

ОЦЕНИВАНИЕ ВИДЕОРЕЗЮМЕ С ПОМОЩЬЮ НЕЙРОННЫХ СЕТЕЙ

Ефремов А.И. (Университет ИТМО)

Научный руководитель – кандидат технических наук, Русак А.В.

(Университет ИТМО)

Введение. На сегодняшний день работа специалистов в области управления персоналом становится все более сложной и перегруженной. Так как одной из главных задач HR-специалиста является проведение собеседований и зачастую комплектация штата, компании начали искать пути автоматизации некоторых функций HR-менеджеров для уменьшения объема работы персонала. В связи с этим возникло множество идей, таких как внедрение искусственного интеллекта в управление персоналом, а также новая и более удобная форма резюме – видеорезюме.

Существует несколько решений по оптимизации процесса отбора кандидатов:

1. Работа «Employee selection via multiple neural networks», где предлагается оценивать кандидатов по ряду параметров (предыдущее место работы, причина ухода и т. п.) [1].
2. Сервис оценки видеорезюме «Gecko», определяющий такие характеристики, как эмоции, настроение, уверенность и релевантность по отношению к вакансии [2].
3. Сервис «Resume Worded», оценивающий письменные видеорезюме по таким параметрам, как краткость, убедительность, умение [3].

Ни одно из решений не позволяет автоматизировать процесс отбора достаточным образом, т. е. получать на вход видео, выдавать на выход некоторый коэффициент.

Как следствие, актуальной становится задача создание системы, использующей нейросетевые модели для обработки и анализа видеорезюме.

Основная часть. С помощью математических моделей решаются следующие задачи:

1. Задача определения по видео критериев для отбора потенциальных работников (таких, как большая пятерка личностных качеств: экстраверсия, доброжелательность, добросовестность, нейротизм и открытость опыту) [4].
2. Задача оценки видеорезюме по определенным критериям (ответ на вопрос «Стоит ли пригласить данного кандидата на собеседование?»)

Для решения данных задач используются нейронные сети, результатом работы является обученная модель, способная, получив на вход видео, вывести оценивающий коэффициент.

Выводы. Полученную в качестве результата модель возможно будет использовать для упрощения процесса отбора кандидатов, что позволит компаниям (особенно большим компаниям и компаниям с высоким показателем текучести кадров) оптимизировать процесс рекрутинга.

Список использованных источников:

1. David J. Scarborough Bjorn Chambless, Anne Thissen-Roe Employee selection via multiple neural networks [Патент]. - США, 30 Декабрь 2008 г.
2. Gecko [В Интернете] // Gecko. - Web Spiders Group. - 10 Январь 2023 г. - <https://www.gecko.ai/index.php>.
3. Resume Worded [В Интернете] // Resume Worded. - Resume Worded. - 10 Январь 2023 г. - <https://resumeworded.com/score>.
4. Goldberg, L.R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. Psychological Assessment, 4, 26—42.

Ефремов А.И. (автор)

Подпись

Русак А.В. (научный руководитель)

Подпись