

Miten tekoälyratkaisut voivat tehdä rekrytoinnista oikeudenmukaisempaa?

Päivi Seppälä

Rekrytoinnin ja palkkaamispäätösten vinoumat ovat tunnettuja myös suomalaisessa työelämässä: yhteiskunnan valtaväestöön kuuluvat saavat enemmän kutsuja työhaastatteluihin ja heitä suositaan enemmän myös lopullisissa palkkaamispäätöksissä ja heille avautuu enemmän etenemismahdollisuuksia. Vinoutuneiden rekrytointikäytäntöjen ongelmaa on pyritty ratkomaan mm. anonyymien rekrytoinnin keinoin, mutta esitelmässäni kysyn, onko olemassa myös digitaalisaation ja koneoppimisen mukanaan tuomia keinoja, joilla rekrytoinnista voidaan tehdä entistä oikeudenmukaisempaa. Esittelen tekoälyyn perustuvia rekrytointimalleja, jotka eivät perustu perinteiseen hakuilmoitus- ja CV-keskeiseen rekrytointitapaan, ja jotka saattavat tulevaisuudessa yhä useammin korvata tämän perinteisen mallin. Kutsun näitä uusia malleja tekoälyperusteisiksi osaamisen tunnistamisen malleiksi.

Mallit lähtevät liikkeelle ensinnäkin hakijoiden ns. pehmeän, ei tiettyyn alatuntemukseen perustuvan, osaamisen tunnistamisesta, jossa mittaus keskittyy kyselylomakkeiden täyttämisen sijasta siihen, miten ihmiset käyttäytyvät. Käyttäytymisen simulointi tapahtuu pelillistämällä, joissa erilaisten tehtävien avulla mitataan mm. ihmisen päätöksentekotyylä, riskinottohalukkuutta, oppimiskykyä, oikeudemukaisuudentajua ja keskittymiskykyä. Tämän perusteella tekoälyperustainen rekrytointijärjestelmä tuottaa työnhakijasta taitoprofiilin, jota järjestelmä vertaa suureen datajoukkoon siitä, millaisilla taitoprofiileilla rekrytoitavassa työtehtävässä olevat ihmiset ovat aiemmin menestyneet. Tämän perusteella järjestelmä tekee suosituksen siitä, millaisissa tehtävissä hakija todennäköisesti menestyy, ja miten hakija soveltuisi haettavissa olevaan tehtävään.

Tekoälyperusteisen osaamisen tunnistamisen ja rekrytoinnin lupaus tasa-arvoisemmasta ja oikeudenmukaisemmasta rekrytoinnista perustuu siis siihen, että CV-perusteisen inhimillisiä kognitiivisia vinoumia heijastelevan hakija-arvoinnin sijasta hakijan soveltuvuusarviot tehdään ei-vinoutuneiksi kalibroitujen ja auditoitujen tekoälyjärjestelmien avulla. Koneoppivaa järjestelmää ei myöskään ole koulutettu vinoutuneen CV-aineiston ja ihmisrekrytoijien tekemien päätösten perusteella, vaan alkuperäinen data perustuu neuro- ja käyttäytymistieteellisiin peleihin, joiden ajatellaan heijastelevan ihmisten sukupuolesta, yhteiskuntaluokasta tai jopa koulutustaustasta riippumattomia ”synnynnäisiä” kykyjä. Jotta lupaukset tasa-arvosta voisivat todella toteutua,

tällaisessa rekrytointimallissa huomio täytyy siis keskittää siihen, kuinka hyvin todellisuudessa järjestelmät oikeasti mittaavat ominaisuuksia, jotka ovat riippumattomia siitä, mitkä ovat sattuvat olemaan kullakin alalla ”menestyneiden” yksilöiden esim. sukupuolesta tai luokkataustasta johtuvia ominaisuuksia. Ainoastaan ratkaisemalla tämänkaltaisia kysymyksiä, voimme lopulta luottaa siihen, että tekoälypohjaiset rekrytointijärjestelmät tekevät sen minkä lupaavat: takaavat hakijoiden kykyihin ja taitoihin perustuvan oikeudenmukaisen kohtelun.