الخليج

اقتصاد, آراء وتحليلات, زوايا, رؤى وأفكار

2 فبراير 2023 21:26 مساء

الذكاء الاصطناعي وسوق العمل



فيما كان رينان رودريغيز يحتفل بمرور عام ونصف العام على انضمامه إلى شركة «سموود» السويسرية، قررت الشركة تسريحه، بعد تزايد اعتمادها على تطبيقات الذكاء الاصطناعي. إذ كان يعمل كسائق لتوصيل الأطعمة، لكن لاحقاً بات الذكاء الاصطناعي يقوم بالمهام نفسها التي كان يقوم بها.

وقال رودريغيز إن شركته السابقة استعانت ب«روبوت» أصبح يقوم بعمليات التسليم ومناوبات العمل، له ولزملائه. وأضاف أن الشركة بدأت باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي منذ انضمامه إليها عام 2020، لكن في مرحلة معينة، أصبح الروبوت مسؤولاً بالكامل عن التخطيط ليوم عمله، من دون أدنى تدخل بشري.

وما كان يشير إليه رودريغز ب«روبوت» ليس سوى «خوارزميات» وهي عبارة عن سلسلة من العمليات الرياضية والحسابية اللازمة لحل مشكلة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالذكاء الاصطناعي. وقد أشارت المفوضية الأوروبية إلى «الخوارزميات» باعتبارها «أنظمة تُظهر أسلوباً ذكياً من خلال تحليل بيئتها واتخاذ الإجراءات بدرجة معينة من الاستقلالية، لتحقيق أهداف محددة».

ويرتبط استخدام الخوارزميات بشكل خاص، بما يُعرف ب«اقتصاد الوظائف المؤقتة»، خاصة في شركات مثل «أوبر»، و«ديليفرو»، حيث يعمل الموظفون بعقد عمل من دون الالتزام بساعات محددة، أو ما يُطلق عليه «عقود عمل صفرية».

لكن مؤخراً، ازداد نطاق الاعتماد على الذكاء الاصطناعي في مختلف قطاعات الاقتصاد، حيث استول على الوظائف المكتبية. إذ كشفت دراسة قامت بها شركة «برايس ووتر هاوس كوبرز» الاستشارية عام 2022 شملت ألف شركة، أن ما بين سدس وربع هذه الشركات قد استعانت بالذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف، أو الاحتفاظ بالموظفين، خلال ال 12 شهراً الماضية.

ووجدت الدراسة أن 40 في المئة من الشركات الأكثر تقدماً في هذا المجال، استخدمت الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموظفين واكتساب مهارات جديدة، أو لزيادة إنتاجية العمل.

وقد سلط تقرير نشرته منظمة «أوبن مايند» غير الربحية والتابعة لبنك «بي بي في أيه» الإسباني، الضوء على ذلك، إذ جاء فيه أنه يمكن للشركات استخدام بيانات تتعلق بالموظفين أو المتقدمين للعمل بطرق عدة. وقال التقرير إنه يدخل في هذا الإطار القرارات التي يتخذها موظفو الموارد البشرية بشأن التوظيف، وتقييم أداء الموظفين، ومن ستتم ترقيته، أو الاستغناء عنه، واختيار وتحديد الموظفين الذين سوف يتولون مناصب قيادية فيما يتم استخدام تحليلات الأشخاص، أو تحليلات القوى العاملة لإدارة العمل.

فعلى سبيل المثال، لدى شركة «هاير فيو» الأمريكية التي تستخدم الذكاء الاصطناعي لاختيار المرشحين للوظيفة، أو «تقييم أداء الموظفين، أكثر من 800 عميل بما في ذلك شركات كبيرة مثل «أمازون»، و«يونيليفر».

وتقول الشركة إن إجراء مقابلات بالفيديو من شأنه أن يعمل على تسريع عملية التوظيف، بل وتوفير أكبر قدر من المرونة للمتقدمين، وجعل عملية التوظيف أكثر عدالة بدلاً من إجراء المقابلات في أماكن العمل. فيما ذهبت الشركة إلى القول إن هذه التقنية يمكن أن تقضي على أي شكل من أشكال التحيز سواء بدافع العرق أو الجنس.

(دويتشه فيليه)

"حقوق النشر محفوظة "لصحيفة الخليج .2024 ©