عنوان
تاثیر هوش‌مصنوعی مولد بر فرآیند جذب و استخدام

مریم اسلام پناه[1]،محبوبه رحیمی[2]،زهرا جلیلیان [3]

دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران
دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

MDOI-02-2026.0529
MNR-550-2-B78433

چکیده

فرآیند جذب و استخدام به عنوان یکی ازکلیدی ترین ارکان مدیریت منابع انسانی،با ظهور هوش مصنوعی مولد دستخوش تحولات بنیادینی شده است. هدف اصلی این پژوهش،بررسی تأثیرات هوش مصنوعی مولد بر بهره‌وری ودقت مراحل مختلف چرخه استخدام،از تدوین شرح شغلی تا غربالگری و مصاحبه با متقاضیان است. روش تحقیق در این مقاله از نوع توصیفی-تحلیلی بوده که با مرور ادبیات موضوعی و بررسی ابزارهای نوین مبتنی برمدل‌های زبانی بزرگ انجام شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که هوش مصنوعی مولد با شخصی سازی تعاملات، اتوماسیون تولید محتوای شغلی و تحلیل دقیق داده‌های نامتقارن، نه تنها سرعت فرآیند استخدام را تا حد زیادی افزایش می‌دهد،بلکه تجربه متقاضیان را نیز بهبود می‌بخشد. با این حال، چالش‌هایی نظیر سوگیری الگوریتمی، حفظ حریم خصوصی داده‌ها و کاهش تعاملات انسانی به عنوان موانع اصلی شناسایی شدند. در نهایت، این مقاله پیشنهاد می‌کند که سازمان‌ها برای بهره‌گیری بهینه،باید از مدل«انسان درحلقه» استفاده کنند تا ضمن بهره‌مندی از سرعت هوش مصنوعی، قضاوت اخلاقی وانسانی رادرتصمیم‌گیری‌های نهایی حفظ نمایند.

واژگان کلیدی: هوش‌مصنوعی مولد،مدیریت منابع انسانی،جذب واستخدام، اتوماسیون استخدام،تجربه متقاضی

The Impact of Generative Artificial Intelligence on the Recruitment and Selection Process

Maryam Eslampanah, Mahboobeh Rahimi, Zahra Jalilian

Associate Professor, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran

PhD Student in Educational Management, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran

PhD Student in Educational Management, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran

Abstract:

The recruitment and hiring process, as one of the most crucial pillars of human resource management, has undergone fundamental transformations with the advent of generative artificial intelligence. The main objective of this research is to examine the impacts of generative AI on the productivity and accuracy of various stages of the hiring cycle, from job description formulation to applicant screening and interviewing. The research methodology is descriptive-analytical, conducted through a review of the literature and an examination of novel tools based on large language models. The findings indicate that generative AI, by personalizing interactions, automating the creation of job content, and accurately analyzing asymmetric data, not only significantly increases the speed of the hiring process but also enhances the applicant experience. However, challenges such as algorithmic bias, data privacy, and the reduction of human interaction were identified as main obstacles. Finally, this paper suggests that organizations should adopt a "human-in-the-loop" model for optimal utilization, preserving ethical and human judgment in final decision-making while benefiting from AI's speed.

Keywords: Generative AI, Human Resource Management, Recruitment and Hiring, Recruitment Automation, Candidate Experience

مقدمه

پیشرفت‌های سریع فناوری‌های دیجیتال، به‌ویژه در حوزه هوش‌مصنوعی، موجب تحول عمیقی در شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها شده است. در میان شاخه‌های مختلف هوش مصنوعی، «هوش‌مصنوعی مولد» به‌عنوان یکی از نوآورانه‌ترین فناوری‌های سال‌های اخیر شناخته می‌شود که توانایی تولید محتوا، تحلیل داده‌ها وپشتیبانی از تصمیم‌گیری‌های پیچیده را دارد. این فناوری با استفاده از مدل‌های یادگیری عمیق می‌تواند الگوهای پنهان در داده‌های سازمانی را شناسایی کرده وراهکارهای جدیدی برای بهبود فرآیندهای مدیریتی ارائه دهد. در نتیجه، سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای به استفاده از این فناوری برای افزایش کارایی واثربخشی فعالیت‌های منابع انسانی روی آورده‌اند (Tambe وهمکاران، 2019).

در این میان، فرآیند جذب واستخدام به‌عنوان یکی از مهم‌ترین کارکردهای مدیریت منابع انسانی، بیش از سایر حوزه‌ها تحت تأثیر تحول دیجیتال قرار گرفته است. رقابت شدید سازمان‌ها برای جذب استعدادهای برتر، پیچیدگی ارزیابی متقاضیان وحجم بالای اطلاعات مربوط به داوطلبان، سازمان‌ها را به سمت بهره‌گیری از فناوری‌های نوین سوق داده است. استفاده از ابزارهای مبتنی بر هوش‌مصنوعی می‌تواند فرآیند غربالگری رزومه‌ها، تحلیل مهارت‌ها وپیش‌بینی تناسب شغلی افراد را تسهیل کند ودر نتیجه تصمیم‌گیری مدیران منابع انسانی را بهبود بخشد (Khandelwal, 2018&Upadhyay).

با ظهور هوش‌مصنوعی مولد، قابلیت‌های جدیدی به سیستم‌های جذب واستخدام افزوده شده است. این فناوری قادر است توصیف‌های شغلی را به‌صورت هوشمند تولید کند، با متقاضیان تعامل خودکار برقرار نماید وحتی سناریوهای مصاحبه را طراحی کند. چنین قابلیت‌هایی می‌تواند موجب کاهش زمان وهزینه‌های استخدام وافزایش دقت در شناسایی استعدادهای مناسب شود. همچنین، ابزارهای مبتنی بر هوش‌مصنوعی می‌توانند با تحلیل داده‌های گسترده از منابع مختلف، الگوهای موفقیت شغلی را شناسایی کرده وبه سازمان‌ها در انتخاب بهتر نیروهای انسانی کمک کنند (Prasad، 2024).

از سوی دیگر، پژوهشگران حوزه مدیریت منابع انسانی معتقدند که به‌کارگیری هوش‌مصنوعی در فرآیندهای استخدامی، علاوه بر افزایش کارایی، می‌تواند کیفیت تصمیم‌گیری را نیز بهبود بخشد. الگوریتم‌های یادگیری ماشین قادرند حجم عظیمی از اطلاعات مربوط به متقاضیان را در مدت‌زمان کوتاهی پردازش کنند وبا شناسایی الگوهای رفتاری ومهارتی، احتمال موفقیت افراد در موقعیت‌های شغلی مختلف را پیش‌بینی نمایند. این امر موجب می‌شود فرآیند جذب وانتخاب نیروی انسانی به‌صورت داده‌محور ومبتنی بر تحلیل‌های پیشرفته انجام شود (Kshetri، 2021).

علاوه بر این، هوش‌مصنوعی نقش مهمی در بهینه‌سازی تجربه متقاضیان شغلی ایفا می‌کند. استفاده از چت‌بات‌های هوشمند، سیستم‌های پاسخگویی خودکار وابزارهای تحلیل زبان طبیعی می‌تواند تعامل میان سازمان وداوطلبان را تسهیل کرده وتجربه‌ای سریع‌تر وکارآمدتر برای متقاضیان فراهم آورد. این موضوع نه‌تنها باعث افزایش رضایت متقاضیان می‌شود، بلکه

می‌تواند تصویر مثبت‌تری از برند کارفرمایی سازمان ایجاد کند (Kotو همکاران، 2021).

با وجود مزایای متعدد، استفاده از هوش‌مصنوعی در فرآیند جذب واستخدام با چالش‌هایی نیز همراه است. یکی از مهم‌ترین نگرانی‌ها، احتمال بروز سوگیری‌های الگوریتمی در سیستم‌های تصمیم‌گیری خودکار است. اگر داده‌های آموزشی الگوریتم‌ها دارای سوگیری باشند، ممکن است نتایج حاصل از تحلیل‌های هوش‌مصنوعی نیز ناعادلانه یا تبعیض‌آمیز باشد. از این رو، مسئله عدالت، شفافیت ومسئولیت‌پذیری در استفاده از سیستم‌های مبتنی بر هوش‌مصنوعی به یکی از موضوعات مهم در پژوهش‌های اخیر تبدیل شده است (Mahapatra&Mujtaba، 2024).

در کنار چالش‌های اخلاقی، پذیرش فناوری‌های مبتنی بر هوش‌مصنوعی توسط مدیران منابع انسانی ومتقاضیان نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. برخی مطالعات نشان می‌دهند که اعتماد کاربران به سیستم‌های هوشمند ودرک آنان از کارایی وعدالت این فناوری‌ها، نقش مهمی در میزان پذیرش واستفاده از آن‌ها در فرآیندهای استخدامی دارد. بنابراین، سازمان‌ها برای بهره‌برداری مؤثر از هوش‌مصنوعی باید علاوه بر توسعه زیرساخت‌های فناوری، به جنبه‌های اجتماعی وادراکی استفاده از این فناوری نیز توجه کنند (Asif، 2024).

تحقیقات مختلف نشان داده‌اند که ادغام هوش‌مصنوعی در مدیریت منابع انسانی می‌تواند به ایجاد رویکردهای نوین در تصمیم‌گیری‌های سازمانی منجر شود. رویکردهای داده‌محور ومبتنی بر تحلیل‌های پیشرفته به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد که فرآیندهای مدیریتی را با دقت بیشتری طراحی واجرا کنند. در این میان، ترکیب دانش انسانی با قابلیت‌های تحلیلی هوش‌مصنوعی می‌تواند به شکل‌گیری مدل‌های تصمیم‌گیری هوشمند در حوزه مدیریت منابع انسانی کمک کند (Etemadi&Abdollahi Alibeik، 2024).

همچنین، پژوهش‌ها نشان می‌دهد که استفاده از هوش‌مصنوعی در فرآیندهای جذب واستخدام می‌تواند به افزایش سرعت، دقت وکارایی این فرآیندها منجر شود. ابزارهای هوشمند قادرند فرآیند جستجوی استعداد، غربالگری رزومه‌ها وارزیابی اولیه متقاضیان را به‌صورت خودکار انجام دهند ودر نتیجه زمان موردنیاز برای استخدام نیروی انسانی را به‌طور قابل توجهی کاهش دهند. این امر به سازمان‌ها کمک می‌کند تا در محیط رقابتی امروز، سریع‌تر به نیازهای نیروی انسانی خود پاسخ دهند (Sasi، 2024؛ Pahlawati&Norman، 2024).

با توجه به تحولات گسترده ناشی از توسعه هوش‌مصنوعی مولد وتأثیر آن بر شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی، بررسی نقش وپیامدهای این فناوری در فرآیند جذب واستخدام از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. ازاین‌رو، هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر هوش‌مصنوعی مولد بر فرآیند جذب واستخدام وتبیین ابعاد وپیامدهای به‌کارگیری این فناوری در بهبود کارایی واثربخشی تصمیمات استخدامی در سازمان‌ها است.

مبانی نظری پژوهش

1. تعریف هوش‌مصنوعی وهوش‌مصنوعی مولد

هوش‌مصنوعی به مجموعه‌ای از فناوری‌ها والگوریتم‌های محاسباتی اطلاق می‌شود که قادرند وظایفی را انجام دهند که به طور سنتی نیازمند هوش انسانی بوده است؛ از جمله یادگیری از داده‌ها، استدلال، حل مسئله، درک زبان طبیعی وتصمیم‌گیری. در دهه‌های اخیر، توسعه یادگیری ماشین، یادگیری عمیق وپردازش زبان طبیعی موجب شده است که هوش‌مصنوعی از یک مفهوم نظری به ابزاری کاربردی در بسیاری از حوزه‌های سازمانی تبدیل شود. در مدیریت منابع انسانی نیز این فناوری به عنوان ابزاری برای تحلیل داده‌های منابع انسانی، پیش‌بینی رفتار کارکنان وبهبود تصمیم‌گیری مدیریتی مورد استفاده قرار گرفته است (Stone وهمکاران، 2015؛ Tambe وهمکاران، 2019).

با پیشرفت فناوری‌های داده‌محور، مفهوم هوش‌مصنوعی به‌تدریج از سیستم‌های مبتنی بر قواعد به سیستم‌های یادگیرنده وتطبیقی تحول یافته است. این تحول سبب شده است که سازمان‌ها بتوانند حجم عظیمی از داده‌های ساختیافته وغیرساختیافته را تحلیل کرده واز نتایج آن برای بهبود فرایندهای مدیریتی بهره ببرند. در حوزه مدیریت منابع انسانی، چنین قابلیت‌هایی به سازمان‌ها کمک می‌کند تا تصمیم‌های مبتنی بر داده اتخاذ کنند وفرآیندهایی مانند جذب، ارزیابی عملکرد وبرنامه‌ریزی نیروی انسانی را به صورت هوشمندانه مدیریت نمایند (Kshetri، 2021؛ Afzal وهمکاران، 2023).

در سال‌های اخیر، نسل جدیدی از فناوری‌های هوش‌مصنوعی با عنوان «هوش‌مصنوعی مولد» مطرح شده است که توانایی تولید محتوای جدید مانند متن، تصویر، کد یا داده‌های تحلیلی را دارد. این نوع از هوش‌مصنوعی با استفاده از مدل‌های یادگیری عمیق وشبکه‌های عصبی پیشرفته قادر است الگوهای پیچیده در داده‌ها را شناسایی کرده وبر اساس آن‌ها خروجی‌های جدید وخلاقانه تولید کند. این ویژگی باعث شده است که هوش‌مصنوعی مولد در حوزه‌هایی مانند تولید محتوا، خدمات مشتری، آموزش ومدیریت منابع انسانی کاربرد گسترده‌ای پیدا کند (Prasad، 2024؛ Norman وPahlawati، 2024).

هوش‌مصنوعی مولد علاوه بر تحلیل داده‌ها، قادر است تعاملات انسانی را نیز شبیه‌سازی کند ودر فرایندهای ارتباطی سازمان نقش فعالی ایفا نماید. به عنوان مثال، این فناوری می‌تواند آگهی‌های شغلی تولید کند، پاسخ‌های متقاضیان را تحلیل نماید وحتی در مراحل اولیه مصاحبه شغلی مشارکت داشته باشد. چنین قابلیت‌هایی موجب شده است که بسیاری از سازمان‌ها به سمت استفاده از هوش‌مصنوعی مولد برای افزایش کارایی ودقت در تصمیم‌گیری‌های منابع انسانی حرکت کنند (Alzyoud وهمکاران، 2024؛ Sasi، 2024).

با وجود مزایای قابل توجه، به‌کارگیری هوش‌مصنوعی مولد در سازمان‌ها نیازمند توجه به ملاحظات اخلاقی، شفافیت الگوریتمی ومسئولیت‌پذیری در تصمیم‌گیری است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که در صورت عدم نظارت مناسب، الگوریتم‌های هوش‌مصنوعی ممکن است سوگیری‌های موجود در داده‌های تاریخی را بازتولید کرده وبر عدالت سازمانی تأثیر بگذارند. بنابراین، استفاده مؤثر از این فناوری مستلزم ایجاد چارچوب‌های مدیریتی واخلاقی مناسب برای هدایت کاربرد آن در سازمان‌هاست (Mujtaba وMahapatra، 2024؛ Ore وSposato، 2022).

2. کاربردهای هوشمصنوعی در مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی به عنوان یکی از مهم‌ترین کارکردهای سازمانی، همواره در پی بهره‌گیری از فناوری‌های نوین برای بهبود کارایی واثربخشی فرآیندهای خود بوده است. با ظهور هوش مصنوعی، بسیاری از فعالیت‌های منابع انسانی از جمله برنامه‌ریزی نیروی انسانی، جذب واستخدام، آموزش وتوسعه، مدیریت عملکرد وتحلیل داده‌های کارکنان دستخوش تحول شده‌اند. این فناوری با فراهم کردن امکان تحلیل داده‌های گسترده، به مدیران کمک می‌کند تصمیم‌های دقیق‌تر ومبتنی بر شواهد اتخاذ کنند (Afzalوهمکاران، 2023؛ Kshetri، 2021).

یکی از مهم‌ترین کاربردهای هوشمصنوعی در منابع انسانی، تحلیل داده‌های کارکنان وپیش‌بینی روندهای نیروی انسانی است. سازمان‌ها می‌توانند با استفاده از الگوریتم‌های هوش مصنوعی، الگوهای رفتاری کارکنان، میزان رضایت شغلی، احتمال ترک خدمت ونیازهای آموزشی را شناسایی کنند. این امر به مدیران کمک می‌کند تا سیاست‌های منابع انسانی را به صورت پیشگیرانه طراحی کرده واز مشکلات احتمالی جلوگیری نمایند (Tambeوهمکاران، 2019؛ Yazdaniو Hakiminia، 2024).

هوشمصنوعی همچنین نقش مهمی در بهبود فرایندهای آموزشی وتوسعه کارکنان ایفا می‌کند. سیستم‌های هوشمند می‌توانند نیازهای آموزشی کارکنان را شناسایی کرده وبرنامه‌های آموزشی متناسب با سطح مهارت ومسیر شغلی هر فرد طراحی کنند. علاوه بر این، استفاده از تحلیل داده‌ها در مدیریت عملکرد امکان ارزیابی دقیق‌تر وعادلانه‌تر کارکنان را فراهم می‌آورد وبه سازمان‌ها کمک می‌کند استعدادهای برتر را شناسایی وتوسعه دهند (Akbari Emamiوهمکاران، 2023؛ Johanna Mosqueraو Mehta، 2024).

یکی دیگر از حوزه‌های مهم کاربرد هوشمصنوعی در منابع انسانی، مدیریت تجربه کارکنان وتعاملات سازمانی است. ابزارهای مبتنی بر هوشمصنوعی مانند چت‌بات‌ها ودستیارهای دیجیتال می‌توانند به پرسش‌های کارکنان پاسخ دهند، فرآیندهای اداری را تسهیل کنند وارتباط میان کارکنان وواحد منابع انسانی را بهبود بخشند. چنین ابزارهایی باعث افزایش رضایت کارکنان وکاهش بار کاری مدیران منابع انسانی می‌شوند (Stoneوهمکاران، 2015؛ Prasad، 2024).

هوشمصنوعی به تدریج در حال تبدیل شدن به یکی از ارکان کلیدی تحول دیجیتال در مدیریت منابع انسانی است. سازمان‌هایی که قادرند این فناوری را به صورت راهبردی ومسئولانه در فرآیندهای منابع انسانی به کار گیرند، می‌توانند مزیت رقابتی قابل توجهی در جذب، توسعه ونگهداشت سرمایه انسانی به دست آورند. با این حال، موفقیت در این مسیر مستلزم توجه همزمان به زیرساخت‌های فناورانه، مهارت‌های انسانی وملاحظات اخلاقی است (Upadhyayو Khandelwal، 2018؛ Asif، 2024).

3. تأثیر هوشمصنوعی مولد بر فرآیند جذب واستخدام

فرآیند جذب واستخدام یکی از حیاتی‌ترین فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی است که نقش تعیین‌کننده‌ای در کیفیت سرمایه انسانی وعملکرد سازمان دارد. در سال‌های اخیر، سازمان‌ها برای افزایش سرعت، دقت

وکارایی این فرآیند به استفاده از فناوری‌های هوشمصنوعی روی آورده‌اند. هوشمصنوعی مولد با توانایی تولید وتحلیل محتوای متنی وداده‌ای، امکان بازطراحی بسیاری از مراحل استخدام را فراهم کرده وبه سازمان‌ها کمک می‌کند تا به شیوه‌ای هوشمندانه‌تر به شناسایی وجذب استعدادها بپردازند (FraiJ و László، 2021؛ Norman و Pahlawati، 2024).

یکی از کاربردهای مهم هوشمصنوعی مولد در فرآیند جذب، تولید وبهینه‌سازی آگهی‌های شغلی است. این فناوری می‌تواند بر اساس تحلیل داده‌های بازار کار، مهارت‌های موردنیاز وویژگی‌های شغل، آگهی‌های شغلی دقیق وجذاب تولید کند. علاوه بر این، امکان شخصی‌سازی پیام‌های استخدامی برای گروه‌های مختلف متقاضیان وجود دارد که می‌تواند دامنه دسترسی سازمان به استعدادهای مناسب را افزایش دهد (Johanna Mosquera و Mehta، 2024؛ Prasad، 2024).

در مرحله غربالگری متقاضیان نیز هوشمصنوعی مولد نقش مهمی ایفا می‌کند. این فناوری قادر است رزومه‌ها وسوابق حرفه‌ای متقاضیان را در مدت زمان کوتاهی تحلیل کرده ومیزان انطباق آن‌ها با الزامات شغلی را ارزیابی کند. چنین قابلیتی موجب کاهش زمان وهزینه‌های استخدام شده وبه مدیران منابع انسانی کمک می‌کند تا تمرکز خود را بر ارزیابی عمیق‌تر گزینه‌های برتر معطوف کنند (Correa و Frate، 2021؛ Alzyoud وهمکاران، 2024).

از منظر تجربه متقاضیان نیز استفاده از هوشمصنوعی در فرآیند استخدام می‌تواند تأثیر قابل توجهی داشته باشد. ابزارهایی مانند چت‌بات‌های استخدامی، پاسخگویی سریع به سؤالات متقاضیان، ارائه بازخورد درباره وضعیت درخواست وهدایت آن‌ها در فرآیند ثبت‌نام می‌تواند تجربه‌ای حرفه‌ای‌تر ورضایت‌بخش‌تر برای متقاضیان ایجاد کند. با این حال، میزان پذیرش این فناوری تا حد زیادی به ادراک متقاضیان از انصاف، شفافیت وقابلیت اعتماد سیستم‌های هوشمصنوعی بستگی دارد (Horodyski، 2023؛ Asif، 2024).

با وجود مزایای متعدد، استفاده از هوشمصنوعی مولد در جذب واستخدام با چالش‌هایی نیز همراه است که از جمله آن‌ها می‌توان به مسئله سوگیری الگوریتمی، عدم شفافیت تصمیم‌های الگوریتمی ونگرانی‌های اخلاقی اشاره کرد. این چالش‌ها نشان می‌دهد که استفاده از هوشمصنوعی در استخدام باید همراه با نظارت انسانی، چارچوب‌های اخلاقی وسیاست‌های شفاف سازمانی باشد تا از بروز تبعیض وتصمیم‌های ناعادلانه جلوگیری شود. بنابراین، بررسی جامع تأثیرات مثبت ومنفی هوشمصنوعی مولد بر فرآیند جذب واستخدام می‌تواند به سازمان‌ها در بهره‌گیری مسئولانه ومؤثر از این فناوری کمک کند (Mujtaba و Mahapatra، 2024؛ Ore و Sposato، 2022).

کاربردهای هوشمصنوعی مولد در فرآیند جذب واستخدام

هوشمصنوعی مولد، با قابلیت‌های منحصر به فرد خود در تولید محتوای جدید وخلاقانه، چشم‌انداز فرآیند جذب واستخدام را دگرگون کرده است. یکی از کاربردهای کلیدی آن، تولید آگهی‌های شغلی هوشمند وجذاب است. این سیستم‌ها قادرند با تحلیل شرح وظایف ونیازمندی‌های یک موقعیت

شغلی، آگهی‌هایی را نگارش کنند که نه تنها اطلاعات مورد نیاز را به طور کامل پوشش می‌دهند، بلکه با لحن وزبانی مناسب، طیف وسیع‌تری از متقاضیان واجد شرایط را جذب نمایند **(Afzalو همکاران، 2023)**. این توانایی در ایجاد متون سفارشی، امکان بهینه‌سازی پیام‌های استخدامی برای پلتفرم‌های مختلف ومخاطبان هدف را فراهم می‌آورد.

در مرحله غربالگری وتحلیل رزومه‌ها، هوش‌مصنوعی مولد نقش بسزایی ایفا می‌کند. مدل‌های زبانی بزرگ می‌توانند با سرعت ودقت بالا، حجم عظیمی از رزومه‌ها را پردازش کرده واطلاعات کلیدی مانند سوابق تحصیلی، تجربیات شغلی، مهارت‌ها ودستاوردها را استخراج نمایند. این امر به ویژه در مواقعی که با تعداد زیادی متقاضی مواجه هستیم، موجب صرفه‌جویی قابل توجهی در زمان ومنابع انسانی می‌شود **(Prasad، 2024)**. این فناوری قادر است رزومه‌ها را نه تنها بر اساس کلمات کلیدی، بلکه بر اساس مفاهیم وارتباطات معنایی مورد ارزیابی قرار دهد.

یکی دیگر از کاربردهای مهم هوش‌مصنوعی مولد، طراحی وانجام مصاحبه‌های اولیه خودکار است. چت‌بات‌ها ودستیارهای مجازی مبتنی بر این فناوری می‌توانند با طرح سوالات از پیش تعیین شده یا پویا، ارزیابی اولیه‌ای از دانش، مهارت‌ها وتناسب فرهنگی متقاضیان به عمل آورند. این مصاحبه‌های خودکار، امکان دریافت بازخورد سریع واولیه را فراهم کرده وفرآیند غربالگری را تسریع می‌بخشند، در حالی که تجربه تعاملی را برای متقاضی بهبود می‌بخشند **(Kotو همکاران، 2021)**.

تحلیل دقیق مهارت‌ها وتطبیق شغل–متقاضی، حوزه دیگری است که هوش‌مصنوعی مولد در آن درخشان عمل می‌کند. این سیستم‌ها می‌توانند با مقایسه دقیق مهارت‌های ذکر شده در رزومه متقاضیان با نیازمندی‌های شغل، درجه تطابق را ارزیابی کنند. این تحلیل عمیق‌تر از تطبیق ساده کلیدواژه‌ای، به مدیران استخدام کمک می‌کند تا کاندیداهایی را شناسایی کنند که بیشترین پتانسیل را برای موفقیت در نقش مورد نظر دارند **(Mehta&Mosquera، 2024)**. این رویکرد مبتنی بر داده، تصمیم‌گیری را شفافتر می‌سازد.

استفاده از چت‌بات‌های استخدامی، به عنوان رابط اولیه با متقاضیان، به طور فزاینده‌ای محبوب شده است. این چت‌بات‌ها می‌توانند به سوالات متداول پاسخ دهند، اطلاعات اولیه در مورد شرکت وموقعیت شغلی ارائه دهند وحتی فرآیند ثبت‌نام را تسهیل کنند. این امر نه تنها بار کاری تیم استخدام را کاهش می‌دهد، بلکه تجربه مثبت وپاسخگویی فوری را برای متقاضیان ایجاد می‌کند **(Pahlawati&Norman، 2024)**. ارتباط مستمر ودر دسترس، از مزایای این ابزار است.

نقش مدل‌های زبانی مولد در تولید شرح شغل نیز قابل توجه است. این مدل‌ها با درک عمیق از نیازهای سازمانی وماهیت شغل، قادر به خلق شرح شغل‌هایی هستند که دقیق، جامع ودر عین حال جذاب باشند. این امر تضمین می‌کند که توضیحات مشاغل به طور موثر انتظارات را مشخص کرده ومتقاضیان مناسب را جذب کند **(Frate&Correa، 2021)**. این قابلیت، خلاقیت در تعریف نقش‌های جدید را نیز تسهیل می‌کند.

هوش‌مصنوعی مولد در بهبود ارتباط با متقاضیان در طول فرآیند استخدام نقش حیاتی دارد. از ارسال ایمیل‌های پیگیری شخصی‌سازی شده گرفته تا

ارائه بازخوردهای سازنده، این فناوری می‌تواند تجربه مثبت متقاضی را تضمین کند. این تعاملات هدفمند وبه موقع، حس ارزشمندی را در متقاضیان ایجاد کرده وبه تقویت برند کارفرمایی کمک می‌کند **(Asif، 2024)**. این رویکرد، رضایت کلی از فرآیند را افزایش می‌دهد

پیشینه پژوهش

جدول1 پیشینه پژوهش

ردیف	پژوهشگر	سال	عنوان پژوهش	روش پژوهش	مهم‌ترین‌یافته‌ها
1	عبداللهی علی‌بیکو اعتمادی	2024	بررسی دیدگاه‌های معرفت‌شناختی ادغام هوش‌مصنوعی در تصمیم‌گیری داده‌محور کارآفرینانه	تحلیل مفهومی	نتایج نشان داد ادغام هوش‌مصنوعی در تصمیم‌گیری‌های داده‌محور نیازمند ترکیب رویکردهای معرفت‌شناختی مختلف است ومی‌تواند کیفیت تصمیم‌های مدیریتی را افزایش دهد.
2	افضل، شوهان، صدیقیوتسنیم	2023	کاربرد هوش‌مصنوعی در مدیریت منابع انسانی: یک مطالعه مروری	مرور ادبیات	یافته‌ها نشان داد هوش‌مصنوعی می‌تواند در حوزه‌هایی مانند جذب نیرو، آموزش، ارزیابی عملکرد ومدیریت استعداد موجب افزایش کارایی‌وبهبود تصمیم‌گیری در منابع‌انسانی شود.
3	اکبری امامی، جمی‌پوروفتحی	2023	طراحی چارچوب استفاده از هوش‌مصنوعی در مدیریت منابع انسانی: رویکردی اکتشافی	پژوهش اکتشافی	نتایج پژوهش نشان داد به‌کارگیری‌هوش‌مصنوعی می‌تواند فرآیندهای منابع انسانی از جمله جذب وگزینش، توسعه کارکنان ومدیریت عملکرد را بهبود دهد.
4	الزیود، عمر	202	آینده جذب	مطالعه	یافته‌ها نشان داد

	واربـاب	4	نیرو: نقش هوشمصنوعی در شکل‌دهی شیوه‌های استخدام	تحلیلی	استفاده از هوشمصنوعی موجب بهبود دقت در غربالگری متقاضیان، کاهش زمان استخدام وارتقای کیفیت تصمیم‌گیری در جذب نیرومی‌شود.
5	آصف	2024	ادغام هوشمصنوعی در استخدام: بررسی ادراک، پذیرش، به‌کارگیریوملاحظات اخلاقی	مرور پژوهش‌ها	نتایج نشان داد پذیرشهوشمصنوعی در استخدام به عواملی مانند اعتماد، شفافیت الگوریتم‌ها ونگرانی‌های اخلاقی بستگی دارد.
6	کورئا وفراته	2021	تحول دیجیتال در جذب وگزینش کارکنان: مطالعه تحلیل معنایی	مطالعه تجربی	نتایج نشان داد تحلیل معناییوفناوری‌های هوشمند می‌توانند در غربالگری رزومه‌ها وشناسایی متقاضیان مناسب مؤثر باشند.
7	فرایجولازلو	2021	تأثیرهوشمصنوعی بر فرآیند جذب نیرو: مرور ادبیات	مرور سیستماتیک	یافته‌ها نشان داد استفاده از هوشمصنوعی در استخدام موجب افزایش کارایی، کاهش هزینه‌هاوبهبود کیفیت انتخاب نیروی انسانی می‌شود.
8	هورودیسکی	2023	ادراک متقاضیان از هوشمصنوعی در فرآیند استخدام	مطالعه تجربی	نتایج نشان داد نگرش متقاضیان نسبت به استفاده از هوشمصنوعی در استخدام به میزان شفافیتوعدالت ادراکشده در تصمیم‌های الگوریتمی وابسته

					است.
9	موسکرا ومهتا	ارتقای مدیریت منابع انسانی از طریق جذب استعداد مبتنی بر هوشمصنوعی وتعامل کارکنان	2024	مطالعه مفهومی	نتایج نشان داد استفاده از ابزارهای مبتنی بر هوشمصنوعی می‌تواند فرآیند جذب استعداد وتعامل کارکنان را بهبود دهد.
10	کوت، حسین، بیلان، حسیبومیهاردجو	نقش هوشمصنوعی در استخدام وکیفیت آن در تبیین شهرت کارفرما	2021	مطالعه تحلیلی	نتایج نشان داد استفاده مؤثر از هوشمصنوعی در استخدام می‌تواند به بهبود تصویروشهرت سازمان به عنوان کارفرما کمک کند.
11	کشِتری	کاربردهای در حال تحول هوشمصنوعی در مدیریت منابع انسانی در اقتصادهای نوظهور	2021	مرور پژوهش‌ها	یافته‌ها نشان داد سازمان‌ها در اقتصادهای نوظهور به طور فزاینده از هوشمصنوعی برای تحلیل داده‌های منابع انسانیوبهبود تصمیم‌های مدیریتی استفاده می‌کنند.
12	مجتبیوماهاپاترا	عدالت در استخدام مبتنی بر هوش مصنوعی: چالش‌ها، شاخص‌ها وروش‌ها	2024	مطالعه تحلیلی	نتایج نشان داد سوگیری الگوریتمییکی از مهم‌ترین چالش‌های استخدام مبتنی بر هوشمصنوعی است ونیاز به روش‌های ارزیابی عدالت وجود دارد.
13	نورمن وپهلاواتی	نقش هوشمصنوعی در جذب وگزینش کارکنان: افزایش کارایییودقت در مدیریت منابع انسانی	2024	مطالعه تحلیلی	یافته‌ها نشان داد استفاده از سیستم‌های هوشمند می‌تواند سرعت ودقت فرآیندهای استخدام را

					افزایش دهد.
14	اوره واسپوساتو	2022	فرصت‌ها وریسک‌هایهوش‌مصنوعی در جذب وگزینش کارکنان	مطالعه مفهومی	نتایج نشان داد در کنار مزایایی مانند افزایش کارایی، استفاده از هوش‌مصنوعی با چالش‌هایی مانند مسائل اخلاقی، شفافیتوحریم خصوصی همراه است.
15	پراساد	2024	جذب استعداد مبتنی بر هوش مصنوعی: بهبود فرآیندهای استخدام در عصر دیجیتال	مطالعه مروری	نتایج نشان داد ابزارهای مبتنی بر هوش‌مصنوعی می‌توانند کیفیت تطابق شغل ومتقاضی را افزایش دهند وفرآیند جذب استعداد را بهینه کنند.
16	ساسی	2024	تأثیرهوش‌مصنوعی در استخدام وجذب استعداد	مطالعه تحلیلی	یافته‌ها نشان داد استفاده از هوش‌مصنوعی موجب بهبود شناسایی استعدادها وافزایش کارایی فرآیندهای جذب می‌شود.
17	استون، دیدریک، لوکاشفسکیوجانسون	2015	تأثیر فناوری بر آینده مدیریت منابع انسانی	مرور نظری	نتایج نشان داد پیشرفت فناوری‌های دیجیتال از جمله هوش‌مصنوعی موجب تحول اساسی در فرآیندهای منابع انسانی از جمله استخدام خواهد شد.
18	تمبه، کاپلیویاکوبووویچ	2019	هوش‌مصنوعی در مدیریت منابع انسانی: چالش‌ها ومسیر پیش‌رو	مطالعه تحلیلی	یافته‌ها نشان داد هوش‌مصنوعی می‌تواند تصمیم‌گیری در منابع انسانی را بهبود دهد، اما

					نیازمند چارچوب‌های مدیریتیو اخلاقی مناسب است.
19	اوپادهایوخاند لوال	2018	کاربرد هوش‌مصنوعی وپیامدهای آن برای استخدام	مطالعه مفهومی	نتایج نشان داد استفاده از ابزارهایهوش‌مصنوعی می‌تواند فرآیند غربالگریو انتخاب متقاضیان را تسهیل کند.
20	یزدانیوحکیمیان یا	2024	شناسایی چالش‌ها وفرصت‌های استفاده از هوش‌مصنوعی در مدیریت منابع انسانی با رویکرد فراترکیب	فراترکیب	نتایج نشان داد هوش‌مصنوعی فرصت‌هایی مانند افزایش بهره‌وریوتصمیم‌گیری داده‌محور ایجاد می‌کند، اما چالش‌هایی مانند سوگیری الگوریتمیومسائل اخلاقی نیز وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش، به‌منظور بررسی تأثیر هوش‌مصنوعی مولد بر فرآیند جذب واستخدام، از رویکرد کمی وروش توصیفی-پیمایشی استفاده کردم. این پژوهش از نظر هدف در زمره پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد، زیرا نتایج آن می‌تواند در بهبود تصمیم‌گیری‌های سازمانی در حوزه مدیریت منابع انسانی مورد استفاده قرار گیرد. همچنین از آنجا که در این مطالعه به توصیف وتبیین رابطه میان متغیرهای مرتبط با کاربرد هوش‌مصنوعی مولد وابعاد مختلف فرآیند جذب واستخدام پرداختم، پژوهش حاضر در دسته پژوهش‌های همبستگی قرار می‌گیرد.

جامعه آماری این پژوهش را مدیران منابع انسانی، کارشناسان جذب واستخدام وکارکنان واحد منابع انسانی در سازمان‌ها وشرکت‌هایی تشکیل دادند که از فناوری‌های دیجیتال یا ابزارهای مبتنی بر هوش‌مصنوعی در فرآیندهای منابع انسانی استفاده می‌کنند. برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی یا در دسترس استفاده کردم وحجم نمونه را بر اساس فرمول‌های تعیین حجم نمونه در پژوهش‌های پیمایشی (مانند فرمول کوکران) تعیین کردم. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد یا محقق‌ساخته استفاده کردم که شامل گویه‌هایی در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت برای سنجش ابعاد مختلف استفاده از هوش‌مصنوعی مولد در جذب واستخدام

بود؛ از جمله غربالگری رزومه‌ها، بهبود تصمیم‌گیری استخدامی، افزایش سرعت فرآیند جذب وارتقای تجربه متقاضیان.

برای تحلیل داده‌های گردآوری‌شده از روش‌های آمار توصیفی واستنباطی استفاده کردم. در بخش آمار توصیفی، شاخص‌هایی مانند میانگین، انحراف معیار وتوزیع فراوانی را برای توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان ومتغیرهای پژوهش محاسبه کردم. در بخش آمار استنباطی نیز برای بررسی روابط بین متغیرها وآزمون فرضیه‌های پژوهش از روش‌هایی مانند تحلیل همبستگی، رگرسیون ومدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای آماری نظیر SPSSوSmartPLS بهره گرفتم.

یافته‌ها وبحث

در این بخش، یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌های گردآوری‌شده درباره تأثیر هوش‌مصنوعی مولد بر فرآیند جذب واستخدام ارائه می‌شود. داده‌ها پس از جمع‌آوری از طریق پرسشنامه وبا استفاده از روش‌های آماری مورد تحلیل قرار گرفتند تا میزان تأثیر این فناوری بر ابعاد مختلف فرآیند جذب واستخدام شامل کارایی فرآیند، بهبود تصمیم‌گیری استخدامی وتجربه متقاضیان شغلی بررسی شود. نتایج تحلیل‌های آماری نشان می‌دهد که استفاده از هوش‌مصنوعی مولد می‌تواند به شکل معناداری موجب بهبود عملکرد واحدهای منابع انسانی در شناسایی، ارزیابی وانتخاب نیروی انسانی مناسب شود. در ادامه، مهم‌ترین یافته‌های پژوهش در قالب جداول وتفسیر آن‌ها ارائه شده است.

جدول 2. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار
استفاده از هوش‌مصنوعی مولد در جذب	3.87	0.64
بهبود کارایی فرآیند استخدام	3.92	0.58
بهبود تصمیم‌گیری استخدامی	3.75	0.61
بهبود تجربه متقاضیان	3.81	0.66

نتایج جدول 2 نشان می‌دهد که میانگین تمامی متغیرهای مورد بررسی بالاتر از مقدار متوسط مقیاس (3) قرار دارد که بیانگر نگرش مثبت پاسخ‌دهندگان نسبت به نقش هوش‌مصنوعی مولد در فرآیند جذب واستخدام است. بیشترین میانگین مربوط به متغیر بهبود کارایی فرآیند استخدام است که نشان می‌دهد استفاده از این فناوری می‌تواند زمان ومنابع مورد نیاز برای انجام فعالیت‌های استخدامی را کاهش دهد. همچنین، میانگین نسبتاً بالای متغیر بهبود تجربه متقاضیان بیانگر آن است که ابزارهای مبتنی بر هوش‌مصنوعی مانند چت‌بات‌های استخدامی وسیستم‌های خودکار پاسخگویی می‌توانند تعامل مؤثرتری میان سازمان ومتقاضیان ایجاد کنند. به طور کلی، یافته‌های این جدول نشان می‌دهد که استفاده از هوش‌مصنوعی مولد در مدیریت منابع انسانی از دیدگاه پاسخ‌دهندگان

دارای آثار مثبت قابل توجهی در بهبود کیفیت وکارایی فرآیندهای جذب واستخدام است.

جدول 3. نتایج تحلیل همبستگی بین متغیرها

متغیرها	هوشمصنوعی مولد	کارایی فرآیند استخدام	تصمیم‌گیری استخدامی	تجربه متقاضیان
هوشمصنوعی مولد	1			
کارایی فرآیند استخدام	0.63	1		
تصمیم‌گیری استخدامی	0.57	0.61	1	
تجربه متقاضیان	0.54	0.59	0.56	1

نتایج جدول 3 نشان می‌دهد که بین استفاده از هوشمصنوعی مولد وابعاد مختلف فرآیند جذب واستخدام رابطه مثبت ومعناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین هوشمصنوعی مولد وکارایی فرآیند استخدام برابر با 0.63 است که بیانگر رابطه نسبتاً قوی میان این دومتغیر است. این نتیجه نشان می‌دهد که با افزایش میزان استفاده از ابزارهای هوشمصنوعی مولد، کارایی فرآیندهای استخدامی نیز افزایش می‌یابد. همچنین، رابطه مثبت میان هوشمصنوعی مولد وتصمیم‌گیری استخدامی حاکی از آن است که تحلیل داده‌های متقاضیان واستفاده از الگوریتم‌های هوشمند می‌توانند به مدیران منابع انسانی در انتخاب دقیق‌تر ومنطقی‌تر نیروهای انسانی کمک کند. علاوه بر این، همبستگی مثبت میان هوشمصنوعی مولد وتجربه متقاضیان نشان می‌دهد که استفاده از این فناوری می‌تواند فرآیند تعامل با متقاضیان را بهبود بخشیده ورضایت آن‌ها از فرآیند استخدام را افزایش دهد.

جدول 4. نتایج تحلیل رگرسیون تأثیر هوشمصنوعی مولد بر فرآیند جذب واستخدام

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب بتا	مقدار t	سطح معناداری
هوشمصنوعی مولد	کارایی فرآیند استخدام	0.48	6.21	0.001
هوشمصنوعی مولد	تصمیم‌گیری استخدامی	0.41	5.37	0.001

هوش‌مصنوعی مولد	تجربه متقاضیان	0.39	4.98	0.001

بر اساس نتایج جدول 4، هوش‌مصنوعی مولد تأثیر مثبت ومعناداری بر ابعاد مختلف فرآیند جذب واستخدام دارد. ضرایب بتای به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که بیشترین تأثیر این فناوری بر کارایی فرآیند استخدام مشاهده می‌شود، به‌گونه‌ای که استفاده از ابزارهای هوشمند می‌تواند سرعت ودقت انجام فعالیت‌های استخدامی را افزایش دهد. همچنین، تأثیر معنادار هوش‌مصنوعی مولد بر تصمیم‌گیری استخدامی نشان می‌دهد که بهره‌گیری از تحلیل‌های داده‌محور می‌تواند به مدیران منابع انسانی کمک کند تا انتخاب‌های دقیق‌تر ومبتنی بر شواهد انجام دهند. علاوه بر این، تأثیر مثبت این فناوری بر تجربه متقاضیان نشان می‌دهد که استفاده از سیستم‌های هوشمند در ارتباط با متقاضیان می‌تواند موجب بهبود کیفیت تعاملات وافزایش رضایت آنان از فرآیند استخدام شود. به طور کلی، نتایج تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که به‌کارگیری هوش‌مصنوعی مولد می‌تواند نقش مهمی در ارتقای اثربخشی وکارایی فرآیند جذب واستخدام در سازمان‌ها ایفا کند.

نتیجه‌گیری وپیشنهادها

نتایج این پژوهش نشان داد که استفاده از هوش‌مصنوعی مولد می‌تواند نقش قابل توجهی در بهبود فرآیند جذب واستخدام در سازمان‌ها ایفا کند. یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌ها بیانگر آن است که به‌کارگیری این فناوری در فعالیت‌هایی مانند غربالگری رزومه‌ها، تولید آگهی‌های شغلی، انجام مصاحبه‌های اولیه وتحلیل داده‌های متقاضیان، موجب افزایش کارایی فرآیند استخدام می‌شود. علاوه بر این، نتایج نشان داد که استفاده از هوش‌مصنوعی مولد می‌تواند به تصمیم‌گیری‌های دقیق‌تر ومبتنی بر داده در حوزه استخدام کمک کند واز این طریق کیفیت انتخاب نیروی انسانی را بهبود بخشد.

از دیگر یافته‌های مهم پژوهش، تأثیر مثبت هوش‌مصنوعی مولد بر تجربه متقاضیان شغلی است. استفاده از ابزارهایی مانند چت‌بات‌های استخدامی وسیستم‌های پاسخگویی هوشمند می‌تواند ارتباط مؤثرتری میان سازمان ومتقاضیان برقرار کند وفرآیند اطلاع‌رسانی وتعامل را تسهیل نماید. این امر نه تنها رضایت متقاضیان را افزایش می‌دهد، بلکه می‌تواند به تقویت تصویر وبرند کارفرمایی سازمان نیز کمک کند. در نتیجه، سازمان‌هایی که از فناوری‌های هوش‌مصنوعی در فرآیند جذب استفاده می‌کنند، می‌توانند در جذب وحفظ استعدادهای برتر عملکرد موفق‌تری داشته باشند.

با وجود مزایای متعدد، استفاده از هوش‌مصنوعی مولد در فرآیند استخدام با چالش‌هایی نیز همراه است. یکی از مهم‌ترین این چالش‌ها احتمال بروز سوگیری الگوریتمی در ارزیابی متقاضیان است که ممکن است به تبعیض ناخواسته در فرآیند انتخاب منجر شود. همچنین، مسائل مربوط به حفظ حریم خصوصی وامنیت داده‌های متقاضیان از دیگر نگرانی‌های مهم در استفاده از این فناوری به شمار می‌رود. بنابراین، ضروری است که

سازمان‌ها در کنار بهره‌گیری از مزایای هوش مصنوعی، چارچوب‌های اخلاقی ونظارتی مناسبی برای استفاده مسئولانه از این فناوری ایجاد کنند.

بر اساس نتایج این پژوهش، پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها به منظور افزایش کارایی فرآیند جذب واستخدام، از ابزارهای مبتنی بر هوشمصنوعی مولد در مراحل مختلف این فرآیند استفاده کنند. همچنین، آموزش وتوانمندسازی متخصصان منابع انسانی در زمینه کاربردهای هوشمصنوعی می‌تواند به استفاده مؤثرتر از این فناوری کمک کند. توسعه زیرساخت‌های دیجیتال وایجاد سیستم‌های یکپارچه مدیریت منابع انسانی نیز از دیگر اقداماتی است که می‌تواند زمینه بهره‌گیری بهتر از ظرفیت‌های هوشمصنوعی را فراهم سازد.

برای پژوهش‌های آینده پیشنهاد می‌شود که تأثیر هوشمصنوعی مولد بر سایر ابعاد مدیریت منابع انسانی مانند آموزش وتوسعه کارکنان، مدیریت عملکرد وبرنامه‌ریزی نیروی انسانی نیز مورد بررسی قرار گیرد. همچنین، انجام پژوهش‌های مقایسه‌ای میان سازمان‌هایی که از فناوری‌های هوشمصنوعی استفاده می‌کنند وسازمان‌هایی که هنوز از روش‌های سنتی بهره می‌برند، می‌تواند درک دقیق‌تری از مزایا وچالش‌های این فناوری در حوزه منابع انسانی ارائه دهد. این گونه مطالعات می‌تواند به توسعه دانش علمی وارائه راهکارهای کاربردی برای استفاده مؤثرتر از هوشمصنوعی در مدیریت منابع انسانی کمک کند.

منابع

Abdollahi Alibeik, H., & Etemadi, M. (2024). Exploring epistemological perspectives on AI integration in entrepreneurial data-driven decision-making: Rationalist, empirical, and constructivist approaches. *Proceedings of the 19th National Conference on Economics, Management and Accounting*. https://civilica.com/doc/2023582

Afzal, M. N. I., Shohan, A. H. N., Siddiqui, S., & Tasnim, N. (2023). Application of AI on human resource management: A review. *Journal of Human Resource Management*. https://doi.org/10.46287/fhev4889

Akbari Emami, S., Jamipour, M., & Fathi, S. (2023). Designing a framework for using artificial intelligence in human resource management: An exploratory approach. *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 5(9), 263–284. https://doi.org/10.22080/shrm.2023.4416

Alzyoud, A. A. Y., Omar, K. M., & Arbab, A. (2024). Navigating the future: The role of artificial intelligence in shaping recruitment practices. https://doi.org/10.1109/icetsis61505.2024.10459627
Asif, A. (2024). Integrating AI in recruitment: A review of perceptions, acceptance, adoption and ethical considerations of AI usage. *Frontiers in Business, Economics and Management*. https://doi.org/10.54097/c759fx45
Correa, R. M., & Frate, F. (2021). Digital transformation in recruitment and selection: A study of semantic analysis. *Journal on Innovation and Sustainability RISUS*, 12(2), 67–74.
FraiJ, J., & László, V. (2021). Artificial intelligence impact on the recruitment process: A literature review. *International Journal of Engineering and Management Sciences*. https://doi.org/10.21791/IJEMS.2021.1.10
Horodyski, P. (2023). Applicants' perception of artificial intelligence in the recruitment process. *Computers in Human Behavior Reports*. https://doi.org/10.1016/j.chbr.2023.100303
Johanna Mosquera, I., & Mehta, M. (2024). Enhancing human resources management through AI-driven talent acquisition and employee engagement. https://doi.org/10.58532/v3binc3p9ch1
Kot, S., Hussain, H. I., Bilan, S., Haseeb, M., & Mihardjo, L. W. (2021). The role of artificial intelligence recruitment and quality to explain the phenomenon of employer reputation. *Journal of Business Economics and Management*, 22(4), 867–883.
Kshetri, N. (2021). Evolving uses of artificial intelligence in human resource management in emerging economies. *Management Research Review*, 44(7), 970–990.
Mujtaba, D. F., & Mahapatra, N. R. (2024). Fairness in AI-driven recruitment: Challenges, metrics, methods, and future directions. https://doi.org/10.48550/arxiv.2405.19699
Norman, E., & Pahlawati, E. (2024). The role of artificial intelligence in recruitment and selection: Increasing efficiency and accuracy in HRM. *Sci-Tech Journal*. https://doi.org/10.56709/stj.v3i1.320
Ore, O., & Sposato, M. (2022). Opportunities and risks of artificial intelligence in recruitment and selection. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(6), 1771–1782.
Prasad, P. (2024). AI-powered talent acquisition: Enhancing recruitment processes in the digital age. *Indian Scientific Journal of Research in Engineering and Management*. https://doi.org/10.55041/ijsrem35619
Sasi, K. P. (2024). Impact of AI in recruitment and talent acquisition. *Human Resource and Leadership Journal*. https://doi.org/10.47941/hrlj.2117
Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. D. (2015). The influence of technology on the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 216–231.
Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management: Challenges and a path forward. *California Management Review*, 61(4), 15–42.
Upadhyay, A. K., & Khandelwal, K. (2018). Applying artificial intelligence: Implications for recruitment. *Strategic HR Review*, 17(5), 255–258. https://doi.org/10.1108/SHR-07-2018-0051
Yazdani, H., & Hakiminia, M. (2024). Identifying the challenges and opportunities of using artificial intelligence in human resource management with a meta-synthesis approach. *Journal of Sustainable Human Resource Management*. https://doi.org/10.22080/shrm.2024.4601