ΣΕΒ · INNOVATIVE GREEKS LIVE TALKS

How AI is disrupting HR

Προκλήσεις, ευκαιρίες, νέα εργαλεία και... το νομικό πλαίσιο

Γιώργος Καλύβας, CEO, Bryq · Πέμπτη 29 Οκτωβρίου 2026

ATZENTA

Τι θα δούμε σήμερα

17:05	Πώς η τεχνολογία και η AI έχουν επηρεάσει την πλευρά του υποψηφίου
17:15	AI εργαλεία για πιο αποδοτικό HR: από τις προσλήψεις στη διαχείριση ταλέντων
17:25	Δεξιότητες AI προσωπικού και υποψηφίων: από πού να ξεκινήσω
17:30	Live demo: AI στο HR στην πράξη
17:40	EU AI Act: όσα πρέπει να ξέρει το HR
17:50	Συζήτηση με το κοινό και κλείσιμο

Η ΠΛΕΥΡΑ ΤΟΥ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥ

Προσαρμοσμένες και μαζικές αιτήσεις

Βιογραφικά από AI

Προσαρμογή CV σε κάθε αγγελία σε δευτερόλεπτα, για να την καθρεφτίζει

45%

χρησιμοποιούν AI για το CV τους

Πηγές: Canva & Sago (2024) · LinkedIn μέσω NYT (2025) · Greenhouse (2025)

Η ΠΛΕΥΡΑ ΤΟΥ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥ

Προσαρμοσμένες και μαζικές αιτήσεις

Βιογραφικά από AI

Προσαρμογή CV σε κάθε αγγελία σε δευτερόλεπτα, για να την καθρεφτίζει

45%

χρησιμοποιούν AI για το CV τους

One-click apply

Αίτηση με ένα κουμπί στο LinkedIn και στο Indeed

11.000

αιτήσεις το λεπτό στο LinkedIn, +45% σε έναν χρόνο

Πηγές: Canva & Sago (2024) · LinkedIn μέσω NYT (2025) · Greenhouse (2025)

Η ΠΛΕΥΡΑ ΤΟΥ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥ

Προσαρμοσμένες και μαζικές αιτήσεις

Βιογραφικά από AI

Προσαρμογή CV σε κάθε αγγελία σε δευτερόλεπτα, για να την καθρεφτίζει

45%

χρησιμοποιούν AI για το CV τους

One-click apply

Αίτηση με ένα κουμπί στο LinkedIn και στο Indeed

11.000

αιτήσεις το λεπτό στο LinkedIn, +45% σε έναν χρόνο

AI agents

Ψάχνουν θέσεις και κάνουν αιτήσεις για λογαριασμό σου

22%

βάζουν bots να κάνουν αιτήσεις αυτόματα (31% στη Gen Z)

Πηγές: Canva & Sago (2024) · LinkedIn μέσω NYT (2025) · Greenhouse (2025)

Η ΠΛΕΥΡΑ ΤΟΥ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥ

Προσαρμοσμένες και μαζικές αιτήσεις

Βιογραφικά από AI

Προσαρμογή CV σε κάθε αγγελία σε δευτερόλεπτα, για να την καθρεφτίζει

45%

χρησιμοποιούν AI για το CV τους

One-click apply

Αίτηση με ένα κουμπί στο LinkedIn και στο Indeed

11.000

αιτήσεις το λεπτό στο LinkedIn, +45% σε έναν χρόνο

AI agents

Ψάχνουν θέσεις και κάνουν αιτήσεις για λογαριασμό σου

22%

βάζουν bots να κάνουν αιτήσεις αυτόματα (31% στη Gen Z)

«Γιατί όχι;» η λογική όταν η προσαρμοσμένη αίτηση κοστίζει ένα κλικ

The Talent Shift, Ep. 2 · Katerina Papanikolaou, PwC Greece

Πηγές: Canva & Sago (2024) · LinkedIn μέσω NYT (2025) · Greenhouse (2025) · Robert Walters

ΠΑΡΑΔΟΣΙΑΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΣΤΟ HR

Γιατί παραδοσιακά εργαλεία δεν δουλεύουν πια

Ο παραδοσιακός έλεγχος CV

Πάρα πολλές αιτήσεις για χειροκίνητο έλεγχο, και τα CV μοιάζουν μεταξύ τους: το σήμα είναι πιο αδύναμο.

+412%

περισσότερες αιτήσεις ανά recruiter

Τα ATS βασίζονται στο CV

Το keyword matching ταίριαζε απλά λέξεις. Τώρα το AI βοηθά στην κατανόηση του βιογραφικού, αλλά πόσο αντιπροσωπευτικό είναι αυτό πλέον?

88%

των εργοδοτών λένε ότι έτσι χάνουν κατάλληλους υποψηφίους (27 εκατ. «κρυμμένοι» εργαζόμενοι μόνο στις ΗΠΑ)

4/10

υποψήφιοι κρύβουν κείμενο στο CV για να ξεγελάσουν τα φίλτρα AI

Case studies χωρίς επίβλεψη

Άλλος με δωρεάν AI, άλλος με premium, και χωρίς αντικειμενική βαθμολόγηση.

28%

των υποψηφίων έχουν φτιάξει με AI ψεύτικα δείγματα δουλειάς

Πηγές: Harvard Business School & Accenture, Hidden Workers (2021) · Greenhouse (Fortune, 2026 · Workforce & Hiring Report, 2025 · AI in Hiring Report, 2025)

ΤΙ ΚΑΝΕΙ Η ΑΓΟΡΑ ΣΤΙΣ ΗΠΑ

Μέθοδοι που δουλεύουν

1 Αξιολογήσεις δεξιοτήτων (skills-based assessments)

Τεστ δεξιοτήτων, γνωστικής ικανότητας και προσωπικότητας αντί για φίλτρα CV και πτυχίου

5×

πιο προβλεπτική για την απόδοση η πρόσληψη με βάση τις δεξιότητες, σε σύγκριση με το πτυχίο

Πηγές: McKinsey (2022) · Microsoft & LinkedIn, Work Trend Index (2024)

ΤΙ ΚΑΝΕΙ Η ΑΓΟΡΑ ΣΤΙΣ ΗΠΑ

Μέθοδοι που δουλεύουν

1 Αξιολογήσεις δεξιοτήτων (skills-based assessments)

Τεστ δεξιοτήτων, γνωστικής ικανότητας και προσωπικότητας αντί για φίλτρα CV και πτυχίου

5×

πιο προβλεπτική για την απόδοση η πρόσληψη με βάση τις δεξιότητες, σε σύγκριση με το πτυχίο

2 Δομημένες συνεντεύξεις με AI (AI-led or AI-facilitated structured interviews)

Ίδιες ερωτήσεις και ίδια κριτήρια για όλους, από τον πρώτο γύρο, σε κλίμακα

21%

των εργοδοτών στις ΗΠΑ κάνουν ήδη τις πρώτες συνεντεύξεις με AI

Πηγές: McKinsey (2022) · Microsoft & LinkedIn, Work Trend Index (2024)

ΤΙ ΚΑΝΕΙ Η ΑΓΟΡΑ ΣΤΙΣ ΗΠΑ

Μέθοδοι που δουλεύουν

1 Αξιολογήσεις δεξιοτήτων (skills-based assessments)

Τεστ δεξιοτήτων, γνωστικής ικανότητας και προσωπικότητας αντί για φίλτρα CV και πτυχίου

5×

πιο προβλεπτική για την απόδοση η πρόσληψη με βάση τις δεξιότητες, σε σύγκριση με το πτυχίο

2 Δομημένες συνεντεύξεις με AI (AI-led or AI-facilitated structured interviews)

Ίδιες ερωτήσεις και ίδια κριτήρια για όλους, από τον πρώτο γύρο, σε κλίμακα

21%

των εργοδοτών στις ΗΠΑ κάνουν ήδη τις πρώτες συνεντεύξεις με AI

3 Αξιολόγηση AI δεξιοτήτων, όχι οριζόντια απαγόρευση

Συμπερίληψη σεναρίων και προσομοιώσεων όπου ο υποψήφιος ζητείται να δουλέψει με AI σε πραγματική εργασία

66%

των ηγετών δεν θα προσλάμβαναν κάποιον χωρίς δεξιότητες AI

Πηγές: McKinsey (2022) · Microsoft & LinkedIn, Work Trend Index (2024)

ΤΙ ΚΑΝΕΙ Η ΑΓΟΡΑ ΣΤΙΣ ΗΠΑ

Μέθοδοι που δουλεύουν

1 Αξιολογήσεις δεξιοτήτων (skills-based assessments)

Τεστ δεξιοτήτων, γνωστικής ικανότητας και προσωπικότητας αντί για φίλτρα CV και πτυχίου

5×

πιο προβλεπτική για την απόδοση η πρόσληψη με βάση τις δεξιότητες, σε σύγκριση με το πτυχίο

2 Δομημένες συνεντεύξεις με AI (AI-led or AI-facilitated structured interviews)

Ίδιες ερωτήσεις και ίδια κριτήρια για όλους, από τον πρώτο γύρο, σε κλίμακα

21%

των εργοδοτών στις ΗΠΑ κάνουν ήδη τις πρώτες συνεντεύξεις με AI

3 Αξιολόγηση AI δεξιοτήτων, όχι οριζόντια απαγόρευση

Συμπερίληψη σεναρίων και προσομοιώσεων όπου ο υποψήφιος ζητείται να δουλέψει με AI σε πραγματική εργασία

66%

των ηγετών δεν θα προσλάμβαναν κάποιον χωρίς δεξιότητες AI

🔒 **Ακεραιότητα σε όλα:** έλεγχος ταυτότητας, βιντεοσκόπηση, ανίχνευση εξαπάτησης

Πηγές: McKinsey (2022) · Microsoft & LinkedIn, Work Trend Index (2024)

ΕΡΓΑΛΕΙΑ AI ΣΤΟ HR

Οι AI agents στην καθημερινότητα του HR

Agentic sourcing

Agents που βρίσκουν και προσεγγίζουν υποψηφίους

- Ψάχνουν σε LinkedIn, βάσεις υποψηφίων και web με μια περιγραφή σε φυσική γλώσσα
- Ξαναβρίσκουν «ξεχασμένους» υποψηφίους μέσα στο δικό σας ATS
- Στέλνουν εξατομικευμένη πρώτη επαφή και follow-ups

Agentic διοικητική υποστήριξη

Agents που αναλαμβάνουν τη ρουτίνα

- Κλείνουν συνεντεύξεις ανάμεσα σε υποψήφιο και ομάδα
- Κρατούν σημειώσεις και σύνοψη κάθε συνάντησης
- Ενημερώνουν τους υποψηφίους σε κάθε στάδιο, ώστε κανείς να μη μένει χωρίς απάντηση

AI assistant με τα δεδομένα HR

Ο AI assistant συνδέεται με ATS, HRIS και assessments (MCP)

- «Ποιοι 3 υποψήφιοι ταιριάζουν καλύτερα στη θέση και γιατί;»
- «Πού έχει κενά δεξιοτήτων η ομάδα πωλήσεων;»
- Reports για τη διοίκηση σε λεπτά, όχι σε μέρες

Ο agent εκτελεί, ο άνθρωπος αποφασίζει.

ΕΡΓΑΛΕΙΑ AI ΣΤΟ HR

Ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού

1

Αξιολόγηση

Δεξιότητες, AI fluency και προσωπικότητα του υπάρχοντος προσωπικού

2

Χαρτογράφηση

Δυνατά σημεία και κενά, ανά άνθρωπο και ανά ομάδα

3

Αντιστοίχιση

Τα κενά συνδέονται με εκπαιδεύσεις, ανάλογα με το πού θέλουμε να πάει η εταιρεία (π.χ. κουλτούρα), ο άνθρωπος, ο ρόλος ή η ομάδα

4

Επαναξιολόγηση

Ίδιο εργαλείο σε 6 μήνες: η πρόοδος γίνεται νούμερο

ΤΑ ΙΔΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΞΕΚΛΕΙΔΩΝΟΥΝ

Εσωτερική κινητικότητα, σχέδια διαδοχής και ισορροπημένες ομάδες

65%

των στελεχών περιμένουν να μετακινήσουν ή να επανεκπαιδεύσουν το 11–30% του προσωπικού τους σε 2 χρόνια

Πηγή: Mercer, Global Talent Trends (2026)

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ AI

Όλοι αγοράζουν άδειες, αλλά υπάρχει ανασφάλεια

Όλοι τη χρησιμοποιούν

Τα εργαλεία AI έφτασαν σε όλη την εταιρεία μέσα σε λιγότερο από δύο χρόνια

75%

των knowledge workers χρησιμοποιούν ήδη AI στη δουλειά

Έλλειψη εμπιστοσύνης

Άδειες μοιράστηκαν, η μέτρηση και η εκπαίδευση δεν ακολούθησαν

8%

των HR leaders πιστεύουν ότι οι managers ξέρουν να τη χρησιμοποιούν

Η κακή χρήση κοστίζει

Όποιος εμπιστεύεται ό,τι του δίνει η AI παίρνει χειρότερες αποφάσεις

−19%

στην ποιότητα των αποτελεσμάτων όταν γίνεται λανθασμένη χρήση AI

Το ρίσκο: αποφάσεις, δεδομένα και πελάτες εκτίθενται σε αποτελέσματα που κανείς δεν ελέγχει.

Πηγές: Microsoft & LinkedIn, Work Trend Index (2024) · Gartner (Οκτ. 2025) · Dell'Acqua et al., Harvard Business School & BCG (2023)

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ AI

Πως θα μειώσουμε αυτή την ανασφάλεια χρήσης

ΥΠΟΨΗΦΙΟΙ

Νέο αίμα με δεξιότητες AI

66%

των ηγετών δεν θα προσλάμβαναν κάποιον χωρίς δεξιότητες AI

71%

προτιμούν λιγότερη εμπειρία με δεξιότητες AI από περισσότερη χωρίς

Το AI Fluency γίνεται κριτήριο πρόσληψης, με πρώτες τις ΗΠΑ

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

Εκπαίδευση σε AI δεξιότητες

39%

όσων χρησιμοποιούν AI στη δουλειά έχουν εκπαιδευτεί από την εταιρεία τους

47%

των εργαζομένων ανησυχούν ότι οι δεξιότητές τους δεν θα μείνουν επίκαιρες

Πρώτα μέτρηση, μετά εκπαίδευση: η επόμενη διαφάνεια

Πηγές: Microsoft & LinkedIn, Work Trend Index (2024) · Mercer, Global Talent Trends (2026)

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ AI

Πρώτα μέτρηση, μετά εκπαίδευση

1 Μέτρηση του σημερινού επιπέδου → **2** Βασική εκπαίδευση για όλους → **3** Εκπαίδευση ανά ρόλο → **4** Επαναμέτρηση σε 6 μήνες

«Δεν ανταγωνίζεστε την AI, ανταγωνίζεστε ομάδες που χρησιμοποιούν AI»

~85% των αγγελιών
ζητούν AI fluency (ανάλυση αγγελιών στο Bay Area)

AI κουλτούρα, όχι αίσθημα «ενοχής»
π.χ. 20% της αξιολόγησης απόδοσης στο upskilling

Πυραμίδα εκπαίδευσης
βάση για όλους, εκπαίδευση ανά ρόλο από πάνω

Πού να ξεκινήσετε
«Ποιο είναι το πιο ρουτινιάρικο κομμάτι της μέρας σας;»

39%

όσων χρησιμοποιούν AI έχουν εκπαιδευτεί από την εταιρεία τους

Πηγές: Microsoft & LinkedIn, Work Trend Index (2024) · Marily Nika, BRYQ - The Talent Shift (Ep. 4)

LIVE DEMO

AI Fluency

Ο υποψήφιος λύνει ένα πραγματικό πρόβλημα με AI, και βλέπουμε πώς.

5 ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ

1. Στρατηγική χρήσης AI · τι αναθέτεις στην AI και τι κρατάς για σένα

2. Ποιότητα prompting · σωστά prompts, βελτίωση με επαναλήψεις

3. Κριτική αξιολόγηση · εντοπίζεις λάθη και επινοημένα στοιχεία

4. Ηθική και υπεύθυνη χρήση · ιδιωτικότητα, μεροληψία, όρια χρήσης

5. Ενσωμάτωση στη δουλειά · από την AI απάντηση σε επαγγελματικό παραδοτέο

2 ΜΟΡΦΕΣ

Προσομοίωση με LLM
Σε βάθος: δουλεύει με πραγματική AI σε πραγματική εργασία

Πολλαπλή επιλογή
Σενάρια στις ίδιες 5 διαστάσεις, μία απάντηση είναι πάντα η πιο σωστή

Bryq MCP: προσλήψεις

«Ποιοι 3 υποψήφιοι ταιριάζουν στη θέση Account Manager και γιατί;»

- Ο AI assistant συνδέεται με τα δεδομένα αξιολόγησης
- Η σύσταση εξηγείται με βάση τα αποτελέσματα
- Η απόφαση μένει στον άνθρωπο

ΛΕΙΤΟΥΡΓΕΙ ΜΕ

Claude **ChatGPT** **Copilot** **Gemini**

Η AI εξηγεί. Ο άνθρωπος αποφασίζει.

LIVE DEMO

Ένα **assessment**, χτισμένο από **modules**

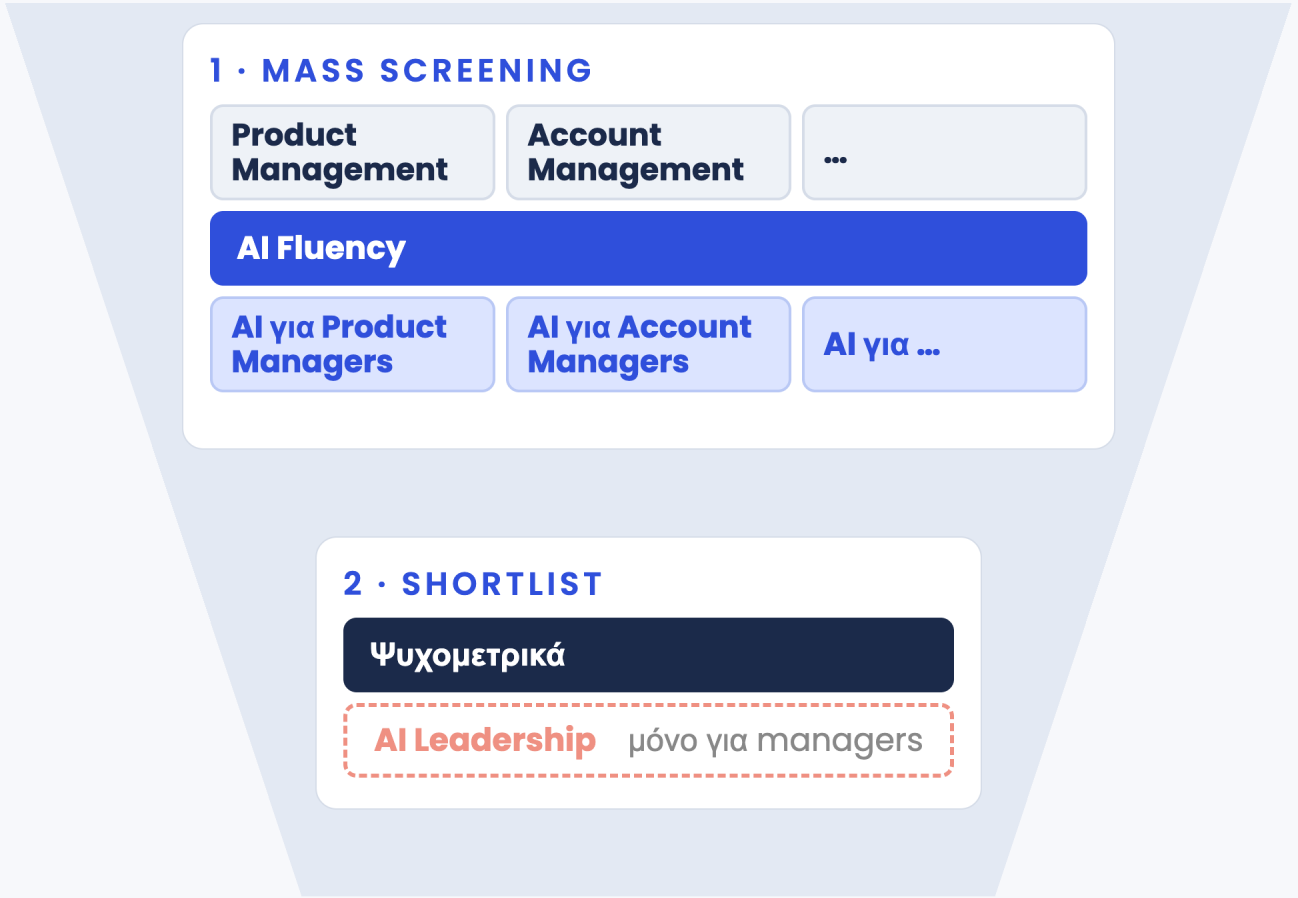
Σύντομα modules στον μεγάλο όγκο, πιο βαθιά στη shortlist. Κάθε module βαθμολογείται χωριστά.

ΣΤΑΔΙΟ 1 · MASS SCREENING

- **Δεξιότητες ρόλου**
  Hard και soft skills του ρόλου
- **AI Fluency**
  Πώς δουλεύει κάποιος με την AI
- **AI Fluency ανά ρόλο**
  π.χ. AI για Product Managers

ΣΤΑΔΙΟ 2 · SHORTLIST

- **Ψυχομετρικά**
  Γνωστική ικανότητα και προσωπικότητα
- **AI Leadership**
  Μόνο για managers



EU AI ACT

Σταδιακή συμμόρφωση

Φεβ 2025

Ισχύει

Γνώση AI για το προσωπικό. Απαγορεύεται η χρήση αναγνώρισης συναισθημάτων από AI.

Αύγ 2026

Ισχύει

Διαφάνεια: ο υποψήφιος πρέπει να γνωρίζει όταν υπάρχει χρήση AI.

Δεκ 2027

Έρχεται

Χρήση AI για προσλήψεις θεωρείται υψηλού κινδύνου, η ευθύνη βαραίνει και τον χρήστη

18%

μόνο των Ευρωπαίων εργοδοτών δηλώνουν πολύ προετοιμασμένοι

3%

του παγκόσμιου τζίρου ή €15 εκατ: πρόστιμο για τις σοβαρότερες παραβάσεις γύρω από το AI στο HR

Πηγές: Κανονισμός (ΕΕ) 2024/1689 · Κανονισμός (ΕΕ) 2026/1744 · Littler (2025)

EU AI ACT

Τι σημαίνει για το HR και από πού να ξεκινήσετε

Οι κανόνες

- Κάθε σύσταση της AI πρέπει να είναι αμερόληπτη και να εξηγείται
- Ανάγκη ουσιαστικής ανθρώπινης εποπτείας (από έναν ειδικό, όχι απλά έναν άνθρωπο)
- Η ευθύνη δεν περνά στον προμηθευτή
- Ποτέ δωρεάν εκδόσεις για δεδομένα υποψηφίων

«GDPR on steroids»

Γιάννης Κανελλόπουλος (Code4Thought), The Talent Shift, Ep. 3

Τρία βήματα από αύριο

1 Χαρτογράφηση

Ποια εργαλεία AI χρησιμοποιούμε, και όσα φέρνουν οι εργαζόμενοι

2 Ερωτήσεις στους προμηθευτές

Διαφάνεια, αμεροληψία, δυνατότητα ανθρώπινης παρέμβασης

3 Μια μικρή ομάδα

HR, νομικό, IT, ασφάλεια. Σήμερα μόνο 29% έχουν ορίσει υπεύθυνο.

ΚΛΕΙΣΙΜΟ

Τι κρατάμε από τη σημερινή συζήτηση

01 **Ο υποψήφιος και η AI**

Το χρησιμοποιούν ήδη για να βρουν δουλειά και να κάνουν αιτήσεις.

02 **Το CV πέθανε;**

Τα CV μοιάζουν (ή θα αρχίσουν να μοιάζουν) μεταξύ τους. Παραδοσιακά εργαλεία δεν βοηθούν

03 **Αξιολογήσεις δεξιοτήτων και AI video συνεντεύξεις**

Βοηθούν στο φιλτράρισμα του μαζικού όγκου αιτήσεων.

04 **Οι AI agents αναλαμβάνουν τη ρουτίνα**

Sourcing, διοικητική δουλειά και ερωτήσεις στα δεδομένα.

05 **Οι άδειες AI δεν αρκούν**

Χρειάζεται μέτρηση, εκπαίδευση και επαναμέτρηση.

06 **Το EU AI Act ισχύει ήδη**

Οι προσλήψεις είναι υψηλού κινδύνου, η ευθύνη και του χρήστη.

Είναι σημαντική εποχή για τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού: όσα αντιληφθούν τις αλλαγές και ανταποκριθούν γρήγορα και με αποτελεσματικότητα θα προσθέσουν μεγάλη υπεραξία στον οργανισμό τους.