

УДК 004.8

## АНАЛІЗ ТРЕНДІВ У СФЕРІ РЕКРУТИНГУ ТА ЇХ ВІДОБРАЖЕННЯ В ФУНКЦІОНАЛЬНИХ МОЖЛИВОСТЯХ ДОДАТКІВ

*Побіженко І.О., к.т.н., доцент, кафедра ПІ, ХНУРЕ*

*Стрюкова Д.В., студент, кафедра ПІ, ХНУРЕ*

*Клименюк Е.С., студент, кафедра ПІ, ХНУРЕ*

*Харченко П.Д., студент, кафедра ПІ, ХНУРЕ*

**Анотація.** В роботі досліджено сучасні тенденції у рекрутингу з використанням сучасних технологій та алгоритмів штучного інтелекту. Зокрема, розглядається вплив автоматизації, використання систем штучного інтелекту та аналітики даних на процес підбору персоналу та навчання.

**Ключові слова:** РЕКРУТИНГ, ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ, МАШИННЕ НАВЧАННЯ, ОБРОБКА ПРИРОДНОЇ МОВИ, АНАЛІТИКА ДАНИХ, АВТОМАТИЗАЦІЯ.

Рекрутинг, як ключова складова управління людськими ресурсами, невпинно еволюціонує у відповідь на сучасні виклики та можливості. Одним із основних факторів, що впливає на його розвиток, є використання сучасних технологій та додатків. Останнім часом в галузі рекрутингу помітно кілька ключових тенденцій.

Автоматизований підбір кандидатів, тобто інтеграція з job-порталами спрощує процес збору резюме, а пошук можна виконати всього кількома діями, щоб швидко заповнити єдину базу кандидатів та вакансій. Kanban-дошка допомагає структурувати та візуалізувати весь процес найму, підтримуючи ефективний контроль над кожним етапом, а повноцінний e-mail маркетинг, зручна аналітика, масові дії, теги та фільтри дозволяють оптимізувати, автоматизувати комунікацію з кандидатами та аналізувати дані для прийняття кращих рішень [1].

Додатки використовують алгоритми машинного навчання для аналізу тексту резюме, визначення ключових навичок та досвіду, що дозволяє швидше відбирати найбільш підходящих кандидатів [2]. ШІ здатний об'єктивно відбирати кандидатів на основі таких факторів, як кваліфікація та досвід, не покладаючись на суб'єктивні фактори, такі як вік, стать і раса. Інструменти ШІ в рекрутингу включають в себе системи управління кандидатами, платформи для їх пошуку, чат-боти, аналітичні інструменти для оцінки кандидатів, соціальних мереж та підготовки вакансій. Під час співбесід ШІ аналізує текстові- та відео спілкування з кандидатами, тобто голос та вирази обличчя для оцінки поведінки та емоційного стану кандидата. Загальні алгоритми, що використовуються в системах штучного інтелекту, включають дерева рішень, опорні векторні машини та моделі глибокого навчання, такі як нейронні мережі [3].

Окрім ШІ використовується широкий спектр технологій, включаючи машинне навчання (ML), обробку природної мови (NLP) та аналітику даних. Алгоритми ML можуть аналізувати дані з резюме, профілів у соціальних мережах, рекомендаційних

документів та інших джерел, щоб визначити найбільш релевантних кандидатів для конкретної вакансії. Зазвичай використовуються такі фреймворки та бібліотеки машинного навчання, як TensorFlow, PyTorch або scikit-learn, щоб реалізувати та навчити свої моделі ШІ.

Обробка природної мови (NLP) використовується для аналізу тексту, зокрема, для розуміння контексту резюме, вакансій та спілкування з кандидатами. Це дозволяє системам розуміти не лише слова, але й їх семантичний зміст. Додатково, системи рекрутингу можуть використовувати аналітику даних для прогнозування успішності кандидатів у майбутній роботі на основі їхнього попереднього досвіду та характеристик.

Сучасні технології відкривають нові можливості для ефективного підбору персоналу, однак важливо дотримуватись правильного балансу між автоматизацією, керованою штучним інтелектом, і залученням людей, організації можуть створити потужну та ефективну стратегію найму, яка залучає найкращих кадрів і сприяє успіху бізнесу.

#### Література.

1. HURMA. (б. д.). HURMA – Automation of HR, recruiting and OKR are in one system. <https://hurma.work/>.
2. Team, D. (2023). Як використовувати AI у рекрутингу? <https://www.dream2team.com/post/yak-vykorystovuvaty-ai-u-rekrutynhu>.
3. Devlane. (б. д.). Devlane: A Nearshore Software Outsourcing Company. <https://www.devlane.com/>.