții, anunțuri, agenții de recrutare, târguri de cariere. Specialiștii din departamentul resurse umane analizează manual CV-urile și scrisorile de intenție candidaților pentru a selecta candidații eligibili pentru interviu, ulterior pentru angajare. În luarea deciziilor un rol semnificativ îl constituie factorul uman.

De asemenea, recrutorii țin cont de experiența profesională, comunicare directă cu candidatul și testarea acestuia prin diverse întrebări sau teste. Totuși, acest proces presupune și erori umane, care ar trebui luate în considerare. Procesul de recrutare tradițional este constituit din etape consecutive, fiecare etapă urmând după finalizarea etapei anterioare (figura 1).

Procesul de recrutare asistat de inteligența artificală constă în utilizarea unor algoritmi, chatbot-uri pentru a reduce timpul procesului de recrutare și a analiza mai multe CV-uri ale candidaților.”Programele de inteligență artificială pot căuta online. CV-uri și profiluri sociale pentru a găsi cei mai buni candidați pentru fiecare loc de muncă pe baza unor trăsături specifice. De asemenea, pot transmite mesaje personalizate candidaților promițători și pot face acest lucru la scară largă - lucru pe care recrutorii umani nu l-ar putea face singuri” (peopleHum, 2024). Totodată, organizațiile care utilizează inteligența artificală în recrutare raportează un timp de angajare cu 31% mai rapid și o îmbunătățire cu 50% a calității indicatorilor de angajare. (Second talent, 2025). Etapele procesului de recrutare asistat de inteligența artificială și tehnologii sunt mai flexibile și interconectate, iar unele chiar se pot desfășura simultan sau paralel (figura 2).

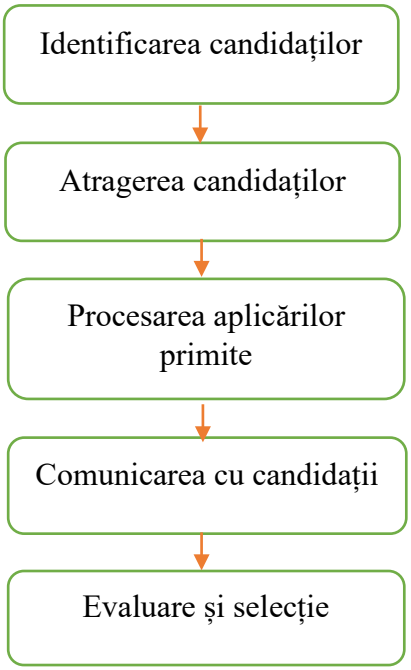


Figura 1. Prezentarea generală a procesului de recrutare și selecție tradițională
Sursa: elaborat de autor în baza informației (Sage Jounals, 2025)

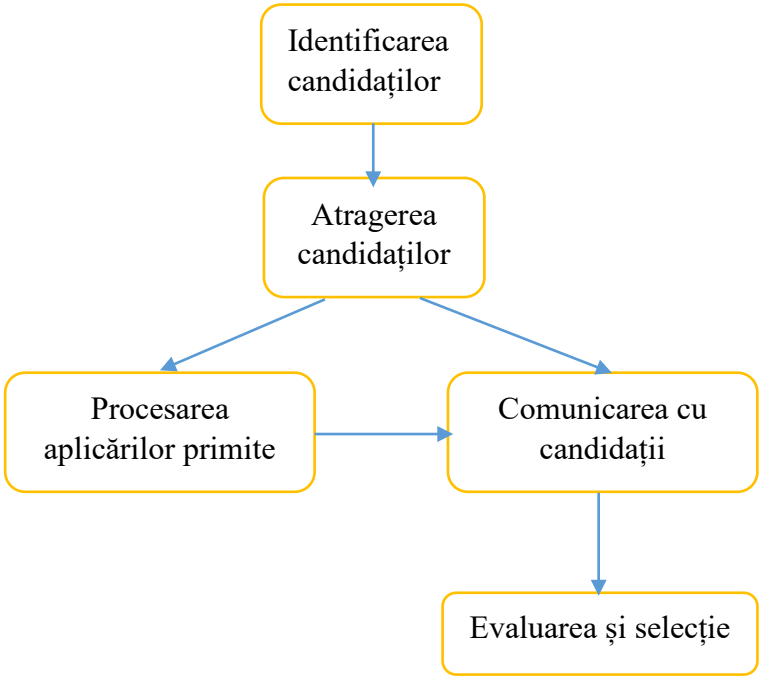


Figura 2. Prezentarea generală a procesului de recrutare și selecție cu tehnologii
Sursa: elaborat de autor în baza informației (Sage Jounals, 2025)

Companiile utilizează inteligența artificială prin automatizarea procesului de recrutare. ”Applicant Tracking System (ATS) este un software special creat pentru a ajuta la gestionarea

procesului de recrutare" și pentru a ajuta la analiza unor metrici relevanți precum timpul necesar pentru ocuparea postului, timpul de angajare sau rata de renunțare în primul an (Sd worx, 2024). De asemenea, alte funcții pe care un ATS le poate îndeplini sunt: "gestionarea și organizarea aplicațiilor", "integrarea anunțurilor de angajare, analize și rapoarte detaliate […] colectarea datelor" (ResearchGate, 2024). Recrutorii setează algoritmi prin care inteligența artificială extrage informația necesară din CV-ul candidatului. Acestea pot fi experiența profesională, abilități sau alte cuvinte cheie relevante postului vacant. Ulterior se verifică dacă informația selectată este potrivită cu cuvintele cheie și se clasifică în CV-uri care trec următoarea etapă din procesul de selecție sau nu (Onwuneme, U. P., 2025).

Printre cele mai utilizate platforme în procesul de recrutare bazate pe inteligență artificială se enumeră HireVue, care analizează videourile în procesul de intervievare și permite candidaților să-și programeze interviul video. LinkedIn Recruiter utilizează algoritmi care oferă posibilitatea de a potrivi candidații cu posturile vacante. Inop este utilizat pentru perfecționarea, recalificarea angajaților unde ar putea avea un impact mai mare, evaluează candidații, ajută la luarea unor decizii strategice sau financiare. Pymetrics Practice evaluează candidații prin jocuri bazate pe inteligența artificială pentru a înțelege dacă se potrivesc postului de muncă, măsoară trăsăturile cognitivie și comportamentul candidaților.

Utilizarea inteligenței în procesul de recrutare oferă numeroase beneficii, eficientizând procesul pentru recrutori. Printre aceste avantaje se enumeră:

1. *Eliminarea subiectivismului.* În timpul procesării CV-urilor sau a altor date, inteligența artificială "poate ignora complet aspectele ce țin de rasă, tipul de personalitate, gen" și pune accent pe experiența și compentențele candidatului (Hilio, 2024).

2. *Îmbunătățirea experienței candidaților și angajaților.* Programul de inteligență artificială poate identifica și contacta candidații, ghidându-i pe parcursul procesului de aplicare. Chatboții pot oferi răspunsuri rapide la întrebările oferite de candidați, pot programa interviurile și oferi feedback. Potrivit studiului realizat de CareerBuilder: 58% dintre candidați tind să aibă o opinie negativă despre companie dacă nu primesc un răspuns referitor la candidatura lor. 67% dintre candidați au o opinie pozitivă despre companie dacă primesc răspuns, feedback sau actualizări la candidatura lor (peopleHum, 2024).

3. *Economisirea timpului*. Inteligența artificială automatizează diverse sarcini care sunt repetitive, spre exemplu verificarea CV-urilor sau programarea interviurilor cu potențialii angajați. Astfel, recrutorii se pot axa pe sarcini mai importante sau strategice (arc, 2025).

Deși integrarea inteligenței artificiale oferă numeroase beneficii, pot fi identificare și anumite dezavantaje ale acesteia:

- *Inexactitatea sau nesiguranța datelor.* Inteligența artificială se bazează doar pe date și doar pe algoritmi definiți din timp. Se întâmplă că se poate baza pe date irelevante sau care nu mai sunt actuale pentru postul vacant, ceea ce poate scădea din precizie. De aceea, recrutorii preferă să verifice informațiile selectate de inteligența artificială și țin cont și de empatie, factorul uman (ScienceDirect, 2023).
- *Scăderea confidențialității*. Sistemele de inteligență artificială utilizează date extinse, care pot conține date sensibile, cu caracter personal. În cazul în care nu sunt implementate măsuri de siguranță, aceste informații ar putea fi utilizate în scopuri necorespunzătoare și neautorizate (Gupta, R., 2024).
- *Lipsa transparenței*. Candidații ar putea întâmpina dificultăți în înțelegerea procesului prin care a fost luată decizia finală privind angajarea, prin selecția CV-urilor de către inteligența artificială (Onwuneme, U. P., 2025).

CONCLUZII

Integrarea inteligenței artificiale în procesul de recrutare contribuie la eficientizarea procesului de recutare. Aceasta nu are scopul de a înlocui recrutorii sau angajații din departamentul resurse umane, ci de a oferi sprijin și colaborare. Decizia finală privind recrutarea personalului rămâne pe responsabilitatea recrutorilor, bazându-se și pe informația selectată de către inteligența

artificială, deoarece există aspecte care nu pot fi luate în considerare de către algoritmi, spre exemplu cultura organizațională, potențialul și comportamentul candidatului sau inteligența emoțională a acestuia. Unele informații indicate în CV trebuie verificate de recrutor în cadrul interviului pentru a înțelege dacă corespunde și candidatul are intenții bune, un scop bine definit. Prin integrarea inteligenței artificiale se pot procesa mai multe CV-uri și se reduce din timp. Acest factor reduce din timp și oferă flexibilitate companiilor. Această tendință continuă să crească, pe măsură ce are loc procesul de digitalizare nu doar în departamenul resurse umane, dar și alte sfere, devenind din ce în ce mai prezentă în organizații.

REFERINȚE:

1. peopleHum (2024). *The role of artificial intelligence in the hiring process* [Online] Disponibil la: https://www.peoplehum.com/blog/the-role-of-artificial-intelligence-in-the-hiring-process. Accesat la 6 aprilie 2026.
2. Morris Bixby Group (2024). *The evolution of recruitment from traditional methods to modern approaches* [Online]. Disponibil la: https://www.morrisbixby.com/2024/08/09/the-evolution-of-recruitment-from-traditional-methods-to-modern-approaches/. Accesat la 6 aprilie 2026.
3. Sage Journals (2025). *AI-Driven Research in the Recruitment and Selection Process: Application of an AI Taxonomy With a Systematic Literature Review* [Online] Disponibil la: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/21582440251361746 . Accesat la 8 aprilie 2026.
4. Second Talent (2025). *Top 100+ AI in Recruitment Statistics for 2026* [Online]. Disponibil la: https://www.secondtalent.com/resources/ai-in-recruitment-statistics/. Accesat la 8 aprilie 2026.
5. Sd worx (2024). *Metrici HR în procesul de recrutare- Indicatori de performanță pe care trebuie să-i urmărești* [Online] Disponibil la: https://www.sdworx.ro/ro-ro/resurse/dezvoltarea-talentelor/metrici-hr-pe-care-trebuie-sa-i-urmaresti-recrutare. Accesat la 6 aprilie 2026.
6. Hilio (2024) *Rolul inteligenței artificiale în procesul de recrutare* [Online]. Disponibil la: https://hilio.com/ro/blog/humancapital/rolul-inteligentei-artificiale-in-procesul-de-recrutare. Accesat la 8 aprilie 2026.
7. arc (2025). *The evolution of recruitment: From traditional methods to AI and technology* [Online]. Disponibil la: https://arc.dev/employer-blog/ai-recruitment-evolution/. Accesat la 8 aprilie 2026.
8. ResearchGate. (2024). *Tehnologii de recrutare în era digitală* [Online]. Disponibil la: https://www.researchgate.net/publication/387196201_TEHNOLOGII_DE_RECRUTARE_IN_ERA_DIGITALA . Accesat la 8 aprilie 2026.
9. Onwuneme, U. P. (2025). *Impact of Artificial Intelligence on Recruitment Process. Jounral of African Innovation & Advanced Studies, 8(1)*. https://doi.org/10.70382/ajaias.v8i2.030 .
10. ScienceDirect (2023). *Recruiter's perception of artificial intelligence (AI)-based tools in recruitment* [Online]. Disponibil la: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2451958823000313 . Accesat la 9 aprilie 2026.
11. Gupta, R. (2024). *Impact of Artificial Intelligence (AI) on Human Resource Management (HRM).* [Online]. Disponibil la: https://pdfs.semanticscholar.org/777c/20d96221f47f83130be9c5cf6a9986759917.pdf . Accesat la 8 aprilie 2026.

Coordonator științific: BAIEȘU Marina, dr., conf. univ.,
Academia de Studii Economice din Moldova,
Republica Moldova, Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, www.ase.md
Telefon: + 373 (79518724)
e-mail: baiesu.m@ase.md