



۷۲ درصد از استخدام‌کنندگان قربانی تقلب شغلی با هوش مصنوعی می‌شوند

یک بررسی از ۸۷۴ متخصص استخدام نشان داده است که هوش مصنوعی، بازار کار را در بر گرفته که باعث شده استخدام‌کنندگان حوزه فناوری با مشکل مواجه شوند.

یک بررسی از ۸۷۴ متخصص استخدام نشان داده است که هوش مصنوعی، بازار کار را در بر گرفته که باعث شده استخدام‌کنندگان حوزه فناوری با مشکل مواجه شوند. نزدیک به سه چهارم مدیران استخدام می‌گویند که با رزومه‌های ساخته شده توسط هوش مصنوعی مواجه شده‌اند و ۱۵ درصد گزارش می‌دهند که کاندیداهای از فناوری تغییر چهره در طول مصاحبه ویدیویی استفاده می‌کنند تا حرفه خود را در لحظه دستکاری کنند.

به گزارش آیسنا، این مطالعه نشان دهنده یک واقعیت مشکل ساز است. کلاهبرداری شغلی با فناوری پیشرفت کرده است و بیشتر شرکت‌ها آماده مقابله با آن نیستند.

به نقل از اس اف، فریب با کمک هوش مصنوعی فراتر از ساخت رزومه رفته است. بیش از نیمی از متخصصان استخدام شاهد نمونه کارهای ساخته شده با هوش مصنوعی بوده‌اند در حالی که ۴۲ درصد استناد جعلی و ۲۹ درصد اعتبارنامه یا دیپلم جعلی را مشاهده کرده‌اند. دستکاری صدا نیز افزایش یافته است و ۱۷ درصد از استخدام‌کنندگان شاهد تلاش کاندیداهای برای تغییر صدا بوده‌اند. علیرغم وجود این آمار نگران‌کننده تنها ۲۰ درصد از متخصصان استخدام اذعان دارند که ابزارهای نرم افزاری تخصصی برای تشخیص فریب هوش مصنوعی اعتماد ندارند. این یک نقطه کور خطرناک ایجاد می‌کند که در آن بیشتر استخدام‌کنندگان باور دارند که می‌توانند کاندیداهای متقلب را به صورت دستی پیدا کنند.

نیمی از استخدام‌کنندگان اکنون رزومه‌های بهبود یافته با هوش مصنوعی را فریب می‌دانند و ۵۰ درصد از کاندیداهای به دلیل احتمال استفاده از هوش مصنوعی رد می‌شوند. ۴۰ درصد دیگر به دلیل احتمال دستکاری هویت در طول مصاحبه با استفاده از

هوش مصنوعی، کاندیداهای را رد می‌کنند. صنعت فناوری با خطر بیشتری مواجه است زیرا ۶۵ درصد از متخصصان استخدام این بخش را آسیب‌ترین بخش در برابر فریب شغلی هوش مصنوعی می‌دانند. بازاریابی و مشاغل خلاقانه و طراحی نیز پس از آن در معرض خطر هستند. اینها بخش‌هایی هستند که در آنها نمونه کار و کار بصری به راحتی می‌تواند با استفاده از ابزارهای هوش مصنوعی جعل شود. امور مالی نیز در جایگاه چهارم از این مجموعه قرار می‌گیرد.

سایر بخش‌ها نیز به میزان کمتر با خطر مواجه هستند. موقعیت‌های شغلی دولتی ۲۱ درصد، سیستم بهداشت ۱۹ درصد و آموزش ۱۵ درصد با تقلب مواجه می‌شوند.

به گفته یک سوم شرکت‌کنندگان در این مطالعه؛ شرکت‌های بزرگ با بیش از ۲۵۰ نیرو با خطر به خصوصی مواجه می‌شوند.

البته ۲۵ درصد نیز معتقد بودند که سازمان‌ها در هر اندازه‌ای که باشند در برابر فریب شغلی هوش مصنوعی آسیب‌پذیرند. درحالی که متخصصان استخدام به توانایی خود در تشخیص فریب‌ها ایمان دارند اما تنها ۳۱ درصد از شرکت‌ها نرم افزارهای تشخیص هوش مصنوعی یا جعل عمیق را به کار گرفته‌اند. بیشتر سازمان‌ها همچنان بر بررسی‌های دستی منابع انسانی، بررسی شخص ثالث و روش‌های پیشگیری از تقلب تکیه دارند. سایر روش‌های تشخیصی شامل تشخیص هویت بیومتریک می‌شود و باید در نظر داشت که ۱۰ درصد از شرکت‌ها از هیچ ابزار تشخیصی بهره نمی‌برند.

وجود خلأ آموزشی شرایط را بدتر نیز می‌کند. تقریباً نیمی از متخصصان منابع انسانی هیچ آموزشی در مورد تقلب‌های شغلی با

استفاده از هوش مصنوعی ندیده‌اند. با این وجود ۱۵ درصد از شرکت‌ها در حال توسعه برنامه‌های آموزشی هستند. با وجود این کاستی‌ها، تغییر در حال وقوع است. نزدیک به ۴۰ درصد از شرکت‌ها قصد دارند سال آینده روی ابزارهای تشخیصی سرمایه‌گذاری کنند و بیش از نیمی از آنها برای دریافت پلتفرم‌هایی که در خود فناوری تشخیص هوش مصنوعی دارند، هزینه پرداخت می‌کنند.

متخصصان استخدام خواستار تغییرات ساختاری برای مبارزه با این تهدید رو به رشد هستند. دو سوم باور دارند که پلتفرم‌های شغلی مانند لینکدین باید مسئولیت نشانه‌گذاری کاندیداهایی که از هوش مصنوعی استفاده کرده‌اند را بر عهده بگیرند. همچنین قوانین حمایتی فدرال باید افراد جویای کار را ملزم کنند که اعلام کنند که آیا موارد ارائه شده خود از هوش مصنوعی استفاده کرده‌اند یا خیر.

بسیاری از استخدام‌کنندگان برای فرآیند راستی‌آزمایی جدی‌تر آماده هستند. تقریباً ۶۵ درصد از آنها از مصاحبه حضوری برای ارزیابی هویت کاندیدا حمایت می‌کنند و ۵۴ درصد از تایید اعتبار و پیشینه پیشرفته حمایت می‌کنند. ضرورت این کار مشخص است. ۸۸ درصد از شرکت‌کنندگان در این مطالعه پیش‌بینی کرده‌اند که تقلب شغلی هوش مصنوعی فرآیند استخدام را طی ۵ سال آینده تغییر خواهد داد. استخدام‌کنندگان رزومه‌های بهبود یافته توسط هوش مصنوعی را در بلندمدت خطر بزرگ تری نسبت به ویدئوهای جعل عمیق می‌دانند.