

KHÁM PHÁ CÁC KHÍA CẠNH VỀ SỰ TÁC ĐỘNG CỦA TRÍ TUỆ NHÂN TẠO (AI) ĐẾN QUY TRÌNH TUYỂN DỤNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NGÀNH XÂY DỰNG THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Tạ Hoàng Giang¹, Nguyễn Quang Anh², Huỳnh Trọng Hiến³, Lê Thanh⁴

Ngày nhận bài: 06/05/2024

Ngày nhận bản sửa: 15/06/2024

Ngày duyệt đăng: 28/06/2024

Tóm tắt: Sự tiến bộ của công nghệ đã mang đến cơ hội hợp lý hóa các hoạt động mà trước đây đều phải do con người thực hiện. Mục đích của bài viết này là nghiên cứu ý nghĩa của những tiến bộ công nghệ, đặc biệt là Trí tuệ nhân tạo (AI), đối với quy trình tuyển dụng nhân sự trong các doanh nghiệp. Bài nghiên cứu này sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính thông qua các cuộc phỏng vấn bán cấu trúc được thực hiện với 15 công ty ngành xây dựng tại thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả cho thấy việc áp dụng Trí tuệ Nhân tạo (AI) trong lĩnh vực tuyển dụng vẫn còn khá mới mẻ và chưa có nhiều doanh nghiệp áp dụng. Các phần của quy trình tuyển dụng truyền thống mà AI có thể được triển khai hiệu quả nhất bao gồm việc lựa chọn trước ứng viên, tương tác và thông báo kết quả cho họ. Lợi ích chính của việc sử dụng AI là nâng cao chất lượng và tiến hành nhanh chóng, đồng thời loại bỏ các công việc lặp lại. Tuy nhiên, thách thức lớn nhất là sự sẵn lòng của các doanh nghiệp đối với việc chấp nhận và áp dụng công nghệ mới này.

Từ khóa: Trí tuệ nhân tạo; Doanh nghiệp xây dựng; Quản trị nguồn nhân lực; Quy trình tuyển dụng.

1. Đặt vấn đề

Hiện nay, quy trình tuyển dụng chủ yếu được thực hiện bởi các nhà tuyển dụng, những người đích thân rà soát từng hồ sơ, hồ sơ trực tuyến và các nguồn khác để tìm ứng viên. Nhà tuyển dụng tiến hành mọi liên hệ ban đầu, đưa ra phản hồi cho ứng viên bị từ chối và tiến hành phỏng vấn ứng viên (O'Donovan, 2019). Những hạn chế từ phía nhà tuyển dụng như: có thành kiến cá nhân, định kiến về quá khứ trước đó, những khác biệt về văn hóa, ngôn ngữ vùng miền... có thể cản trở hiệu quả của quá trình tuyển dụng (McRobert, Hill, Smale, Hay, & Van Der Windt, 2018). Từ những vấn đề nêu trên, có

¹ Trường Đại học Phan Thiết, email: thgiang@upt.edu.vn

² Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh

³ Viện Quản trị kinh doanh Song Hành

⁴ Đại học Kinh tế Tài chính TP. Hồ Chí Minh

thể là một trong những nguyên nhân khiến tổ chức mất đi những ứng viên phù hợp cho công việc (Baron, Musthafa & Agustina, 2018).

Oswal, Khaleeli, & Alarmoti (2020) cho rằng AI mang lại những lợi ích như: có khả năng nâng cao chất lượng của quy trình tuyển dụng bằng cách kết hợp những ứng viên phù hợp nhất với yêu cầu công việc. Ngoài ra, nghiên cứu của Pan và cộng sự (2022) cũng nêu ra những khó khăn trong việc nhận thức phức tạp của các công ty đối với AI sẽ tạo ra những hạn chế việc áp dụng AI. Trong khi đó, nghiên cứu của Ore và Sposato (2022) phát hiện rằng AI tạo điều kiện thực hiện hiệu quả các công việc thường ngày thông qua tự động hóa. Từ những nghiên cứu trên, nhóm tác giả nhận thấy việc nghiên cứu các khía cạnh về sự tác động của trí tuệ nhân tạo (AI) đến quy trình tuyển dụng trong các doanh nghiệp ngành xây dựng thành phố Hồ Chí Minh là một trong những hướng nghiên cứu mới và rất được quan tâm trong giai đoạn hiện nay.

Tóm lại, những hiệu quả mang lại từ việc ứng dụng AI trong quá trình tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp. Tuy nhiên việc ứng dụng này vẫn còn gặp phải một số rào cản và khó khăn. Bên cạnh đó, các nghiên cứu về chủ đề này cả trong và ngoài nước còn rất hạn chế. Chính vì vậy việc nghiên cứu sự tác động của trí tuệ nhân tạo tới quy trình tuyển dụng trong các doanh nghiệp ngành xây dựng thành phố Hồ Chí Minh là vô cùng cấp thiết và có ý nghĩa thực tiễn. Mục đích của bài nghiên cứu này là nghiên cứu tác động của công nghệ AI đến tuyển dụng truyền thống và khâu nào nó sẽ hữu ích nhất trong quá trình tuyển dụng. Bài nghiên cứu này sẽ mở rộng nghiên cứu hiện tại bằng cách áp dụng AI vào mô hình tuyển dụng của Breaugh (2008) để lấp đầy khoảng trống về cách AI có thể tác động đến tuyển dụng truyền thống nhằm tăng hiệu quả tuyển dụng trong bối cảnh Việt Nam.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Trí tuệ nhân tạo

Trí tuệ nhân tạo (Artificial Intelligence - AI) đã xuất hiện từ lâu và có phạm vi ứng dụng rộng rãi, nhưng đặc biệt những năm gần đây, công nghệ này mới được phát triển và triển khai thêm trong nhiều môi trường tổ chức khác nhau (Tecuci, 2012). Nhân tạo (artificial), được định nghĩa theo Từ điển Oxford là thứ gì đó “do con người tạo ra hoặc sản xuất chứ không phải xảy ra một cách tự nhiên. Một số lĩnh vực công nghệ mà AI đã mở rộng là robot, xử lý ngôn ngữ tự nhiên, hệ thống chuyên gia cũng như lý luận tự động. Hơn nữa, có năm lĩnh vực chính triển khai AI khác nhau, đầu tiên là giải thích ngôn ngữ, thứ hai là nhận thức của máy, thứ ba là giải quyết vấn đề, thứ tư là robot và

cuối cùng là trò chơi (Ved và cộng sự, 2016). Các lĩnh vực triển khai này cũng được hỗ trợ thêm bởi Tecuci (2012), người coi việc tiếp thu kiến thức, ngôn ngữ tự nhiên và robot là một số lĩnh vực chính của AI.

Rõ ràng, AI không còn là khái niệm xa lạ với người Việt, dù là doanh nghiệp lâu đời hay những công ty startup đều dành sự quan tâm đặc biệt cho sự phát triển trí tuệ nhân tạo. Không chỉ là các doanh nghiệp, Chính phủ cũng đã và đang xây dựng một chiến lược về kinh tế 4.0, trong đó, cốt lõi là trí tuệ nhân tạo. AI vừa là cơ hội, vừa là thách thức lớn. AI mang lại cơ hội để có thể bứt phá vươn lên trong cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. Công nghệ nói chung và AI nói riêng chính là kinh tế tri thức mà yếu tố con người đóng vai trò cốt yếu, điều mà chúng ta có thể tận dụng từ tinh thần ham học hỏi với thể mạnh về khoa học cơ bản, cũng như tinh thần sức mạnh dân tộc của người Việt trong và ngoài nước.

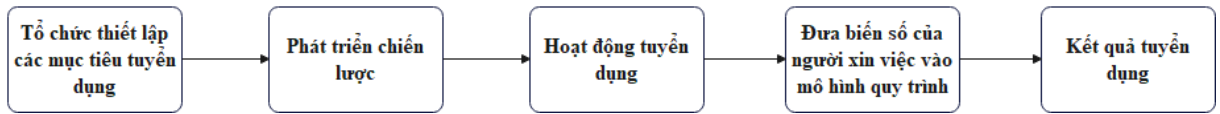
Song song với những thay đổi tích cực mà AI đem lại, các chuyên gia cũng đặt ra lo ngại khi trí tuệ nhân tạo có thể phát triển lệch hướng. Cố giáo sư Stephen Hawking dự đoán AI sớm đạt tới trình độ khiến nó trở thành một dạng sống mới vượt trội hơn con người. Ông đồng thời cảnh báo AI có thể đe dọa sự tồn vong của loài người. Tỷ phú Elon Musk cũng cho rằng trí tuệ nhân tạo có thể dẫn đến sự ra đời của một robot độc tài thống trị nhân loại vĩnh viễn. "Ít nhất khi có một kẻ độc tài xấu xa, kẻ đó rồi cũng sẽ chết. Nhưng trí tuệ nhân tạo không chết, nó sẽ sống mãi. Khi đó bạn có một kẻ độc tài bất tử mà chúng ta không bao giờ thoát được", ông nói: "Nếu siêu trí tuệ nhân tạo trở nên thông minh hơn con người, chúng ta có thể mất kiểm soát chúng"

2.2. Quy trình tuyển dụng truyền thống

Thông thường, bước đầu tiên mà công ty thực hiện là xác định xem có cần tuyển dụng một vị trí nào đó trong tổ chức hay không, thứ hai là tiến hành phân tích cơ hội việc làm, thứ ba là viết mô tả công việc và cuối cùng là xác định bản mô tả của nhân viên được ưa thích (Carroll, Marchington, Earnshaw & Taylor, 1999; Mueller & Baum, 2011; Thebe & Van der Waladt, 2014).

Quy trình tuyển dụng do Breaugh (2008) đề xuất bao gồm năm bước liên kết với nhau. Bước đầu tiên bắt đầu với việc tổ chức thiết lập các mục tiêu tuyển dụng. Bước thứ hai là phát triển chiến lược. Bước thứ ba là hoạt động tuyển dụng. Bước thứ tư là nơi đưa các thông tin của người xin việc vào mô hình quy trình. Bước thứ năm là kết quả tuyển dụng, được kết nối với tất cả các bước trước đó của quy trình tuyển dụng.

Theo Breough (2008), với tất cả các bước này được thực hiện, điều đó cho thấy một tổ chức đã tuyển dụng thành công nhân viên mới cho vị trí còn trống.



Hình 1: Mô hình tuyển dụng của Breough

Nguồn: Breough, J. A. (2008)

Trong số nhiều mô hình lý thuyết, mô hình do Breough (2008) đưa ra được cho là nắm bắt tốt nhất quy trình tuyển dụng truyền thống khi so sánh với các mô hình khác, vì nó mô tả cả quan điểm của tổ chức và người xin việc.

2.3. Ứng dụng AI trong tuyển dụng

Theo Upadhyay và Khandelwal (2018), việc ứng dụng AI trong quản trị nhân sự (Human Resource Management) là một trong những xu hướng đáng chú ý nhất trong số các chuyên gia tuyển dụng năm 2018. Stuart và Norvig (2016) định nghĩa trích xuất thông tin là một quá trình mà thông tin và kiến thức có thể được thu thập bằng cách quét một văn bản. Đặc biệt là trong việc tuyển dụng nhân viên mới, AI có thể được sử dụng bởi các kỹ thuật trích xuất thông tin có thể làm cho quá trình quét sơ yếu lý lịch và trích xuất thông tin liên quan được tự động hóa (Kaczmarek, Kowalkiewicz, & Piskorski, 2005). Bộ phận nhân sự thường tiến hành đánh giá thủ công các đơn xin việc nhận được, do đó các hệ thống xếp hạng ứng viên được tạo ra bằng cách sử dụng AI có thể giúp nhà tuyển dụng đánh giá nhiệm vụ hiệu quả hơn (Faliagka, Ramantas, Tsakalidis, & Tzimas, 2012). Upadhyay và Khandelwal (2018) giới thiệu chatbot là trợ lý tuyển dụng do AI điều khiển cho phép khả năng kết nối cá nhân và cập nhật với ứng viên qua email, tin nhắn văn bản hoặc hộp thoại. Có một số kỹ thuật được máy tính hỗ trợ đã được phát triển để giảm bớt khối lượng công việc của nhà tuyển dụng.

3. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp định tính là một phương pháp nghiên cứu sử dụng các kỹ thuật như phỏng vấn, quan sát, và phân tích nội dung để thu thập và phân tích dữ liệu. Mục tiêu của phương pháp này là hiểu sâu hơn về các hiện tượng xã hội, hành vi con người và lý do dẫn đến những hành vi đó. Trong nghiên cứu này, phương pháp định tính được áp dụng để thu thập thông tin chi tiết và đa chiều về sự tác động của AI lên quy trình tuyển dụng truyền thống.

3.1. Bản phỏng vấn bán cấu trúc

Bản phỏng vấn bán cấu trúc là một loại phỏng vấn trong đó người phỏng vấn có một danh sách các câu hỏi đã được chuẩn bị trước, nhưng vẫn để không gian mở để người được phỏng vấn có thể diễn đạt tự do. Điều này giúp thu thập được những thông tin chi tiết và phong phú hơn so với các câu hỏi cố định hoàn toàn. Các câu hỏi trong bản phỏng vấn bán cấu trúc thường xoay quanh các chủ đề chính nhưng không giới hạn câu trả lời trong phạm vi những câu hỏi đó. Thêm nữa, các câu hỏi không theo trình tự của bảng phỏng vấn, mà sẽ hoán đổi trình tự cho nhau, tùy theo hoàn cảnh, nội dung trả lời của người được phỏng vấn.

Cơ sở để lựa chọn các từ khoá này là dựa trên các nghiên cứu trước đây và lý thuyết về quản lý doanh nghiệp. Những chủ đề này đã được xác định là quan trọng và có liên quan trực tiếp đến khâu trình tuyển dụng của doanh nghiệp.

Lý do lựa chọn số lượng 15 công ty phỏng vấn: Con số 15 không phải là số lượng công ty ấn định từ đầu trước khi phỏng vấn, mà là số lượng (cỡ mẫu) sau khi khảo sát của bài nghiên cứu này, với các lý do sau:

- **Độ bão hoà thông tin:** Trong nghiên cứu định tính, việc chọn số lượng người tham gia phỏng vấn không tuân theo quy tắc cố định như trong nghiên cứu định lượng. Thay vào đó, số lượng người tham gia thường dựa trên khái niệm "độ bão hoà dữ liệu" (data saturation). Đây là khi các thông tin thu thập được từ phỏng vấn bắt đầu lặp lại và không cung cấp thêm nhiều thông tin mới. Khi số lượng thông tin mới giảm dần qua các cuộc phỏng vấn, tức là các ý kiến, quan điểm và kinh nghiệm của các chuyên gia bắt đầu lặp lại, thì nghiên cứu có thể dừng lại. Bài này, kể từ người được phỏng vấn thứ 16, 17, độ bão hoà dữ liệu thường đạt được, do đó tác giả chọn mốc 15 là số lượng các công ty cần cho bài nghiên cứu này.

- **Đảm bảo tính đa dạng và đại diện:** Việc phỏng vấn 15 công ty, trong đó không tập trung vào khu vực, mà phân bổ hầu hết các Quận tại TP.HCM, giúp thu thập được nhiều góc nhìn khác nhau, từ đó có được bức tranh toàn diện hơn về vấn đề đang nghiên cứu.

- **Tính khả thi:** Số lượng này là hợp lý để thực hiện trong phạm vi thời gian và nguồn lực có hạn của nghiên cứu.

- **Đảm bảo độ tin cậy và chính xác:** Số lượng 15 công ty đủ để phát hiện ra các vấn đề cần nghiên cứu, từ đó có thể đưa ra những kết luận đáng tin cậy.

3.2 Thời gian phỏng vấn

Thời gian phỏng vấn được ước tính khoảng 60 đến 90 phút cho mỗi công ty. Khoảng thời gian này đủ để khai thác sâu các chủ đề cần nghiên cứu và đảm bảo người phỏng vấn có thể thu thập được những thông tin chi tiết và có giá trị.

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp định tính và phân tích dựa theo chủ đề. Phương pháp này được chọn dựa trên mô hình nghiên cứu ban đầu theo chủ nghĩa suy diễn, và chủ đề là phương pháp phù hợp với mô hình này (Peterson, 2017). Cách tiếp cận theo chủ đề dựa trên việc thu hẹp dữ liệu định tính, bằng cách mã hóa các cuộc phỏng vấn đã được thực hiện và từ đó chọn ra các chủ đề mới nổi. Phân tích theo chủ đề về bản chất rất linh hoạt và do đó có thể áp dụng cho nhiều lĩnh vực nghiên cứu (Maguire & Delahunt, 2017). Các chủ đề được xác định thông qua phân tích theo chủ đề sẽ đóng vai trò là điểm chính của phân tích dữ liệu và đối lập với khung lý thuyết cũng như mô hình đã chọn.

Kỹ thuật lấy mẫu thuận tiện và phán đoán được sử dụng để thu thập dữ liệu chính. Các công ty được lựa chọn dựa trên việc áp dụng công nghệ AI trong quá trình tuyển dụng của họ. Những người được liên hệ là các công ty tích cực sử dụng phần mềm AI trong quá trình tuyển dụng. Dữ liệu sơ cấp được thu thập thông qua các cuộc phỏng vấn bán cấu trúc với 15 công ty ngành xây dựng tại TP.HCM. Dữ liệu thứ cấp được thu thập thông qua các tài liệu nghiên cứu, tạp chí và bài báo được xuất bản.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Mô tả mẫu

Mười lăm cuộc phỏng vấn bán cấu trúc đã được thực hiện với mục đích thu thập ý kiến và kinh nghiệm về tác động của AI trong tuyển dụng từ các chuyên gia trong lĩnh vực nhân sự. Theo đề nghị của những người được phỏng vấn, và để thuận tiện cho cả đôi bên, cuộc phỏng vấn đã được thực hiện qua điện thoại hoặc Zalo và được ghi âm lại với sự đồng ý của người được phỏng vấn. Những câu hỏi tương tự được hỏi trong các cuộc phỏng vấn qua điện thoại và Zalo cũng đã được gửi đến các công ty này qua email trước đó.

Bảng 1. Mô tả mẫu phỏng vấn

Đặc điểm	Chi tiết
Giới tính	Nam: 12; Nữ: 3
Vị trí	Chuyên viên nhân sự: 6; Giám đốc nhân sự: 5;

	Giám đốc nhân sự cấp cao: 4
Loại hình sở hữu	Tư nhân: 9; Nhà nước: 4; Liên doanh: 2
	Dưới 5 năm: 7 công ty; Trên 5 năm: 6 công ty;
Số năm đã ứng dụng AI trong tuyển dụng	Trên 10 năm: 2 công ty
Quy mô lao động được tuyển dụng qua ứng dụng AI	Từ 30 nhân viên: 8 công ty; Từ 50 nhân viên: 3 công ty; Trên 80 nhân viên: 4 công ty

Nguồn: Bảng mô tả mẫu phỏng vấn (Tác giả, 2024)

4.2. Mã hóa và chủ đề

Để áp dụng phương pháp chủ đề đã chọn để phân tích dữ liệu, quy trình phân tích chủ đề với 6 bước của Braun và Clarke (2006) đã được áp dụng. Thứ tự các bước đó là:

Bước 1: Làm quen với dữ liệu

Bao gồm việc xem lại ghi chú, viết transcripts (gõ băng phỏng vấn) và đọc nhiều lần một bản transcripts để có khái quát kiến thức về dữ liệu thu được.

Bước 2: Tạo mã ban đầu (codes)

Đây là bước lập các mã codes cho dữ liệu thu được, dựa trên chủ đề được định sẵn, bằng cách diễn dịch mục đích nghiên cứu.

Bước 3: Tạo chủ đề (themes)

Đây là bước khá quan trọng trong việc phân tích dữ liệu, nhất là khi sử dụng phương pháp phân tích mở (Open-coding). Sau khi hoàn thành bước thứ hai, những nhóm mã mà cùng nói về một vấn đề sẽ được đặt một chủ đề. Chủ đề này có thể giống hoặc khác với chủ đề định sẵn.

Bước 4: Kiểm tra lại chủ đề

Bước này kiểm tra lại toàn bộ mã, dưới những chủ đề được xác định. Tránh trường hợp những mã (codes) và chủ đề (themes) không tương ứng với nhau. Đối chiếu để xem liệu chủ đề có phù hợp với với mục tiêu và câu hỏi nghiên cứu hay không.

Bước 5: Xác định và đặt tên chủ đề (phù hợp với mục tiêu và câu hỏi nghiên cứu)

Bước này xác định lại tên và nội dung của mỗi chủ đề một cách rõ ràng trước khi tiến hành giải trình kết quả.

Bước 6: Viết báo cáo kết quả

Điều quan trọng là bài phân tích cung cấp một bản tường thuật ngắn gọn, mạch lạc, hợp lý, không lặp lại và thú vị về câu chuyện mà dữ liệu kể – trong và xuyên suốt các chủ đề. Bài viết phải cung cấp đầy đủ bằng chứng về các chủ đề trong dữ liệu và cần phải đưa ra lập luận liên quan đến câu hỏi nghiên cứu của bạn.

Các chủ đề được phát hiện thông qua phân tích dữ liệu bao gồm: (1) tính hiệu quả trong quá trình tuyển dụng; (2) ứng dụng AI trong tuyển dụng; (3) lợi ích và thách thức của việc sử dụng AI; và (4) lỗi và thành kiến của con người.

4.3. Kết quả nghiên cứu định tính về sự tác động của AI đến quy trình tuyển dụng nhân sự

4.3.1. Tính hiệu quả trong quá trình tuyển dụng

Tất cả 15 chuyên gia đều đồng ý về một số lợi ích, tức những giá trị nhân văn mà tuyển dụng truyền thống mang lại. Một số điểm đặc biệt mà mọi chuyên gia đều nhất trí là việc tuyển dụng truyền thống có giá trị về mặt con người. Điều này ngụ ý rằng luôn có một người quản lý hoặc chuyên viên có thể tương tác với người nộp đơn và có mối liên hệ đặc biệt với họ. Một số người được phỏng vấn lập luận rằng nhờ có sự tương tác giữa con người với con người như trong tuyển dụng ngày nay, việc giao tiếp sẽ dễ dàng hơn mà không có sự hiểu lầm. Nó cũng giúp thảo luận các ý tưởng, không chỉ giữa các nhà tuyển dụng mà còn giữa nhà tuyển dụng và người xin việc.

“Sự tiếp xúc và cảm giác của con người là thứ không bao giờ có thể thay thế được...con người rất thoải mái với những điều mà họ biết” (Chuyên gia 2)

Các chuyên gia cũng đồng ý rằng tuyển dụng truyền thống là một biện pháp đã được áp dụng phổ biến trong tất cả các tổ chức, doanh nghiệp từ trước tới nay. Ví dụ, việc phỏng vấn chính thức với các ứng viên đã được thực hiện trong nhiều năm trong quá trình tuyển dụng cũng như nhiều phương pháp tuyển chọn khác. Điều này có nghĩa là những thực tiễn này có một chuỗi dài các lý thuyết và nghiên cứu hiện có làm cơ sở và xác nhận kết quả của chúng. Vì vậy, có rất nhiều thông tin nhà tuyển dụng có thể dựa vào và tin tưởng vào kết quả họ nhận được khi kết thúc đợt tuyển dụng. Mười hai người được phỏng vấn cho biết cho đến thời điểm này, tuyển dụng truyền thống hầu hết đều mang lại thành công cho các tổ chức. Do được chứng minh là hiệu quả, nên có một số người cảm thấy không thoải mái khi thay đổi phương thức tuyển dụng.

Không có nhiều quan điểm trái chiều nảy sinh về quy trình tuyển dụng truyền thống. Nhiều chuyên gia chọn đề cao yếu tố con người như một trong những điều quan trọng nhất trong tuyển dụng truyền thống. Sự khác biệt duy nhất có thể thấy giữa các chuyên gia là mức độ họ nhấn mạnh vào việc đề cập đến những điểm mạnh của tuyển dụng truyền thống. Có 09 chuyên gia đề cao về những điểm mạnh khi tuyển dụng theo truyền thống. Những người được phỏng vấn còn lại chỉ đề cập sơ qua đến lợi ích, và hầu hết chỉ đề cập nhanh đến một hoặc hai điều và sau đó tập trung hơn vào những nhược điểm. Do đó, đây có thể được coi là một sự thay đổi trong đó một số chuyên gia cho rằng tuyển dụng truyền thống có một số điều tốt

4.3.2. Những thiếu sót của tuyển dụng truyền thống

Nhiều chuyên gia đã có ý kiến đóng góp và có ý tưởng về những hạn chế đã ngăn cản hiệu quả của hoạt động tuyển dụng truyền thống. Một trong những thách thức lớn mà cả 15 chuyên gia đều gặp phải và đề cập sâu là thời gian kéo dài của quá trình tuyển dụng. Tất cả đều đồng ý rằng quy trình tuyển dụng hiện nay rất tốn thời gian cho cả ứng viên và nhà tuyển dụng. Nó khiến ứng viên phải trải qua các quy trình dài dòng và phức tạp, khiến ứng viên phải chờ đợi rất lâu để hoàn thành quy trình.

“Tuyển dụng truyền thống tốn thời gian, và theo nhiều ứng viên, nó đã lỗi thời”

(Chuyên gia 14)

“Đó là cách làm rất truyền thống, tôi nghĩ cách làm truyền thống cũng rất tốn thời gian, người ta vẫn phải trải qua rất nhiều bước, đôi khi rất phức tạp” (Chuyên gia 5)

Do tuyển dụng truyền thống tốn nhiều thời gian nên nhà tuyển dụng cũng có ít thời gian hơn để đưa ra những quyết định tốt nhất, điều này đã được 15 người được phỏng vấn đề cập. Hơn nữa, tất cả các chuyên gia đều đề cập rằng các nhà tuyển dụng thường không có nhiều thời gian để giao tiếp với ứng viên trong quá trình tuyển dụng diễn ra, ví dụ như: thường không có thời gian để thông báo trước cho người nộp đơn nếu họ không nhận được công việc mà họ đã ứng tuyển, quá trình phỏng vấn ngắn ngủi chưa hiểu rõ được năng lực và chuyên môn của ứng viên.

Một ý kiến khác được các chuyên gia đưa ra là có rất nhiều người đã không mô tả trung thực trong đơn xin việc. Các ứng viên viết CV của họ tốt hơn thực tế. Với CV giả, các tổ chức khó biết được ứng viên họ tuyển dụng thực sự có kinh nghiệm như họ ghi trong CV hay không. Ba chuyên gia cũng đề cập rằng một trong những vấn đề chính của tuyển dụng truyền thống là tìm được ứng viên phù hợp trong số những người không tích

cực tìm kiếm việc làm, vì trọng tâm thường nằm ở việc tìm kiếm nhân tài mới. Hơn nữa, một người được phỏng vấn cho biết, ứng viên rất dễ bị lãng quên sau khi bị từ chối cho một công việc nhất định trong khi CV của họ vẫn được lưu trong cơ sở dữ liệu. Thay vì tìm lại những ứng viên này cho vị trí mới, nhà tuyển dụng sẽ tìm kiếm những ứng viên khác.

Những thành kiến, phân biệt đối xử do quen biết và phán xét của nhà tuyển dụng là một lĩnh vực khác mà tuyển dụng truyền thống còn thiếu sót. Một số đề cập rằng có thể có sự lựa chọn thiên vị dựa trên độ tuổi, giới tính hoặc kinh nghiệm của người xin việc. Những thành kiến khác ví dụ như nhà tuyển dụng thích ứng viên từng có kinh nghiệm làm việc cho một công ty cụ thể, chẳng hạn như công ty X. Khi đó nhà tuyển dụng đó sẽ chỉ muốn thuê những người đã từng làm việc ở đó. Tất cả những thành kiến này được đưa ra khi có sự thiên vị thì các quyết định được đưa ra không được công bằng.

“...có thể bạn chỉ đang thuê một nhóm người tử tế, có thể người quản lý của bạn đang tuyển những người như vậy, khi đó bạn làm giảm những nhân tố là những nhân viên xuất sắc và điều đó gây tổn hại đến hiệu quả hoạt động của cả nhóm nói riêng và công ty nói chung” (Chuyên gia 7)

4.4. Ứng dụng AI trong tuyển dụng

Phần này sẽ mô tả phần nào cách AI được triển khai trong các tổ chức khi phỏng vấn. Nhìn chung, nhiều người được phỏng vấn đồng ý rằng mặc dù AI là một công nghệ mới thú vị nhưng vẫn còn một chặng đường dài trước khi có thể triển khai một cách hoàn hảo về mặt chiến lược.

“Tôi thực sự nghĩ rằng chúng tôi đang ở giai đoạn đầu và chúng tôi vẫn đang học hỏi.” (Chuyên gia 6)

4.4.1. Sàng lọc trước và lựa chọn trước

Tác giả nhận thấy rằng 9 trong số 15 chuyên gia tích cực sử dụng phần mềm AI trong quá trình sàng lọc trước và lựa chọn trước trong quá trình tuyển dụng của họ. Trong phần sàng lọc trước dành cho các công ty, công nghệ AI dựa trên các mô tả công việc do công ty cung cấp và sàng lọc các ứng viên tiềm năng. Điều này được thực hiện không chỉ bằng cách áp dụng một số từ khóa nhất định mà còn thông qua ngôn ngữ và các đặc điểm khác được sử dụng trong bài gửi của người nộp đơn. Việc lựa chọn được cho là thường diễn ra thông qua các kênh truyền thông xã hội như LinkedIn hoặc

Facebook. Những chuyên gia còn lại cho biết rằng việc sàng lọc được thực hiện trên các đơn đăng ký được gửi trực tiếp trên tin tuyển dụng. Một số phần mềm còn thực hiện sàng lọc trước bằng cách áp dụng các bài kiểm tra tính cách. Các bài kiểm tra tính cách được áp dụng để xem ứng viên có những phẩm chất và kỹ năng phù hợp mà công việc yêu cầu hay không.

Về mặt lựa chọn trước, các chuyên gia đã cho rằng AI giúp cung cấp cho tổ chức tất cả thông tin cần thiết để chọn ra những ứng viên phù hợp nhất. Một chuyên gia đã mô tả quy trình này là công nghệ tập hợp một danh sách dài xếp hạng những ứng viên phù hợp nhất cho vị trí tuyển dụng. Sau đó, điều này giúp công ty hiểu cơ bản về phần mềm AI, dựa trên tất cả dữ liệu được thu thập để đánh giá ai thực sự là nhân viên phù hợp nhất. Từ đó, chính tổ chức có thể chọn ra ứng viên mà họ muốn tuyển dụng. Họ có thể chọn từ mười ứng viên hàng đầu do phần mềm AI cung cấp hoặc tự do chọn ai trong số những ứng viên mà họ muốn tuyển dụng. Một vấn đề trọng tâm đã được đưa ra ở đây bởi chuyên gia số 8 cho rằng phần mềm AI học hỏi từ cách chúng ta chọn ứng viên. Nếu chúng ta liên tục chọn từ top 10, phần mềm AI sẽ biết rằng đây là những kiểu người công ty muốn và do đó loại bỏ những người khác dù họ đủ điều kiện cho công việc.

4.4.2. Giao tiếp với ứng viên

Tất cả 15 chuyên gia đều cho biết họ tích cực sử dụng phần mềm AI để liên lạc với các ứng viên nộp đơn vào các vị trí đang tuyển dụng của công ty. Khoảng 7/15 chuyên gia đã sử dụng loại phần mềm AI tương tự khi giao tiếp nhưng đối với các chuyên gia còn lại thì sử dụng các phương pháp tuyển dụng truyền thống. Phần mềm của một số công ty có lưu các cuộc trò chuyện lấy thông tin của ứng viên như tên, kinh nghiệm làm việc trước đây và dữ liệu tương tự. Sau đó, nó được chuyển thành CV và đơn xin việc mà phần mềm AI sau này sẽ sàng lọc. Phần mềm trò chuyện có sự tương tác liên tục với người xin việc, nơi người nộp đơn có thể nhận được thông tin cập nhật và đặt câu hỏi cho chatbot. Phần mềm AI tự biết đã bao lâu kể từ khi người xin việc nộp đơn xin việc và kiểm tra xem ứng viên đó đang làm việc như thế nào và có bất kỳ câu hỏi nào nảy sinh liên quan đến vị trí này hay không.

“Sẽ có ý nghĩa đối với một ứng viên khi có một ai đó kiểm tra thăm dò họ, chẳng hạn như: Chào bạn, cuộc phỏng vấn của bạn sẽ diễn ra trong một tuần nữa, bạn có câu hỏi nào không? Phần mềm AI có thể kích hoạt được điều này” (Chuyên gia 4)

Nhiều chuyên gia cho rằng phần mềm AI có thể cung cấp cho mỗi ứng viên cái nhìn tổng quan khi quá trình tuyển dụng kết thúc về những phẩm chất mà ứng viên có

hoặc những gì còn thiếu liên quan đến tin tuyển dụng. Nó có thể giải thích chi tiết lý do tại sao người đó không nhận được công việc. Nó cũng cho phép người xin việc đặt câu hỏi nếu họ vẫn không chắc chắn tại sao mình không được chọn.

Lợi ích và thách thức của việc sử dụng AI trong tuyển dụng

Những lợi ích mà các chuyên gia đề cập trong việc sử dụng AI trong tuyển dụng như: rút ngắn thời gian, giảm chi phí, tạo cơ hội bình đẳng cũng như gia tăng khả năng cạnh tranh giữa các ứng viên

4.5.1. Lợi ích của việc sử dụng AI trong tuyển dụng

Đa số các chuyên gia đều đồng ý rằng AI mang lại lợi ích cho nhà tuyển dụng khi cắt giảm các công việc hành chính bình thường hàng ngày. Do đó, nhà tuyển dụng có nhiều thời gian hơn để tập trung vào những việc quan trọng khác.

Việc sử dụng AI trong tuyển dụng giúp nhà tuyển dụng đặc biệt là trong quá trình đánh giá, xếp hạng trình độ của người xin việc, và do đó nhà tuyển dụng có thể bắt đầu quá trình tuyển dụng trực tiếp với những ứng viên tiềm năng nhất bằng cách phỏng vấn họ. Khi nói đến giao tiếp giữa nhà tuyển dụng và người xin việc, nhiều chuyên gia sẽ không bận tâm liệu giao tiếp diễn ra thông qua con người hay robot dựa trên AI. Qua khảo sát có 09 trong số 15 chuyên gia đề cập rằng với sự trợ giúp của AI, có thể tăng tốc quá trình tuyển dụng và do đó quá trình tuyển dụng trở nên ít tốn thời gian hơn.

“AI có thể tăng tốc quá trình tuyển dụng và tạo ra trải nghiệm tuyệt vời cho ứng viên, đồng thời giảm chi phí tuyển dụng. Với sự trợ giúp của AI, có thể tìm ra những ứng viên tiềm năng và có nhiều thời gian hơn để tập trung vào những ứng viên tốt nhất.” (Chuyên gia 10)

Các chuyên gia cũng cho rằng AI mang lại cơ hội bình đẳng hơn cho tất cả các ứng viên được chọn vào công việc do sự thiên vị của con người giảm đi. Năm trong số 15 chuyên gia bổ sung rằng với sự trợ giúp của AI, có thể tìm thấy và chú ý cả những ứng viên có khả năng im lặng và những ứng viên xuất sắc. Một trong những chuyên gia đề cập đến tác động của AI đến khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp:

“Bằng cách sử dụng AI để thu hút nhân tài, bạn có thể hiểu rõ hơn về nhân tài so với đối thủ cạnh tranh và do đó tăng khả năng cạnh tranh của công ty.” (Chuyên gia 6)

Thậm chí có khả năng AI sẽ thay thế một số nhiệm vụ do con người thực hiện trong bộ phận nhân sự, điều quan trọng là phải giữ được sự tiếp xúc của con người trong

quá trình tuyển dụng và một trong những chuyên gia đã đề cập rằng mục đích của công ty họ là đưa sự tiếp xúc của con người trở lại với tuyển dụng.

“Quản trị nguồn nhân lực là chủ yếu liên quan đến việc ứng xử với con người, điều này cũng đòi hỏi những tài năng mà trí tuệ nhân tạo không thể thay thế ít nhất bằng kiến thức, chẳng hạn như sự đồng cảm.” (Chuyên gia 15)

Một vấn đề quan trọng mà hai chuyên gia đưa ra là nhu cầu thực sự và lợi ích của việc sử dụng AI đối với công ty. Do đó, điều quan trọng là các công ty phải xem xét hiệu quả thực sự mà AI mang lại cho tổ chức và cân nhắc xem việc sử dụng AI trong tuyển dụng ảnh hưởng như thế nào đến hiệu quả của công ty.

4.5.2. Những thách thức của việc sử dụng AI trong tuyển dụng

Một số thách thức mà AI có thể đặt ra cho các công ty là khả năng thích ứng với công nghệ mới trong AI và sự thiếu tin tưởng. Có khả năng thích ứng phù hợp với AI và có các công cụ thích hợp để sử dụng AI là vô cùng quan trọng vì cần phải biết cách sử dụng AI trong tổ chức.

“Việc triển khai AI tôi tự bản thân nó đã là một sự thiên vị.” (Chuyên gia 9)

Một số chuyên gia đề cập rằng bộ phận nhân sự được coi là bộ phận truyền thống và do đó việc chú ý đến khả năng thích ứng tổng thể của các công nghệ mới là vô cùng quan trọng. Một trong những chuyên gia đề cập rằng để đạt được tất cả những lợi ích mà việc sử dụng AI trong tuyển dụng mang lại, các tổ chức cần có khả năng trang bị AI. Điều này có nghĩa rằng các tổ chức cần có đủ thời gian để dành cho các công nghệ mới.

“Bạn cần biết cách sử dụng trí tuệ nhân tạo một cách chính xác. Chọn sai cách cũng có thể gây ra thất bại.” (Chuyên gia 15)

Trong các cuộc phỏng vấn, các chuyên gia đã thảo luận rằng một số tổ chức muốn sử dụng AI, nhưng họ không cần biết lý do và cách sử dụng nó. Có thể xảy ra trường hợp tổ chức không cần tốc độ hoặc chất lượng do AI mang lại hoặc tổ chức thậm chí có thể không có đội ngũ kỹ thuật để triển khai AI. Một khía cạnh quan trọng của việc sử dụng AI trong quá trình tuyển dụng là xem xét AI có thể hiểu được giá trị của công ty đến mức nào và liệu AI có hoàn toàn hiểu được dạng ứng viên mà công ty đang tìm kiếm hay không.

4.6. Lỗi và thành kiến của con người

Đa số các chuyên gia đều đồng ý rằng AI có thể là một công cụ hỗ trợ khi gặp phải những thành kiến cá nhân trong tuyển dụng truyền thống, chứ không giải quyết hay loại bỏ chúng. Tuy nhiên, có 07 trong số 15 chuyên gia đồng ý rằng AI là một công cụ phù hợp để giải quyết những thành kiến vô thức và thực tế một trong những mục đích cốt lõi của tuyển dụng dựa trên AI là giải quyết những thành kiến này.

Ngược lại, đã có 01 chuyên gia hy vọng rằng AI sẽ không loại bỏ hoàn toàn những thành kiến, vì trong một số trường hợp nhất định, người xin việc có thể phù hợp với vị trí công việc dựa trên niềm đam mê hoặc thái độ của họ chứ không chỉ dựa trên kinh nghiệm làm việc mà họ có. Trong tình huống này, AI có thể không nhận ra động lực mà chỉ nhận ra lượng kinh nghiệm làm việc và các bằng cấp khác. Tuy nhiên, các chuyên gia này cũng đồng ý rằng AI có thể cải thiện đáng kể và giúp giải quyết những thành kiến này. Tuy vậy, việc tuyển dụng phải luôn hợp pháp, bình đẳng và không phân biệt đối xử.

4.7. Đánh giá chung và thảo luận

Việc ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) trong quy trình tuyển dụng đã mang lại nhiều cải tiến đáng kể so với phương pháp truyền thống. Thứ nhất, tốc độ của quy trình tuyển dụng được cải thiện rõ rệt. Trong môi trường kinh doanh hiện đại, thời gian luôn là một yếu tố quan trọng. AI giúp tự động hóa các công đoạn như sàng lọc hồ sơ, phân tích dữ liệu và xác định ứng viên tiềm năng, nhờ đó giảm thiểu thời gian mà các nhà tuyển dụng cần để tìm ra ứng viên phù hợp. Điều này không chỉ tăng hiệu quả của quy trình mà còn giúp doanh nghiệp nhanh chóng lấp đầy các vị trí cần thiết, đảm bảo hoạt động liên tục.

Thứ hai, việc áp dụng AI mang lại độ chính xác cao trong việc lựa chọn ứng viên. Các thuật toán học máy được lập trình để phân tích hàng loạt dữ liệu từ hồ sơ, các bài kiểm tra kỹ năng, và thông tin tham khảo, giúp xác định những ứng viên có tiềm năng nhất cho vị trí công việc. AI không bị ảnh hưởng bởi các yếu tố chủ quan như cảm xúc hay áp lực thời gian, từ đó đảm bảo rằng quá trình lựa chọn ứng viên diễn ra một cách công bằng và khách quan.

Một lợi ích quan trọng khác là khả năng giảm thiểu sự thiên vị trong tuyển dụng. Thiên vị cá nhân có thể xuất hiện do vô thức, dẫn đến những quyết định không công bằng trong quá trình tuyển dụng. AI, với khả năng phân tích dữ liệu một cách khách quan, giúp loại bỏ các yếu tố này, từ đó đảm bảo rằng tất cả ứng viên đều có cơ hội bình đẳng.

Cuối cùng, việc tích hợp AI vào quy trình tuyển dụng còn giúp doanh nghiệp tiết kiệm chi phí nhân sự. Tự động hóa các bước phức tạp và tốn thời gian trong tuyển dụng không chỉ giảm thiểu nhu cầu về nhân sự cho bộ phận nhân sự mà còn giúp doanh nghiệp giảm bớt chi phí cố định liên quan đến tuyển dụng. Tổng hợp lại, việc sử dụng AI trong tuyển dụng không chỉ nâng cao hiệu quả mà còn mang lại nhiều lợi ích kinh tế cho doanh nghiệp.

Bảng 2. So sánh giữa quy trình tuyển dụng truyền thống và ứng dụng AI trong tuyển dụng

Yếu tố	Quy trình tuyển dụng truyền thống	Ứng dụng AI trong tuyển dụng
Hiệu quả	Phụ thuộc vào kinh nghiệm và sự tập trung của con người.	Đã đề cập phía trên của phần đánh giá và thảo luận.
Độ chính xác	Dễ bị thiên vị và sai sót của con người.	Giảm thiểu sai sót và thành kiến khi tập trung vào kỹ năng và trình độ của ứng viên.
Thời gian	Tốn thời gian do xử lý thủ công.	Tiết kiệm thời gian bằng cách tự động hóa quy trình sàng lọc trước.
Giao tiếp	Tương tác trực tiếp giúp hiểu ứng viên tốt hơn.	Chatbot AI cung cấp phản hồi liên tục và nhanh chóng.
Chấp nhận và thích ứng	Được chấp nhận rộng rãi do sử dụng lâu dài.	Cần thời gian để thích ứng và có thể gặp phải sự phản đối từ phía doanh nghiệp.

Nguồn: Bảng so sánh giữa quy trình tuyển dụng truyền thống và ứng dụng AI trong tuyển dụng (Upadhyay,2018 và Ved, S., Kaundinya N. S., 2016).

5. Kết luận và đề xuất

5.1 Kết luận

Mặc dù ứng dụng AI trong tuyển dụng còn khá mới tại Việt Nam nhưng nó đang là một lĩnh vực ngày càng phát triển trong quản trị nhân sự. Từ luận điểm này có thể rút ra rằng nhu cầu thực sự của việc triển khai AI cần được các tổ chức xem xét cẩn thận trước. Để làm được điều đó, những tác động đối với hiệu quả của tổ chức là điều quan trọng cần nghiên cứu.

Về tình trạng hiện tại của AI trong quy trình tuyển dụng, tác giả rút ra kết luận từ dữ liệu thực nghiệm áp dụng trên mô hình tuyển dụng của Breaugh (2008). Không tìm thấy bất kỳ mối liên hệ trực tiếp nào với AI trong hai giai đoạn còn lại do nhu cầu lớn hơn về khả năng của con người và sự tiếp xúc của con người. Bằng cách sử dụng phần mềm AI trong quy trình tuyển dụng truyền thống, công ty có thể thấy được kết quả

trong việc giao tiếp với ứng viên, nguồn ứng viên lớn hơn, và kết quả tuyển dụng được cải thiện tổng thể. Tuy nhiên, việc sử dụng phần mềm AI trong các nhiệm vụ này của quy trình tuyển dụng phải được mỗi công ty kiểm tra chặt chẽ để xem liệu cách khai thác AI trong tuyển dụng có phải là điều cần thiết đối với công ty của họ hay không. Mặc dù AI có thể được khai thác ở nhiều phần việc của quy trình tuyển dụng nhưng không phải công ty nào cũng thực sự phải triển khai AI ở từng giai đoạn trong số ba giai đoạn đó. Một số công ty có thể chỉ chọn một hoặc hai trong số đó tùy thuộc vào vấn đề mà công ty đang gặp khó khăn nhất và có thể thu được lợi ích từ việc sử dụng AI thay thế.

5.2. Đề xuất hướng nghiên cứu tiếp theo

Việc ứng dụng AI trong tuyển dụng vẫn là một chủ đề khá mới trong bối cảnh nền kinh tế Việt Nam. Để hình thành một bức tranh rõ ràng hơn về chủ đề này, điều quan trọng là phải tiến hành nhiều nghiên cứu hơn trong tương lai liên quan đến AI. Để có được góc nhìn rộng hơn về chủ đề này, các công ty chưa sử dụng AI nhưng sẵn sàng sử dụng nó trong tương lai có thể được đưa vào nghiên cứu.

Ngoài ra, có thể tiến hành các phương pháp định lượng để xem các quyết định tuyển dụng do AI đưa ra đã tác động như thế nào đến sự thành công và doanh thu của công ty.

Những thành kiến và phân biệt đối xử xảy ra trong tuyển dụng đã được thảo luận trong bài viết này. Do đó, trong tương lai, những tác giả đi sau có thể nghiên cứu xem liệu AI có thể loại bỏ những thành kiến và phân biệt đối xử giữa những người xin việc hay không.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Acikgoz, Y. (2019). Employee recruitment and job search: Towards a multi-level integration. *Human Resource Management Review*, 29, 1-13
- Baron, I.S., Mustafa., & Agustina, H. (2018). The challenges of recruitment and selection systems in Indonesia. *Journal of Management and Marketing Review*, 3(4), 185-192.
- Bondarouk, T., & Brewster, C. (2016). Conceptualizing the future of HRM and technology research. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(21), 2652–2671.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77–101.

-
- Breaugh, A.J. (2008). Employee recruitment: Current knowledge and important areas for future research. *Human Resource Management Review*, 18, 103-118.
- Carroll, M., Marchington, M., Earnshaw, J., & Taylor, S. (1999). Recruitment in small firms: Processes, methods and problems. *Employee Relations*, 21(3), 236-250.
- Dickson, D. & Nusair, K. (2010). An HR perspective: the global hunt for talent in the digital age. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 2(1), 86-93.
- Faliagka, E., Ramantas, K., Tsakalidis, A., & Tzimas, G. (2012, May). Application of machine learning algorithms to an online recruitment system. In *Proc. International Conference on Internet and Web Applications and Services* (pp. 215-220).
- Kaczmarek, T., Kowalkiewicz, M., & Piskorski, J. (2005, April). Information extraction from CV. In *Proceedings of the 8th International Conference on Business Information Systems* (pp. 3-7).
- Leong, C. (2018). Technology & Recruiting 101: how it works and where it's going. *Strategic HR Review*, 17(1), 50-52.
- Maguire, M., & Delahunt, B. (2017). Doing a thematic analysis: A practical, step-by-step guide for learning and teaching scholars. *All Ireland Journal of Higher Education*, 9(3).
- Martincevic, I., & Kozina, G. (2018). The impact of new technology adaptation in business. *Economic and social development: book of proceedings*, 842-848.
- McRobert, C. J., Hill, J. C., Smale, T., Hay, E. M., & Van der Windt, D. A. (2018). A multi-modal recruitment strategy using social media and internet-mediated methods to recruit a multidisciplinary, international sample of clinicians to an online research study. *PloS One*, 13(7), e0200184.
- Mueller, J.R & Baum, B. (2011). The definitive guide to hiring right. *Journal of Applied Business & Economics*, 12(3), 140-153.
- O'Donovan, D. (2019). HRM in the organization: An overview. *Management science: Foundations and innovations*, 75-110.
- Ore, O., & Sposato, M. (2022). Opportunities and risks of artificial intelligence in recruitment and selection. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(6), 1771-1782.
- Oswal, N., Khaleeli, M., & Alarmoti, A. (2020). Recruitment in the Era of Industry 4.0: use of Artificial Intelligence in Recruitment and its impact. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(8), 39-47.
- Oxford Dictionary. (2024). Oxford dictionary: definitions. Retrieved from: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/artificial?q=artificial> (Accessed 16.3.2024)

- Pan, Y., Froese, F., Liu, N., Hu, Y., & Ye, M. (2022). The adoption of artificial intelligence in employee recruitment: The influence of contextual factors. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(6), 1125-1147.
- Peterson, B. L. (2017). Thematic analysis/interpretive thematic analysis. *The international encyclopedia of communication research methods*, 1-9.
- Stuart, R., & Norvig, P. (2016). *Artificial Intelligence: A Modern Approach*. Third Edition. Prentice Hall Press Upper Saddle River.
- Tecuci, G. (2012). Artificial Intelligence. *Wires Computational Statistics*, 4(2), 168-180.
- Thebe, TP. & Van der Walddt, G. (2014). A Recruitment and Selection Process Model: The case of the Department of Justice and Constitutional Development. *Administration Publica*, 22(3), 6-29.
- Upadhyay, A. K., & Khandelwal, K. (2018). Applying artificial intelligence: implications for recruitment. *Strategic HR Review*, 17(5), 255-258.
- Ved, S., Kaundanya, N.S. & Panda, O.P. (2016). Applications and Current Achievements in the field of Artificial Intelligence. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research*, 2(11), 932-936.

FINDING ASPECTS OF THE IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE (AI) ON THE RECRUITMENT PROCESS IN HO CHI MINH CITY CONSTRUCTION INDUSTRY ENTERPRISES

Ta Hoang Giang, Nguyen Quang Anh, Huynh Trong Hien, Le Thanh

Abstract: Advances in technology have provided the opportunity to streamline activities that previously had to be performed by humans. The purpose of this article is to examine the implications of technological advances, especially Artificial Intelligence (AI), for the recruitment process. This study uses a qualitative research method with semi-structured interviews conducted with 15 construction industry companies in Ho Chi Minh City. The results show that the application of AI in the recruitment field is still in a new stage and not many businesses have applied it. The parts of the traditional recruitment process where AI can be deployed most effectively include pre-selection of candidates, communication, and sending results to them. The main benefit of using AI is to improve quality and speed, while eliminating repetitive tasks. However, the biggest challenge is the willingness of businesses to accept and apply this new technology.

Keywords: Artificial intelligence; Construction enterprise; Human resource management; Recruitment process.