



NEMZETI
KÖZSZOLGÁLATI
EGYETEM
LUDOVIKA



A mesterséges intelligencia szerepe a humán erőforrás gazdálkodásban

dr. Kamrás István (KDI)

ELŐADÁS TARTALMA

1. Témafelvetés, kutatási kérdések
2. Elméleti és jogszabályi háttér
3. A HR-eszközök módszertani kérdései
4. A mesterséges intelligencia szerepe a HR-ben eredmények
5. Javaslatok, összegzés



TÉMA RELEVANCIÁJA

Emberi agyhoz hasonló feladatok (Simon: 1994)

Toborzás, kiválasztás, értékelés: e-HR (Strohmeier: 2007)

Mesterséges intelligencia alkalmazásának hatásai a humán erőforrás menedzsment területén (Listikova: 2020)

KUTATÁSI KÉRDÉSEK

1. Mi a HR vezetők és a szervezetek szerepe az átalakulásban?
2. Míg a versenyszférában feltűnt az MI-alapú kiválasztás jelensége, miként ad teret a közsféra ennek a technológiának?
3. Szükséges a mesterséges intelligencia miatt a toborzás és a kiválasztás jogi szabályozását módosítani?



Értékalapú elvek

Inkluzív növekedés,
fenntartható fejlődés és
jóllét

Emberközpontú
értékek és
méltányosság

Robusztusság,
biztonság és védelem

Átláthatóság és
megmagyarázhatóság

Elszámoltathatóság

Ajánlások a politikai döntéshozóknak

Nemzetközi együttműködés a
megbízható mesterséges
intelligenciáért

A humán kapacitás kiépítése
és a munkaerőpiaci átmenetre
való felkészülés

A mesterséges intelligencia
digitális ökoszisztémájának
előmozdítása

Befektetés a mesterséges
intelligencia K+F-be

A mesterséges intelligencia
számára kedvező politikai
környezet biztosítása

MI ELVEK ÉS AJÁNLÁSOK



HR-ESZKÖZÖK JOGI HÁTTERE

törvény	Kttv.	Kit.	Küt.	NAV tv.
törvény száma és megnevezése	2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről	2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról	2019. évi CVII. törvény a különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról	2020. évi CXXX. törvény a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról
személyi hatály	közszolgálati tisztviselő (köztisztviselő + ügykezelő)	kormánytisztviselő	köztisztviselő	tisztviselő, pénzügyőr, tisztjelölt, ügykezelő
szabályozás	törvény + képesítési kormányrendelet	törvény + közszolgálati szabályzat	törvény + közszolgálati szabályzat	törvény + miniszteri rendelet

NEMZETKÖZI HR+AI GYAKORLATOK



- Fortune 500 – automatizált döntési folyamatok



- Walmart – hatékonyság, közvetlenül támogatja a munkatársakat



- HireVue – interjúk elemzése



- Unilever & Generatic Electric előzetesen rögzített tartalmak elemzése



- MelonApp – virtuális toborzó asszistens

Kísérletsorozat a ChatGPT-vel



Welcome to ChatGPT

Log in with your OpenAI account to
continue

Log in

Sign up

Legyél egy HR-es szakember, aki a fenti 10 önéletrajz közül választja ki, hogy melyikük volna a legalkalmasabb az alábbi állás betöltésére, majd választásodat részletesen indokold meg.





Legyél egy HR-es szakember, aki a fenti 10 önéletrajz közül választja ki, hogy melyikük volna a legalkalmasabb az alábbi állás betöltésére, majd választásodat részletesen indokold meg.



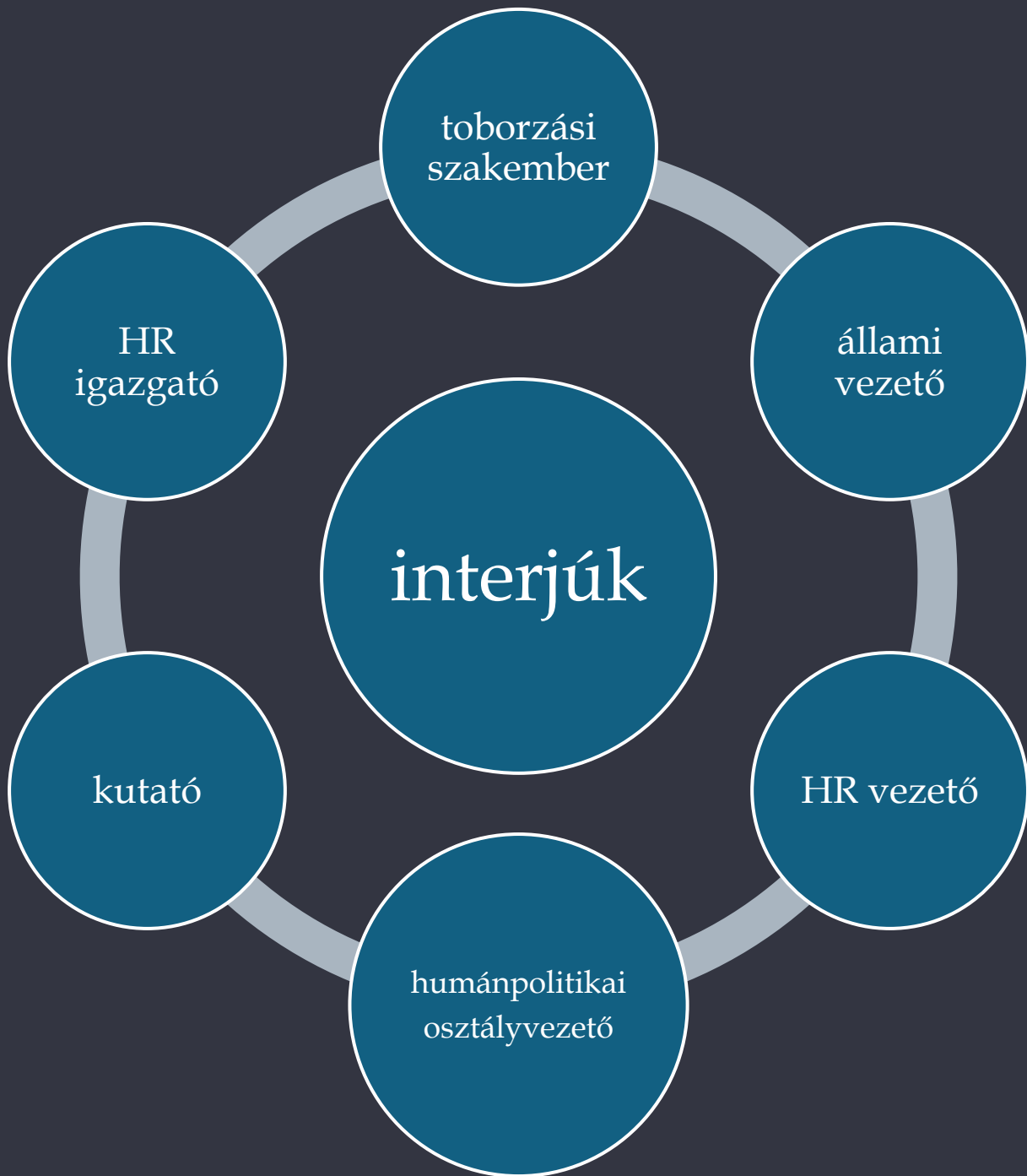
Az önéletrajzok közül a legalkalmasabbnak Gergő Takács-ot találom az álláspályázatra. Az indokok a következők:

1. Végzettség és szakmai tapasztalat
2. Informatikai kompetenciák
3. Személyes kompetenciák
4. Nyelvismeret
5. Jogállásból fakadó követelmények
6. Egyéb pályázati előnyök



KIVÁLASZTÁSI SZEMPONTOK

ChatGPT	Közszolgálati alapkompenciák
szakmai tapasztalat és készségek	határozottság, magabiztosság
kommunikációs képességek	hatékony munkavégzés
etikai szempontok és összeférhetőség a vállalati kultúrával	felelősségvállalás
proaktivitás	döntési képesség
csapatmunka	érzelmi intelligencia
problémamegoldó készség	együttműködés
felelősségvállalás	önállóság
együttműködés	jó kommunikációs készség
szervezőkészség	konfliktuskezelés
összefüggések megértése	problémamegoldó készség
	pszichés terhelhetőség
	szabálykövetés, fegyelmezettség



MÓDSZER

MI-alkalmazási terület	Mire használható a közigazgatási HR-ben?	Fő korlát / kockázat
Toborzás és előszűrés	Jelentkezések gyors áttekintése, önéletrajzok elsődleges szűrése, pályázói rangsorolás, kapcsolattartás automatizálása.	Átláthatóság hiánya; torzítás a kulcsszavas szűrésben; adatvédelmi és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos kockázatok.
Kompetenciaterképezés és fejlesztés	Kompetenciák feltárása, készséghiányok azonosítása, személyre szabott fejlesztési és képzési utak támogatása.	A mérési logika nehezen ellenőrizhető; torzított vagy hiányos adatok félrevezető következtetésekhez vezethetnek.
Utánpótlás- és pályamenedzsment	Tehetségazonosítás, belső utánpótlás-tervezés, karrierutak modellezése, megtartási és fluktuációs kockázatok előrejelzése.	Elszámoltathatósági probléma, ha nem világos, mi alapján javasol a rendszer; túlzott automatizálás esetén beszűkülhet a vezetői mérlegelés.
Döntéstámogatás a személyügyi igazgatásban	Munkaerő-tervezés, trendazonosítás, szervezeti adatok elemzése, HR-döntések előkészítése nagy adatmennyiség alapján.	Emberi kontroll nélkül a rendszer „fekete dobozzá” válhat; a jogszerűség és a normatív megfelelés nem delegálható teljesen algoritmusokra.
Átláthatóság	A rendszer működésének, szempontjainak és döntési logikájának megismerhetősége a szervezet és az érintettek számára.	Ha nem magyarázható meg, miért javasolt egy döntést az MI, az etikai és jogi probléma.
Torzítás	Az MI képes lehet egységes szempontok szerinti szűrésre és nagy tömegű jelentkező kezelésére.	A historikus adatok és a fejlesztői előfeltevések újratermelhetik a meglévő egyenlőtlenségeket.
Elszámoltathatóság	Támogathatja, de nem válthatja ki a felelős HR- és vezetői döntést.	Nem maradhat tisztázatlan, ki viseli a felelősséget a hibás vagy diszkriminatív kimenetekért.
Adatvédelem	Nagy mennyiségű személyügyi adat gyors feldolgozását teszi lehetővé.	A személyes adatok kezelése csak szigorú jogi és etikai keretek között igazolható; a GDPR-megfelelés kulcskérdés.
Emberi kontroll	Az MI hatékony döntéstámogató eszköz lehet a HR szakemberek számára.	A végső mérlegelést embernek kell megtartania, különösen a személyes kompetenciák, motiváció és közszolgálati alkalmasság megítélésében.

Kihívás		Lehetőség	
Jelöltek	Munkáltatók	Jelöltek	Munkáltatók
Mennyire bízhatunk meg egy MI rendszerben?	Milyen MI alapú megoldásra támaszkodhatunk?	Nem beszélek idegen nyelvet, de az MI által a világ összes nyelvén tudok.	Akár ezer, tízezres nagyságú jelentkezőt is könnyen előszűrhetek.
Hogyan köteleződjünk el egy céghez, ahol először egy chatbottal találkozunk?	Meddig hihető a MI választása?	Nehézséget okoz a helyesírás, nem baj majd az MI kijavítja.	Kevesebb emberi erőforrásra lesz szükségem az MI által támogatott eszközökkel.
Hogyan készítsük el az önéletrajzuk, ha egy MI-alkalmazás olvassa majd?	Hogyan fordítsuk le egy MI rendszernek, hogy milyen munkatársat szeretnénk felvenni?	Kapok egy bonyolult próbafeladatot. Az MI segítségét kérem, majd néhány részfeladatot elkészít helyettem ő.	Ugyanannyi emberi erőforrásra lesz szükségem, de lényegesebb hatékonyabb lesz a csapatom.

Munkáltatók és jelöltek kihívásai, lehetőségei MI-alapú HR-funkciókban

(saját szerkesztés)

erősségek

gyengeségek

időmegtakarítás
objektivitás
adatok elemzése

etikai aggályok
tanulási hiba
emberi tényező hiánya

SWOT

finomhangolás és fejlődés
diverzitás elősegítése
stratégiai szemlélet

munkahelyek elvesztése
jogszabályi kihívások
technológiai függőség

lehetőségek

veszélyek

JAVASLATOK

tisztán
lefektetett
elvárások

emberi
munkavégzés
támogatására

monoton
munkák
felváltása

folyamatos
tanulás és
továbbképzés

stratégiai erő

„[...] nyitva áll a lehetőség, hogy együtt alkothassanak egy olyan jövőt, ahol az emberi és mesterséges intelligencia harmóniában létezik a sikeres foglalkoztatottak kiválasztására.”



Készítette: dr. Kamrás István



E-mail: kamras.istvan09@gmail.com

Mi a HR vezetők és a szervezetek szerepe ebben az átalakulásban?

figyelemmel kísé-
rni a
változásokat

fejlesztések

fáradtságos
munkafolyamatok
felváltása

stratégiai
humánerőforrás-
menedzsment

Módok az MI felhasználására a HRM folyamatok során

Adatvezérelt toborzási stratégiák

Személyre szabott beilleszkedési és megtartási stratégiák

A prediktív analitika alkalmazása

A sokszínűség és befogadás előmozdítása

Egy robot és egy ember együtt dolgozik

MI az önéletrajzok szűrésében

Jelöltek kiválasztása egyszerűen

Videóinterjúk elemzése

A jelöltek egymásra találásának javítása

1. Kísérlet kiválasztottja

Önéletrajz 6:

- Név: Elena Rossi
- Nem: Nő
- Születési hely és idő: Firenze, Olaszország - 1987
- Végzettség: Művészettörténet és Kulturális Antropológia MA, Firenzei Egyetem
- Szakmai tapasztalat: Kulturális projektkoordinátor a Firenzei Művészeti Alapítványnál, 7 év tapasztalattal.
- Kompetenciák: Kulturális projektmenedzsment, művészeti események szervezése, olasz, angol és spanyol nyelvtudás.

2. Kísérlet kiválasztottja

Takács Gergő

- Nem: Férfi
- Születési hely és idő: Szeged, 1993
- Végzettség: Informatikus, informatikai egyetem
- Szakmai tapasztalat: 7 év tapasztalat szoftvertervezésben és fejlesztésben. Szakterülete a mesterséges intelligencia és adatelemzés.
- Nyelvismeret: angol (folyékony), japán (alapfok)

HireVue

