Arifli A.A.♦

DOI: 10.25108/2304-1730-1749.iolr.2025.80.19-28
UOT: 342.7

İşə qəbul prosesində süni intellektin inqilabı

Xülasə: Texnologiyanın sürətli inkişafı bu gün bütün dünyada aktual olan və maraq doğuran süni intellektin bir çox sahələr üzrə tətbiq olunma imkanını labüd etmişdir. Süni intellektin işə qəbul prosesində tətbiqi müasir insan resursları idarəçiliyində innovativ yanaşma kimi qiymətləndirilir.

Dünyanın qabaqcıl ölkələrinin özəl sektorlarında tətbiq olunan "süni intellektə əsaslanan işə götürülmə" son illərdə inqilabi dəyişikliklərə səbəb olmuşdur. Belə ki, süni intellekt, insan resursları sahəsində avtomatlaşdırma və analitik yanaşma özəlliyi işə qəbul prosesini daha sürətli, dəqiq və obyektiv edir. Lakin bu texnologiyaların tətbiqi bərabərlik hüququnun pozulması, şəxsi məlumatların yayılması və qərarvermə prosesində insan faktorunun əskikliyi kimi potensial riskləri də özündə ehtiva edir.

Bu məqalədə müəllif tərəfindən ilk növbədə süni intellekt barədə ümumi məlumat verilməklə,maşın öyrənməsi, dərin öyrənmə və digər üsullarla hazırlanmış süni intellekt alqoritmlərinin namizəd seçimi, ilkin qiymətləndirmə və qərarvermə mərhələlərində rolu təhlil edilmişdir. Eyni zamanda bu texnologiyaların effektivliyi, insan resurslarının idarə olunmasına təsiri və etik problemləri göstərilmişdir.

Həmçinin məqalədə dünyanın müxtəlif ölkələrində süni intellekt texnologiyalarının işə qəbul prosesinə inteqrasiyası vəziyyəti araşdırılmış, Azərbaycan Respublikasında süni intellektin işə qəbul sahəsindəki mövcud vəziyyəti və tətbiq imkanları təhlil edilmişdir. Bu kontekstdə ölkədəki rəqəmsallaşma səviyyəsi, dövlət və özəl sektorun bu texnologiyalara yanaşması, eləcə də yaxın gələcəkdə süni intellektin işə qəbul prosesinə səmərəli tətbiqini təmin etmək üçün tövsiyələr verilmişdir.

Sonda müəllif tərəfindən süni intellektin işə qəbul prosesində tətbiqi zamanı ortaya çıxa biləcək hüquqi problemləri və bu kontekstdə müəyyənləşdirilməli olan prinsipləri və normativ tənzimləmələri qeyd edilmişdir.

Açar sözlər: Süni intellekt, işə qəbul prosesi, bərabərlik hüququ, şəffaflıq, qərəz, şəxsi məlumat, risk, etik problem, rəqəmsallaşma, psixometrik testlər

Giriş

21-ci əsrin texnoloji inkişafları insan fəaliyyətinin demək olar ki, bütün sahələrini əhatə etmiş və bu prosesdə süni intellekt aparıcı rol oynamışdır. 2016-cı ildə məşhur Cənubi Koreyalı Go ustası Lee Sedol Google DeepMind tərəfindən hazırlanmış süni intellekt sistemi olan AlphaGo ilə tarixi bir oyun oynadı [11]. Bu oyun süni intellektin insan üzərində böyük bir texnoloji qələbəsi kimi tarixə düşdü və onunbir sıra mühüm sahələrdə sürətlə tətbiq olunmasına yol açdı. Bu gün artıq süni intellekt bir çox sektorda inqilab edən texnologiya adı ünvanını qazanmışdır.

♦ **Arifli Aygün Arif qızı** - "Hüquq və İnsan Haqları İnstitutu" PHŞ Hüquqi tədqiqat şöbəsinin hüquq tədqiqatçısı hüquq tədqiqatçısı (Azərbaycan). E-mail: arifli_a.009@mail.ru

Sürətlə inkişaf edən süni intellekt həyatın bütün sahələrində olduğu kimi, əmək bazarında da köklü dəyişikliklərə səbəb olub. Son illərdə süni intellekt alətlərinin özəl sektorda işə qəbul proseslərinə inteqrasiyası bir çox işəgötürənə effektivlik, qənaət və obyektivlik baxımından yeni imkanlar açıb. Bu texnologiyalar minlərlə namizəd arasından daha tez seçim etməyə, ilkin qiymətləndirmə aparmağa və insan faktorundan qaynaqlanan qərəzlərin qarşısını almağa imkan yaradır. Lakin bu inkişaflar eyni zamanda bir sıra hüquqi, etik və sosial sualları da gündəmə gətirib. Xüsusilə namizədlərin şəxsi məlumatlarının emalı, diskriminasiya və şəffaflıq məsələləri üzrə risklərin yaranma ehtimalı dünyanın bir çox ölkəsində süni intellektin işə qəbulda tətbiqi ilə bağlı hüquqi çərçivələrin müəyyən edilməsini zəruri etmişdir.

Bu məqalənin yazılmasında məqsəd **süni intellekt texnologiyalarının işə qəbul prosesində yaratdığı dəyişiklikləri, üstünlükləri və potensial riskləri təhlil etmək,** həmçinin xarici ölkələrin təcrübəsindən nümunələr gətirməklə ənənəvi və sözügedən texnologiyaya əsaslanan işə qəbul qaydaları arasında fərqləri göstərməkdir.

1. Süni intellektin işə qəbul prosesində rolu

Süni intellektin işə qəbul prosesində tətbiqinə keçid etməzdən öncə qısa olaraq süni intellektin anlayışına nəzər salaq: Süni intellekt – insan intellektini təqlid edən sistemlərin və alqoritmlərin ümumi adıdır. Bu sistemlər öyrənmək, qərar vermək, problem həll etmək, dil tanımaq və digər insanabənzər funksiyaları yerinə yetirmək qabiliyyətinə malikdir [1, s. 6]. Süni intellekt anlayışı ilk dəfə 1956-cı ildə Dartmut Konfransında Con Makkarti tərəfindən rəsmi şəkildə elmi müstəviyə gətirilmiş və "Ağıllı maşınlar və mükəmməl kompüter proqramları hazırlamaq elmi və mühəndisliyi" kimi adlandırılmışdır [2, s.108-119].

Müasir süni intellekt sistemlərinin əsasən aşağıdakı alt sahələri vardır:

- ***Maşın öyrənməsi (Machine Learning):*** *sistemlər verilənlər əsasında özlərini təkmilləşdirirlər* [3, s.54-55].
- ***Dərin öyrənmə (Deep Learning):*** insan beyni modelinə bənzər neyron şəbəkələrdən istifadə olunur.
- ***Təbii dilin emalı (NLP):*** mətni və nitqi anlamaq və cavab vermək bacarığı.
- ***Kompüter görməsi (Computer Vision):*** şəkil və video məlumatlarını tanıma və təhlil etmə.

Məlumdur ki, işə qəbul prosesi xüsusilə də, özəl sektorda həm vaxt aparan, həm də kritik bir mərhələdir. Belə ki, ənənəvi işə qəbul prosesi bir neçə əsas mərhələdən *(boş olan vəzifə üzrə iş elanlarının verilməsi, CV toplama və qiymətləndirmə, müxtəlif testlərin keçirilməsi, müsahibə və işəgötürülmə barədə qərar qəbul etmə)* ibarətdir. Sözügedən mərhələlərin hər birində süni intellekt texnologiyalarının tətbiqi işə qəbulun daha səmərəli, obyektiv və sürətli həyata keçirilməsinə töhfə verir. Xüsusilə də, süni intellektlə dəstəklənən avtomatlaşdırma üsulları sayəsində namizədlərin yoxlanılması və CV-lərin təhlili kimi proseslər daha sürətli və səmərəli olur. Həmçinin süni intellektin alqoritmləri namizədlərin keçmiş təcrübələri, bacarıqları və təhsili arasındakı əlaqələri effektiv şəkildə təhlil edərək böyük məlumat bazalarını sürətlə emal edir. Bu proseslərin avtomatlaşdırılması insan resusrları üzrə mütəxəssislərin iş yükünü azaldır və namizədlərin dairəsini daha operativ və dəqiq müəyyən etmək imkanı verir [4, s. 137-158], nəticədə həm vaxta, həm də maliyəyə qənaət edilir.

Durham Universitetinin tədqiqatçısı E.T. Albert öz tətqiqat işində qeyd etmişdir ki, işə qəbul, vakansiya elanları, namizədin CV-lərinin operativ yoxlanılması, həmçinin işçilərin seçimi kontekstində, namizədlərin psixometrik testlərdən *(namizədin şəxsiyyətini, problem həll etmə*

bacarığını, komandada işləmə qabiliyyətini və digər vacib xüsusiyyətlərini ölçür), müsahibələrdən keçirilməsi, qiymətləndirilməsi proseslərində süni intellektin xidmətindən istifadə edilə bilər [5, s. 215-221].

Süni intellektin xidmətlərindən yalnız ilkin mərhələlərdə deyil, həm də sonrakı mərhələlərdə - işə qəbulla bağlı qərarların verilməsində, vəzifə təlimatlarının müəyyənləşdirilməsi zamanı istifadə edilir. Belə ki, süni intellektin alt sahələri olan maşın öyrənməsi və dərin öyrənmə alqoritmləri, böyük verilənlərdən istifadə edərək və əvvəlki işəgötürmə nəticələrinə əsaslanaraq ən uyğun namizədləri proqnozlaşdırır. Məsələn, süni intellektin proqnozlaşdırıcı alqoritmləri əsasında əvvəlki işə qəbul proseslərində uğurlu nəticələri olan namizədlərin məlumatlarını təhlil edərək yeni müraciətləri qiymətləndirir, verilənlər əsaslı qərarvermə vasitəsilə isə əlavə olaraq, namizədlərin peşəkar və şəxsi bacarıqları, motivasiyaları və digər müvafiq göstəriciləri analiz edilir [12]. Bu mərhələdə süni intellektin xidmətindən istifadə edilməsi işə qəbul prosesinin daha effektiv və dəqiq olmasını təmin etməklə, işəgötürən tərəfindən namizədlərin vəzifəyə uyğunluğunun hərtərəfli təhlil edilməsinə şərait yaradır.

Bundan başqa, ənənəvi işə qəbul zamanı işəgötürən tərəfindən qəbul edilən qərarlar çox zaman subyektiv faktorlara, həmçinin işəgötürənin təcrübəsinə əsaslanır. Lakin süni intellekt xidmətinin tətbiqi ilə qəbuledilən bu qərarların obyektivliyini təmin etmək mümkündür. Belə ki, süni intellektin *Qərar Dəstəyi Sistemləri* keçmiş işə qəbul məlumatlarına əsaslanaraq, müəyyən namizədlərin iş mühitində necə performans göstərə biləcəyini proqnozlaşdırmağa kömək edir. Bu proqnozlar, namizədin inkişaf potensialı, liderlik, komandada işləmək bacarıqları və iş mühitinə uyğunluğu barədə məlumat verə bilər [13]. Beləliklə, süni intellektin Qərar Dəstəyi Sistemləri verilənlər bazası əsasında qərar qəbul etmək prosesinə dəstək olmaqla daha effektiv və dəqiq qərarların qəbul edilməsini, həmçinin işəgötürmə prosesinin şəffaflığını təmin edir.

2. *Süni intellektin işə qəbul prosesində tətbiqinin müsbət tövhələri və potensial riskləri*

Süni intellektin işə qəbul prosesində tətbiqi bu sahədə bir çox *müsbət təsirlərə* səbəb olmuş və ənənəvi işəqəbul proseslərini ciddi şəkildə optimallaşdırmışdır. Belə ki, işəgötürmə proseslərinin avtomatlaşdırılması ***(CV-lərin avtomatik təhlili, ilkin müsahibə suallarının robotlar tərəfindən verilməsi)***iş qəbul proseslərini sürətləndirmişdir.

Bununla yanaşı, işə qəbul prosesində süni intellektin tətbiqi işə qəbul prosesinin qərar qəbuletmə mərhələsinin obyektivliyinə şərait yaradır. Belə ki, ənənəvi işə qəbul zamanı insan resursları üzrə mütəxəssislər tərəfindən qərarlar qəbul edilən zaman, bəzən emosiyalar və şəxsi əlaqələr nəticəsində namizədlər haqsızlıqlara məruz qala bilərlər. Lakin süni intellektin xidmətindən istifadə nəticəsində qərar qəbuletmə prosesində yalnız konkret göstəricilərə *(təcrübə, bacarıqlar, səriştələr və s.)* əsaslanan alqoritmlər vasitəsilə qərəzli yanaşmaların qarşısı alınmaqla daha obyektiv qərarlar qəbul edilir. Bu isə sonda işə qəbul prosesində süni intellektin xidmətindən istifadə edən şirkət rəhbərliyi barəsində cəmiyyətdə güclü və ədalətli işəgötürən imicini formalaşdırır [7, s. 11-18].

Süni intellektin işə qəbul prosesində tətbiqi müsbət töhfələr versə də, bu texnologiyanın istifadəsi bəzi *risklər və etik problemlər* də doğura bilər. Bu risklər bəzən alqoritmlərin düzgün təlimatlandırılmaması, işə qəbulla bağlı qərar qəbul etmədə insan faktorunun itirilməsi və ya ədalətsiz qərarların qəbuluna də səbəb ola bilər.

Bildiyimiz kimi süni intellekt məlumatları keçmiş verilənlər əsasında təhlil edir. Bu baxımdan əgər işəgötürmə zamanı istifadə edilən alqoritmlər əvvəlki dövrlərdə tətbiq edilən diskriminasiya siyasətlərindən *(cins-keçmişdə qadın namizədlər daha az seçilibsə, irqi, yaş və s.)* məlumatlar əldə edirsə süni intellekt də bunu öyrənir və qərar qəbul etmədə nəzərə alır, nəticədə şəxsin bərabərlik hüququ pozulmuş olur. Həmçinin süni intellekt, bəzən qeyri-bərabər təhsil və təcrübə imkanlarına sahib olan şəxsləri əhatə etmədiyi üçün müəyyən qrupların işəgötürmə prosesindən kənarlaşdırılmasına səbəb ola bilər.

Bundan başqa, süni intellektin işə qəbul prosesində tətbiqi **məlumatların gizliliyi** və **şəxsi həyatın toxunulmazlığı hüququnun pozulması üzrə** potensial risk imkanı daşıyır. Məlum olduğu kimi işə qəbul zamanı namizədlər *(CV, psixometrik testlər, sosial media analizi və s. vasitəsilə).* barəsində şəxsi məlumatlar toplanılır [14]. Bu məlumatların kənara sızması və ya düzgün qorunmaması ciddi hüquqi və etik problemlər (məlumatların səhv işlənməsi və ya icazəsiz yayılması) yarada bilər. Həmçinin süni intellektin işə qəbul zamanı tətbiq edilməsi bu sahədə işləyən mütəxəssislərin işsiz qalmasına *(süni intellekt sistemləri bəzi işçiləri əvəz etdiyi üçün),* bir sıra peşələrin sıradan çıxmasına səbəb ola bilər. Belə ki, Oksford Universiteti və Deloittenın apardığı birgə araşdırma nəticəsində məlum olmuşdur son 20 ildə mövcud olan peşələrin 35%-i risk altındadır. Yaxın gələcəkdə ABŞ-da fəaliyyət göstərən iş yerləri yarısı, Avropada isə 47%-i maşınlar tərəfindən idarə olunması planlaşdırılır. McKinsey 2030-cu ilə qədər 700 milyon iş yerinin itiriləcəyini iddia edir. O, həmçinin Böyük Britaniyada mövcud olan iş yerlərinin 30%-nin, ABD-da 38%-inin, Yaponyada 21 %-nin, Çində isə 77%-nin avtomatlaşdırıla biləcəyini bildirmişdir [9, s. 61-79].

Beləliklə, süni intellektin işə qəbul prosesində verdiyi müsbət töhfələrlə yanaşı, risk ehtimalı daşıması bu məsələlərin tənzimlənməsi, insan hüquqlarının qorunması və ədalətli işə qəbul prinsiplərinin təmin edilməsi baxımından yeni hüquqi yanaşmalar tələb edir. Bu səbəbdən bir çox ölkə süni intellektin işə qəbul prosesində istifadəsini nəzarət altına almaq və vətəndaşların hüquqlarını qorumaq məqsədilə mühüm qanunlar qəbul etmişdir.

3. İşə qəbul prosesində süni intellektin tətbiqi ilə bağlı xarici ölkələrin təcrübəsi

Beynəlxalq təcrübəyə əsaslanaraq qeyd etmək olar ki, son illərdə süni intellekt texnologiyalarının işə qəbul proseslərində tətbiqi dünyanın aparıcı dövlətlərində geniş vüsət almış və insan resurslarının idarə olunmasında mühüm alətə çevrilmişdir.

Hal-hazırda 180 ölkə təxminən 340,000 üzvü olan İnsan Resurslarının İdarə Edilməsi Cəmiyyətinin 2024-cü il üzrə hesabatına əsasən ayrı-ayrı təşkilatlarda işləyən insan resursları mütəxəssislərinin təxminən dörddə biri öz işlərində süni intellektə əsaslanan texnologiyadən istifadə edirlər. Onların 64%-i süni intellektin xidmətindən namizədlərlə müsahibə aparılması və onların işə götürülməsi üçün istifadə edirlər [15].

Cənubi Koreya nümunəsi sözügedən tendensiyanın praktiki tətbiqini daha dərindən anlamaq baxımından əhəmiyyətlidir. Belə ki, ABŞ, Böyük Britaniya, Çin, Almaniya kimi dövlətlərlə olduğu kimi Cənubi Koreyada süni intellektin xidmətindən bir çox müxtəlif sektorlarla *(məsələn, istehsal, hüquqi xidmətlər, tibb və s.)* yanaşı insan resusrslarının effektiv idarə edilməsi istiqamətində də istifadə edilir [8, s. 42-43].

Statistik məlumatlara nəzər saldıqda Koreyada 2019-cu ildən etibarən 400-dən çox firmanın işə qəbul prosesində süni intellektin xidmətindən istifadə edildiyini və bu rəqəmin illər üzrə artmaqda davam etdiyi görə bilirk.

Koreyada iş axtaran namizədlər arasında keçirilən sorğu əsasında məlum olmuşdur ki, ənənəvi işə götürmə zamanı strukturlaşdırılmamış müsahibələrin keçirilməsi, müsahibələr zamanı insan resusrları üzrə mütəxəssislər tərəfindən namizədlərə onların gələcək iş prosesinə aidiyyəti olmayan *(birbaşa şəxsi həyatla əlaqəli olan)* çox sayda sualların verilməsi, keçirilən yazılı testlərinin etibarlıq səviyyəsinin aşağı olması səbəbindən namizədlər işə qəbul prosesinin məhz süni intellekt tərəfindən həyata keçirilməsinin tərəfdarıdırlar. Bununla belə, mənfi təsəvvürlər yalnız işə müraciət edənlərlə məhdudlaşmır, şirkətlər də işə qəbul prosesində bir çox problemlə üzləşirlər. Belə ki, ölkədə fəaliyyət göstərən nəhəng şirkətlər ildə bir dəfə böyük həcmdə işçi qrupunu işə götürür. Bununla əlaqədar olaraq, şirkətlərin İnsan resursları üzə *(HR)* departamentlər işə qəbul zamanı çox böyük iş yüklərinin öhdəsindən gəlmək üçün mübarizə aparır və bu da onların daha strateji funksiyalarla məşğul olmasına mane olur. Nəticədə həmin şəxslər ciddi fiziki və psixoloji problemlərlə üzləşirlər.

UC-in Berkeley Əmək Mərkəzinin texnologiya və iş proqramının direktoru Annette Bernhardt öz çıxışlarının birində bildirmişdir ki, "Böyük məlumatların və süni intellektin yaranması ilə sənayenin geniş spektrində işəgötürənlər getdikcə daha çox işçi məlumatlarını ələ keçirir, satın alır və təhlil edir, işçiləri elektron şəkildə izləyir və məşğulluqla bağlı kritik qərarlar qəbul etmək üçün alqoritmik idarəetmədən istifadə edir". Bernhardt eyni zamanda məşğulluqda süni intellektlə bağlı risklərin olduğunu da vurğulamışdır [6, s. 402-408].

İşə qəbulda süni intellektin tətbiqi müsbət imkanlar təqdim etsə də, bu texnologiyaların potensial diskriminasiya riski daşıması tənzimləyici müdaxilələri zəruri etmişdir. Süni intellekt əsaslı sistemlər tərəfindən verilən qərarların xüsusilə işə qəbul zamanı insan hüquqlarını pozan nəticələr doğurmaq ehtimalının qarşısını almaq məqsədilə ABŞ-ın Kolorado ştatında “Kolorado Süni İntellekt Aktı” qəbul edimişdir [16]. 2026-cı il fevralın 1-də qüvvəyə minəcək bu akt süni intellekt sisteminin istifadəçilərininişə qəbulla bağlı qərarvermə prosesində alqoritmik diskriminasiyadan qorunmaq üçün tədbirlər görməyə məcbur edir.

Həmçiniun Avropa Parlamentinin qəbul etdiyi “Süni İntellekt” Qanununun (**Regulation (EU) 2024/1689** AI Act) [17] məqsədi süni intellektin işə qəbul proseslərində istifadəsinin şəffaf, ədalətli və etik olmasını təmin etməkdir.

4. Azərbaycan Respublikasında süni intellektin işə qəbul prosesində tətbiqi vəziyyəti

Xarici ölkələrin təcrübəsi əsasında məlum olmuşdiur ki, süni intellekt texnologiyalarının müxtəlif sahələrdə tətbiqi qlobal miqyasda əmək bazarına da inteqrasiya etmişdir. Azərbaycan da rəqəmsallaşma və innovasiya istiqamətində süni intellektin xidmətlərindən bəhrələnmişdir. Lakin ölkəmizdə süni intellektin işə qəbul sahəsində genişmiqyaslı tətbiqi hələlik ilkin mərhələdədir.

Hazırda ölkədə yalnız bəzi böyük özəl şirkətlərdə və bank sektorunda namizəd seçimində avtomatlaşdırılmış (CV-ləri filtrləmə alqoritmlərinin tətbiqinə və onlayn testlərin keçirilməsi) sistemlərdən istifadə olunur. üstünlük verilir. Dövlət sektorunda *(məsələn, Dövlət İmtahan Mərkəzi vasitəsilə dövlət qulluğuna qəbul prosesində test mərkəzləşməsi və nəticələrin obyektivliyi təmin olunsa da, bu sistemlərdə süni intellekt komponentləri tətbiq olunmur və qərarvermə insan faktoruna əsaslanır)* [16] isə rəqəmsallaşma sahəsində mühüm irəliləyişlər olsa da (xüsusilə ASAN xidmət modeli), süni intellektin birbaşa işə qəbul proseslərinə inteqrasiyası hələ həyata keçirilməmişdir.

Digər dövlətlərdə olduğu kimi, Azərbaycanda da süni intellekt texnologiyaları ölkənin iqtisadi və sosial inkişafında və qlobal rəqabət mühitində üstünlüklər əldə etməsində mühüm rol

oynayacağını nəzərə alaraq, ölkə rəhbərliyi tərəfindən “Azərbaycan Respublikasının 2025-2028-ci illər üçün süni intellekt Strategiyası” təsdiq olunmuşdur. Fikrimizcə sözügedən Strategiyada qarşıya qoyulan məqsədlərdən biri olan dövlət və özəl sektor arasında əməkdaşlığın gücləndirilməsi [10] ilə yanaşı informasiya texnologiyaları və insan resursları sahəsində fəaliyyət göstərən mütəxəssislərin süni intellekt texnologiyalarına dair maarifləndirilməsi məqsədilə ixtisasartırma proqramlarının təşkil edilməsi, həmçinin süni intellektin istifadəsini tənzimləyən hüquqi-normativ çərçivənin hazırlanması gələcəkdə işə qəbul prosessində süni intellekt xidmətlərindən tam və səmərəli istifadəyə şərait yaradacaqdır.

Nəticə

Beləliklə, aparılan araşdırma nəticəsində məlum olmuşdur ki, süni intellektin işə qəbul prosesinə tətbiqi, ənənəvi işəqəbul qaydalarına nisbətən daha sürətli seçim etməyə, daha obyektiv və səmərəli nəticələr əldə etməyə imkan verir. Bu baxımdan süni intellektə əsaslanan işə götürmə sistemləri ən inkişaf etmiş ölkələrin nəhəng şirkətləri arasında sürətlə yayılır.

Lakin bu texnologiyanın praktikada tətbiqi hələ də bir sıra çətinliklərlə üzləşir. Belə ki, süni intellektin alqoritmik yanaşmaları bəzi hallarda qərəzli nəticələrə səbəb ola, xüsusən də cəmiyyətin müxtəlif təbəqələrini və fərqli ixtisas sahələrini əhatə edən mürəkkəb insan davranışlarını düzgün təhlil etməkdə çətinlik yarada bilər.

Fikrimizcə bu texnologiyalar düzgün tətbiq olunarsa həm işəgötürən, həm də işə düzəlmək istəyən namizədlər üçün ədalətli və şəffaf bir sistem formalaşdırıla bilər. Ancaq bunun üçün texnologiyaya tam etibar etməklə yanaşı, etik məsələlərə, insan hüquqlarının qorunmasına xidmət edən prinsiplərə riayət olunmalıdır. Həmçinin işə qəbul prosesinin qərar qəbul etmə mərhələsində insan nəzarətinin olmasına xüsusi diqqət yetirilməlidir.

Nəticədə, işə qəbul sahəsində süni intellektin tətbiqi potensialını maksimum dərəcədə artırmaq üçün həm texnoloji, həm də sosial tərəflərdən düzgün balansın tapılması əsasdır. Bu balansı qorumaqla isə gələcəkdə daha effektiv işə qəbul mexanizmlərinin yaradılması mümkündür.

Biblioqrafiya

1. Artificial intelligence in information systems research: A systematic literature review and research agenda”, Christopher Collins, Denis Dennehy , Kieran Conboy , Patrick Mikalef, International Journal of Information Management 60 (2021), pp.6
2. Fraij, J. ve László, V. “A Literature Review: Artificial Intelligence Impact on the Recruitment Process”, International Journal of Engineering and Management Sciences 2021. 6 (1), pp.108-119.
3. “Artificial intelligence, machine learning and deep learning in advanced robotics, a review” Mohsen Soori, Behrooz Arezoo, Roza Dastres. Cognitive Robotics Volume 3, 2023, pp.54-55
4. Gür, Y.E., Ayden, C. ve Yücel, A. “Yapay Zekâ Alanındaki Gelişmelerin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi”, Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 2019, 3 (2), pp.137-158
5. Albert, E.T “AI in Talent Acquisition: A Review of AI-Applications used in Recruitment and Selection”, Strategic HR Review 2019, 18 (5), pp. 215-221
6. Bae, J. and C. Rowley. 2001. “The Impact of Globalization on HRM: The Case of South Korea.” Journal of World Business 36(4) pp. 402– 408

7. Umachandran, K. Application of Artificial Intelligence for Recruitment in Manufacturing Industries, Journal of Emerging Technologies 1 (1), 2021, pp. 11-18

8. Jaewan YANG, Minjae IM, Seunghwan CHOI, Jangil KIM Dong Hyun KO, Japan Labor Issues "Artificial Intelligence-Based Hiring: An Exploratory Study of Hiring Market Reactions", vol.5, no.32, July 2021, pp.42-43

9. Wang, W. & Siau, K. "Artificial Intelligence, Machine Learning, Automation, Robotics, Future of Work and Future of Humanity", Journal of Database Management, 2019, 30(1), pp. 61–79.

10. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2025-ci il 19 mart tarixli 530 nömrəli sərəncamı ilə təsdiq edilmiş "Azərbaycan Respublikasının 2025-2028-ci illər üçün süni intellekt Strategiyası"

11. https://www.wired.com/2016/03/two-moves-alphago-lee-sedol-redefined-future/

12. https://aijourn.com/how-algorithms-are-reshaping-the-candidate-selection-process/

13. https://linkurious.com/decision-support-systems/

14. https://info.recruitics.com/blog/legal-and-ethical-risks-of-using-ai-in-hiring

15. https://iapp.org/news/a/how-the-us-is-handling-ai-driven-hiring-practices

16. https://www.skadden.com/insights/publications/2024/06/colorados-landmark-ai-act

17. https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj/eng

Məqalə daxil olmuşdur: *26 may 2025-ci il*
Çapa qəbul edilmişdir: *02 iyul 2025-ci il*

Arilfi A.A.♦

DOI: 10.25108/2304-1730-1749.iolr.2025.80.19-28
UDC:342.7

The revolution of artificial intelligence in the recruitment process

Abstract: The rapid development of technology has made it possible to apply artificial intelligence, which is relevant and of interest all over the world today, in many areas. The application of artificial intelligence in the recruitment process is considered an innovative approach in modern human resources management.

"Artificial intelligence-based recruitment" applied in the private sectors of the world's leading countries has led to revolutionary changes in recent years. Thus, the peculiarity of artificial intelligence, automation and analytical approach in the field of human resources makes the recruitment process faster, more accurate and objective. However, the application of these technologies also includes potential risks such as violation of the right to equality, dissemination of personal data and lack of human factor in the decision-making process.

♦ **Arilfi Aygun Arif** - Legal researcher of the Legal Research Department of the Institute of Law and Human Rights PLE (Azerbaijan). E-mail: arifli_a.009@mail.ru

In this article, the author first provides general information about artificial intelligence, and analyzes the role of artificial intelligence algorithms developed using machine learning, deep learning and other methods in the candidate selection, initial assessment and decision-making stages. At the same time, the effectiveness of these technologies, their impact on human resources management and ethical problems are shown.

The article also examines the state of integration of artificial intelligence technologies into the recruitment process in different countries of the world, analyzes the current state and application opportunities of artificial intelligence in the field of recruitment in the Republic of Azerbaijan. In this context, the level of digitalization in the country, the approach of the public and private sectors to these technologies, as well as recommendations are given to ensure the effective application of artificial intelligence to the recruitment process in the near future.

Finally, the author notes the legal problems that may arise during the application of artificial intelligence in the recruitment process and the principles and regulations that should be determined in this context.

Keywords: Artificial intelligence, recruitment process, equal rights, transparency, bias, personal data, risk, ethical issues, digitalization, psychometric tests.

References

1. Artificial intelligence in information systems research: A systematic literature review and research agenda", Christopher Collins, Denis Dennehy, Kieran Conboy, Patrick Mikalef, International Journal of Information Management 60 (2021), pp. 6.
2. Fraij, J. ve László, V. "A Literature Review: Artificial Intelligence Impact on the Recruitment Process", International Journal of Engineering and Management Sciences 2021. 6 (1), pp.108-119.
3. "Artificial intelligence, machine learning and deep learning in advanced robotics, a review" Mohsen Soori, Behrooz Arezoo, Roza Dastres. Cognitive Robotics Volume 3,2023 pp.54-55.
4. Gür, Y.E., Ayden, C. ve Yücel, A. "Yapay Zekâ Alanındaki Gelişmelerin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi", Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 2019, 3 (2), pp.137-158 (in Turkish).
5. Albert, E.T "AI in Talent Acquisition: A Review of AI-Applications used in Recruitment and Selection", Strategic HR Review 2019, 18 (5), pp. 215-221.
6. Bae, J. and C. Rowley. 2001. "The Impact of Globalization on HRM: The Case of South Korea." Journal of World Business 36(4) pp. 402-408.
7. Umachandran, K. Application of Artificial Intelligence for Recruitment in Manufacturing Industries, Journal of Emerging Technologies 1 (1), 2021, pp. 11-18.
8. Jaewan YANG, Minjae IM, Seunghwan CHOI, Jangil KIM Dong Hyun KO, Japan Labor Issues "Artificial Intelligence-Based Hiring: An Exploratory Study of Hiring Market Reactions", vol.5, no.32, July 2021, pp.42-43.
9. Wang, W. & Siau, K. "Artificial Intelligence, Machine Learning, Automation, Robotics, Future of Work and Future of Humanity", Journal of Database Management, 2019, 30(1), pp. 61-79.

10. “Artificial Intelligence Strategy of the Republic of Azerbaijan for 2025-2028”, approved by the Decree No. 530 of the President of the Republic of Azerbaijan dated March 19, 2025 (in Azerbaijani).
11. https://www.wired.com/2016/03/two-moves-alphago-lee-sedol-redefined-future/
12. https://aijourn.com/how-algorithms-are-reshaping-the-candidate-selection-process/
13. https://linkurious.com/decision-support-systems/
14. https://info.recruitics.com/blog/legal-and-ethical-risks-of-using-ai-in-hiring
15. https://iapp.org/news/a/how-the-us-is-handling-ai-driven-hiring-practices
16. https://www.skadden.com/insights/publications/2024/06/colorados-landmark-ai-act
17. https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj/eng

The article was submitted: *2025 May 26*
Accepted for publication: *2025 July 02*

Арифли А.А.[♦]

DOI: 10.25108/2304-1730-1749.iolr.2025.80.19-28
УДК:342.7

Революция искусственного интеллекта в процессе подбора персонала

Аннотация: Стремительное развитие технологий сделало возможным использование искусственного интеллекта, который в настоящее время представляет значительный интерес и находит применение во многих отраслях во всем мире. Внедрение искусственного интеллекта в процесс подбора персонала считается инновационным подходом в современном управлении человеческими ресурсами.

«Найм на основе искусственного интеллекта», использованный в частном секторе ведущих стран мира, привел к революционным изменениям в последние годы. Таким образом, искусственный интеллект, автоматизация и аналитические подходы в сфере управления персоналом делают процесс подбора персонала более быстрым, точным и объективным. Однако применение этих технологий также несет в себе потенциальные риски, такие как нарушение права на равенство, распространение персональных данных и отсутствие человеческого фактора в процессе принятия решений.

В данной статье автор сначала дает общую информацию об искусственном интеллекте, а затем анализирует роль алгоритмов искусственного интеллекта, разработанных с использованием машинного обучения, глубокого обучения и других методов, на этапах отбора кандидатов, первоначальной оценки и принятия решений. При этом показана эффективность этих технологий, их влияние на управление человеческими ресурсами, а также этические проблемы.

В статье также рассматривается интеграция технологий искусственного интеллекта в процесс подбора персонала в различных странах мира, анализируется современное состояние

[♦] **Арифли Айгюн Ариф кызы** - научный сотрудник отдела правовых исследований, «Институт права и прав человека» ПЮЛ (Азербайджан). E-mail: arifli_a.009@mail.ru

и возможности применения искусственного интеллекта в сфере подбора персонала в Азербайджанской Республике. В этом контексте были даны рекомендации по обеспечению уровня цифровизации в стране, подхода государственного и частного секторов к этим технологиям, а также эффективного применения искусственного интеллекта в процессе подбора персонала в ближайшем будущем.

В заключение автор отмечает правовые проблемы, которые могут возникнуть при применении искусственного интеллекта в процессе подбора персонала, а также принципы и нормативные положения, которые следует определить в этом контексте.

Ключевые слова: искусственный интеллект; процесс подбора персонала; равные права; прозрачность; предвзятость; персональные данные; риск; этические вопросы; цифровизация; психометрические тесты.

Дата поступления: *26 мая 2025 г.*
Дата принятия в печать: *02 июля 2025 г.*