

دراسة: اختيار الذكاء الاصطناعي للموظفين خطأ



إعداد: مصطفى الزعبي

حذر خبراء في جامعة ليدن الهولندية من خطورة السماح لأدوات التوظيف المدعومة بالذكاء الاصطناعي بتحديد واختيار الموظفين في الشركات.

وأحدث الذكاء الاصطناعي ثورة في العديد من الصناعات، ومجال مقابلات العمل ليس استثناءً، حيث يقوم بتبسيط عملية التوظيف والمساعدة في تحديد أفضل المرشحين بكفاءة، فإنه يثير أيضاً مخاوف بشأن الخصوصية والآثار القانونية، حيث يلجأ أصحاب العمل بشكل متزايد إلى الذكاء الاصطناعي لتحليل استجابات المتقدمين للوظائف، وتعبيرات الوجه، وحتى نبرة الصوت أثناء المقابلات الافتراضية.

ومن الناحية القانونية، يثير استخدام الذكاء الاصطناعي في مقابلات العمل تساؤلات حول التمييز والتحيز وخصوصية البيانات، ولا تزال القوانين واللوائح المحيطة بالذكاء الاصطناعي بالتوظيف في مراحل التطور، ومن الأهمية بمكان أن يكون كل من أصحاب العمل والباحثين عن عمل على دراية بحقوقهم ومسؤولياتهم.

وتلعب المخاوف المتعلقة بالخصوصية دوراً أيضاً عند استخدام الذكاء الاصطناعي لتقييم المرشحين، وقد تتضمن البيانات التي تم جمعها خلال المقابلات التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي معلومات حساسة من المحتمل أن تتم

إساءة استخدامها أو اختراقها، وفقاً للباحثين.

ومع استمرار تقدم التكنولوجيا، الضروري للمؤسسات تحقيق التوازن بين الاستفادة من الذكاء الاصطناعي لأغراض التوظيف واحترام حقوق الخصوصية للأفراد، ويجب أن تكون الشفافية والموافقة وأمن البيانات على رأس الأولويات عند تطبيق الذكاء الاصطناعي في مقابلات العمل.

وفي حين أن الذكاء الاصطناعي يقدم فوائد عديدة بعملية التوظيف، فمن الضروري النظر بالآثار القانونية والمتعلقة بالخصوصية، نظراً لأن الذكاء الاصطناعي أصبح أكثر انتشاراً في مقابلات العمل، فمن الأهمية بمكان لكل من أصحاب العمل والباحثين عن عمل أن يظلوا على اطلاع ويدافعوا عن ممارسات الذكاء الاصطناعي الأخلاقية والمسؤولة.

"حقوق النشر محفوظة" لصحيفة الخليج. © 2024.