نحتاج إلى حل هذه المشكلة بشكل جذري. يسرني التعرف على وجه جديد. من المفترض أن تُعزز ريجنسي التنوع في التعيينات بناءً على البيانات التي قدمناها. من المفترض أن يكون هذا التنوع مُحددًا بعدة معايير، تضمنت البيانات أيضًا معلومات عن الاهتمامات والهوايات والتعليم والمدارس ومكان الميلاد، والعديد من نقاط البيانات الأخرى المُختارة لمساعدتنا في بناء قوة عاملة متنوعة. ذكرتُ لإيزاك ليث أننا أجرينا تدقيقًا داخليًا للتوظيف للنظر في مدى جودة ريجنسي في الفرز المُسبق للمرشحين بناءً على المعايير التي جمعناها وقدمناها إلى موناركي العام الماضي. ما توصلنا إليه في بحثنا الداخلي هو أن التنوع، قد انخفض بشكل ملحوظ في عمليات التوظيف التي أُجريت خلال العام الماضي، لكن آخرين في فريق البحث يعتقدون أن هناك علاقة قوية. طُوِّرَ مقياس معايير التنوع العام الماضي لقياس التنوع في التوظيف. وتتكون المعايير من مجموعة من العوامل، بالإضافة إلى المعايير، بما في ذلك تقنية التعرف على الوجه التي تهدف إلى قياس الثقة في الاستجابة، تبحث الخوارزمية عن تطابق مع التنوع المطلوب في مجموعات السمات. تُظهر البيانات انخفاضًا كبيرًا في التنوع في عملية التوظيف لدينا بعد تطبيق Regency III. حققنا توافقًا بنسبة 56% مع معايير التنوع لدى الموظفين الجدد. انخفض المقياس إلى 24%.

Summarized by © lakhasly.com