

3. NODARBĪBA

Kandidātu atlases sistēmas (ATS) un AI izmantošana atlases procesos

ERASMUS+ projekts Nr. 2024-2-LV01-KA210-VET-000280127

- ATS sistēmu darbības principi
- CV atlase ar MI atbalstu
- Atlases efektivitātes uzlabošana
- Ētika un diskriminācijas riski

Finansē Eiropas Savienība. Tomēr paustie uzskati un viedokļi ir tikai autora(-u) uzskati un viedokļi un ne vienmēr atspoguļo Eiropas Savienības vai Valsts izglītības attīstības aģentūras (VIAA) uzskatus un viedokļus. Ne Eiropas Savienību, ne piešķīrēju iestādi (VIAA) nevar saukt pie atbildības par tiem.
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or The State Education Development Agency (hereinafter – VIAA). Neither the European Union nor the granting authority (VIAA) can be held responsible for them.

Prof. Mg. sc. soc. Kristīna Buluševa

ĪSUMĀ: KO ESAM APGUVUŠI IEPRIEKŠĒJĀ NODARBĪBĀ?

01

Dokumentu aprite

Elektroniskā dokumentu aprite: no izveides līdz arhivēšanai.

02

HRIS sistēmas

Centralizēta datu pārvaldība. Moduļu arhitektūra. HiBob praksē.

03

Datu drošība

RBAC piekļuves modelis. GDPR principi praksē. Tehniskā, organizatoriskā un juridiskā aizsardzība.

Šodien: no datu pārvaldības pie kandidātu atlases - kā tehnoloģijas maina atlasi

ŠODIEN

3. nodarbības saturs

ATS sistēmu darbības principi

Kas ir ATS un kā darbojas atlases tehnoloģijas

CV atlase ar AI atbalstu

Kā AI lasa, analizē un novērtē kandidātu pieteikumus

Efektivitātes uzlabošana

Digitālie rīki, kas paātrina un uzlabo atlases procesu

Ētika un algoritmiskie riski

Neitralitāte, diskriminācija un atbildīga AI izmantošana









KAS IR ATS?

Applicant Tracking System

Kandidātu atlases pārvaldības sistēma - programma, kas automatizē atlases procesu no vakances publicēšanas līdz piedāvājuma nosūtīšanai.

TIRGUS SKAITĻOS

70% lielo uzņēmumu izmanto ATS*

75% atlases speciālistu izmanto ATS vai citus recruiting tech rīkus*

$3.2B globālais ATS tirgus 2025. gadā**

*https://www.selectsoftwarereviews.com/blog/applicant-tracking-system-statistics

**https://www.marketsandmarkets.com/Market-Reports/applicant-tracking-system-market-27004100.html

Galvenās ATS funkcijas

Vakanču publicēšana

Automātiska publicēšana vairākos portālos vienlaicīgi

CV filtrēšana

Automātiska CV atlase pēc atslēgvārdiem un kritērijiem

Komunikācija

Automātiski e-pasti, interviju plānošana, statusa atjauninājumi

Analītika

Atlases KPI: laiks, izmaksas, avotu efektivitāte

ATLASES PROCESS AR ATS

Kā kandidāts iet cauri atlases sistēmai?

1



Vakance

Publicēšana portālos un sociālajos tīklos

2



Pieteikums

CV un motivācijas vēstule ATS sistēmā

3



Atlase

Automātiska CV filtrēšana pēc kritērijiem

4



Intervija

Video vai klātienes intervija ar novērtēšanu

5



Piedāvājums

Darba piedāvājuma sagatavošana un nosūtīšana

- 30-60% kandidātu atsakās no gara atlases procesa
- Vidējais time-to-hire time bez ATS ir 40-60 dienas
- **ATS** samazina atlases laiku līdz 60%

Platformas: Workable, Greenhouse, Lever, TeamTailor, SmartRecruiters, JazzHR

KĀ AI ANALIZĒ CV?

Soļi, ko veic mākslīgais intelekts, analizējot kandidāta pieteikumu

1



Parsēšana

AI izlasa CV un atpazīst struktūru: vārds, pieredze, izglītība, prasmes

2



Atslēgvārdu analīze

Salīdzina CV saturu ar vakances prasībām: tehnoloģijas, sertifikāti, valodas

3



Pieredzes novērtēšana

Izvērtē darba pieredzes atbilstību: nozare, lomas, ilgums

4



Novertēšana

Piešķir atbilstības rādītāju (score) un sarindo kandidātus prioritārā secībā



AI nav ideāls - netipiskus CV formātus, radošo nozaru pieredzi un karjeras maiņu tas var novērtēt nepilnīgi.

MODERNIE ATS RĪKI PRAKSĒ: HiBob funkcionalitāte

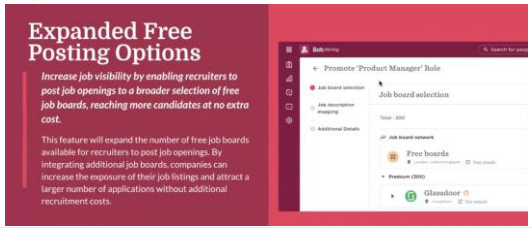
Ko mūsdienu ATS platformas piedāvā papildus klasiskajām funkcijām

1 AI interviju kopsavilkums

AI automātiski pieraksta interviju un ģenerē strukturētu kopsavilkumu: pieredze, prasmes, sadarbības spējas un atgriezeniskā saite. HR speciālistam vairs nav jātērē laiks manuālai piezīmju veikšanai.

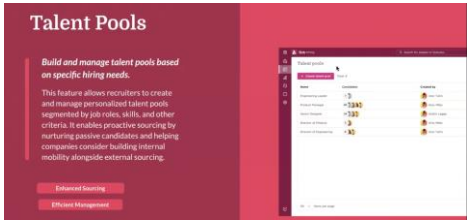


2 Vakanču publicēšana



Vakances iespējams publicēt vairākos portālos tieši no ATS.

3 Talantu datubāze

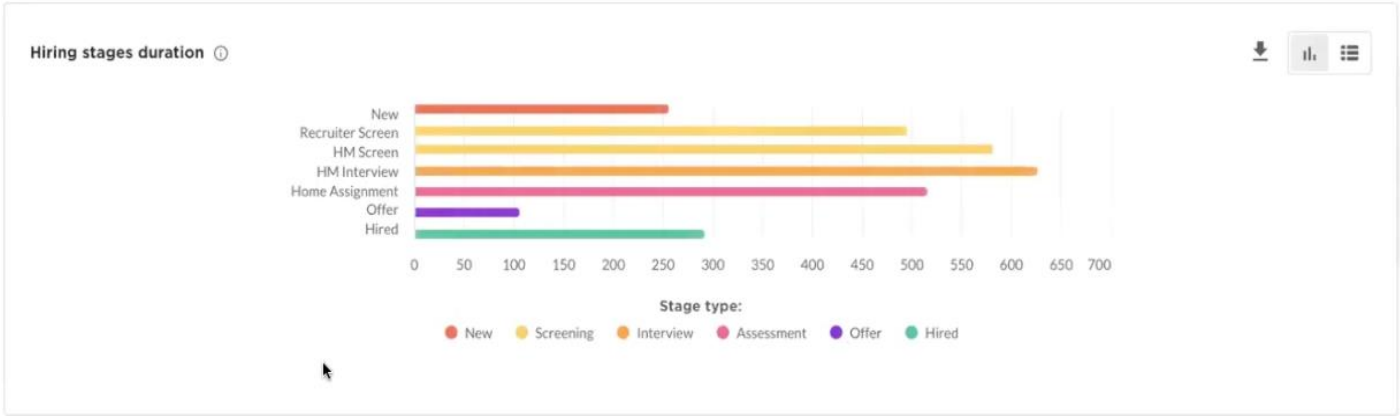


ATS ļauj veidot talantu bāzi nākotnes vakancēm.

Mūsdienu ATS = vairāk nekā CV filtrs: tas ir stratēģisks atlases partneris

ATS ANALĪTIKA

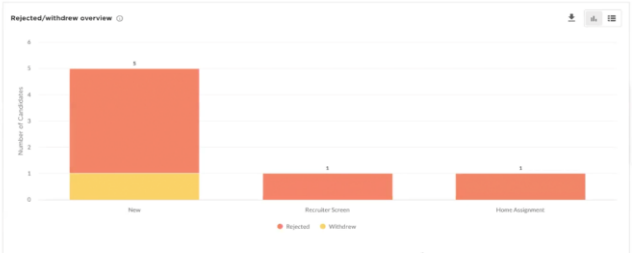
Kā ATS novērtē atlases procesu



Posmu ilgums

Vizualizē kandidātu vidējo pavadīto laiku katrā atlases posmā. Viens no vērtīgākajiem dashboardiem - ļauj uzreiz identificēt procesa “vājās vietas”, saprast, kur rodas aizkavēšanās un kur tiek zaudēts laiks.

Noraidīto pārskats un noraidījumu iemesli







Uz datiem balstīti lēmumi: ATS analītika pārvērš kandidātu plūsmu skaitļos, ar kuriem var strādāt

ATS SISTĒMU SALĪDZINĀJUMS

ATS platformas un to iespējas

Funkcija	Workable	Greenhouse	TeamTailor	Lever
AI CV atlase	+	+/−	+/−	+
Vakanču publicēšana	+	+	+	+
Interviju plānošana / video integrācijas	+	+/−	−	+/−
Kandidātu CRM	+/−	+	+	+
Automātiskas atskaites	+	+	+	+
Karjeras lapa	+	+/−	+	+/−
Integrācijas (HRIS u.c.)	+	+	+/−	+
Cena (mēnesī)	~pēc piep.	~pēc piep.	~pēc piep.	~pēc piep.

+ pilnībā atbalsta | +/− daļēji atbalsta | − neatbalsta | ~pēc piep. = pieprasījums, individuāls piedāvājums

ATLASE: PIRMS UN TAGAD

PIRMS: Manuāla atlase

- CV lasīšana pa vienam – stundām ilgs darbs
- Subjektīvi kritēriji un pirmais iespaids
- E-pastu haoss ar kandidātiem
- Manuāla interviju plānošana
- Nav datu par atlases efektivitāti
- Laiks līdz pieņemšanai: 40 - 60 dienas

TAGAD: ATS + AI atlase

- AI filtrē 250+ CV dažu sekunžu laikā
- Objektīvi kritēriji un atbilstības rādītāji
- Automātiska komunikācija ar kandidātiem
- Kalendāra integrācija interviju plānošanā
- Reāllaika analītika un KPI analītika
- Laiks līdz pieņemšanai: 15 - 25 dienas

Uzņēmumi ar ATS pieņem lēmumus daudz ātrāk un būtiski samazina atlases izmaksas

AI KANDIDĀTU NOVĒRTĒŠANĀ

Kā AI palīdz novērtēt kandidātu ārpus CV analīzes?

Prasmju testēšana

- Automatizēti testi
- Tehniskās prasmes
- Valodu zināšanas
- Situāciju vertēšana

Video intervijas

- Asinhronās intervijas
- AI video analīze
- Strukturēti jautājumi
- Vienlīdzīga kandidātu izvērtēšana

Čatboti un FAQ

- 24/7 komunikācija
- Atbildes uz biežākajiem jautājumiem
- Interviju plānošana
- Statusu atjauninājumi

Prediktīvā analītika

- Veiksmes prognoze
- Kultūras atbilstība
- Rotācijas risks
- Saderība ar komandu

Talantu datubāze

- Kandidātu datubāze
- Pasīvie kandidāti
- Automātiski ieteikumi
- Ilgtermiņa kandidātu piesaiste

Analītika un KPI

- Izmaksas uz vienu pieņemšanu
- Pieņemšanas izmaksas
- Avotu efektivitāte
- Konversijas rādītāji

ATLASES PILTUVE UN METRIKAS

No pieteikumiem līdz piedāvājumam



Laiks

Time-to-hire

Dienas no vakances līdz pieņemšanai

Izmaksas

Cost-per-hire

Izmaksas uz vienu pieņemto darbinieku

Konversija

Konversijas rādītājs

Pieteikumu daļa, kas pārvēršās pieņemšanā

Kvalitāte

Kvalitātes rādītājs

Jauno darbinieku sniegums ilgterminā

KANDIDĀTA PIEREDZE DIGITĀLAJĀ ATLASĒ

Kā kandidāts jūtas atlases procesā - kāpēc tas ir svarīgi



Pieteikšanās vienkāršība

Labi:

- Mobilā pieteikšanās
- LinkedIn integrācija
- Pieteikšanās ar 1 klikšķi

Slikti:

- 10+ lauki pieteikuma formā
- Atkārtota datu ievade
- Nav mobilās versijas



Komunikācija un ātrums

Labi:

- Automātisks apstiprinājums
- Regulāri statusa atjauninājumi
- Personalizēti e-pasti

Slikti:

- Nav atbildes vairākas nedēļas
- Pilnīgs klusums pēc pieteikuma
- Vispārīgi atteikuma ziņojumi



Caurspīdīgums un cieņa

Labi:

- Skaidrs atlases process
- Ieteikumi turpmākai attīstībai
- Atgriezeniskā saite

Slikti:

- Neskaidri termiņi
- Nav atgriezeniskās saites
- Kandidāta ignorēšana pēc pieteikuma

ALGORITMISKĀ NEOBJEKTIVITĀTE UN AIZSPRIEDUMI

KĀ VEIDOJAS ALGORITMISKIE AIZSPRIEDUMI?

Vēsturiskie dati

AI mācās no pagātnes. Ja iepriekš pieņēma galvenokārt vīriešus - AI turpinās to darīt.

Valodas neobjektivitāte

Atslēgvārdi var radīt neobjektivitāti — piemēram, vārdi “agresīvs” vai “empātisks” var atspoguļot dzimumu stereotipus valodā.

Sociālekonomiskie faktori

Informācija par universitāti, dzīvesvietu vai hobijiem var netieši norādīt uz sociālo statusu un ietekmēt AI pieņemtos lēmumus

Netiešie diskriminācijas signāli

CV formāts, fotogrāfija, vārds - var aktivizēt neapzinātus algoritma aizspriedumus.

PIEMĒRS

iTutorGroup (2023)

Uzņēmums izmantoja automatizētu atlases sistēmu, kas noraidīja vecākus kandidātus pēc vecuma kritērijiem.
ASV Equal Employment Opportunity Commission uzsāka lietu par diskrimināciju.

Rezultāts: uzņēmums izmaksāja $365 000 kompensāciju vairāk nekā 200 diskriminētajiem kandidātiem un arī nomainīja atlases procesu.

Mācība: AI var diskriminēt ne tikai pēc dzimuma, bet arī pēc vecuma, ja dati un noteikumi nav pārbaudīti.

https://www.eeoc.gov/newsroom/itutorgroup-pay-365000-settle-eeoc-discriminatory-hiring-suit

ĒTISKAIS IETVARS AI ATLASĒ

Principi atbildīgai mākslīgā intelekta izmantošanai personāla atlasē

Caurspīdīgums

Kandidātiem jāzina, ka AI tiek izmantots. Jāspēj izskaidrot, kā tiek pieņemti lēmumi.

Cilvēka kontrole

AI sniedz rekomendācijas, bet galīgo lēmumu pieņem cilvēks.

Regulārs audits

AI modeļi regulāri jāpārbauda, lai pārliecinātos, ka tajos nav aizspriedumu pēc dzimuma, vecuma vai etniskās piederības.

Datu kvalitāte

Apmācības datiem jābūt daudzveidīgiem un reprezentatīviem. Vēsturiskie aizspriedumi ir jānovērš.

Tiesiskais pamats

Saskaņā ar GDPR automatizētiem lēmumiem nepieciešams tiesiskais pamats. Kandidātam ir tiesības tos apstrīdēt.

Iekļaujoša pieeja

Risinājuma dizainam jāņem vērā dažādu kandidātu vajadzības: valoda, pieejamība, kultūra.

GDPR PRASĪBAS ATLASĒ

1	**Piekrišana**	Kandidāta datu apstrādei nepieciešams tiesiskais pamats. Atlases procesā biežāk tiek izmantota leģitīmā interese vai darbības pirms līguma noslēgšanas; atsevišķos gadījumos - piekrišana.
2	**Informēšana**	Kandidāts jāinformē par to, kādi dati tiek vākti, kādam nolūkam, cik ilgi tie tiks glabāti un kam tiem būs piekļuve.
3	**Uzglabāšanas termiņš**	Kandidātu dati jāglabā tikai tik ilgi, cik nepieciešams atlases mērķim. Ilgāka glabāšana parasti prasa skaidru pamatojumu vai piekrišanu.
4	**Automātiski lēmumi**	GDPR 22. pants paredz tiesības nebūt pakļautam tikai automatizētam lēmumam ar būtisku ietekmi. Atlases procesos nepieciešama cilvēka iesaiste.
5	**Datu pārnese**	Ja dati tiek glabāti ārpus ES, jānodrošina GDPR atbilstoša datu aizsardzība.

PRAKTISKS SCENĀRIJS

Situācija: IT uzņēmums ar 200 darbiniekiem 6 mēnešu laikā meklē 15 jaunus speciālistus. Pašlaik atlase notiek manuāli: HR vadītāja patstāvīgi pārskata CV, sazinās ar kandidātiem e-pastā un intervijas plāno manuāli pa telefonu. Vidējais atlases laiks - 52 dienas. 40% kandidātu pārtrauc procesu.

1. solis

ATS ieviešana

Workable kā centrālā platforma. Vakances publicēšana 10+ portālos vienlaikus. Kandidātu atlases piltuve ar statusiem.

2. solis

AI atlases pieslēgšana

Automātiska CV filtrēšana pēc prasībām. Kandidātu ranžēšana pēc atbilstības. Ietaupījums: ~30 stundas mēnesī.

3. solis

Procesa automatizācija

Automātiski e-pasti, kalendāra integrācija intervijām, čatbots. Uzlabojas kandidātu pieredze un komunikācijas ātrums.

Rezultāts: atlases laiks samazinās no 52 līdz 22 dienām.

KONKRĒTI AI RĪKI ATLASES PROCESĀ

VISPĀRĒJS AI

ChatGPT / Claude

Darba sludinājumu un aprakstu veidošana, interviju jautājumu sagatavošana, CV analīze, kandidātu komunikācijas melnraksti.

VIDEO INTERVIJAS

HireVue

Digitālas un asinhronas video intervijas ar strukturētu novērtēšanu un automatizācijas iespējām.

ČATBOTS

Paradox (Olivia)

AI čatbots kandidātu komunikācijai 24/7, interviju plānošanai un biežāko jautājumu apstrādei.

SOURCING

HireEZ

Pasīvo kandidātu meklēšana datubāzēs un sociālajos tīklos. Talantu sourcing un outreach.

TEKSTA OPTIMIZĀCIJA

Textio

Iekļaujošu darba sludinājumu rakstīšana un valodas aizspriedumu identificēšana tekstā.

NOVĒRTĒŠANA

Pymetrics

Spēļu un testu balstīti novērtējumi kognitīvo un uzvedības prasmju izvērtēšanai.

Daudzi rīki primāri izstrādāti angļu valodai, tāpēc, strādājot ar latviešu CV un dokumentiem, būtiski izvērtēt valodas atbalstu un pielāgošanas iespējas.

ATS IEVIEŠANAS ČEKLISTE

Kas jāpārbauda pirms ATS izvēles un pēc tās ieviešanas

1 Biznesa mērķi

Definēt, kādus HR procesus vēlamies uzlabot vai automatizēt.

2 Budžets

Licences maksa + ieviešana + apmācība + integrācijas. Vidējiem uzņēmumiem bieži no ~500 līdz vairākiem tūkstošiem EUR mēnesī.

3 GDPR un datu glabāšana

Ja dati glabājas ārpus ES, jāpārliecinās, ka tiek nodrošināta atbilstoša datu aizsardzība.

4 Integrācijas

Pārbaudīt savietojamību ar HRIS, Outlook/Google Calendar, e-pastu, kalendāru, HRIS un citiem darba rīkiem.

5 AI funkcionalitāte

Jāizvērtē, kuras AI funkcijas iekļautas cenā un kuras pieejamas papildus.

6 Komandas apmācība

Nepieciešama komandas apmācība un skaidrs ieviešanas plāns.

7 Izmēģinājuma periods

1–2 mēnešu “pilots“ ar ierobežotu vakanču skaitu un regulāru atgriezenisko saiti.

8 KPI un audits

Regulāra rezultātu uzraudzība un periodisks neobjektivitātes audits.

PADOMS: nesāciet ar rīku - sāciet ar procesu. Vispirms sakārtojiet darba plūsmu, pēc tam izvēlieties ATS.

BIEŽĀKĀS KĻŪDAS ATS UN AI ATLASES PROCESĀ

AI pilnībā aizstāj cilvēku atlases lēmumos	AI sniedz rekomendācijas un filtrē, bet gala lēmumu pieņem cilvēks
Netiek pārbaudīts, vai AI algoritms diskriminē	Regulārs audits, pārbaudot ietekmi pēc dzimuma, vecuma un etniskās piederība
Kandidāti nezina, ka viņu CV analizē AI	Caurspīdīga komunikācija: “Atlases procesā tiek izmantots AI”
Noraidīto kandidātu dati tiek glabāti bez noteikta termiņa	Skaidri datu glabāšanas termiņi atbilstoši GDPR un uzņēmuma politikai
ATS tiek ieviests bez HR komandas apmācības	Pilna apmācība, testēšanas periods un pakāpeniska ieviešana

DISKUSIJA

1. Vai jūs piekristu, ka AI izvērtē jūsu CV pirms cilvēka?

2. Vai AI atņems darbu atlases speciālistiem?

3. Vai kandidātam ir tiesības zināt, kāpēc AI viņu noraidīja?

4. Kas ir bīstamāk - neobjektīvs cilvēks vai neobjektīvs algoritms?

KOPSAVILKUMS

ATS sistēmas automatizē personāla atlasi no vakances publicēšanas līdz darba piedāvājumam.

AI CV atlasē nolasa, analizē, novērtē un sarindo kandidātus. Tas ietaupa laiku, taču nedarbojas perfekti.

Efektivitāte: ATS var būtiski samazināt atlases laiku un izmaksas, vienlaikus uzlabojot kandidātu pieredzi.

Ētika: algoritmiskie aizspriedumi ir reāls risks. Nepieciešama regulāra pārbaude un cilvēka kontrole.

Principi: caurspīdīgums, cilvēka kontrole, regulārs audits, datu kvalitāte, GDPR atbilstība.

Praksē: AI sniedz rekomendācijas, bet lēmumu pieņem cilvēks. “Human-in-the-loop” princips ir būtisks.

Nākamā nodarbība: Interviju, komunikācijas un apmācību procesu automatizācija

Paldies!

Paldies par uzmanību!

Lai veiksmīga un efektīva atlase!