

Волчкова Екатерина Сергеевна,
Магистрант, ФГАОУ ВО «МГТУ «СТАНКИН»

ЛИНГВИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ КАК МЕТОД АВТОМАТИЗАЦИИ ОЦЕНКИ СОИСКАТЕЛЯ ВАКАНТНОЙ ДОЛЖНОСТИ

Аннотация. В статье рассматриваются ограничения традиционных методов оценки личностных качеств кандидатов и обосновывается необходимость перехода к анализу спонтанной речи с использованием технологий искусственного интеллекта. Предлагается подход, основанный на лингвистическом анализе интервью, позволяющий преодолеть субъективность и недостаточную масштабируемость существующих решений.

Ключевые слова: Оценка персонала, лингвистический анализ, искусственный интеллект, метапрограммы, обработка естественного языка.

В современной HR-практике оценка личностных качеств кандидата традиционно осуществляется с помощью тестов, опросников и структурированных интервью. Однако эти методы обладают рядом фундаментальных ограничений, которые существенно снижают их эффективность и объективность.

Во-первых, тесты и опросники подвержены эффекту социальной желательности [1]. Кандидат, понимая, какие ответы считаются «правильными», может сознательно исказить результаты, представляя себя в более выгодном свете. Это явление широко известно в психометрике и признаётся одним из основных источников систематической ошибки при использовании отчетных методик. Даже при наличии контрольных шкал достоверности полностью исключить влияние этого фактора практически невозможно.

Во-вторых, традиционные методы плохо масштабируются. При массовом потоке откликов HR-специалист физически не может провести качественное интервью с каждым кандидатом. Временные затраты на ручную обработку одного интервью составляют от 5 до 15 минут, что при большом количестве откликов становится критическим ресурсным ограничением. В результате значительная часть потенциально подходящих кандидатов может быть упущена.

В-третьих, стандартизированные тесты не учитывают контекст и индивидуальные особенности. Один и тот же ответ может свидетельствовать о разных личностных чертах в зависимости от ситуации, что тест не способен уловить. Кроме того, большинство тестов адаптировано под западные культурные нормы и может давать систематические смещения при использовании в российской практике, что снижает их валидность.

В отличие от тестов, спонтанная речь имеет ряд преимуществ. Кандидат может продумать содержание ответа, но структура предложений, выбор слов и грамматические конструкции остаются подсознательными [2], что делает их более достоверным источником информации. Исследования в области психолингвистики подтверждают, что форма высказывания в гораздо меньшей степени поддается сознательному контролю, чем его содержание. Это означает, что анализ речи позволяет получить информацию, которую кандидат не может намеренно скрыть или исказить.

Кроме того, интервью в свободной форме позволяет кандидату вести себя естественно, в отличие от стрессовой ситуации тестирования, где человек может зажиматься и демонстрировать не свойственные ему реакции. В свободной речи наиболее полно проявляются такие значимые характеристики, как мотивация, стиль принятия решений, отношение к правилам и способность адаптироваться к изменениям.



Современные большие языковые модели способны анализировать речь и извлекать из неё поведенческие паттерны с высокой точностью [3]. В отличие от традиционных тестов, искусственный интеллект анализирует не то, что сказал кандидат, а как он это сказал. Это позволяет преодолеть эффект социальной желательности и сделать оценку более объективной и масштабируемой. Кроме того, использование большой языковой модели исключает влияние усталости, невнимательности или субъективных предпочтений HR-специалиста, которые неизбежны при ручной обработке большого количества интервью. Алгоритм работает единообразно для всех кандидатов, что обеспечивает сопоставимость результатов.

Ещё одним важным преимуществом автоматизированного анализа речи является возможность обработки больших объёмов данных в короткие сроки. Система способна проанализировать десятки интервью одновременно, в то время как HR-специалист физически ограничен в своих возможностях. Это делает предложенный подход особенно актуальным для крупных компаний с высоким потоком соискателей.

Таким образом, традиционные тесты и опросники не позволяют получить объективную картину личностных качеств кандидата. Альтернативой является анализ спонтанной речи с использованием технологий искусственного интеллекта, который оценивает не содержание, а форму высказываний, что делает оценку более достоверной и устойчивой к искажениям. Разрабатываемые на основе этого подхода сервисы могут стать эффективным инструментом для HR-специалистов, позволяя сократить временные затраты на первичный скрининг кандидатов и повысить качество отбора персонала.

Список литературы:

1. Анастаси А., Урбина С. Психологическое тестирование. – 7-е изд. – Москва: Питер, 2009. – 688 с.
2. Беянин В.П. Психоллингвистика. – 4-е изд. – Москва: Издательство «ФЛИНТА», 2016. – 413 с.
3. Alec Radford, et al. Robust Speech Recognition via Large-Scale Weak Supervision // arXiv:2212.04356. – 2022.

