

**PEMANFAATAN ARTIFICIAL INTELLIGENCE DALAM
REKRUTMEN UNTUK PENILAIAN SOFT SKILLS:
MENGINTEGRASIKAN DATA NON-DIGITAL DALAM
PENGAMBILAN KEPUTUSAN**

SKRIPSI

Oleh :

M. ALIUDDIN FAKHRI RAHMAWAN

NIM : 08040321093



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA**

2025

PERNYATAAN

Saya, M Aliuddin Fakhri Rahmawan, 08040321093 menyatakan bahwa;

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 18 Juni 2025



M Aliuddin Fakhri Rahmawan
NIM. 08040321093

LEMBAR PERSETUJUAN

Surabaya, 2 Juni 2025

Skripsi telah Selesai dan Siap untuk Diuji

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Achmad Room Fitrianto', written over a horizontal line.

Achmad Room Fitrianto, Ph.D.

NIP. 19770627200321002

LEMBAR PENGESAHAN

PEMANFAATAN ARTIFICIAL INTELLIGENCE DALAM REKRUTMEN UNTUK PENILAIAN SOFT SKILLS: MENINTEGRASIKAN DATA NON-DIGITAL DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN

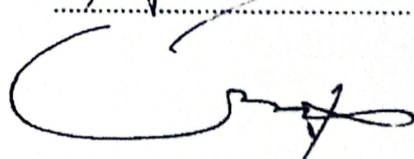
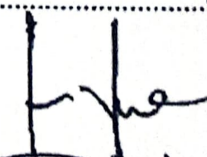
Diajukan Oleh:
M ALIUDDIN FAKHRI RAHMAWAN
NIM. 08040321093

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada
tanggal 18 Juni 2025 dan dinyatakan Memenuhi Syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji

1. Achmad Room Fitrianto, Ph.D.
NIP. 19770627200321002
(Penguji 1)
2. Dr. Ir. Muhamad Ahsan, M.M.
NIP. 196806212007011030
(Penguji 2)
3. Dr. H. Thayib, S.Ag. M.Si
NIP. 197011161999031001
(Penguji 3)
4. Rianto Anugerah Wicaksono, S.T., M.SEI.
NIP. 198508222019031011
(Penguji 4)

Tanda Tangan:


Surabaya, 18 Juni 2025



Surajul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I.
NIP. 197005242000031001

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : M ALIUDDIN FAKHRI RAHMAWAN
NIM : 08040321093
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Manajemen
E-mail address : aliuddinfakhri@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

PEMANFAATAN ARTIFICIAL INTELLIGENCE DALAM REKRUTMEN
UNTUK PENILAIAN SOFT SKILLS: MENGINTEGRASIKAN DATA NON-
DIGITAL DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 02 Oktober 2025

Penulis



(M Aliuddin Fakhri R)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pemanfaatan teknologi *Artificial Intelligence* (AI) dalam proses rekrutmen, dengan fokus khusus pada penilaian *soft skills* kandidat. Seiring dengan perkembangan teknologi, banyak perusahaan yang mulai mengintegrasikan *Artificial Intelligence* dalam proses rekrutmen untuk meningkatkan efisiensi dan objektivitas. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana *Artificial Intelligence* dapat digunakan untuk menilai kemampuan *soft skills* yang biasanya dinilai secara subjektif melalui metode tradisional, seperti wawancara. Selain itu, penelitian ini juga berusaha mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam penggunaan *Artificial Intelligence* untuk menilai *soft skills* dan bagaimana integrasi data non-digital, seperti wawancara tatap muka dan referensi, dapat dioptimalkan dalam pengambilan keputusan berbasis *Artificial Intelligence*.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Penelitian ini melibatkan wawancara mendalam dengan praktisi HR dari Bank Muamalat KC Surabaya dan Bank CIMB Niaga KC Darmo Surabaya. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara terstruktur, observasi, dan dokumentasi. Data primer dan sekunder yang diperoleh dianalisis secara deskriptif untuk mengidentifikasi pola-pola dalam penggunaan *Artificial Intelligence* dalam penilaian *soft skills*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi *Artificial Intelligence* dalam proses rekrutmen telah membawa dampak positif dalam meningkatkan efisiensi dan objektivitas dalam penilaian *soft skills* kandidat. *Artificial Intelligence* dapat menganalisis data besar dengan cepat, mengotomatisasi proses seleksi awal, dan menyaring kandidat berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, seperti keterampilan teknis dan pengalaman. Namun tantangan utama dalam penggunaannya adalah ketidakmampuan untuk sepenuhnya menangkap nuansa emosional dan interaksi non-verbal yang merupakan bagian dari *soft skills*, seperti komunikasi dan kecerdasan emosional. Oleh karena itu, data non-digital, seperti rekaman wawancara video atau observasi langsung, perlu diintegrasikan untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap dan holistik tentang kemampuan interpersonal kandidat. Pengawasan manusia tetap diperlukan dalam tahap akhir rekrutmen untuk memastikan keputusan yang diambil berdasarkan data *Artificial Intelligence* tetap objektif dan memperhatikan aspek-aspek yang tidak dapat diukur dengan algoritma.

Penelitian ini merekomendasikan bahwa diperlukan upaya lebih lanjut untuk mengintegrasikan data non-digital secara lebih efektif ke dalam algoritma *Artificial Intelligence*, dengan memperhatikan masalah bias dan privasi data. Perusahaan disarankan untuk mengombinasikan penggunaan *Artificial Intelligence* dengan metode tradisional seperti wawancara langsung untuk memastikan penilaian yang lebih holistik.

Kata kunci: Rekrutmen; *Artificial Intelligence*; *Soft Skills*; Pengambilan Keputusan

ABSTRACT

This study aims to explore the use of Artificial Intelligence (AI) technology in the recruitment process, with a specific focus on assessing candidates' soft skills. With the advancement of technology, many companies have begun to integrate Artificial Intelligence into their recruitment processes to improve efficiency and objectivity. This study aims to understand how Artificial Intelligence can be used to assess soft skills that are usually assessed subjectively through traditional methods, such as interviews. In addition, this study also seeks to identify the challenges faced in using Artificial Intelligence to assess soft skills and how the integration of non-digital data, such as face-to-face interviews and references, can be optimized in Artificial Intelligence-based decision making.

The method used in this study is qualitative research with a phenomenological approach. This study involved in-depth interviews with HR practitioners from Bank Muamalat KC Surabaya and Bank CIMB Niaga KC Darmo Surabaya. Data collection techniques included structured interviews, observation, and documentation. Primary and secondary data obtained were analyzed descriptively to identify patterns in the use of Artificial Intelligence in soft skills assessment.

The results of the study indicate that the use of Artificial Intelligence technology in the recruitment process has had a positive impact on improving efficiency and objectivity in assessing candidates' soft skills. Artificial Intelligence can quickly analyze large amounts of data, automate the initial selection process, and screen candidates based on predetermined criteria, such as technical skills and experience. However, despite its ability to process data efficiently, the main challenge in using AI is its inability to fully capture the emotional nuances and non-verbal interactions that are part of soft skills, such as communication and emotional intelligence. Therefore, non-digital data, such as video interview recordings or direct observations, need to be integrated to provide a more comprehensive and holistic view of a candidate's interpersonal skills. Human oversight remains necessary in the final stages of recruitment to ensure that decisions made based on Artificial Intelligence data remain objective and take into account aspects that cannot be measured by algorithms. The integration of Artificial Intelligence in recruitment, if done wisely, can improve the quality of soft skills assessment and reduce bias in traditional selection processes.

This study recommends further efforts to integrate non-digital data more effectively into Artificial Intelligence algorithms, while addressing issues of bias and data privacy. Companies are advised to combine the use of Artificial Intelligence with traditional methods such as direct interviews to ensure a more holistic assessment. Additionally, it is important to conduct regular evaluations of the algorithms used in the recruitment process to ensure that decisions remain objective and fair.

Keyword: Recruitment; Artificial Intelligence; Soft Skills; Decision Making

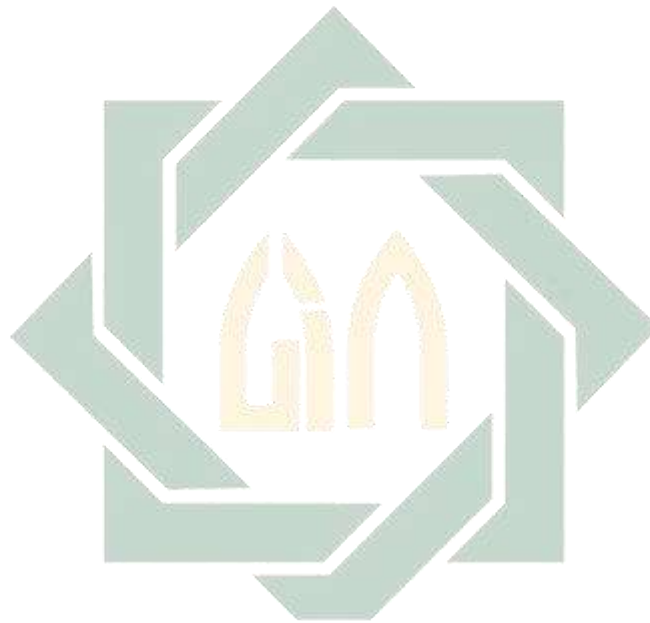
DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN.....	v
DECLARATION	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Batasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan Penelitian.....	11
1.6 Manfaat Penelitian.....	12
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	12
1.6.2 Manfaat Praktis	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Artificial Intelligence	14
2.1.2 Rekrutmen	21
2.1.3 Integrasi Data Non-Digital dalam Pengambilan Keputusan	27
2.2 Penelitian Terdahulu	30
2.3 Kerangka Konseptual	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Jenis Penelitian	43
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian	44
3.3 Subjek dan Objek Penelitian	44

3.4	Jenis dan Sumber Data	44
3.5	Teknik Pengumpulan Data	45
3.6	Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN		50
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	50
4.1.1.	PT Bank Muamalat Indonesia KC Darmo Surabaya	50
4.1.2.	PT. Bank CIMB Niaga Syariah KC Darmo Surabaya	51
4.2.	Deskripsi Hasil Penelitian	53
4.2.1	Cara Pemanfaatan <i>Artificial Intelligence</i>	56
4.2.1.1	Standarisasi Penilaian Soft Skills yang Dinilai oleh Artificial Intelligence	56
4.2.2	Dampak Penggunaan <i>Artificial Intelligence</i> dalam Proses Rekrutmen untuk Penilaian <i>Soft Skills</i>	59
4.2.2.1	Artificial Intelligence Meningkatkan Efisiensi Rekrutmen	59
4.2.2.2	Artificial Intelligence Mengurangi Potensi Bias dan Meningkatkan Objektivitas dalam Penilaian Soft Skills	61
4.2.2.3	<i>Artificial Intelligence</i> Membantu dalam Pengolahan Data <i>Soft Skills</i>	64
4.2.3	Tantangan Pengimplementasian <i>Artificial Intelligence</i> pada Proses Rekrutmen Perusahaan.....	67
4.2.3.1	Artificial Intelligence Sulit Menilai Soft Skills yang Kompleks	67
4.2.3.2	Artificial Intelligence Tidak Dapat Menggantikan Peran Human Resource Management	69
BAB V PENUTUP DAN KESIMPULAN		75
5.1	Kesimpulan.....	75
5.2	Saran	77
DAFTAR PUSTAKA.....		79
LAMPIRAN.....		83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data BPS dalam kategori NEET	2
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	42
Gambar 3. 1 Skema Teknik Analisis Data.....	49



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	30
--------------------------------------	----



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti.....	83
Lampiran 2 Data Penelitian.....	93



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Albassam, W. A. (2023). The Power of Artificial Intelligence in Recruitment: An Analytical Review of Current AI-Based Recruitment Strategies. *International Journal of Professional Business Review*, 8(6), e02089. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i6.2089>
- Benhamou, S. (2020). Artificial Intelligence and the Future of Work. *Revue d'économie Industrielle*, 169(1), 57–88. <https://doi.org/10.4000/rei.8727>
- Bullock, J. B. (2019). Artificial Intelligence, Discretion, and Bureaucracy. *American Review of Public Administration*, 49(7), 751–761. <https://doi.org/10.1177/0275074019856123>
- Chatterjee, K., Jafari Raviz, M., Saona, R., & Svoboda, J. (2025). Value Iteration with Guessing for Markov Chains and Markov Decision Processes. *Lecture Notes in Computer Science*, 15697 LNCS, 217–236. https://doi.org/10.1007/978-3-031-90653-4_11
- Christian Iwan, Christvaldo Kurnia Putra, Dianeluoxzy Zabdi, Elson Ivan Boy, Monica Agustina Chandra, & Lifia Yola Febrianti. (2023). Analisis Pemanfaatan Artificial Intelligence Dalam Membantu Proses Perekrutan Karyawan Perusahaan. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 2(2), 161–168. <https://doi.org/10.58169/saintek.v2i2.248>
- Cukier, W., Hodson, J., & Omar, A. (2018). “Soft” skills are hard; A review of the literature. In *Journal of Technology and Science Education* (Vol. 18, Issue May). https://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/KSG2015_SoftSkills_FullReport.pdf
- Efrita Norman, & Enah Pahlawati. (2024). Peran Artificial Intelligence dalam Rekrutmen dan Seleksi: Meningkatkan Efisiensi dan Akurasi dalam MSDM. *Sci-Tech Journal*, 3(1), 45–59. <https://doi.org/10.56709/stj.v3i1.320>
- Fiantika, F. R., Wasil, M., & Jumiati, S. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Rake Sarasin* (Issue March). PT. Global Eksekutif Teknologi. https://www.researchgate.net/profile/Anita-Maharani/publication/359652702_Metodologi_Penelitian_Kualitatif/links/6246f08b21077329f2e8330b/Metodologi-Penelitian-Kualitatif.pdf
- Firdaus, A. (2024). Implementasi Artificial Intelligence dalam Rekrutmen: Manfaat dan Tantangan di Industri 4.0. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(2), 1615. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.2083>
- FraiJ, J., & László, V. (2021). literature Review: Artificial Intelligence Impact on the Recruitment Process. *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 6(1), 108–119. <https://doi.org/10.21791/IJEMS.2021.1.10>
- Gupta, A., & Mishra, M. (2022). Ethical Concerns While Using Artificial

- Intelligence in Recruitment of Employees. *Business Ethics and Leadership*, 6(2), 6–11. [https://doi.org/10.21272/bel.6\(2\).6-11.2022](https://doi.org/10.21272/bel.6(2).6-11.2022)
- Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*, 19(4), 451–464. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.014>
- Henry Simamora. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Irawan, H., Tika, T., Rizal Al Anfari, M., & Gunawan, A. (2023). Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi PT. Danisa Nusantara. *COMSERVA Indonesian Jurnal of Community Services and Development*, 2(09), 1834–1842. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i09.581>
- Jantakun, T., Jantakun, K., & Jantakoon, T. (2021). A Common Framework for Artificial Intelligence in Higher Education (AAI-HE Model). *International Education Studies*, 14(11), 94. <https://doi.org/10.5539/ies.v14n11p94>
- Kabul, E. R. (2024). Penggunaan Teknologi Hrm (Human Resource Management) untuk Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 2(4), 427–435. <https://doi.org/10.57096/blantika.v2i4.128>
- Marvin, G., Jackson, M., & Alam, M. G. R. (2021). A Machine Learning Approach for Employee Retention Prediction. *TENSYMP 2021 - 2021 IEEE Region 10 Symposium*, July 2023. <https://doi.org/10.1109/TENSYMP52854.2021.9550921>
- Matteo, C., & Marco, B. (2024). Exploring the role of artificial intelligence in education. *Intelligent Methods and Alternative Economic Models for Sustainability*, 155–169. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-1418-0.ch007>
- Merk, M., & Michel, G. (2019). The dark side of salesperson brand identification in the luxury sector: When brand orientation generates management issues and negative customer perception. *Journal of Business Research*, 102, 339–352. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.037>
- Meshram, R. (2023). the Role of Artificial Intelligence (Ai) in Recruitment and Selection of Employees in the Organisation. *Russian Law Journal*, 11(9s), 322–333. <https://doi.org/10.52783/rlj.v11i9s.1624>
- Moleong. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif* (Cet. 40.). Remaja Rosdakarya. <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=25443>
- Nasution, A. F. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Harfa Creative. [http://repository.uinsu.ac.id/19091/1/buku metode penelitian kualitatif.Abdul Fattah.pdf](http://repository.uinsu.ac.id/19091/1/buku%20metode%20penelitian%20kualitatif.Abdul%20Fattah.pdf)
- Nikita Saklani, & Ashli Khurana. (2023). Influence of Artificial Intelligence in Human Resource Management: A Comprehensive Review. *International Journal of Engineering and Management Research*, 13(5), 16–18. <https://doi.org/10.31033/ijemr.13.5.3>

- Pujianto, W. E., Jamaluddin, M., Nahdlatul, U., & Sidoarjo, U. (2024). Pengaruh Artificial Intelligence (AI) Terhadap Rekrutmen Karyawan. *Inovasi Dan Kreativitas Dalam Ekonomi*, 7(7), 63–69. <https://ojs.co.id/1/index.php/ike/article/view/1654>
- Raghavan, M., Barocas, S., Kleinberg, J., & Levy, K. (2020). Mitigating bias in algorithmic hiring. *Proceedings of the 2020 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency*, 469–481. <https://doi.org/10.1145/3351095.3372828>
- Raji N, George, V., Iyer, R. S., Sharma, S., Pathan, F. I., & Basha S, M. (2024). Revolutionizing Recruitment: The Role Of Artificial Intelligence In Talent Acquisition. *ShodhKosh: Journal of Visual and Performing Arts*, 5(1), 750–759. <https://doi.org/10.29121/shodhkosh.v5.i1.2024.2141>
- Rivai, & Sigala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). Organizational Behavior. In *Choice Reviews Online* (19th ed., Vol. 43, Issue 01). Harlow : Pearson Education. <https://doi.org/10.5860/choice.43-0421>
- Royhan. (2024). Analisis Dampak Penerapan Teknologi AI pada Pengambilan Keputusan Strategis dalam Sistem Informasi Manajemen. *Jurnal Ilmiah Research and Development Student*, 2(1), 161–168. <https://doi.org/10.59024/jis.v2i1.579>
- S. Gokula Krishnan. (2023). *A Study On The Role And Impact Of Artificial Intelligence In Recruitment Processes: The Perspective Of HR Profesional*. 18(5), 6. <https://doi.org/10.33545/26648792.2023.v5.i1a.63>
- Santoso, A., & Nurwulandari, A. (2024). The Future of Big Data and Artificial Intelligence in Talent Management Practices: A Literature Review. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 3, 161–174. <https://doi.org/10.61132/ijems.v1i3>
- Schutz, A. (1970). *On Phenomenology and Social Relations*. The University of Chicago Press.
- Sha Ri Na. (2024). Application of Artificial Intelligence in Recruitment and Selection. *Academic Journal of Science and Technology*, 9(2), 56–58. <https://doi.org/10.54097/f4gvxp61>
- Singh, P. (2024). *Analysis of Artificial Intelligence within the Context of Information Systems , Researches and Potential Directions for the Future Inquiry Introduction :*
- Sivabalan, L., Yazdanifard, R., & Ismail, N. H. (2014). How to Transform the Traditional Way of Recruitment into Online System. *International Business Research*, 7(3), 178–185. <https://doi.org/10.5539/ibr.v7n3p178>

- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Tampubolon, H. (2016). *Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing*. Papas Sinar Sinanti. <http://repository.uki.ac.id/302/1/StrategiManajemenSumberDayaManusiaDanPerannyaDalamPengembanganKeunggulanBersaing.pdf>
- Upadhyay, A. K., & Khandelwal, K. (2018). Applying artificial intelligence: implications for recruitment. *Strategic HR Review*, 17(5), 255–258. <https://doi.org/10.1108/shr-07-2018-0051>
- van Esch, P., Black, J. S., & Ferolie, J. (2019). Marketing AI recruitment: The next phase in job application and selection. *Computers in Human Behavior*, 90(August 2018), 215–222. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.09.009>
- Vivek, R. (2023). Enhancing diversity and reducing bias in recruitment through AI: a review of strategies and challenges. *Информатика. Экономика. Управление - Informatics. Economics. Management*, 2(4), 0101–0118. <https://doi.org/10.47813/2782-5280-2023-2-4-0101-0118>
- Wachnik, B. (2022). Analysis of the use of artificial intelligence in the management of Industry 4.0 projects. the perspective of Polish industry. *Production Engineering Archives*, 28(1), 56–63. <https://doi.org/10.30657/pea.2022.28.07>
- Wilson, H. J., & Daugherty, P. R. (2018). *Collaborative intelligence: Humans and AI are joining forces*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2018/07/collaborative-intelligence-humans-and-ai-are-joining-forces>
- Wright, J., & Atkinson, D. (2019). The impact of artificial intelligence within the recruitment industry: Defining a new way of recruiting. *Charmicael Fisher*, 1–39. <https://cfsearch.com/wp-content/uploads/2019/10/James-Wright-The-impact-of-artificial-intelligence-within-the-recruitment-industry-Defining-a-new-way-of-recruiting.pdf>
- Xu, Y., Liu, X., Cao, X., Huang, C., Liu, E., Qian, S., Liu, X., Wu, Y., Dong, F., Qiu, C. W., Qiu, J., Hua, K., Su, W., Wu, J., Xu, H., Han, Y., Fu, C., Yin, Z., Liu, M., ... Zhang, J. (2021). Artificial intelligence: A powerful paradigm for scientific research. *Innovation*, 2(4). <https://doi.org/10.1016/j.xinn.2021.100179>