

Wzór AI Policy dla kandydatów

Zasady korzystania ze sztucznej inteligencji w procesie rekrutacji

Materiał przykładowy. Zasady należy dostosować do procesu rekrutacyjnego, wykorzystywanych narzędzi oraz sposobu przetwarzania danych w organizacji. W przypadku wątpliwości prawnych warto skonsultować dokument z osobą odpowiedzialną za ochronę danych lub obsługę prawną.

W naszej organizacji możesz korzystać z narzędzi opartych na sztucznej inteligencji, jeżeli wspierają Twoją pracę, ale nie zastępują kompetencji, które chcemy ocenić.

Przed zadaniem, testem lub rozmową poinformujemy Cię, jaki zakres wsparcia jest dozwolony.

Najważniejsze zasady

- korzystanie z AI może być dozwolone na jednym etapie i ograniczone na innym,
- informacje o Twoim doświadczeniu i kwalifikacjach powinny odpowiadać rzeczywistości,
- jeżeli narzędzie współtworzy oceniany rezultat, możemy poprosić o wskazanie zakresu jego wykorzystania,
- nie wprowadzaj poufnych materiałów ani danych osobowych do zewnętrznych narzędzi bez zgody,
- jeżeli nie masz pewności, czy możesz skorzystać z danego rozwiązania — zapytaj przed rozpoczęciem zadania.

Jak korzystać z tych zasad?

Zakres dopuszczalnego wsparcia może być inny na każdym etapie rekrutacji. To, że możesz korzystać z narzędzi AI podczas przygotowania CV lub przed rozmową, nie oznacza automatycznie, że takie samo wsparcie będzie dozwolone podczas zadania, testu czy spotkania z rekruterem.

Przed rozpoczęciem danego etapu:

- sprawdź, czy korzystanie z AI jest dozwolone,
- zwróć uwagę na zakres dopuszczalnego wsparcia,
- sprawdź, czy trzeba później wskazać sposób wykorzystania narzędzia,
- stosuj zasady przekazane w instrukcji do konkretnego zadania, testu lub rozmowy,
- w razie wątpliwości zapytaj osobę prowadzącą rekrutację przed rozpoczęciem pracy.

Jeżeli sposób korzystania z narzędzi ma znaczenie dla oceny, poinformujemy Cię o obowiązujących zasadach przed rozpoczęciem danego etapu.

Zasady na kolejnych etapach

Etap	Zasada
CV i formularz	Możesz korzystać z AI przy redakcji i porządkowaniu treści. Informacje o doświadczeniu, kwalifikacjach i osiągnięciach powinny być zgodne z rzeczywistością.
Przygotowanie do rozmowy	Możesz wykorzystać AI do researchu, przygotowania pytań i ćwiczenia odpowiedzi.
Zadanie rekrutacyjne	Przed rozpoczęciem dowiesz się, czy AI jest dozwolona, dozwolona po ujawnieniu jej wykorzystania czy wyłączona w części zadania.
Test lub live case	Określimy, czy możesz korzystać z AI, internetu, dokumentacji i własnych notatek.
Rozmowa rekrutacyjna	Możemy ograniczyć narzędzia generujące odpowiedzi, jeżeli dana część spotkania ma sprawdzić samodzielną wiedzę.

Jak stosować te zasady?

Dokumenty aplikacyjne

Możesz używać narzędzi generatywnych do poprawy języka, skracania tekstu lub uporządkowania informacji.

Treść dotycząca Twojego doświadczenia, kwalifikacji, osiągnięć i zakresu odpowiedzialności powinna jednak odpowiadać rzeczywistości.

Przygotowanie do rozmowy

Możesz wykorzystać AI do zebrania informacji o firmie, przygotowania własnych pytań lub przećwiczenia odpowiedzi.

Jeżeli część rozmowy ma sprawdzić Twoją samodzielną wiedzę lub sposób rozwiązywania problemów, możemy poprosić Cię o niekorzystanie w tym czasie z narzędzi generujących odpowiedzi.

Zadania i testy

Przed rozpoczęciem zadania otrzymasz informację, z jakich źródeł i narzędzi możesz korzystać.

W zależności od celu danego etapu możemy:

- **dopuszczyć korzystanie z AI,**
- **dopuszczyć je pod warunkiem wskazania zakresu wykorzystania,**
- **poprosić o samodzielne wykonanie określonej części zadania.**

Kiedy trzeba poinformować o wykorzystaniu AI?

Jeżeli narzędzie miało istotny wpływ na rezultat podlegający ocenie, możemy poprosić o krótki

opis sposobu pracy.

Wystarczy wtedy wskazać:

Informacja	Przykład
Do czego użyto narzędzia?	przygotowanie struktury analizy
Na jakim etapie?	przed opracowaniem wersji końcowej
Jaki był zakres pomocy?	propozycja kategorii i wstępne podsumowanie
Co zrobisz samodzielnie?	weryfikacja informacji i przygotowanie rekomendacji

Nie oznacza to automatycznie konieczności przekazywania pełnej historii promptów i odpowiedzi.

Dane, dostępność i sytuacje wymagające wyjaśnienia

Dane i materiały poufne

Nie wprowadzaj danych osobowych, informacji poufnych ani materiałów przekazanych przez naszą organizację do zewnętrznych narzędzi AI, chyba że wcześniej wyraźnie dopuścimy takie wykorzystanie i wskażemy odpowiednie rozwiązanie.

Jeżeli nie masz pewności, zapytaj osobę prowadzącą rekrutację przed użyciem materiału.

Dostępność procesu

Jeżeli potrzebujesz dostosowania sposobu udziału w rekrutacji albo korzystasz z technologii wspierających komunikację lub dostępność, poinformuj o tym osobę prowadzącą proces.

Pozwoli to ustalić odpowiednie zasady przed rozpoczęciem danego etapu.

Co dzieje się w przypadku wątpliwości?

Jeżeli pojawią się wątpliwości dotyczące sposobu wykonania zadania, możemy poprosić Cię o:

1. opisanie sposobu pracy,
2. uzasadnienie przedstawionego rozwiązania,
3. odpowiedź na dodatkowe pytania,
4. ponowne wykonanie wybranego elementu w określonych warunkach.

Samo podejrzenie wykorzystania narzędzia generatywnego nie oznacza automatycznie naruszenia zasad.

Jeżeli jednak wcześniej określone reguły nie zostały zachowane i wpływa to na możliwość wiarygodnej oceny, sytuacja może mieć znaczenie dla dalszego udziału w procesie.

Dotyczy to również świadomego przedstawienia nieprawdziwych informacji o doświadczeniu, kwalifikacjach lub autorstwie pracy.

Masz wątpliwość?

Zapytaj przed rozpoczęciem zadania, testu lub rozmowy.

Chcemy, aby zasady były jasne przed rozpoczęciem oceny, a nie ustalane dopiero wtedy, gdy pojawi się problem.

Informacja o materiale: *jest to przykładowy wzór do dostosowania do procesu rekrutacyjnego organizacji. W przypadku zasad dotyczących danych osobowych, informacji poufnych, automatycznego podejmowania decyzji lub innych kwestii prawnych warto zweryfikować dokument z osobą odpowiedzialną za ochronę danych lub obsługę prawną.*