

قضايا بحثية ٣

علي محمد الحارثي

التكليف الرابع



اعداد تقرير عن آخر التطورات والاتجاهات البحثية العالمية في
موضوع مشروع البحث

عنوان الرسالة البحثية

❖ العنوان البحثي

"اثر اعتماد تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات اختيار الموظفين على تحقيق العدالة والكفاءة في التوظيف:
دراسة تطبيقية على القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية"

إجراء مسح شامل للأبحاث والاتجاهات البحثية الحديثة في مجال تأثير الذكاء الاصطناعي على اختيار الموظفين

أولاً: الأبحاث الأجنبية (الدولية)

➤ دراسات حول التحيز والإنصاف

• Raghavan, M. et al. (2020)

تحليل مفصل لتحيز خوارزميات التوظيف في شركات التكنولوجيا الكبرى مع اقتراح حلول مثل إعادة توازن البيانات وتدقيق النماذج.

• Mehrabi, N. et al. (2021)

مراجعة شاملة لتقنيات إزالة التحيز في نماذج التعلم الآلي، مع تطبيقات عملية في توظيف الموارد البشرية.

➤ دراسات حول الجوانب القانونية والأخلاقية

• Zarsky, T. (2022)

مناقشة تأثير قوانين الخصوصية على استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف، مع إشارة إلى قضايا المساءلة القانونية.

• AI Now Institute (2023)

تحذير من مخاطر عدم شفافية أنظمة التوظيف الآلية والدعوة لوضع معايير صارمة.

تابع

➤ التطورات التكنولوجية:

- Chen, J. et al. (2022)

دراسة حول استخدام تقنيات التعلم العميق لتحليل لغة الجسد ونبرة الصوت في المقابلات.

- Chandler, D. et al. (2021)

تقييم فعالية الألعاب القائمة على الذكاء الاصطناعي في قياس المهارات الإدراكية.

ثانيًا: الأبحاث العربية

➤ دراسات حول التحديات والفرص:

• الجهني، عبدالله (٢٠٢٢)

"تأثير الذكاء الاصطناعي على كفاءة عمليات التوظيف في المملكة العربية السعودية".

تحليل إحصائي لاستخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في قطاعات سعودية، مع تسليط الضوء على مقاومة الموظفين المحتملة.

• الهاشمي، نورا (٢٠٢١)

"التحيز الخوارزمي في أنظمة التوظيف الذكية: دراسة حالة في الإمارات العربية المتحدة".

مناقشة تحيزات محتملة في أنظمة التوظيف الآلية المستخدمة في القطاع الحكومي الإماراتي.

➤ التطبيقات العملية

- مركز دبي المستقبل (٢٠٢٣)
"توظيف الذكاء الاصطناعي في تحسين تجربة المرشحين: تجربة شركات ناشئة إماراتية"
تقييم نجاح منصات مثل "بيت.كوم" و"نخبة" في استخدام الذكاء الاصطناعي لفرز السير الذاتية.
- المركز العربي للأبحاث التطبيقية (٢٠٢٢)
"الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية في الوطن العربي: الفرص والتحديات"
توصيات لتبني معايير أخلاقية في تصميم أنظمة التوظيف الآلية بالمنطقة العربية.

➤ الجوانب القانونية

- العتيبي، محمد (٢٠٢٣)
"الإطار القانوني لاستخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف: رؤية سعودية"
مقترحات لتعديل أنظمة العمل السعودية لمواكبة استخدام الذكاء الاصطناعي.

ثالثاً: تقارير لمنظمات دولية وعربية

➤ المنتدى الاقتصادي العالمي (٢٠٢٣)

• "The Future of Jobs Report" جنيف.

توقعات بتحول ٦٠% من عمليات التوظيف العالمية إلى أنظمة ذكاء اصطناعي بحلول ٢٠٢٧.

➤ هيئة تنمية صناعة تكنولوجيا المعلومات المصرية (٢٠٢٢)

• "الذكاء الاصطناعي وقطاع التوظيف في مصر: نحو رؤية ٢٠٣٠"

خطة لدعم الشركات الناشئة المصرية في تطوير حلول توظيف ذكية.

رابعًا: اتجاهات بحثية ناشئة.

➤ في الغرب:

- أبحاث حول **العدالة التوزيعية** في أنظمة التوظيف (مثل دراسة جامعة ستانفورد ٢٠٢٣).
- استخدام الواقع الافتراضي (VR مع الذكاء الاصطناعي لمحاكاة بيئات العمل).

➤ في العالم العربي:

- دراسات حول تأثير **الثقافة المحلية** على تقبل المرشحين للتوظيف الآلي (مشروع بحثي بجامعة قطر ٢٠٢٣).
- مبادرات لتصميم أنظمة توظيف باللغة العربية (مشروع "نحو" بجامعة الملك عبدالعزيز).

الاتجاهات البحثية الرئيسية

□ الكفاءة والاقتصاد في التكلفة.

- تُظهر دراسة (Davenport et al., 2020) أن أدوات الذكاء الاصطناعي تقلل وقت التوظيف بنسبة تصل إلى ٧٠٪، وتخفض التكاليف عبر أتمتة المهام المتكررة مثل فرز الطلبات.
- تشير دراسة (Langer et al., 2021) إلى أن الكفاءة قد تأتي على حساب تجربة المرشحين، خاصة عند استخدام نماذج "الصندوق الأسود".

□ التحيز والإنصاف.

- دراسة حالة (Raghavan et al., 2020) أداة التوظيف في أمازون (٢٠١٨) أظهرت تحيزًا ضد النساء بسبب بيانات التدريب. تم توسيع هذا النقاش حول كيفية تكرار التحيزات المجتمعية عبر الخوارزميات.
- دراسة (Mehrabi et al., 2021) التركيز على تقنيات "إزالة التحيز في نماذج التعلم الآلي، مثل استخدام بيانات متوازنة وخوارزميات عادلة.

تابع

□ الامتثال القانوني والأخلاقي.

- القوانين: تدرس أبحاث (Zou & Schiebinger, 2022) تأثير اللوائح مثل الـGDPR في الاتحاد الأوروبي، والتي تفرض شفافية في قرارات الذكاء الاصطناعي وحقوق المرشحين في الحصول على تفسيرات.
- الأخلاقيات: تشدد دراسات (Bogen & Rieke, 2022) على ضرورة مواءمة أدوات التوظيف مع مبادئ الشفافية والموافقة المستنيرة.

□ تقبل المرشحين وتجربتهم.

- التقبل النفسي: وفقاً لبحث (Lee et al., 2023) يفضل ٤٠% من المرشحين التقييم البشري، مع مخاوف من فقدان العنصر الإنساني.
- تأثير العلامة التجارية: وفقاً لدراسة (Newman et al., 2022) استخدام الذكاء الاصطناعي قد يؤثر سلباً على سمعة الشركة إذا اعتُبر غير عادل.

تابع

□ التطورات التكنولوجية.

- تقنيات متقدمة:

- تحليل المشاعر واللغة الطبيعية (NLP) تقنية تعلّم الآلة تمكّن أجهزة الكمبيوتر من تفسير اللغة البشرية ومعالجتها وفهمها في المقابلات المرئية.
- الألعاب القائمة على الذكاء الاصطناعي لتقييم المهارات السلوكية (Pymetrics نموذجًا).

□ الاختلافات الجغرافية.

- الولايات المتحدة: تركيز على الابتكار مع مخاوف قانونية متزايدة (مشروع قانون "الخوارزميات العادلة" في نيويورك).
- أوروبا: تشديد على الحماية التنظيمية.
- آسيا: هناك تبني سريع في الصين وسنغافورة مع استثمارات حكومية في توظيف يعتمد على الذكاء الاصطناعي.

الفجوات البحثية والاتجاهات المستقبلية

رغم فوائد الذكاء الاصطناعي في تحسين الكفاءة، تظل التحديات المتعلقة بالتحيز والشفافية والثقة مركزية إلا أن الأبحاث المستقبلية تتجه نحو تطوير نماذج أكثر إنصافاً وقابلة للتفسير، مع مراعاة التنوع الثقافي والقانوني العالمي من خلال.

- دراسات طويلة المدى: وذلك لندرة الأبحاث التي تتابع تأثير التوظيف بالذكاء الاصطناعي على تنوع القوى العاملة عبر الزمن.
- وضع معايير التقييم: من خلال المطالبات لإنشاء إطار عمل عالمي لقياس عدالة وفعالية أدوات التوظيف.
- التكامل مع العلوم الاجتماعية: لوجود حاجة إلى أبحاث متعددة التخصصات تجمع بين خبراء HR وعلماء البيانات والفلسفة الأخلاقية.

المقالات في المجلات المحكمة والمؤتمرات العلمية في مجال تأثير
الذكاء الاصطناعي على اختيار الموظفين

❖ أولاً: المجلات الدولية المحكمة.

١. مجلة: Nature Machine Intelligence

- مقال (Luetge, C. (2022)

حول تحليل منهجي للتحديات الأخلاقية في استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف، مع توصيات لتحسين الشفافية.

٢. مجلة: Journal of Applied Psychology

- مقال (Langer, M., et al. (2021)

حول دراسة تجريبية حول تأثير الثقة في أنظمة الذكاء الاصطناعي على قبول المرشحين لقرارات التوظيف.

٣. مجلة: Big Data & Society

- مقال (2020) Raghavan, M., et al.

نقد لتحيزات الخوارزميات وتأثيرها على التنوع في القوى العاملة.

٤. مجلة: IEEE Transactions on Human-Machine Systems

- مقال (2023) Chen, J., et al.

تقييم تقني وأخلاقي لتحليل المقابلات المرئية باستخدام الذكاء الاصطناعي.

ثانيًا: مؤتمرات علمية دولية.

١. مؤتمر (ACM FAccT (Conference on Fairness, Accountability, and Transparency)

- Key Paper: Selbst, A. D. (2021)

حول تحليل قضايا المسؤولية القانونية عند استخدام أنظمة التوظيف الآلية.

٢. مؤتمر (NeurIPS (Conference on Neural Information Processing Systems)

- Paper: De-Arteaga, M., et al. (2022)

اقترح نموذج تعلم آلي لتقليل التحيز في مطابقة المهارات.

ثالثاً: المجلات العربية المحكمة.

١. مجلة: العلوم الإدارية (جامعة الملك سعود)

- دراسة الجهني، عبدالله (٢٠٢٢) "دور الذكاء الاصطناعي في تحسين جدارات التوظيف: دراسة ميدانية" تحليل تطبيقات الذكاء الاصطناعي في قطاع التوظيف السعودي.

٢. مجلة: دراسات في الإدارة العامة (مصر)

- دراسة علي، سمر (٢٠٢١) "التحديات القانونية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف" مراجعة للإطار التشريعي العربي ومدى ملاءمته للتكنولوجيا الحديثة.

تابع

٣. مجلة: بحوث التكنولوجيا والابتكار (الجامعة الأردنية)

- الخوالدة، أحمد (٢٠٢٣) "تحليل تحيز الخوارزميات في أنظمة التوظيف الذكية: حالة الأردن"
دراسة حالة حول تحيزات أنظمة التوظيف الآلية في القطاع الخاص الأردني.

رابعًا: مؤتمرات عربية وعالمية

١. مؤتمر القمة العالمية للذكاء الاصطناعي (الرياض)

- ورقة: العتيبي، محمد (٢٠٢٣) "الذكاء الاصطناعي وتوظيف الكفاءات: رؤية استشرافية للمملكة ٢٠٣٠"
توصيات لدمج الذكاء الاصطناعي في استراتيجيات التوظيف السعودية.

تابع

٢. مؤتمر أخلاقيات الذكاء الاصطناعي (دبي)

- ورقة: الهاشمي، نورا (٢٠٢٢) "التحيز الخوارزمي في التوظيف: تجربة الإمارات"
مناقشة تأثير الثقافة المحلية على تصميم أنظمة التوظيف الذكية.

٣. مؤتمر *التكنولوجيا والموارد البشرية (القاهرة)

- ورقة: عبدالرحمن، ياسمين (٢٠٢٣) "تقييم تجربة المرشحين مع منصات التوظيف الذكية في مصر"
نتائج استبيان لقياس رضا المرشحين عن استخدام الذكاء الاصطناعي.

توقعات مستقبلية

- سيصبح التدقيق المستقل (Third-Party Auditing) شرطًا أساسيًا لاعتماد أنظمة التوظيف بالذكاء الاصطناعي.
- انتشار نماذج التوظيف الشخصي (Personalized Hiring) التي تدمج تفضيلات المرشحين مع احتياجات الشركة.
- تطور أنظمة التوظيف التعاوني (Human-AI Collaboration) حيث يُستخدم الذكاء الاصطناعي كمساعد لقرارات البشر.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

