

1. NÁZOV BUSINESS CASE

Prípadová štúdia: Automatizácia rankingu kandidátov pomocou AI v procese náboru

2. BUSINESS KONTEXT (SITUÁCIA)

Spoločnosť **GlobalTech Solutions**, pôsobiaca v oblasti IT consultingu, čelí rapídneho nárastu dopytu po nových talentoch. HR oddelenie je preťažené operatívou – manuálnym prezeraním desiatok životopisov na pozíciu *Senior Project Manager*.

Aktuálny stav: Náborári strávia priemerne 15 hodín týždenne len prvotným screeningom, čo zvyšuje *Time-to-Hire* a riskuje stratu kvalitných kandidátov, ktorí medzičasom prijmú inú ponuku.

KPIs: Skrátene času prvotného výberu o 70 %, zvýšenie objektivity (eliminácia unconscious bias) a identifikácia top 2 kandidátov, ktorí najlepšie korelujú s firemnými hodnotami a technickými požiadavkami.

Pain point: Nejednotné formáty CV a časová tieseň, ktorá vedie k prehliadnutiu kľúčových kompetencií u relevantných uchádzačov.

3. ZDROJE, ŠTANDARDY A PODKLADY

Pre vyriešenie úlohy je potrebné pracovať s nasledujúcimi normami a dátami:

Interné/Externé normy:

- **GDPR (Nariadenie EÚ 2016/679)** – Ochrana osobných údajov pri spracovaní životopisov a automatizovanom rozhodovaní (Článok 22): eur-lex.europa.eu
- **ISO 30405:2023** – Human resource management — Guidelines on recruitment: [iso.org/standard/81442.html](https://www.iso.org/standard/81442.html)
- **Interná smernica: Diversity & Inclusion Policy 2025** – Pravidlá pre anonymizované posudzovanie kandidátov.

Dátové podklady:

- JD_Senior_PM_Final.pdf: Detailný popis pracovnej pozície vrátane "must-have" a "nice-to-have" zručností.
- Batch_Applicants_10_Profiles.xlsx: Tabuľka obsahujúca extrahované dáta z 10 životopisov (vzdelanie, roky praxe, kľúčové projekty, certifikácie ako PMP/PRINCE2).

4. CORE ZADANIA

VARIANTA A (Strategy & Compliance)

- **Analýza kritérií:** Definujte váhu jednotlivých kompetencií (napr. 40 % prax, 30 % certifikáty, 30 % soft-skills) v súlade s biznis cieľmi firmy pre rok 2026.
- **Audit etiky:** Navrhните proces, ako zabezpečiť, aby AI model nediskriminoval kandidátov na základe veku alebo medzier v kariére, čo by bolo v rozpore s internou D&I politikou.

VARIANTA B (Data & Tooling)

- **Scoring Matrix:** Vytvorte v Exceli hodnotiacu maticu, kde AI priradí každému z 10 kandidátov body (1-10) na základe zhody s JD_Senior_PM_Final.pdf.
- **Visual Output:** Pripravte stručný "Candidate Comparison Report", ktorý vizuálne (napr. formou radarového grafu) porovná top 2 kandidátov v kľúčových metrikách.

5. LEARNING OUTCOMES (CIEĽ ÚLOHY)

Čo sa účastník naučí:

- **AI Augmentácia náboru:** Ako využiť AI na okamžitú extrakciu a porovnanie dát z neštruktúrovaných textov (CV) voči pevne stanoveným biznis požiadavkám.
- **Prompt Engineering pre HR:** Technika tvorby "Strict Evaluator" promptov, ktoré eliminujú vágne hodnotenia a zameriavajú sa na tvrdé dáta.
- **Efektivita workflow:** Schopnosť skrátiť proces shortlistingu z hodín na minúty pri zachovaní vysokej kvality výberu.

6. WORKFLOW PRE ÚČASTNÍKA

1. **Ingestia dát:** Do rozhrania AI (napr. ChatGPT, Claude alebo firemný AI asistent) nahrajte súbor so zadávanou pozíciou (JD) a súbor s profilmi 10 kandidátov.
2. **Prompt Engineering:** Použite štruktúrovaný prompt:

"Pôsobíš ako Senior Recruitment Specialist. Na základe priloženého JD a zoznamu 10 kandidátov vytvor tabuľkové porovnanie. Hodnoť parametre: Relevantná prax, Certifikácie, Leadership skills. Každému prirad skóre 1-10. Vyber 2 najlepších kandidátov a zdôvodni výber v kontexte návratnosti investície (ROI) pre firmu."

3. **Review & Refine:** Skontrolujte, či AI správne interpretovala špecifické certifikáty (napr. rozdiel medzi junior a senior certifikáciou). Požiadajte AI o preverenie zhody s GDPR (anonymizácia mien v prvom kole výberu).

4. **Delivery:** Výsledný ranking a profily top 2 kandidátov exportujte do zdieľaného priečinka na **SharePoint** a pošlite notifikáciu príslušnému Hiring Managerovi cez **MS Teams** s odkazom na detailný report.