

DOI: 10.18522/1997-2377-2023-133-6-12-17

УДК: 17.02

МОРАЛЬНЫЕ РИСКИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ПРОЦЕДУРЕ РЕКРУТИНГА

(Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 23-28-01288, <https://rscf.ru/project/23-28-01288/>)

М.Д. Мартынова

Проведен этический анализ социально-психологических исследований применения алгоритмизированных систем, основанных на Big Data, в процедуре рекрутинга. Выявлены особенности изменения этой социальной практики, которые затрагивают ценностные установки человека в отношении вопросов доверия, справедливости, ответственности и автономии, которые влияют на общее благополучие жизни человека. В процессе автоматизированной процедуры рекрутинга проявляются ряд аспектов этического отношения человека к искусственному интеллекту: наличие стремления давать моральные оценки автоматизированным системам, обвинение в предвзятости и отказ в праве искусственному интеллекту выносить моральные суждения.

Ключевые слова: этика искусственного интеллекта, предвзятость, конфиденциальность, автономность принятия решений, справедливость

Литература

1. Архипова Н.И., Седова О.Л. Применение digital-инструментов в подборе и отборе персонала в организации // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2018. № 2 (12). С. 9-22.
2. Где на работу принимают роботы: обзор лучших рекрутинговых систем в 2023 году. – URL: <https://picktech.ru/blog/hr/obzor-rekrutinygovykh-sistem-2023/?ysclid=lnz17ov3ej546516474#23640129> (дата обращения 10.10.2023).
3. Ежегодное исследование индустрии: HR-TECH на развивающихся рынках: итоги 2022 года. – URL: <https://hredtech.vc/research2022> (дата обращения 10.10.2023).
4. Жандарова И., Капранов О. Искусственный интеллект будет нанимать госслужащих: заменит ли технология конкурсную комиссию? // RGRU. – URL: <https://rg-ru.turbopages.org/rg.ru/s/2023/08/23/popali-v-kadry.html> (дата обращения 12.10.2023).
5. Как искать кандидатов: VCV, «Хантфлоу», FriendWork и другие сервисы // VC.RU. – URL: <https://vc.ru/services/58656-kak-iskat-kandidatov-vcv-hantflou-friendwork-i-drugie-servisy> (дата обращения 12.10.2023).
6. Первого робота-рекрутера создали в России. Он умеет оценивать людей и проводить собеседования. – URL: <https://360tv.ru/tekst/obschestvo/digital-vera/> (дата обращения 12.10.2023).
7. Карпов В.Э., Готовцев П.М., Ройзензон Г.В. К вопросу об этике и системах искусственного интеллекта // Философия и общество. 2018. № 2. С. 84-105.
8. Просвирина Н.В. Прескрининг как часть системы автоматизированного подбора персонала в компании // Московский экономический журнал. 2020. № 4. – URL: <https://qje.su/ekonomicheskaya-teoriya/moskovskij-ekonomicheskij-zhurnal-4-2020-78/> (дата обращения 10.12.2023).
9. Харитонов Ю.С., Савина В.С., Паньини Ф. Предвзятость алгоритмов искусственного интеллекта: вопросы этики и права // Вестник Пермского университета. Юридические науки.

2021. Вып. 53. С. 488-515.

10. Acikgoz Y., Davison KH, Compagnone M., Laske M. Justice perceptions of artificial intelligence in selection // International Journal of Selection and Assessment. 2020. Wiley Online Library. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12306>
11. Burns N. Why Should We Expect Algorithms to Be Biased // MIT Technology Review. 2016. – URL: <https://www.technologyreview.com/s/601775/why-we-should-expect-algorithms-to-bebiased/> (дата обращения 14.10.2023).
12. Garcia M. Racist in the Machine: The Disturbing Implications of Algorithmic Bias // World Policy Journal. 2016. Issue 33(4). Pp. 111–117.
13. Folger N., Brosi P., Stumpf-Wollersheim J., Welp I.M. Applicant Reactions to Digital Selection Methods: A Signaling Perspective on Innovativeness and Procedural Justice // Journal of Business and Psychology. 2022. 37:735–757. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09770-3>
14. Hiemstra A.M.F., Oostrom J.K., Derous E., Born M. Applicant perceptions of initial screening with asynchronous job interviews: does personality matter? // Journal of Personnel Psychology. 2019. Vol. 18(3).
15. Hoddinghaus M., Sondern D., Hertel G. The automation of leadership functions: Would people trust decision algorithms? // Computers in Human Behavior. 2020. Vol. 116. 106635. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106635>
16. Langer M., König C.J., Hemsing V. Is anybody listening? The impact of automatically evaluated job interviews on impression management and applicant reactions // Journal of Managerial Psychology. 2020. Vol. 35. No. 4. Pp. 271–284. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2019-0156>
17. Mirowska A. AI Evaluation in Selection Effects on Application and Pursuit Intentions // Journal of Personnel Psychology. 2020. Vol. 19. No. 3. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000258>
18. Suen H.-Y., Chen M.Y.-C., Lu S.-H. Does the use of synchrony and artificial intelligence in video interviews affect interview ratings and applicant attitudes? // Computers in Human Behavior. 2019. Vol. 98. Pp. 93–101. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.04.012>
19. Thomas M. 12 Risks and Dangers of Artificial Intelligence (AI). – URL: <https://builtin.com/artificial-intelligence/risks-of-artificial-intelligence>