

Література

1. Stanchak J. The Impact of AI on Talent Acquisition and Recruitment. *SHRM | The Voice of All Things Work*. URL: <https://www.shrm.org/mena/executive-network/insights/the-impact-of-ai-on-talent-acquisition-and-recruitment>.
2. AI Sentiment Analysis in HR: Recruitment and Engagement. *LinkedIn*. URL: <https://www.linkedin.com/pulse/ai-sentiment-analysis-hr-recruitment-engagement-infomaticae-bdeoc>.
3. Küpper D. M., Klein K., Völckner F. Gamifying employer branding: An integrating framework and research propositions for a new HRM approach in the digitized economy. *Human Resource Management Review*. 2021. Vol. 31, no. 1. P. 100686. URL: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.04.002>.
4. Apostolopoulos A. The 2019 Gamification at Work Survey. *TalentLMS Blog*. URL: <https://www.talentlms.com/blog/gamification-survey-results/>.
5. Zurnamer G. 25 Employer Brand Statistics To Know in 2025 | Vouch. *The AI Content Platform For Talent Teams - Vouch*. URL: <https://vouchfor.com/blog/employer-brand-statistics>.
6. Saleem F. Z., Hawkins M. A. Employee-generated content: the role of perceived brand citizenship behavior and expertise on consumer behaviors. *Journal of Product & Brand Management*. 2021. Vol. 30, no. 6. P. 819–833. URL: <https://doi.org/10.1108/jpbm-05-2020-2908>.
7. Trunina I., Pryakhina K., Bilyk M. Strategic management of a company's employer brand: experience of international companies. *Marketing and management of innovations*. 2024. Vol. 15, no. 3. P. 71–85. URL: <https://doi.org/10.21272/mmi.2024.3-06>.

Іван ХИЛЬКО

*старший викладач кафедри економічної кібернетики,
комп'ютерних наук та інформаційних технологій*

Олена БЕЗУШКО

*здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет
м. Миколаїв, Україна*

ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ В HR-ПРОЦЕСАХ: ІНТЕГРАЦІЯ AI-РІШЕНЬ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕКРУТИНГУ ТА АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Управління персоналом (HRM) зазнає значних змін завдяки інтеграції штучного інтелекту (ШІ). Ця технологія оптимізує процеси рекрутингу та адаптації працівників, підвищуючи ефективність, знижуючи витрати та покращуючи досвід кандидатів і працівників. ШІ автоматизує рутинні завдання, аналізує великі обсяги даних і забезпечує персоналізовані підходи. Водночас його впровадження супроводжується етичними викликами, такими як упередженість алгоритмів і захист конфіденційності даних.

Рекрутинг є одним із найскладніших і трудомістких процесів у HRM, що включає пошук кандидатів, аналіз резюме, проведення співбесід і відбір найкращих. ШІ трансформує цей процес, автоматизуючи рутинні завдання та підвищуючи точність відбору. Наприклад, моделі машинного навчання, такі як випадковий ліс і XGBoost, здатні оцінювати придатність кандидатів з точністю понад 95% на основі їхніх резюме та профілів [1]. Це дозволяє значно скоротити час, необхідний для первинного скринінгу, і звільняє рекрутерів для більш стратегічних завдань, таких як побудова відносин із кандидатами.

Системи відстеження кандидатів (ATS), що базуються на ШІ, використовують обробку природної мови (NLP) для аналізу резюме та відповідності кандидатів вимогам вакансії. Такі платформи, як HireVue, застосовують ШІ для оцінки відеоспівбесід,

аналізуючи мову, інтонацію та відповіді кандидатів. Це допомагає зменшити суб'єктивні упередження, які часто виникають під час традиційних співбесід [3]. Дослідження показують, що компанії, які використовують ІІІ в рекрутингу, закривають вакансії швидше та досягають на 12% більше успішних наймів порівняно з тими, що покладаються на традиційні методи. Наприклад, такі компанії, як Google і Netflix, застосовують ІІІ для аналізу профілів кандидатів, що дозволяє їм ефективно залучати висококваліфікованих фахівців і оптимізувати процес найму.

Ще однією перевагою ІІІ є його здатність зменшувати упередження, пов'язані з гендером, етнічною приналежністю чи іншими факторами. Алгоритми, якщо вони навчені на неупереджених даних, оцінюють кандидатів виключно за їхніми навичками та досвідом. Проте неправильно налаштовані алгоритми можуть відтворювати історичні упередження, що присутні в даних, на яких вони навчалися [5].

Наприклад, якщо в минулому перевага надавалася певним групам кандидатів, ІІІ може ненавмисно продовжити цю практику. Для запобігання цьому організації повинні регулярно проводити аудит алгоритмів і забезпечувати різноманітність даних для навчання. Крім того, ІІІ покращує досвід кандидатів, роблячи процес найму більш прозорим і зручним. Чат-боти на основі ІІІ, які використовуються такими компаніями, як AT&T, відповідають на запитання кандидатів у реальному часі, що підвищує їхню залученість і зменшує ймовірність відмови від пропозицій роботи [4]. Таким чином, ІІІ не лише оптимізує внутрішні процеси, але й сприяє створенню позитивного іміджу компанії на ринку праці.

Адаптація (онбординг) нових працівників є критично важливим етапом, який впливає на їхню продуктивність і утримання в компанії. ІІІ оптимізує цей процес, автоматизуючи адміністративні завдання та створюючи персоналізовані програми навчання. Наприклад, платформи на основі ІІІ можуть аналізувати профілі працівників, їхні навички та попередній досвід, щоб рекомендувати індивідуальні навчальні модулі, які відповідають їхнім потребам [2]. Це сприяє швидшій адаптації та підвищенню ефективності працівників у перші місяці роботи.

Такі інструменти, як Betterworks, використовують ІІІ для встановлення цілей і відстеження прогресу нових працівників, що полегшує їхню інтеграцію в команду. Дослідження показують, що 69% компаній, які застосовують ІІІ в онбордингу, досягають кращих результатів завдяки персоналізації та автоматизації рутинних завдань, таких як перевірка контрактів чи податкових форм. Це дозволяє HR-фахівцям більше часу приділяти підтримці нових працівників і побудові командної взаємодії. ІІІ також сприяє покращенню комунікації в командах, аналізуючи дані про взаємодію між працівниками та надаючи рекомендації щодо її посилення.

Наприклад, ІІІ може виявити, що новий працівник рідко взаємодіє з колегами, і запропонувати заходи для його інтеграції, такі як спільні проєкти чи неформальні зустрічі. Це особливо важливо для віддалених команд, де нові працівники можуть відчувати ізоляцію. Завдяки ІІІ компанії створюють сприятливе середовище для адаптації, що позитивно впливає на задоволеність і утримання працівників.

Крім того, ІІІ може прогнозувати потенційні труднощі в адаптації, аналізуючи дані про продуктивність і поведінку працівників. Наприклад, алгоритми можуть виявити ознаки низької залученості та запропонувати HR-фахівцям втрутитися, щоб запобігти вигоранню чи звільненню. Такі можливості роблять ІІІ цінним інструментом для створення ефективних і гнучких програм онбордингу. Незважаючи на численні переваги, інтеграція ІІІ в HR-процеси пов'язана з етичними та технічними викликами. Однією з головних проблем є упередженість алгоритмів, яка може посилювати нерівності.

Якщо моделі ІІІ навчаються на даних, що містять історичні упередження, вони можуть несправедливо відсіювати кандидатів або надавати перевагу певним групам. Наприклад, дослідження показують, що алгоритми, навчені на даних із гендерними чи

етнічними упередженнями, можуть дискримінувати жінок або представників меншин. Для вирішення цієї проблеми необхідні регулярні аудити алгоритмів і використання різноманітних наборів даних.

Захист конфіденційності даних є ще одним важливим викликом. HR-процеси включають чутливу інформацію, таку як персональні дані кандидатів і працівників. Недостатній захист може призвести до витоку даних, що підриває довіру до компанії. Організації повинні впроваджувати надійні системи безпеки та дотримуватися міжнародних стандартів, таких як GDPR, щоб забезпечити конфіденційність.

Прозорість у прийнятті рішень на основі ШІ також є ключовим аспектом. Кандидати та працівники мають право знати, як алгоритми впливають на їхні можливості працевлаштування чи кар'єрний розвиток. Наприклад, якщо ШІ відхиляє резюме кандидата, організація повинна пояснити, які критерії вплинули на це рішення. Дослідження підкреслюють необхідність розробки етичних рамок для використання ШІ в HR, щоб забезпечити справедливість і відповідальність [5].

Іншим обмеженням є те, що ШІ не може повністю замінити людський підхід. Емпатія, розуміння індивідуальних потреб і побудова довіри залишаються прерогативою HR-фахівців. ШІ слід розглядати як інструмент, що доповнює людські здібності, а не замінює їх. Компанії, які успішно поєднують ШІ з людським фактором, отримують найкращі результати в управлінні персоналом.

Отже, штучний інтелект відіграє ключову роль у трансформації HR-процесів, зокрема рекрутингу та адаптації персоналу. Він прискорює найм, знижує витрати, зменшує упередження та забезпечує персоналізований підхід до онбордингу. Дослідження підтверджують, що ШІ підвищує ефективність і якість HRM, дозволяючи організаціям залучати й утримувати таланти. Однак етичні виклики, такі як упередженість алгоритмів, захист даних і потреба в прозорості, вимагають ретельного управління.

Майбутні дослідження мають зосередитися на розробці етичних стандартів і вдосконаленні алгоритмів для забезпечення справедливості. Організації, які зможуть ефективно інтегрувати ШІ, зберігаючи людський підхід, отримають конкурентну перевагу на ринку праці. ШІ є не лише технологією майбутнього, але й інструментом, який уже сьогодні змінює HRM, відкриваючи нові можливості для компаній і працівників.

Література

1. Alsuhaibani A. M., Alshumrani A. A., Alnasser M. A. та ін. Comparative Analysis of Machine Learning Models for Talent Recruitment. *Analytics*. 2024. Vol. 3, Iss. 3. P. 308–324. DOI: 10.3390/analytics3030017.
2. Na J. Application of Artificial Intelligence in Employee Training and Development. *Mathematical Modeling and Algorithm Application*. 2023. Vol. 1, Iss. 2. P. 58–62. DOI: 10.54097/gg5eemnb.
3. Eightfold AI. Talent Intelligence Survey. 2024. URL: <https://www.prnewswire.com/news-releases/eightfold-ai-2024-talent-survey-reports-82-of-hr-leaders-are-misaligned-with-their-organizations-business-strategy-302310922.html> (дата звернення: 01.05.2025).
4. Gupta S., Rahimi Ata A. Artificial Intelligence in Human Resource Management: Revolutionizing Recruitment. *Nanotechnology Perceptions*. 2024. DOI: 10.62441/nano-ntp.v20iS10.1785.
5. González-Sendino R., Serrano E., Bajo P. D. Mitigating Bias in Artificial Intelligence: Fair Data Generation with Generative Adversarial Networks. *Future Generation Computer Systems*. 2024. Vol. 156. P. 155–165. DOI: 10.1016/j.future.2024.02.023.