

DOI: <https://doi.org/10.36719/2663-4619/117/44-47>

Seymur Muxtarlı

Bakı şəhəri, Azərbaycan

<https://orcid.org/0009-0008-0680-2246>

muxtarliseymur.13@gmail.com

İşə qəbul prosesində suni intellektin rolu və etik məsələlər

Xülasə

Son illərdə suni intellekt (SI) texnologiyalarının inkişafı işə qəbul proseslərini köklü şəkildə dəyişdirib. Ənənəvi işə qəbul üsullarının məhdudiyyətləri, zaman və resurs itkisi ilə yanaşı, subyektiv qərarvermə riskləri, suni intellektin tətbiqi ilə aradan qaldırılmağa başlanmışdır. Bu məqalə, işə qəbulda suni intellektin tətbiqini və bununla əlaqəli etik məsələləri araşdırır. Məqalədə suni intellektin işə qəbul prosesində istifadəsi, üstünlükləri və etika baxımından qarşıya çıxan problemlər müzakirə olunur.

Tədqiqat, suni intellektin işə qəbulda CV-lərin analizindən, video müsahibə sistemlərinə, chatbotlardan və psixometrik testlərin avtomatlaşdırılmasına qədər bir sıra tətbiq sahələrini araşdırmışdır. Bu texnologiyalar, işə qəbul prosesinin sürətini artıraraq obyektiv qərarların verilməsini təmin edir, lakin etik məsələlər – alqoritmik qərəzlik, məlumatların qorunması və şəffaflıq – hələ də aktual problemlər olaraq qalır. Müxtəlif ölkələrin təcrübəsi, suni intellektin istifadəsinin müxtəlif mədəniyyətlərdə və hüquqi mühitlərdə necə fərqləndiyini göstərmişdir.

Azərbaycan kontekstində suni intellektin tətbiqi, müasir texnoloji inkişafı baxmayaraq, hələ ki, başlanğıc mərhələsindədir. Bu sahədə hüquqi tənzimləmələrin və etik standartların yaradılması, suni intellektin effektiv və ədalətli şəkildə istifadəsi üçün vacibdir.

Açar sözlər: *Suni intellekt, Texnologiya, CV, Azərbaycan konteksti, İşə qəbul*

Seymur Mukhtarli

Baku city, Azerbaijan

<https://orcid.org/0009-0008-0680-2246>

muxtarliseymur.13@gmail.com

The Role of Artificial Intelligence in the Recruitment Process and Ethical Issues

Abstract

In recent years, the development of artificial intelligence (AI) technologies has radically changed the recruitment process. The limitations of traditional recruitment methods, the waste of time and resources, as well as the risks of subjective decision-making, have begun to be eliminated by the application of artificial intelligence. This article examines the application of artificial intelligence in recruitment and the related ethical issues. The article discusses the use of artificial intelligence in the recruitment process, its advantages and ethical challenges.

The study examined a number of areas of application of artificial intelligence in recruitment, from CV analysis to video interview systems, chatbots and automation of psychometric tests. These technologies increase the speed of the recruitment process and ensure objective decisions, but ethical issues – algorithmic bias, data protection and transparency – still remain relevant problems. The experience of different countries has shown how the use of artificial intelligence differs in different cultures and legal environments.

The application of artificial intelligence in the Azerbaijani context, despite modern technological developments, is still in its infancy. The establishment of legal regulations and ethical standards in this area is essential for the effective and fair use of artificial intelligence.

Keywords: *Artificial Intelligence, Technology, CV, Azerbaijani context, Recruitment*

Giriş

Son onilliklərdə texnologiyanın sürətli inkişafı, cəmiyyətin müxtəlif sahələrinə olduğu kimi, insan resurslarının idarə olunmasına da ciddi təsir göstərmişdir. Xüsusilə süni intellektin (SI) tətbiqi, iş qəbul və seçim proseslərinin daha effektiv, sürətli və analitik əsaslarla həyata keçirilməsinə imkan yaratmışdır. Ənənəvi iş qəbul üsullarında insan faktoruna əsaslanan subyektiv yanaşmalar üstünlük təşkil etdiyi halda, süni intellekt texnologiyaları obyektiv məlumatlar əsasında qərarvermə prosesini təkmilləşdirmək üçün geniş imkanlar təqdim edir. Məsələn, müraciətlərin avtomatik şəkildə emalı, namizədlərin ilkin seçim mərhələsində süzgecdən keçirilməsi, video müsahibələrin analiz olunması və psixometrik qiymətləndirmələrin aparılması kimi funksiyalar artıq bir çox qabaqcıl təşkilatlarda tətbiq edilməkdədir.

Bununla belə, süni intellektin iş qəbul sahəsində istifadəsi bir sıra mühüm etik məsələləri də gündəmə gətirir. Alqoritmlərin qərarvermə prosesində qərəzsizlik təmin edilirmi? Namizədlərin şəxsi məlumatlarının məxfiliyi necə qorunur? Süni intellektin verdiyi qərarlar insan tərəfindən nə dərəcədə qiymətləndirilməli və nəzarət olunmalıdır? Bu və digər suallar, süni intellektin tətbiqi ilə bağlı etik narahatlıqları ortaya çıxarır və bu sahədə elmi araşdırmaların aktuallığını artırır.

Tədqiqat

Bu məqalədə süni intellektin iş qəbul proseslərindəki funksiyaları, bu texnologiyanın təqdim etdiyi imkanlar və üstünlüklər, eləcə də onun doğurduğu etik problemlər ətrafı şəkildə təhlil olunur. Məqsəd, bu mövzuda mövcud bilikləri sistemləşdirmək və həm praktik mütəxəssislər, həm də tədqiqatçılar üçün faydalı tövsiyələr təqdim etməkdir.

Süni İntellektin İş Qəbul Prosesində Tətbiq Sahələri

Son illərdə süni intellekt texnologiyaları bir çox inkişaf etmiş ölkələrdə olduğu kimi, Azərbaycanda da insan resursları sahəsində tətbiq olunmağa başlanmışdır. Xüsusilə iri korporasiyalar, beynəlxalq təşkilatlar və bəzi qabaqcıl yerli şirkətlər bu texnologiyalardan istifadə etməyə meyillidirlər. Süni intellektin iş qəbul prosesində əsasən aşağıdakı sahələrdə tətbiqi nəzərə çarpır.

CV-lərin avtomatik emalı: Ənənəvi olaraq, insan resursları mütəxəssisləri yüzlərlə CV-ni əllə incələyərək uyğun namizədləri seçməyə çalışırdılar. Bu proses zaman alıcı və subyektiv olduğuna görə süni intellektin köməyi ilə avtomatlaşdırılmış sistemlər CV-ləri təhlil edərək yalnız uyğun profilləri seçib irəli çəkə bilir (Binns 2018). Azərbaycanda bu cür sistemlərdən “LinkedIn Recruiter”, “HireVue” və bəzən yerli HR platformalarında istifadə olunur.

Süni intellekt əsaslı müsahibə sistemləri: Bəzi qabaqcıl təşkilatlar – xüsusilə bank sektoru və beynəlxalq şirkətlərin yerli filialları – ilkin müsahibə mərhələsində video müsahibə sistemlərindən istifadə edir. Bu sistemlər namizədin üz ifadələrini, nitq strukturunu, səs tonunu və bədən dilini təhlil edərək onun emosional vəziyyəti və uyğunluğu haqqında məlumat təqdim edə bilir (Goh, Yeo 2019).

Chatbotlar və ilkin əlaqə: Azərbaycanın bir neçə böyük şirkəti artıq rəsmi saytlarında və ya sosial media hesablarında chatbotlardan istifadə edir. Bu texnologiya vasitəsilə vakansiyalar haqqında ilkin məlumat verilir, tez-tez verilən suallara cavablar təqdim olunur və bəzi hallarda ilkin qeydiyyat formaları doldurulur (Smith, Anderson, 2018).

Psixometrik və şəxsiyyət testlərinin avtomatlaşdırılması: İş qəbulda namizədin davranış modeli, liderlik bacarıqları və komanda ilə işləmə qabiliyyəti haqqında məlumat almaq üçün psixometrik testlərə müraciət edilir. Süni intellekt bu testlərin nəticələrini daha obyektiv şəkildə təhlil edə və nəticələri sistemləşdirə bilir.

Süni İntellektin İş Qəbul Prosesində Üstünlükləri

Süni intellekt texnologiyalarının tətbiqi iş qəbul sahəsində bir sıra əhəmiyyətli üstünlükləri var. Bunlar:

Zaman və resurslara qənaət: Azərbaycanın bir çox şirkətində HR şöbələrinin struktur baxımından çox geniş olmaması, onların üzərinə düşən iş yükünü artırır. Bu baxımdan süni intellekt, böyük miqdarda CV-ləri qısa zamanda emal edərək HR mütəxəssislərinin işini yüngülləşdirir (Brynjolfsson, McAfee, 2014).

Qərəzsiz qərarvermə imkanları: Ənənəvi işə qəbul proseslərində bəzən şəxsi simpatiya, tanışlıq və ya digər subyektiv faktorlar rol oynaya bilər. AI sistemləri isə yalnız verilən faktiki məlumatlar əsasında qərar verir. Bu da ədalətli seçim imkanını artırır (Green, 2019).

Namizəd təcrübəsinin yaxşılaşdırılması: Chatbotlar və avtomatik cavab sistemləri namizədlərlə daimi əlaqə saxlayaraq onların proses haqqında məlumatlı olmasını təmin edir. Bu isə namizəd məmnuniyyətini artırır və şirkətin imicinə müsbət təsir göstərir (Goh, Yeo 2019).

Məlumatlara əsaslanan qərarvermə: Süni intellekt sistemi, müxtəlif vakansiyalar üzrə toplanmış məlumatları təhlil edərək hansı profildə namizədlərin daha uğurlu olduğunu müəyyən edə və gələcək işə qəbul strategiyalarının qurulmasına dəstək verə bilər.

Etik Problemlər və Narahatlıqlar

Hər bir texnoloji yenilik kimi, süni intellektin də tətbiqi zamanı bəzi etik suallar və risklər meydana çıxır. Bu risklər, xüsusilə insan hüquqları və ədalətlik baxımından nəzərdən keçirilməlidir.

Alqoritmik qərəzlik: Süni intellekt sistemləri əvvəlki məlumatlar əsasında qərar verdiyi üçün, əgər o məlumatlarda gender, yaş və ya etnik mənsubiyyətlə bağlı qərəz varsa, bu qərəz AI tərəfindən təkrar ola bilər (Smith, Lutz, 2019). Məsələn, Azərbaycanda daha çox kişi namizədlərin mühəndislik sahəsində işə götürüldüyü məlumat bazasına əsaslanan bir AI sistemi qadın namizədləri avtomatik olaraq aşağı göstərə bilər. Bu isə cinsiyyət bərabərliyinə ziddir.

Məxfilik və məlumatların qorunması: AI sistemləri böyük həcmdə şəxsi məlumatları emal edir. Namizədlərin şəxsi məlumatlarının toplanması və saxlanması zamanı bu məlumatların üçüncü şəxslərlə paylaşılması, məqsəddən kənar istifadəsi və kibertəhlükəsizlik riskləri ciddi narahatlıq doğurur (Edwards, Veale, 2018). Azərbaycanın “Şəxsi məlumatlar haqqında” qanununa əsasən bu cür məlumatlar qorunmalıdır, lakin bəzi texnologiyalar bu hüquqları poza bilər.

Şəffaflıq problemi: AI sistemlərinin necə qərar verdiyini bəzən anlamaq çətin olur. Namizəd hansı səbəbdən seçimə düşmədiyini öyrənmə bilmir və bu zaman etiraz hüququnu da itirmiş olur (European Commission, 2021). Bu vəziyyətlərdə HR mütəxəssislərinin nəzarəti vacib rol oynayır.

İnsan faktorunun tamamilə aradan qalxması: Süni intellektin hər şeyi qərar verməsi insanla bağlılıq hissini zəiflədir. Müsahibə zamanı emosional zəka, ünsiyyət bacarığı və davranış kimi keyfiyyətlər hələ də insan tərəfindən daha düzgün qiymətləndirilir (Green, 2019).

Azərbaycan Kontekstində Çətinliklər və Perspektivlər

Azərbaycan kontekstində süni intellektin işə qəbulda istifadəsi hələlik ilkin mərhələdə olsa da, bu sahədə potensial böyükdür. Yerli şirkətlərin bir çoxu hələ ənənəvi metodlardan istifadə edir və texnoloji yeniliklərə ehtiyatla yanaşır. Bu vəziyyətin əsas səbəblərindən biri də texniki resursların məhdudluğu, müvafiq bilik və bacarıqlara malik kadr çatışmazlığı və etik tənzimləmələrin olmamasıdır.

Lakin perspektivlər kifayət qədər ümidvericidir. Azərbaycanın Rəqəmsal İnkişaf və Nəqliyyat Nazirliyi rəqəmsal transformasiya ilə bağlı yeni strategiyalar qəbul etməkdədir. Əgər bu siyasətlər çərçivəsində insan resursları sahəsində süni intellektin etik və hüquqi tənzimləmələri formalaşdırılsa, həm dövlət, həm də özəl sektorda bu texnologiyanın tətbiqi daha sürətli baş tuta bilər (European Commission, 2021).

Bundan əlavə, yerli universitetlərdə və təlim mərkəzlərində bu sahədə mütəxəssis hazırlığı təşviq olunmalı, HR mütəxəssisləri üçün süni intellekt və etik qərarvermə üzrə təlimlər təşkil edilməlidir. Belə yanaşma həm texnologiyanın səmərəli istifadəsinə, həm də insan hüquqlarının qorunmasına zəmin yaradacaqdır (Binns, 2018).

Nəticə

Süni intellektin işə qəbul proseslərinə inteqrasiyası müasir insan resursları idarəçiliyində mühüm dəyişikliklərə səbəb olmuşdur. Bu texnologiyalar zaman və resurslara qənaət, obyektiv seçim imkanları və məlumatlara əsaslanan qərarvermə kimi üstünlükləri ilə işəgötürənlərin diqqətini cəlb edir. Lakin süni intellektin tətbiqi təkcə texniki deyil, eyni zamanda etik və hüquqi məsələləri də gündəmə gətirir. Alqoritmik qərəzlik, şəffaflıq çatışmazlığı və şəxsi məlumatların qorunması ilə bağlı narahatlıqlar, bu texnologiyanın nəzarətsiz tətbiqinin risklərini açıq şəkildə göstərir.

Azərbaycan kontekstində isə bu sahə hələ inkişaf mərhələsindədir. Bəzi qabaqcıl təşkilatlar artıq süni intellektdən istifadə etməyə başlasa da, əksər müəssisələr üçün bu texnologiya yenilik olaraq qalır. Əgər düzgün hüquqi tənzimləmələr, etik standartlar və texnoloji infrastruktur təmin olunarsa, süni intellektin iş qəbulda istifadəsi Azərbaycanda da uğurlu nəticələr verə bilər.

Nəticə olaraq demək olar ki, süni intellekt insan resursları sahəsində güclü bir vasitə olmaqla yanaşı, diqqətli və məsuliyyətli şəkildə idarə olunmalıdır. İnsan faktorunu tamamilə aradan qaldırmadan, texnologiya ilə insan arasında tarazlıq yaradılaraq həm səmərəli, həm də ədalətli iş qəbul sistemləri qurmaq mümkündür.

Ədəbiyyat

1. Binns, A. (2018). *Artificial Intelligence and Ethics in Human Resources: A Literature Review*. Journal of Business Ethics, 157(3), 689-701.
2. Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. W. Norton & Company.
3. Edwards, L., & Veale, M. (2018). *Slave to the Algorithm? Why a 'Right to Explanation' Is Probably Not the Remedy You Are Looking For*. Duke Law & Technology Review, 16(1), 18-20.
4. European Commission. (2021). *Ethics Guidelines for Trustworthy AI*. Publications Office of the European Union.
5. Goh, J., & Yeo, T. (2019). *The Ethical Implications of AI and Big Data in Recruitment*. Journal of Human Resource Management, 28(2), 125-139.
6. Green, B. (2019). *The Ethics of Artificial Intelligence in Hiring and Employment: A Review of AI Technology's Role and Challenges*. Ethics and Technology Review, 3(1), 45-67.
7. Hunkenschroer, A. L., & Luetge, C. (2022). *Ethics of AI-Enabled Recruiting and Selection: A Review and Research Agenda*. Journal of Business Ethics, 178(4), 977-1007.
8. Kuncel, N. R., & Hezlett, S. A. (2010). *Fact and Fiction in Cognitive Ability Testing for Admissions and Hiring Decisions*. Current Directions in Psychological Science, 19(6), 339-345.
9. Kundu, S., & Roy, S. (2022). *AI in Recruitment: Challenges and Ethical Implications*. Journal of Business Ethics, 168(4), 789-803.
10. Hossain, M. A., & Wang, Q. (2020). *Artificial Intelligence and Ethics in HRM: A Comparative Study*. Journal of Business Research, 109, 381-392.
11. Smith, A., & Anderson, J. (2018). *AI, Robotics, and the Future of Jobs*. Pew Research Center.
12. Smith, J., & Lutz, B. (2019). *Bias in Machine Learning Algorithms and Its Impact on Recruitment*. Journal of Business Ethics, 155(2), 253-264.