

## ЦИФРОВІЗАЦІЯ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

**Захаренко Ілля Дмитрович**, здобувач четвертого курсу першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця<sup>41</sup>

Цифровізація стала ключовим фактором розвитку більшості сучасних бізнес-процесів. Сфера управління персоналом не є винятком, і з появою новітніх технологій, таких як штучний інтелект, аналітика великих даних, автоматизовані системи та інші інноваційні рішення, значно змінюються традиційні методи підбору персоналу. Цифровізація підбору кандидатів у компанії дозволяє знизити витрати, покращити ефективність, пришвидшити процес прийняття рішень і забезпечити більшу об'єктивність при оцінці кандидатів.

Штучний інтелект почав свій розвиток в 1950 роках, кілька вчених дали визначення терміна «інтелект» і здійснили революцію в галузі символічного програмування. З цього часу почалося різке зростання інновацій, прогресу та створення нових технологій у сфері штучного інтелекту. З 2000-х років науковці продовжують досліджувати та розвивати штучний інтелект. На даний час значно розширився список галузей та сфер, які можуть використовувати ШІ. Введення цифрової економіки є новим етапом у розвитку управління персоналом, що підвищує роль та функції служби персоналу. Це передбачає інтеграцію цифрових інструментів відповідно до особливостей зовнішнього та внутрішнього середовища, для ефективного реалізації функцій управління персоналом. На сьогодні в частині рекрутингу вже існують інструменти штучного інтелекту, які можуть допомогти компаніям підвищити ефективність набору персоналу [3]. Процес підбору персоналу включає стандартні, звичайні та трудомісткі дії, і автоматизація для вирішення цих завдань стала пріоритетом для багатьох компаній, які прагнуть підвищити ефективність управління людськими ресурсами за допомогою ШІ.

Однією з основних переваг цифрових технологій є їх здатність обробляти великі обсяги інформації за короткий час. В умовах інформаційної насиченості, коли на кожну вакансію претендує безліч кандидатів, традиційні методи оцінки вже не здатні забезпечити необхідну швидкість і точність. Використання автоматизованих систем для сортування резюме, проведення відеоінтерв'ю та аналізу великих даних дозволяє швидко і ефективно оцінити кваліфікацію кандидатів, що значно покращує результати відбору. У той же час, цифровізація підбору персоналу ставить перед організаціями нові виклики. Наприклад, важливим питанням залишається забезпечення безпеки та конфіденційності даних кандидатів. Системи, які обробляють великі обсяги інформації, повинні бути надійно захищені від витоків та кіберзагроз. Крім того, інтеграція різних технологічних рішень в єдину систему управління персоналом може викликати технічні проблеми та додаткові витрати. Не менш важливою є проблема залежності від алгоритмів і технологій, оскільки навіть найсучасніші системи можуть мати обмеження або не враховувати всі нюанси людської поведінки. У цьому контексті критично важливо зберігати баланс між автоматизацією процесу та участю людини в ухваленні фінальних рішень. Усі ці аспекти вимагають ретельного вивчення і врахування при впровадженні цифрових інструментів у процес підбору персоналу [1]. У табл. 1 наведено переваги та виклики цифровізації підбору персоналу.

Підсумовуючи наведені в табл. 1 аспекти, можна зазначити, що цифровізація підбору персоналу має значний потенціал для трансформації процесу управління кадрами. Основними перевагами є зростання швидкості, об'єктивності й економічної ефективності, що дозволяє компаніям адаптуватися до динамічного ринку праці. Ці технології сприяють вдосконаленню підбору кандидатів завдяки аналітиці даних, автоматизації рутинних завдань.

Знеособлення інформації про кандидата, видалення персональних даних і зосередження виключно на кваліфікації та навичках може зменшити упередженість у процесі найму. З одного боку, оцифровка приносить продуктивність і ефективність процесу найму, але її також потрібно

<sup>41</sup> Науковий керівник – Мішина Світлана Володимирівна, к.е.н., доцент, доцент кафедри соціальної економіки, ХНЕУ ім. С. Кузнеця.

використовувати етично та в поєднанні з людським судженням, щоб забезпечити справедливість і уникнути упередженості.

*Таблиця 1*

**Переваги та виклики цифровізації підбору персоналу**

Переваги	Виклики
Швидкість та ефективність процесу	Технічні обмеження та інтеграція систем
Покращення якості підбору	Проблеми з безпекою даних
Зниження витрат	Залежність від технологій
Об'єктивність та зниження упереджень	Технічний розрив

Для компаній важливо знати про переваги та недоліки використання інструментів штучного інтелекту та ретельно розглядати, наскільки ШІ узгоджується з їхніми цілями та цінностями найму. Також зауважте, що використання штучного інтелекту потребує грошей і часу, тому компанії повинні бути готові прийняти це рішення та бути готовими змінити свої звичайні процеси та ризикувати. Щоб отримати максимальну вигоду від впровадження цифрових технологій, компетенції співробітників відділу рекрутингу мають бути чітко визначені, диференційовані за рівнями та застосовані до виконання кожної роботи в процесі рекрутингу. Встановлення правильного балансу між автоматизацією та залученням людини є ключовим для максимізації переваг оцифрування під час найму персоналу та потенційних проблем [4].

Актуальність реалізації можливостей засобів штучного інтелекту є безперечною. Це особливо важливо для великих і міжнародних компаній на стадії росту та розширення, з високою інвестиційною привабливістю та великою кількістю відкритих та оплачуваних вакансій. Особливу увагу потрібно приділяти якісному підбору та адаптації співробітників. Завдяки цьому компанія зможе розробити алгоритм відбору кандидатів, а система сама підкаже, хто з претендентів найбільше підходить на вакансію. Різноманітні можливості цифровізації також можуть значно покращити роботу всіх HR-функцій, підвищити ефективність використання людського капіталу та сприяти розвитку HR-брендів.[2]

Таким чином, цифровізація підбору персоналу відкриває нові можливості для підвищення ефективності та об'єктивності процесу, дозволяючи знижувати витрати та час на найм. Однак, ці технології також несуть із собою певні виклики, зокрема питання безпеки даних, технічні складнощі та залежність від автоматизованих систем. Враховуючи постійний розвиток технологій, компанії повинні бути готові до адаптації та впровадження нових інструментів для забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці.

**Перелік використаних джерел:**

1. Карчева Г. Т., Огородня Д. В., Опенько В. А. Цифрова економіка та її вплив на розвиток національної та міжнародної економіки. *Фінансовий простір*. 2017. № 3. С. 18. 2. Сватюк О. Р., Захарец А. О., Ситник Й. С. Цифровізація управлінської праці HR-менеджера Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку. 2022. № 2 (8). С. 212. 3. Скібська К. О. Використання інструментів штучного інтелекту в рекрутингу. *Галицький економічний вісник*. 2023. № 4 (83). С. 116. 4. Рамазанов С., Слободянюк М. Проблема економічного стимулювання розвитку сфери штучного інтелекту. *Сучасні інформаційні технології та системи в управлінні: збірник матеріалів III Міжнародної наукової практики, КНЕУ. Київ, 2021. С. 17.*