



ChatGPT가 더 공평한 일터 형성의 해답일까?

(Is ChatGPT the Answer to a More Equitable Workplace?)



인공지능(AI) 생성 모델이 채용, 인재 개발 및 기타 인사 업무에 미치는 영향을 살펴봅니다. ChatGPT는 피할 수 없으며, 실시간으로 직무 수행 방식에 미치는 영향이 신속하게 발전하고 있습니다.

A look at how generative artificial intelligence (AI) affects recruitment, talent development, and other HR duties. ChatGPT is inescapable, developing rapidly, and gaining steam as its impact on how we do our jobs unfolds in real time.

ChatGPT는 인사업무를 효율적으로 처리하는 다양한 방법 제공!

chatGPT provides various ways to efficiently handle recruitment tasks!

ChatGPT는 인사 전문가의 업무를 효율적으로 처리하는 다양한 방법을 제공하며, 가장 크고 즉각적인 영향은 인사의 채용 단계에서 일어납니다. 채용 과정에서 ChatGPT는 이력서를 거르고 채용 지원자와 의사 소통하며 면접 질문과 직무 설명을 작성하는 데 도움을 줄 수 있습니다. "채용 담당자와 인사 매니저가 잘하지 못하는 것 중 하나는 흥미로운 직무 설명을 작성하는 것입니다."라고 힐러는 말합니다. "그래서 이미 그런 용도로 많이 사용하고 있습니다."

The ways it can streamline an HR pro's job appear endless, with the biggest and most immediate impact happening on the recruiting side of HR. When it comes to recruiting, ChatGPT can help sift through resumes, communicate with job candidates, and write interview questions and job descriptions.

“One of the things that recruiters and hiring managers aren’t very good at is writing engaging job descriptions,” Wheeler says. “They’re usually really boring, so they’re already using it for that quite a bit.”

chatGPT는 인사업무의 가장 크고 즉각적인 영향은 인사의 채용 단계에서!

chatGPT's biggest and most immediate impact on human resources is at the hiring stage!

그러나 어떻게 작성된 직무 설명이든, ChatGPT가 실질적인 차이를 만들 수 있는 곳은 누군가가 지원한 후에 일어납니다. "우리는 이력서에 많은 편견이 있다는 것을 알고 있습니다. ChatGPT가 인간보다 더 잘할지는 확신이 없지만, 어떤 알고리즘은 궁극적으로 더 구별력 있어질 수도 있다고 생각합니다. 긍정적인 의미로 말이죠."

But no matter how well-written a job description is, it's what happens after someone applies where ChatGPT might make a significant difference. “We know there’s a lot of bias in resumes — no question about that — and I’m not sure that ChatGPT will be any better at it than humans are, but I think some of the algorithms may ultimately become more discriminating, [and] I mean that in a positive way.”

그는 ChatGPT가 후보자가 제공하는 기술을 살펴보고 이름이 아닌 기술에 초점을 맞출 수 있다고 말합니다. "우리는 이미 아프리카계 미국인 이름과 유럽계 미국인 이름이 포함된 두 개의 이력서를 제출하면 유럽계 이름이 대부분의 우대를 받는다는 것을 이미 알고 있습니다."라고 휠러는 말합니다. "만약 그러한 이름을 이력서에서 제외할 수 있다면, 그것은 편향을 줄일 것입니다."

ChatGPT can be asked to look at the skills a candidate offers and not the name, he says. “We know already that if you submit two CVs — with one with an African American name and one with a European name — the European name will almost always get preferred treatment,” Wheeler says. “If you could strip those names off the CVs, that would make it less biased.”

인공지능이 미국인의 41% 취업지원서 검토, 71% 최종 채용결정에 반대!

Artificial Intelligence Reviews Job Applications for 41% of Americans, 71% Disapprove of Final Hiring Decision!

Pew의 최근 연구에 따르면, 미국인의 41%가 인공지능이 취업 지원서를 검토하는 데 사용되는 것에 반대하고, 71%가 최종 채용 결정에 반대하며, 62%가 인공지능이 채용과 채용에 영향을 줄 것이라고 믿습니다. 올해 초에 미국 공정 고용기회위원회(EEOC)는 "직장에서 AI와 자동화 시스템이 다양성, 공정성, 포용성 및 접근성(DEIA) 노력을 지원하거나 방해하는 방법에 대해 논의했습니다."

According to a [recent Pew study](#), 41% of Americans are against AI being used to review job applications, 71% are opposed to it making final hiring decisions, and 62% believe AI will affect hiring and recruiting over the next 20 years. Earlier this year, the U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) [held a public hearing](#) where they “discussed ways in which AI and automated systems in the workplace might support or hinder diversity, equity, inclusion, and accessibility (DEIA) efforts.”

정확성은 많은 사람들이 우려하는 사항입니다. "PwC의 최고 제품 및 기술 책임자인 조 애킨슨은 "가끔 인간은 (무의식적인 편견을 포함한) 편견을 의사 결정에 투입하기도 합니다."고 말하며, "데이터 생성 AI가 사용하는 데이터는 불행히도 무수히 많은 인간의 결정과 행동 결과로 이루어진 편향을 반영하거나 통합하기 때문에, 이는 걱정거리입니다."라고 지적합니다.

Accuracy is a concern among many. “Sometimes humans allow their biases (even unconscious biases) to seep into their decision-making,” says Joe Atkinson, chief products & technology officer at PwC, who points out the data generative AI pulls from “are relying on pools of data that may, unfortunately, reflect or incorporate those biases because they’re made up in large part by the outcomes of countless human decisions and actions.”

휠러는 "알고리즘으로 인한 일부 엄청난 실수가 있었습니다."라며 Workday와 아마존을 예로 들어 새로운 고용을 선별하는 데 알고리즘을 사용하여 모든 여성을 실수로 배제한 경우를 언급합니다.

Wheeler agrees “there’s been some colossal mistakes made with algorithms,” pointing to [Workday](#) and Amazon, who [used an algorithm to screen new hires](#) and inadvertently eliminated all women.

그는 AI가 역사적 데이터에 기반하고 있기 때문에 "AI가 특정 분야, 기술 분야의 아마존의 모든 채용의 역사적 데이터를 연구했고, 대부분의 채용이 남성이었기 때문에 남성만 채용하려고 한다는 가정을 세웠습니다."라고 말합니다.

“The reason was that AI is based on historical data, and so the AI researched all the historical data of all the hires in Amazon in one particular area, technology, and the vast majority of hires were men,” Wheeler says. “So it made an assumption that it only wanted to hire men.”

"그렇습니다, 일부 직업은 사라질 것입니다. 그러나 HR 전문가 역할은 확장되거나 다른 종류의 작업에서 계속 필요할 것입니다." - 케빈 휠러

"Yes, it will take some jobs, but we will continue to need that HR professional role in potentially expanded or different kinds of work." - Kevin Wheeler

학습 및 개발 chatGPT가 직장에서 공정한 임금과 승진을 도모

Learning and Development chatGPT promotes fair wages and promotions in the workplace

학습 및 개발 ChatGPT가 직장에서 공정한 임금과 승진을 도모하는 데 도움이 되는 방식은 직장 내에서 고용 문화를 구축하는 데 필수적인 요소입니다.

Another way ChatGPT might help create equity in the workplace is around [fair pay and promotions](#) — key ingredients to building great cultures.

Tracy Brower 박사는 "ChatGPT가 조직의 승진 여부와 그들이 유지되는 기간, 우리의 임금 수준에 대한 분석을 더 많이 수행할 수 있을까요?"라고 말합니다. 그녀는 또한 ChatGPT가 사내에서 새로운 역할에 필요한 기술을 가진 직원을 찾아주고 그들에게 이전에 없던 기회를 제공할 수 있다고 말합니다. 예를 들어, 새로운 마케팅 인재를 찾고 있다면, 기존에 인식하지 못했던 글쓰기 기술을 가진 사람을 발견할 수 있습니다.

“How might ChatGPT be able to do more of the analytics associated with who’s getting promoted and how long they stay, and what our pay levels are,” says [Tracy Brower, Ph.D.](#) Also, AI can look inside a company to find employees with skills needed for new roles and provide them with opportunities they may not have had. If you’re looking for a new marketing hire, for instance, you might find someone who has writing skills who you weren’t previously aware of.



"병렬 기술을 고려합니다."라고 휠러는 말합니다. "지금은 그것을 하지 않지만, 당신의 기술이 어떤 일들을 할 수 있을까요?" Reejig는 자체 AI 기술을 사용하여 내부 이동 노력 및 재교육 또는 역량 강화를 위해 직원을 스캔하는 소프트웨어를 만들어냅니다. "그들은 내부 이동을 위해 매우 인기가 있습니다."라고 휠러는 말합니다.

"It's looking at parallel skills," Wheeler says. "What things could you do, even though you don't do them now, that your skills might match for?" "They're becoming very popular for internal mobility," Wheeler says. Reejig uses its own AI technology to create software that will scan your employees for skills to help your internal mobility efforts and reskill or upskill talent.

ChatGPT는 절차와 정책 매뉴얼, FAQ와 같은 루틴 업무를 자동화하여 HR팀의 효율성

ChatGPT improves HR team efficiency by automating routine tasks such as procedures, policy manuals, and FAQs.

증가된 효율성 ChatGPT는 절차와 정책 매뉴얼, FAQ와 같은 루틴 업무를 자동화하여 HR 팀의 효율성을 향상시킬 수 있습니다. 이를 통해 더 창의적이고 혁신적이며 전략적인 업무에 더 많은 시간을 할애할 수 있습니다. Joe Atkinson은 "낮은 가치의 업무를 배제하고 더 높은 영향력 있는 업무를 수행하는 데 시간을 확보하면 직원 지원 방식을 완전히 재구성할 수 있는 기회가 생길 것입니다." 라고 말합니다. 또한, 이 기술은 더 일반적인 직원 요청에 대응하여 직원의 니즈를 신속하게 충족시킴으로써 직원의 좌절감을 줄이고 직원이 필요한 답을 빠르게 얻을 수 있도록 도움을 줄 수 있습니다.

ChatGPT can be used to improve efficiency on HR teams by automating routine tasks like writing procedure and policy manuals, and FAQs to free you up to be more creative, innovative, and strategic. "Offloading lower value tasks and freeing up time to do more high-impact work," says Joe Atkinson says, "will create opportunities to completely reimagine how employees are supported." The technology can address some of the more routine and basic employee requests, which will reduce employee frustration by creating a sense of empowerment for employees to quickly obtain the answers they need, he says.

또한 이 기술은 새로운 직원을 입사 전에 일상적인 커뮤니케이션을 보내는 데 도움이 되며, 회사, CEO, 조직도 또는 내부 안내서에 대한 일반적인 질문에 응답하는 데 사용될 수 있습니다. 그러나 이러한 장점과 함께 주의할 점도 있습니다. ChatGPT는 아직 완벽하지 않으며, 편향이나 오류가 발생할 수 있습니다. 따라서 기업은 이러한 기술을 도입할 때 신중해야 하며, 적절한 감독과 균형을 유지하는 것이 중요합니다. 또한, 인공지능과 인간의 역할과 책임을 명확히 정의하고 조정하는 것이 필요합니다.

The technology can also help onboard new employees by sending out routine communications before they start, and help answer common questions they have about the company, the CEO, the organizational chart, or internal handbook, Wheeler says. While ChatGPT can help HR teams be more efficient, there are concerns around it replacing humans and eliminating jobs. Therefore, companies must be cautious when adopting these technologies, and it is important to maintain appropriate oversight and balance. Additionally, it is necessary to clearly define and coordinate the roles and responsibilities of artificial intelligence and humans.