



UNIwersytet
Warszawski

Biuro Prasowe

12.10.2017

ALGORYTMY DLA HR

Prof. Krzysztof Stencel z Wydziału Matematyki, Informatyki i Mechaniki prowadzi projekt analizy behawioralnej na potrzeby rekrutacji. Projekt pozwoli skrócić czas poszukiwania nowego pracownika obniżając koszty procesu rekrutacyjnego. Korzyści odniosą również sami pracownicy, którzy będą otrzymywać propozycje pracy w dogodniejszym dla siebie momencie.

Obecnie na rynku brakuje około 50 tys. wykwalifikowanych specjalistów. Uderzający jest niedobór informatyków i programistów, na których popyt ciągle wzrasta. Ten deficyt będzie się pogłębiał, ponieważ w ujęciu globalnym znacznie szybciej rośnie zapotrzebowanie na pracowników IT w porównaniu z liczbą specjalistów wchodzących na rynek.

Informatyka a proces rekrutacyjny

Analiza behawioralna użytkowników sieci nie jest nowością. Obecnie pozwala skuteczniej personalizować przekaz reklamowy i adresować oferty pod kątem rzeczywistych zainteresowań odbiorców. Podobnie może być z proponowaniem ofert pracy.

W jaki sposób informatyka może wspierać proces rekrutacyjny? Za pomocą metod informatycznych można wygenerować informację o tym, jakie jest prawdopodobieństwo, że dana osoba chce zmienić pracę.

– Opracowujemy narzędzie informatyczne, które dzięki specjalnym algorytmom i analizie danych pozwoli typować chętnych do zmiany pracy kandydatów. System dokonuje selekcji na podstawie danych z różnych źródeł dostępnych w Internecie. Mogą to być dane demograficzne, o miejscu pracy, informacje pobrane z LinkedIn, GitHub, Stack Overflow, czyli platform internetowych, na których grupa zawodowa jest bardzo aktywna – wyjaśnia prof. Krzysztof Stencel, kierujący projektem. – Narzędzie działa w koncepcji *machine learning* – czyli jest samodoskonalącą się platformą. które w miarę upływu czasu będzie coraz skuteczniej zawężać bazę potencjalnych pracowników do grupy osób, które rzeczywiście są skłonne zmienić pracę – dodaje.

Analiza behawioralna może również analizować, na ile ktoś jest zadowolony ze swojego miejsca pracy i co o nim pisze. Przetwarzanie maszynowe musi się więc sprowadzać również do semantycznego rozumienia, co dana osoba komunikuje. Można także zaprogramować narzędzie w taki sposób, aby wyłapywało bardziej subtelne zachowania ludzi na portalach społecznościowych, np. manifestowanie niezadowolenia bez podania przyczyny.

Informatyka a proces rekrutacyjny

Głównym celem powstającego na UW rozwiązania jest automatyzacja procesu rekrutacyjnego na jego pierwszym etapie. – W firmach doradztwa personalnego istotnym kosztem jest czas poświęcany na wstępną selekcję potencjalnych kandydatów. Z reguły jest to żmudny proces podejmowania kontaktu z zatrudnionymi specjalistami i weryfikacja ich woli do ewentualnej zmiany pracy. Większość takich kontaktów nie przynosi żadnego rezultatu, co dla firmy rekrutacyjnej oznacza czystą stratę. Nasz pomysł polega na typowaniu tych specjalistów, którzy z dużym prawdopodobieństwem dadzą się namówić na zmianę pracy – mówi prof. Krzysztof Stencel.

– Oczywiście nie zapewnimy stuprocentowej skuteczności w typowaniu kandydatów. Zamierzamy jednak uzyskać na tyle wysokie wskaźniki selekcji, by zadowolić każdą agencję pośrednictwa pracy działającą nie tylko w sektorze IT – dodaje profesor.

Dodatkowe informacje na: www.uott.uw.edu.pl