الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية: الاستعانة بـ "الذكاء الاصطناعي" في تقييم المواهب

لأن الهيئة الاتحادية للموارد البشرية تؤمن بأهمية الذكاء الاصطناعي، ودوره الكبير في مختلف المجالات، تجدها دائمة السعي لاستثماره في تطوير أنظمة وحلول الموارد البشرية على مستوى الحكومة الاتحادية، وخدمة منظومة الموارد البشرية ككل.

وفي إطار جهودها المستمرة لتوظيف وتأطير استخدام الذكاء الاصطناعي في تنمية وتطوير رأس المال البشري أطلقت الهيئة دليلاً جديداً لاستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي الحديثة في تقييم المواهب، سواء من الموظفين العاملين بالقطاع الحكومي الاتحادي، أو الراغبين في التقدم لوظائف في هذا القطاع.

(بمناخ إطار عمل يمكن أن تستخدمه الوزارات [الإرشادات الخاصة باستخدام وتقييم الذكاء الاصطناعي في تقييم المواهب](#) وبعد دليل) والجهات الاتحادية في تقييم الأنظمة والتقنيات التي تدمج وتستخدم الذكاء الاصطناعي لتقييم الأفراد، من أجل اتخاذ القرارات المتعلقة بالتوظيف.

ومن شأن الاستعانة بتقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات تقييم المواهب الوظيفية، من أجل اتخاذ القرارات المتعلقة بالتوظيف، في الوزارات والجهات الاتحادية، أن يقضي على إمكانية أن تشوب عملية التقييم أي نوع أو شبهات بالتحيز لشخص على حساب آخر.

وغالباً ما يكون هناك نوعان من تقييم المواهب الوظيفية باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، هما: (تقييمات ما قبل التوظيف، وتقييمات ما بعد التوظيف).

وحددت الهيئة، في الدليل ستة أسئلة رئيسة يمكن طرحها، لتجنباً أخطار محتملة لعملية التقييم بتقنيات الذكاء الاصطناعي. كما أشار الدليل إلى وجود العديد من أساليب وأشكال التقييم المختلفة، بعضها يتطلب قدرًا قليلاً من التكنولوجيا، مثل المقابلة الشخصية، والبعض الآخر متطوراً، مثل محاكاة الواقع الافتراضي.

يأتي ذلك في الوقت الذي تشهد عملية تقييم المواهب فترة من النمو والابتكار على غرار العديد من الصناعات الأخرى، وذلك من خلال تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي التي تسهم في تحسين درجات التقييمات التقليدية، والسعي المستمر لجعل التقييمات أكثر دقة، كما أنه بالإمكان تطوير تقييمات جديدة تعمل على الحصول على معلومات من المرشحين لم تكن متوافرة من قبل، مثل البيانات المرئية والصوتية.

سلوى عبد الله

مدير إدارة المشروعات والبرامج

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية