



OPINIA

Sztuczna inteligencja w dziale kadr to duże usprawnienie, ale też wyzwanie

Lukasz Łaguna
Managing Associate oraz szef działu HR & Legal-Tech Baran, Książek, Bigaj Kancelaria Prawna

Rozwój sztucznej inteligencji (AI) jest w ostatnim czasie bardzo dynamiczny. Nic dziwnego, że firmy chętnie wdrażają zaawansowane systemy AI do swoich procesów biznesowych, również tych kadrowych. Trzeba jednak pamiętać, że niesie to dla przedsiębiorstw nie tylko korzyści, lecz także zagrożenia.

AI ma ograniczenia

Algorytmy oparte na sztucznej inteligencji, używane do rekrutacji czy oceny wydajności pracowników, mogą być podatne na rozpowszechnianie uprzedzeń, co może spowodować problemy związane z dyskryminacją. Istnieje obawa, że systemy AI, ponieważ bazują na danych historycznych, będą reprodukcją niesprawiedliwych wzorców, wzmacniając nierówności występujące w miejscu pracy. W związku z tym pracodawcy powinni opracować wewnętrzne ramy prawne, które będą chronić pracowników przed potencjalnymi negatywnymi konsekwencjami związanymi z zastosowaniem sztucznej inteligencji w kadrowych procesach decyzyjnych.

Pracodawca musi zadbać o to, aby ograniczyć ryzyko naruszenia zasad etyki, prywatności oraz równości związane z korzystaniem ze sztucznej inteligencji. Powinien opracować politykę stosowania tych narzędzi, tak aby chronić prawa pracowników, wyeliminować uprzedzenia w algorytmach oraz zadbać o zachowanie równowagi między innowacjami a poszanowaniem dóbr pracowników. Ta polityka może stanowić swoistą instrukcję obsługi zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracowników, wskazując na działania, które można podjąć w przypadku, gdy dojdzie do problemów na skutek wykorzystania AI. Każde przedsiębiorstwo jest inne, ale pewne działania są uniwersalne i możliwe do podjęcia prawie wszędzie po dopasowaniu do rodzaju problemu i specyfiki działania firmy. Przyjrzyjmy się więc, jakie to mogą być narzędzia. Oczywiście to tylko przykładowe propozycje działań, katalog ten nie jest wyczerpujący i zamknięty, a także wymaga dostosowania do konkretnych okoliczności.

Bezpieczeństwo danych

Pracodawcy, którzy korzystają ze sztucznej inteligencji w procesach kadrowych, powinni wprowadzić środki bezpieczeństwa zarówno w zakresie danych osobowych, jak i innych informacji, aby zapewnić, że zebrane dane są przechowywane i przetwarzane zgodnie z najwyższymi standardami bezpieczeństwa. Warto przekazać pracownikom informacje na temat tego, jakie kroki zostały podjęte w celu ochrony ich prywatności.

Ponadto pracodawca powinien wprowadzić w systemie założenia ograniczające zbieranie i przetwarzanie danych do niezbędnych informacji związanych z procesem rekrutacyjnym. Nieistotne dla rekrutacji informacje należy usuwać, co zapewnia zgodność systemów z zasadą minimalizacji danych.

Zaangażowanie pracowników

Pracodawca może zadbać o przejrzystość w procesie podejmowania decyzji na podstawie rekomendacji AI w taki sposób, że będzie informować kandydatów i pracowników o kryteriach oceny i zastosowanych algorytmach. Ponadto może umożliwić kandydatom i pracownikom zwracanie uwagi na ewentualne błędy czy nieprawidłowości w trakcie procesu rekrutacyjnego przez przeznaczony do tego kanał do zgłaszania takich zdarzeń. W przejrzystym systemie AI powinny się znaleźć funkcje wyjaśniające, które umożliwiają pracownikom zrozumienie, dlaczego dana decyzja zosta-

Warto zaangażować pracowników w proces kształtowania systemu oceny opartego na sztucznej inteligencji. Dobrym pomysłem jest np. utworzenie grup roboczych, które będą brały udział w opracowywaniu kryteriów i dadzą feedback na temat działania systemu

ła podjęta. To zwiększa przejrzystość i pozwala na skuteczniejsze komunikowanie decyzji.

Warto zaangażować pracowników w proces kształtowania systemu oceny. Dobrym pomysłem jest np. utworzenie grup roboczych, które będą brały udział w opracowywaniu kryteriów i dadzą feedback na temat działania systemu. Firma może powołać komitet ds. równości, który będzie monitorował procesy rekrutacyjne i zapewniał, że są one zgodne z zasadami równego traktowania. Zadaniem komitetu byłoby reagowanie na wszelkie doniesienia o potencjalnych naruszeniach równości. Ważnym elementem jest współpraca z organizacjami związkowymi. Pracodawca powinien nawiązać otwarty dialog z przedstawicielami związku zawodowego, aby wspólnie opracować i wdrożyć rozwiązania, które wyeliminują dyskryminację w procesach rekrutacyjnych.

Należy też organizować szkolenia dla pracowników odpowiedzialnych za konfigurację i utrzymanie systemu AI stosowanego na potrzeby działań HR. Powinny one obejmować tematy związane z równością, unikaniem dyskryminacji i etycznym stosowaniem technologii w rekrutacji.

Monitoring równościowy

Jeśli pracodawca zauważy nieprawidłowości w rekomendowanych wynikach w zakresie rekrutacji, ocen pracowniczych czy zakończenia stosunku pracy, natychmiast powinien zdecydować o przeprowadzeniu kompleksowego audytu algorytmów pracowniczych przez niezależnych ekspertów ds. etyki i równego traktowania. Celem jest zidentyfikowanie wszelkich błędów czy ukrytych uprzedzeń w algorytmach. Można wprowadzić stały system monitorowania równościowego, który analizuje wyniki oceny pod kątem ewentualnych dyskryminacji czy nierównego traktowania. W przypadku wykrycia problemów firma powinna natychmiast wprowadzić korekty. Warto też wdrożyć formalne procedury odwoławcze umożliwiające pracownikom składanie odwołań od decyzji systemu. Można np. ustanowić komisje odwoławcze, które będą się zajmować przypadkami, gdy pracownicy zakwestionują takie decyzje.