

ĐẠO ĐỨC AI TRONG TUYỂN DỤNG VÀ ĐÁNH GIÁ HIỆU SUẤT NHÂN SỰ

● **NGUYỄN VĂN NHÂN^{1*} - TRẦN THỊ THÚY VÂN² - LÊ NHẬT TRƯỜNG³**

¹Người sáng lập thương hiệu ERAW - Enterprise Resources Asia & World

²Nhân sự - Enterprise Resources Asia & World

³Công ty TNHH Tư vấn & Đầu tư Gmarks

*Email: Vanhaanguyen@gmail.com

DOI: 10.62831/nckh.2026.374.v1

TÓM TẮT:

AI. Trí tuệ nhân tạo (Artificial Intelligence) đang tạo ra những thay đổi sâu rộng trong quản trị nguồn nhân lực hiện đại, đặc biệt trong hoạt động tuyển dụng và đánh giá hiệu suất nhân viên. Tuy nhiên, việc ứng dụng AI cũng đặt ra nhiều vấn đề đạo đức như thiên vị thuật toán, thiếu minh bạch, xâm phạm quyền riêng tư và nguy cơ phân biệt đối xử trong môi trường lao động. Nghiên cứu này phân tích các khía cạnh đạo đức của AI trong tuyển dụng và đánh giá hiệu suất nhân viên được nhóm tác giả sử dụng dựa trên phương pháp tổng quan tài liệu. Kết quả nghiên cứu cho thấy, AI vừa tạo ra cơ hội nâng cao hiệu quả quản trị nhân sự vừa tiềm ẩn nhiều rủi ro về công bằng và trách nhiệm xã hội nếu thiếu cơ chế kiểm soát phù hợp. Từ đó, nhóm tác giả đề xuất các nguyên tắc xây dựng hệ thống AI có đạo đức trong quản trị nguồn nhân lực nhằm bảo đảm tính minh bạch, công bằng, nhân văn trong hoạt động doanh nghiệp và tổ chức nói chung.

Từ khóa: trí tuệ nhân tạo, đạo đức ai, tuyển dụng, quản trị nguồn nhân lực.

1. Đặt vấn đề

AI, trí tuệ nhân tạo và chuyển đổi số đang trở thành nền tảng quan trọng trong quản trị doanh nghiệp và quản trị nguồn nhân lực hiện đại. AI được ứng dụng rộng rãi trong tuyển dụng, sàng lọc hồ sơ, đánh giá ứng viên, phân tích dữ liệu nhân sự và dự báo hiệu suất làm việc (Tambe và cộng sự, 2019). Các doanh nghiệp hiện nay có xu hướng cao về ứng dụng AI vào hoạt động nhân sự nhằm tối ưu hóa chi phí tuyển dụng, giảm thời gian xử lý hồ sơ và nâng cao hiệu quả ra quyết định.

Theo Văn Nhân, Venessa và Vincent (2025), AI không chỉ hỗ trợ tự động hóa hoạt động quản trị nhân sự mà còn tạo ra mô hình quản trị nhân lực thông minh dựa trên dữ liệu lớn và phân tích hành vi lao động. AI giúp doanh nghiệp nâng cao khả năng dự báo hiệu suất nhân viên, nhận diện tài năng và tối ưu hóa chiến lược quản trị nhân lực. Tuy nhiên, cùng với những lợi ích của AI, AI cũng tạo ra nhiều thách thức đạo đức. Các nghiên cứu của Barocas và Selbst (2016); Buolamwini và Gebru (2018); Martin (2018) cho thấy, hệ thống AI trong tuyển dụng có

thể tạo ra thiên vị thuật toán, phân biệt giới tính, chủng tộc hoặc độ tuổi nếu dữ liệu huấn luyện AI không bảo đảm tính đại diện (Barocas và Selbst, 2016; Buolamwini và Gebru, 2018). Ngoài ra, việc thu thập dữ liệu cá nhân để đánh giá nhân viên cũng đặt ra vấn đề về quyền riêng tư và trách nhiệm giải trình của doanh nghiệp (Martin, 2018).

Vì thế, nghiên cứu này tập trung phân tích các vấn đề đạo đức của AI trong tuyển dụng, đánh giá hiệu suất nhân viên, đồng thời đề xuất nguyên tắc xây dựng hệ thống AI công bằng, minh bạch và trách nhiệm trong quản trị nguồn nhân lực.

2. Tổng quan lý thuyết và nghiên cứu liên quan

2.1. AI trong quản trị nguồn nhân lực

AI là hệ thống có khả năng mô phỏng trí tuệ con người nhằm thực hiện các nhiệm vụ như học tập, phân tích dữ liệu và ra quyết định (Kaplan và Haenlein, 2019). Trong lĩnh vực quản trị nguồn nhân lực, AI được ứng dụng để tự động hóa quy trình tuyển dụng, phân tích dữ liệu ứng viên và đánh giá hiệu suất lao động (Oswald và cộng sự, 2020). Học giả Tambe và cộng sự (2019) đã nêu, AI trong quản trị nguồn nhân lực giúp cho doanh nghiệp các yếu tố: (1). Tự động hóa tuyển dụng. (2). Phân tích dữ liệu nhân sự. (3). Dự báo hiệu suất lao động và (4). Nâng cao hiệu quả quản trị tài năng.

Đối với chuyên gia về quản trị nguồn nhân lực và hiệu suất hoạt động doanh nghiệp, Văn Nhân và cộng sự (2025) cho rằng, AI đang hình thành mô hình quản trị nhân lực thông minh, nơi các quyết định nhân sự được hỗ trợ bởi dữ liệu lớn và thuật toán học máy nhằm tăng tính chính xác và hiệu quả quản trị.

2.2. Đạo đức AI trong tuyển dụng

Đạo đức AI là việc bảo đảm hệ thống AI hoạt động dựa trên nguyên tắc công bằng, minh bạch, trách nhiệm và tôn trọng con người (Floridi và cộng sự, 2018). Trong tuyển dụng, đạo đức AI liên quan đến việc tránh thiên vị thuật toán, bảo vệ quyền riêng tư và bảo đảm công bằng cho ứng viên (Alder và Gilbert, 2006). Tuy nhiên, cảm nhận công bằng của ứng viên có ảnh hưởng lớn đến mức độ chấp nhận AI trong tuyển dụng (Acikgoz và cộng sự, 2020). Vì

thế, nếu ứng viên cảm thấy thuật toán thiếu minh bạch hoặc phân biệt đối xử, họ có xu hướng mất niềm tin vào doanh nghiệp. Trong nhìn nhận của Dwork và cộng sự (2012) cho rằng hệ thống tuyển dụng AI cần tuân thủ nguyên tắc “sự công bằng thông qua nhận thức”, nghĩa là thuật toán phải nhận diện và giảm thiểu các yếu tố gây bất công trong quá trình ra quyết định.

2.3. Đánh giá hiệu suất nhân viên bằng AI

Một số tổ chức doanh nghiệp đã sử dụng AI để theo dõi hành vi làm việc, đánh giá năng suất và dự báo hiệu quả công việc của nhân viên (Chamorro và cộng sự, 2017; Văn Nhân và cộng sự, 2025). Việc ứng dụng AI của các doanh nghiệp nhằm đo lường hiệu suất theo thời gian thực thông qua dữ liệu số, hành vi trực tuyến và chỉ số công việc. Tuy nhiên, việc sử dụng thuật toán để đánh giá nhân viên có thể ảnh hưởng đến quyền tự chủ cá nhân và tạo ra áp lực tâm lý trong môi trường làm việc (Leicht và cộng sự, 2019). Không những thế, Martin (2016) nhấn mạnh, việc thu thập dữ liệu nhân viên phải bảo đảm nguyên tắc quyền riêng tư và sự đồng thuận của người lao động.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này, được nhóm tác giả sử dụng phương pháp tổng quan tài liệu từ các nguồn dữ liệu nghiên cứu của (1) Scopus; (2) Web of Science; (3) Google Scholar và (4) các tạp chí khoa học quốc tế về HRM, AI, đạo đức công nghệ, nhằm phân tích các nghiên cứu quốc tế liên quan đến đạo đức AI trong tuyển dụng và đánh giá hiệu suất nhân viên. Qua đó, nhóm tác giả nghiên cứu tập trung phân tích 4 yếu tố:

- (1). Vai trò của AI trong tuyển dụng và đánh giá nhân viên.
- (2). Các vấn đề đạo đức phát sinh khi ứng dụng AI.
- (3). Tác động của AI đến công bằng tổ chức, doanh nghiệp.
- (4). Đề xuất các giải pháp quản trị AI có trách nhiệm.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Cơ hội của AI trong tuyển dụng

Sau quá trình nghiên cứu tổng quan tài liệu, nhóm tác giả nhận thấy việc ứng dụng AI vào hoạt động

tuyển dụng, giúp doanh nghiệp xử lý số lượng lớn hồ sơ ứng viên trong thời gian ngắn và giảm đáng kể chi phí tuyển dụng (Tambe, 2019). AI được ứng dụng và tiến hành các công việc như:

- (1). Phân tích công văn của ứng viên tự động.
- (2). Đánh giá kỹ năng của ứng viên.
- (3). Nhận diện mức độ phù hợp của ứng viên đối với công việc đăng tuyển.
- (4). AI đưa ra dự báo hiệu suất công việc của ứng viên.
- (5). Đưa ra quyết định tuyển dụng hoặc tạm ngưng.

Trong nhìn nhận của Văn Nhân và cộng sự (2025), AI giúp doanh nghiệp nâng cao chất lượng tuyển dụng nhờ khả năng phân tích dữ liệu lớn và giảm tác động của cảm tính cá nhân trong quá trình lựa chọn nhân sự. Ngoài ra, AI còn hỗ trợ phỏng vấn video tự động và đánh giá hành vi ứng viên thông qua nhận diện khuôn mặt, giọng nói và biểu cảm (Suen cộng sự, 2019).

4.2. Thiên vị thuật toán trong tuyển dụng

Người dùng vẫn kỳ vọng AI giảm thiên vị con người. Nhưng, nhiều nghiên cứu cho thấy, thuật toán vẫn có thể tái tạo sự phân biệt đối xử từ chính dữ liệu huấn luyện đầu vào (Barocas và Selbst, 2016). Và Buolamwini và Gebru (2018) đã phát hiện hệ thống AI nhận diện khuôn mặt có tỷ lệ sai lệch cao đối với phụ nữ và người da màu. Qua đây cho thấy, AI có thể tạo ra bất công trong tuyển dụng nếu dữ liệu đầu vào không đa dạng. Và hệ thống phân tích video tuyển dụng tuy có độ chính xác cao nhưng vẫn tồn tại nguy cơ phân biệt đối xử đối với một số nhóm ứng viên (Köchling và cộng sự, 2020). Qua đó có thể thấy, việc thay thế AI hoàn toàn con người trong tuyển dụng chưa hẳn bảo đảm tính công bằng, vì thuật toán vẫn có thể thiếu sự thấu hiểu về bối cảnh xã hội và yếu tố nhân văn trong quá trình ra quyết định tuyển dụng (Newman và cộng sự, 2020).

4.3. Quyền riêng tư và giám sát nhân viên

Khi ứng dụng AI và đánh giá hiệu suất nhân viên, nhân sự nói chung. AI sẽ sử dụng dữ liệu từ hành vi,

hoạt động và nội dung email, thời gian làm việc và hoạt động trực tuyến của nhân viên. Điều này làm gia tăng nguy cơ xâm phạm quyền riêng tư (Martin, 2016). Quyền riêng tư cần được xem xét theo bối cảnh xã hội thay vì chỉ dựa trên yếu tố kỹ thuật (Nissenbaum, 2009). Vì thế, nếu doanh nghiệp thu thập dữ liệu vượt quá mục đích công việc, nhân viên có thể cảm thấy bị giám sát quá mức và đây sẽ là vi phạm quyền dữ liệu, riêng tư của nhân viên.

Khi đó, người lao động thường có phản ứng tiêu cực khi cảm thấy dữ liệu cá nhân bị xâm phạm, bị sử dụng thiếu minh bạch (Bauer và cộng sự, 2006).

4.4. Tính minh bạch và trách nhiệm giải trình

Tổ chức doanh nghiệp ứng dụng AI vào tuyển dụng và đánh giá, yêu cầu cần thiết là hệ thống tuyển dụng AI cần có khả năng giải thích, minh bạch tiêu chí đánh giá, nhằm bảo đảm trách nhiệm giải trình trong tổ chức, điều này cũng đã được Schumann và cộng sự (2020) khẳng định trong nghiên cứu có tựa đề “Chúng ta cần sự công bằng và minh bạch trong tuyển dụng bằng thuật toán”.

Vì thế, thách thức lớn của AI là người dùng không hiểu cách AI đưa ra quyết định, tính minh bạch trong quyết định của AI (Martin, 2018)., Floridi và cộng sự (2018) đã đưa ra các nguyên tắc đạo đức AI bao gồm các yếu tố:

- (1). Minh bạch trong quyết định của AI.
- (2). AI cần đảm bảo công bằng trong quyết định.
- (3). Trách nhiệm khi ứng dụng AI.
- (4). Tuyệt đối bảo vệ quyền con người.
- (5). Phát triển bền vững thể hiện rõ trong việc bảo đảm công bằng cho người lao động, tạo môi trường làm việc nhân văn, không làm gia tăng bất bình đẳng trong tổ chức nhân sự, hỗ trợ phát triển năng lực con người và duy trì sự ổn định xã hội trong dài hạn.

4.5. Xây dựng AI có đạo đức trong quản trị nhân sự

Tổ chức doanh nghiệp cần xây dựng hệ thống AI có đạo đức trong quản trị nhân sự, tổ chức doanh nghiệp cần thực hiện:

- (1). Bảo đảm dữ liệu công bằng. Nghĩa là, dữ liệu

đưa vào quá trình huấn luyện AI cần đa dạng và tránh thiên lệch giới tính, tuổi tác hoặc chủng tộc (Raghavan và cộng sự, 2020).

(2). Doanh nghiệp cần tăng tính công khai, minh bạch. Nghĩa là, doanh nghiệp cần giải thích rõ cho mọi thành viên trong tổ chức biết được cách AI đưa ra quyết định tuyển dụng và đánh giá nhân viên.

(3). Tổ chức doanh nghiệp cần duy trì vai trò của con người. Vì AI chỉ là công cụ đóng vai trò hỗ trợ và không thể thay thế hoàn toàn người quản trị nhân sự trong tổ chức doanh nghiệp (Johnson, 2015; Văn Nhân, 2025).

(4). Tổ chức doanh nghiệp cần tuyệt đối bảo vệ quyền riêng tư của nhân sự. Vì thế, doanh nghiệp cần xây dựng chính sách quản lý dữ liệu nhân viên, nhân sự phù hợp với chuẩn mực đạo đức và pháp lý.

(5). Tổ chức doanh nghiệp cần xây khung đạo đức AI nhằm bảo đảm việc ứng dụng AI được thực hiện có trách nhiệm, lấy con người làm trung tâm và cân bằng giữa công nghệ với giá trị nhân văn trong quản trị (Văn Nhân và cộng sự, 2025).

5. Kết luận

Trí tuệ nhân tạo (AI) đang tạo ra cuộc cách mạng lớn trong quản trị nguồn nhân lực, đặc biệt trong tuyển dụng và đánh giá hiệu suất nhân viên. AI giúp tổ chức doanh nghiệp nâng cao hiệu quả tuyển dụng, tối ưu hóa quy trình nhân sự và tăng khả năng phân tích dữ liệu lao động.

Tuy nhiên, AI cũng đặt ra nhiều vấn đề đạo đức như thiên vị thuật toán, thiếu minh bạch, xâm phạm quyền riêng tư và nguy cơ phân biệt đối xử trong môi trường làm việc (Văn Nhân và cộng sự, 2025). Nếu không có cơ chế quản trị phù hợp, AI có thể làm suy giảm niềm tin của người lao động và ảnh hưởng đến công bằng tổ chức doanh nghiệp, ảnh hưởng tới xã hội.

Do đó, nhóm tác giả đề xuất các tổ chức doanh nghiệp cần xây dựng hệ thống AI có trách nhiệm dựa trên các nguyên tắc đạo đức cốt lõi sau:

(1). Công bằng

Hệ thống AI cần bảo đảm tính công bằng trong tuyển dụng và đánh giá nhân viên, tránh các hình

thức thiên vị liên quan đến giới tính, độ tuổi, chủng tộc, vùng miền hoặc hoàn cảnh cá nhân. Các thuật toán cần được kiểm tra định kỳ nhằm hạn chế nguy cơ phân biệt đối xử trong quá trình ra quyết định nhân sự.

(2). Minh bạch

Tổ chức doanh nghiệp cần minh bạch về cách thức AI thu thập dữ liệu, phân tích thông tin và đưa ra quyết định. Người lao động và ứng viên cần được biết AI đang đánh giá họ dựa trên những tiêu chí, yếu tố nào nhằm tăng tin cậy và giảm tâm lý lo ngại đối với công nghệ.

(3). Trách nhiệm giải trình

Tổ chức doanh nghiệp cần xác định rõ trách nhiệm của cá nhân hoặc bộ phận quản lý nhân sự đối với quyết định của AI, khi AI đưa ra quyết định sai lệch hoặc gây ảnh hưởng tiêu cực đến người lao động. AI chỉ nên đóng vai trò hỗ trợ ra quyết định và không thể nào thay thế hoàn toàn trách nhiệm quản trị của con người.

(4). Bảo vệ dữ liệu cá nhân

Tổ chức doanh nghiệp ứng dụng AI cần bảo đảm dữ liệu cá nhân của ứng viên và nhân viên trong tổ chức được thu thập, lưu trữ và sử dụng đúng mục đích, tránh lạm dụng hoặc xâm phạm quyền riêng tư của họ. Tổ chức doanh nghiệp cần xây dựng chính sách bảo mật dữ liệu rõ ràng và tuân thủ quy định pháp luật.

(5). Đặt con người làm trung tâm

AI cần được phát triển nhằm hỗ trợ con người thay vì thay thế hoàn toàn vai trò của con người trong tổ chức. Các quyết định nhân sự cần kết hợp giữa dữ liệu công nghệ và yếu tố nhân văn nhằm bảo đảm sự tôn trọng giá trị con người, cảm xúc và bối cảnh xã hội trong môi trường làm việc.

Tóm lại, trong tương lai, AI sẽ tiếp tục đóng vai trò quan trọng trong quản trị nguồn nhân lực. Do đó, việc phát triển AI cần gắn liền với đạo đức, công bằng, giá trị nhân văn và lấy con người làm trung tâm, nhằm xây dựng môi trường làm việc tốt đẹp, nhân văn ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- Acikgoz, Y., Davison, K. H., Compagnone, M., & Laske, M. (2020). Justice perceptions of artificial intelligence in selection. *International Journal of Selection and Assessment*, 28, 399-416. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12306>
- Alder, G. S., & Gilbert, J. (2006). Achieving ethics and fairness in hiring: Going beyond the law. *Journal of Business Ethics*, 68, 449-464. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9039-z>
- Barocas, S., & Selbst, A. D. (2016). Big data's disparate impact. *California Law Review*, 104, 671-732. <https://doi.org/10.15779/Z38BG31>
- Bartneck, C., Luetge, C., Wagner, A., & Welsh, S. (2021). *An introduction to ethics in robotics and AI*. Springer.
- Buolamwini, J., & Gebru, T. (2018). Gender shades: Intersectional accuracy disparities in commercial gender classification. In *Conference on Fairness, Accountability and Transparency* (pp. 1-15). ACM.
- Dwork, C., Hardt, M., Pitassi, T., & Reingold, O. (2012). Fairness through awareness. In *3rd Innovations in Theoretical Computer Science Conference* (pp. 214-226).
- Floridi, L., Cows, J., Beltrametti, M., Chatila, R., Chazerand, P., Dignum, V., et al. (2018). AI4People-An ethical framework for a good AI society. *Minds and Machines*, 28, 689-707. <https://doi.org/10.1007/s11023-018-9482-5>
- Johnson, D. G. (2015). Technology with no human responsibility? *Journal of Business Ethics*, 127, 707-715. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2180-1>
- Kaplan, A., & Haenlein, M. (2019). Siri, Siri, in my hand: Who's the fairest in the land? *Business Horizons*, 62, 15-25. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.08.004>
- Köchling, A., Riaz, S., Wehner, M. C., & Simbeck, K. (2020). Highly accurate, but still discriminatory. *Business & Information Systems Engineering*. <https://doi.org/10.1007/s12599-020-00673-w>
- Leicht-Deobald, U., Busch, T., Schank, C., Weibel, A., Schafheitle, S., Wildhaber, I. (2019). The challenges of algorithm-based HR decision-making for personal integrity. *Journal of Business Ethics*, 160, 377-392. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04204-w>
- Martin, K. (2016). Understanding privacy online. *Journal of Business Ethics*, 137, 551-569. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2565-9>
- Martin, K. (2018). Ethical implications and accountability of algorithms. *Journal of Business Ethics*, 160, 835-850. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3921-3>
- Newman, D. T., Fast, N. J., & Harmon, D. J. (2020). When eliminating bias isn't fair. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 160, 149-167. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2020.03.008>
- Nissenbaum, H. (2009). *Privacy in context: Technology, policy, and the integrity of social life*. Stanford University Press.
- Oswald, F. L., Behrend, T. S., Putka, D. J., & Sinar, E. (2020). Big data in industrial-organizational psychology and human resource management. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 505-533. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104553>
- Raghavan, M., Barocas, S., Kleinberg, J., & Levy, K. (2020). Mitigating bias in algorithmic hiring. In *Conference on Fairness, Accountability, and Transparency*.
- Schumann, C., Foster, J. S., Mattei, N., & Dickerson, J. P. (2020). We need fairness and explainability in algorithmic hiring. In *AAMAS 2020*.
- Suen, H.-Y., Chen, M. Y.-C., & Lu, S.-H. (2019). Does the use of synchrony and artificial intelligence in video interviews affect interview ratings and applicant attitudes? *Computers in Human Behavior*, 98, 93-101. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.04.012>
- Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management. *California Management Review*, 61, 15-42. <https://doi.org/10.1177/0008125619867910>

Van Nhan, N., Venessa, N., & Vincent, T. (2025). Artificial intelligence in human resource management and marketing: Opportunities, challenges and ethics. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15269224>

Woods, S. A., Ahmed, S., Nikolaou, I., Costa, A. C., & Anderson, N. R. (2020). Personnel selection in the digital age. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 64-77. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1681401>

Ngày nhận bài: 16/4/2026

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 28/4/2026

Ngày chấp nhận đăng bài: 15/5/2026

AI ETHICS IN RECRUITMENT AND EMPLOYEE PERFORMANCE EVALUATION

● **NGUYEN VAN NHAN^{1,*}**

● **TRAN THI THUY VAN²**

● **LE NHAT TRUONG³**

¹Founder of ERAW - Enterprise Resources Asia & World

²HR - Enterprise Resources Asia & World

³Gmarks Investment Consulting Co.,Ltd

*Email: Vanhaanguyen@gmail.com

ABSTRACT:

Artificial intelligence (AI) is advancing rapidly and driving profound transformations in modern human resource management, particularly in recruitment and employee performance appraisal. AI enables organizations to automate recruitment procedures, process large-scale data, analyze candidate behavior, and support faster and more data-driven HR decision-making. However, its application also raises significant ethical concerns, including algorithmic bias, limited transparency, privacy infringement, and the risk of workplace discrimination. Using a literature review approach, this study examines the ethical dimensions of AI adoption in recruitment and performance appraisal. The findings indicate that although AI offers substantial opportunities to improve the efficiency and effectiveness of human resource management, it may also threaten fairness and social responsibility if appropriate governance and control mechanisms are absent. Based on these insights, the study proposes principles for developing ethical AI systems in human resource management, with the aim of ensuring transparency, fairness, accountability, and human-centered practices in organizational operations.

Keywords: artificial intelligence, AI ethics, recruitment, human resource management.