

УДК 331.5

DOI: 10.30977/ETK.2225-2304.2025.45.57

JEL classification: D 20, L 20, M 11, M 21

## АНАЛІЗ ВПЛИВУ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ПРОЦЕС РЕКРУТИНГУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

**ШМОРГУН О. А.**, здобувач вищої освіти третього освітньо-наукового рівня, кафедра менеджменту, Харківський національний автомобільно-дорожній університет, вул. Я. Мудрого, 25, м. Харків, Україна, 61002.

E-mail: olha.shmorhun0301@gmail.com,

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7940-6374>

**Анотація.** У статті досліджується вплив штучного інтелекту (ШІ) на процес рекрутингу, який стрімко трансформується під впливом технологічного прогресу. Проаналізовано останні дослідження в галузі штучного інтелекту та HR-технологій, а також реальні кейси впровадження ШІ у сфері підбору персоналу провідними компаніями світу та України. Розглядаються різні аспекти застосування ШІ в рекрутингу, починаючи від автоматизації рутинних завдань, таких як перегляд резюме та пошук кандидатів, до більш складних застосувань, таких як аналіз соціальних мереж, профілювання кандидатів та проведення відеоінтерв'ю з використанням технологій розпізнавання емоцій.

У статті виконано комплексний аналіз впливу штучного інтелекту на процес рекрутингу та визначення того, як ці зміни радикально змінюють HR-парадигму або розвивають наявні цифрові інструменти. Аналізуються потенційні ризики використання ШІ, такі як помилки алгоритмів, недостатня гнучкість та адаптивність до змін на ринку праці, а також необхідність інтеграції з існуючими HR-системами.

Особлива увага приділяється впливу ШІ на ефективність та об'єктивність процесу рекрутингу. Досліджується, як ШІ може допомогти підвищити продуктивність рекрутерів, зменшити витрати на рекрутинг, усунути упередження в процесі відбору кандидатів та знайти найкращі таланти для компанії.

Також розглядається роль ШІ у покращенні кандидатського досвіду. Аналізується, як ШІ може допомогти персоналізувати комунікацію з кандидатами, надати їм більш релевантну інформацію, швидко відповідати на їхні запитання та загалом зробити процес пошуку роботи більш приємним та ефективним.

На основі проведеного аналізу визначаються переваги та недоліки використання ШІ в рекрутингу, а також окреслюються перспективи розвитку цієї технології у контексті змін на ринку праці. Враховуються етичні аспекти, майбутні тренди та необхідність адаптації до нових реалій.

**Ключові слова:** штучний інтелект, рекрутинг, підбір персоналу, автоматизація, машинне навчання, HR-технології, чат-боти, аналіз даних, соціальні мережі, етика.

**Постановка проблеми.** Сфера рекрутингу зазнає швидких і масштабних змін під впливом цифрової трансформації, що охоплює провідні компанії у різноманітних галузях. Упродовж останнього десятиліття відбувається поступова, але впевнена інтеграція інфор-

маційно-комунікаційних технологій, включно зі штучним інтелектом, у базові HR-процеси. З одного боку, ринок праці стає більш динамічним і глобалізованим, тому компаніям треба залучати й утримувати талановитих фахівців у стислі строки та за умов високої конкуренції. З іншого боку, традиційні методи рекрутингу (розміщення оголошень, ретельний перегляд резюме, багаторівневе інтерв'ю) виявляються недостатньо оперативними й ефективними, особливо коли йдеться про великі обсяги кандидатів. Таким чином, вирішення проблеми впровадження машинного інтелекту в рекрутингові процеси сприятиме оптимізації часу і витрат, пов'язаних з наймом працівників, та покращення якості процесу відбору персоналу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Останні роки позначаються суттєвим зростанням наукової зацікавленості до теми застосування ШІ в рекрутингу та суміжних HR-практиках. Так, у Deloitte's Global Human Capital Trends відзначено, що близько 40% великих корпорацій у світі вже інтегрують, принаймні на експериментальному рівні, автоматизовані системи відбору кандидатів на базі машинного навчання [1].

Harvard Business Review опублікував статтю, де проаналізовано програми відбору кандидатів у середніх та великих компаніях США, які спираються на глибинне навчання (Deep Learning) й NLP (Natural Language Processing). Серед ключових переваг таких систем названо пришвидшення процесу первинного скринінгу резюме на 35-40 %, а також підвищення точності у пошуку кандидатів, чії компетенції і профіль найбільше відповідають заявленим вимогам [2].

У Gartner наголошується, що обсяги інвестицій у HR-Tech, зокрема в AI-рішення, у найближчі роки зростатимуть експоненційно. Експерти цієї компанії прогнозують, що до 2025 року витрати на подібні рішення перевищили 7,5 мільярда доларів, а кількість інструментів на ринку для автоматизації рекрутингу збільшилася в півтора рази [3].

Водночас увага науковців зосереджується й на ризиках. McKinsey підкреслює необхідність ретельної перевірки алгоритмів ШІ на наявність «прихованої дискримінації», яка може виникати внаслідок викривлених історичних даних або некоректних гіпотез,

закладених у процесі навчання моделей [4]. Дослідники з MIT також звертають увагу на етичні питання, які постають перед HR-відділами та керівництвом: як забезпечити прозорість (Explainability) та підзвітність (Accountability) алгоритмів, що ухвалюють рекомендації чи навіть попередні рішення щодо працевлаштування [5].

В Україні ця тематика також стає дедалі актуальнішою. Низка робіт українських науковців присвячена проблемі інтеграції ШІ у HR-процеси та розгляду відповідних етичних й методологічних аспектів. Так, у дослідженнях Скібської К.О. [6] приділяється значна увага практичній адаптації алгоритмів машинного навчання до національних реалій ринку праці, а також формуються рекомендації щодо мінімізації дискримінаційних ризиків. Аналогічно у працях Кравчук О. І., Варіс І. О. та Перкової М. В. [7], автори пропонують методи підвищення прозорості ШІ-рішень через побудову пояснюваних моделей, що дозволяють HR-фахівцям спостерігати за процесом прийняття рішень системою. У праці Могильної Л.М., Орехової А.І. і Хромушиної Л.А. [8] розглянуто перспективи й обмеження впровадження ШІ-технологій у рекрутинг із огляду на національні реалії. Кобець Д. [9] у своєму дослідженні акцентує на важливості розвитку моделей аналізу великих даних для підвищення об'єктивності відбору персоналу, а Бялошицький М. [10] вивчає вплив автоматизованих HR-систем на можливості підвищення перспективності підприємства.

Таким чином, можна констатувати, що науковий і практичний інтерес до проблеми ШІ в рекрутингу значно зростає, однак у відкритих джерелах досі спостерігається обмежений набір емпіричних досліджень, присвячених довгостроковому ефекту та економічній доцільності застосування ШІ у відборі персоналу.

**Невирішені складові загальної проблеми.** Штучний інтелект у рекрутингу часто сприймається як якісно новий інструмент, що здатний кардинально змінити усталені HR-практики. Проте в наукових колах і діловому середовищі залишається дискусія щодо характеру цієї зміни: чи є вона «революцією», що радикально реформатує саму сутність процесу підбору персоналу, чи «еволюцією», коли вже існуючі технології удосконалюються завдяки вищій аналітичній потужності. У цьому контексті постає ряд проблемних питань, пов'язаних з етикою використання ШІ, ризиками алгорит-

мічної дискримінації, захистом персональних даних, а також зі зміною ролі HR-фахівців, які повинні не тільки оцінювати кандидата, але й контролювати, навчати й інтерпретувати результати роботи ШІ.

**Формулювання цілей статті.** Метою статті є комплексний аналіз впливу штучного інтелекту на процес рекрутингу та визначення того, чи ці зміни радикально змінюють HR-парадигму, чи розвивають наявні цифрові інструменти. Для досягнення поставленої мети визначено такі завдання: проаналізувати найактуальніші наукові й бізнес-дослідження з проблеми AI-рекрутингу; визначити основні переваги й недоліки використання ШІ на різних етапах підбору персоналу (скринінг, первинне інтерв'ю, оцінка soft skills, прийняття остаточного рішення); окреслити практичні кейси впровадження ШІ-рішень у великих і середніх компаніях світу, оцінити їх ефективність та виклики; сформувати прогностичне бачення розвитку ШІ в рекрутингу та пов'язані з цим ризики й шляхи їх пом'якшення.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У центрі технологій ШІ в рекрутингу лежить концепція обробки великих обсягів даних (Big Data), яка стає можливою завдяки здешевленню обчислювальних потужностей і розвитку хмарних платформ. Алгоритми машинного й глибокого навчання дозволяють знаходити приховані патерни в резюме та оцінювати вірогідність успішної адаптації кандидата на основі поведінкових і текстових характеристик.

У науково-практичній літературі виділяють кілька головних напрямів застосування ШІ в HR:

- сортування й рейтингове оцінювання резюме. Заміна ручного перебору тисяч потенційних кандидатів, що особливо важливо у масштабних кампаніях найму (мас-біржі праці, великі виробничі чи IT-компанії);

- аналіз soft skills. За допомогою NLP або відеоаналітики (розпізнавання міміки, тональності голосу) ШІ-система може формувати попередні гіпотези про рівень комунікативних, лідерських чи командних якостей кандидата;

- чат-боти та віртуальні асистенти. Їх призначення – проводити первинну взаємодію з кандидатами, відповідати на типові запитання, відбирати базову інформацію, що допомагає HR-фахівцям заощадити час;

– прогнозування ризиків плинності персоналу. Використання історичних даних про кар'єрні траєкторії допомагає визначити групи кандидатів з високим ризиком швидкого звільнення чи недостатньої мотивації.

Основні положення традиційного та AI-рекрутингу наведено в табл. 1.

Таблиця 1

**Порівняння традиційного та AI-рекрутингу (розроблено автором)**

| Критерій                            | Традиційний рекрутинг                                                              | AI-рекрутинг                                                                                      |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Швидкість обробки резюме            | Низька, залежить від робочого часу рекрутерів (5-10 хвилин)                        | Висока, можна миттєво проаналізувати десятки тисяч резюме (30 секунд – 2 хвилини)                 |
| Метод відбору                       | Суб'єктивний вибір HR-фахівця                                                      | Алгоритмічна оцінка, predictive analytics                                                         |
| Швидкість процесу                   | Висока залежність від кваліфікації й досвіду рекрутера                             | Висока автоматизація, результат за лічені хвилини чи години                                       |
| Обсяг проаналізованих джерел        | Зазвичай обмежується відкритими вакансіями та отриманими резюме                    | Може охоплювати соціальні мережі, професійні платформи, внутрішні бази даних, відеоінтерв'ю тощо  |
| Потенційна упередженість            | Може виникати через людський фактор                                                | Може виникати через несправедливі або нерепрезентативні дані                                      |
| Фокус на soft skills                | Переважно суб'єктивні враження у ході співбесід                                    | Доповнюється технологіями NLP, розпізнавання емоцій, автоматизованим рейтингуванням               |
| Трудомісткість проведення мас-найму | Дуже висока: потрібна велика кількість HR-фахівців та часу                         | Помірна: багато етапів можна автоматизувати, скоротивши HR-участь до аналітики й прийняття рішень |
| Витрати на рекрутинг                | Значні, особливо під час масового найму                                            | Одноразові витрати на технологію + мінімальні постійні витрати                                    |
| Етичні та правові виклики           | Контролюються переважно внутрішніми політиками компанії та трудовим законодавством | Додатково виникає потреба у врахуванні специфічного регулювання щодо ШІ й персональних даних      |

Відомий приклад використання платформи HireVue компанією Unilever. У процесі відбору кандидатів на програми стажування відбувається автоматична оцінка відеовідповідей (тон голосу, мовні патерни, міміка) з порівнянням з успішними профілями минулих

учасників. Завдяки такому підходу компанія скоротила час пошуку відповідних кандидатів на 75 %. За даними HireVue Case Study [1], водночас підвищився відсоток кандидатів, задоволених прозорістю й швидкістю процесу найму.

IBM розробило власну систему IBM Watson Talent для покращеної аналітики в рекрутингу. Система може визначати ефективність оголошень про вакансії, підбирати коректні ключові слова та фрази, а також надавати рекомендації з внесення правок у текст вакансії задля кращого охоплення цільових кандидатів. Крім цього, IBM Watson Talent здатна оцінювати «культурну сумісність» через аналіз лексичного вжитку у відкритих джерелах та внутрішніх базах даних. У корпоративному звіті IBM за 2022 р. наведено приклад підвищення швидкості відбору на 30-40 % у порівнянні з виключно ручними методами [11].

Застосування AI-систем у контакт-центрах Vodafone дозволило в кілька разів знизити плинність працівників. Зокрема, алгоритми визначали кандидатів, які найімовірніше були б задоволені умовами роботи в клієнтській підтримці та успішно адаптувалися б у команді. За даними Gartner HR Case Studies, компанія заощадила суттєві кошти, які раніше витрачалися на повторний найм і тривалу адаптацію персоналу [12].

Amazon стикнулася зі скандалом через гендерно упереджену AI-систему, яка віддавала перевагу чоловічим кандидатам на технічні посади. Причиною виявилися історичні дані, де переважали чоловіки-програмісти. Цей кейс є наочним свідченням того, що якість та «рівноправність» навчальних даних відіграють вирішальну роль у формуванні справедливих рекомендацій [4].

В Україні також існують локальні приклади інтеграції AI-рішень у рекрутинг, зокрема у великих IT-компаніях, що працюють на аутсорсингові проекти. Наприклад, низка фірм впроваджує чат-боти для первинної комунікації з претендентами, даючи змогу HR-спеціалістам зосередитися на детальнішій оцінці компетенцій та організаційній культурі.

Процес AI-рекрутингу можна зобразити у вигляді логічної схеми, що об'єднує декілька основних кроків: збір та попередня підготовка даних, застосування алгоритмів, формування рейтингів кандидатів, автоматизація комунікацій і фінальне рішення з боку HR (рис. 1).

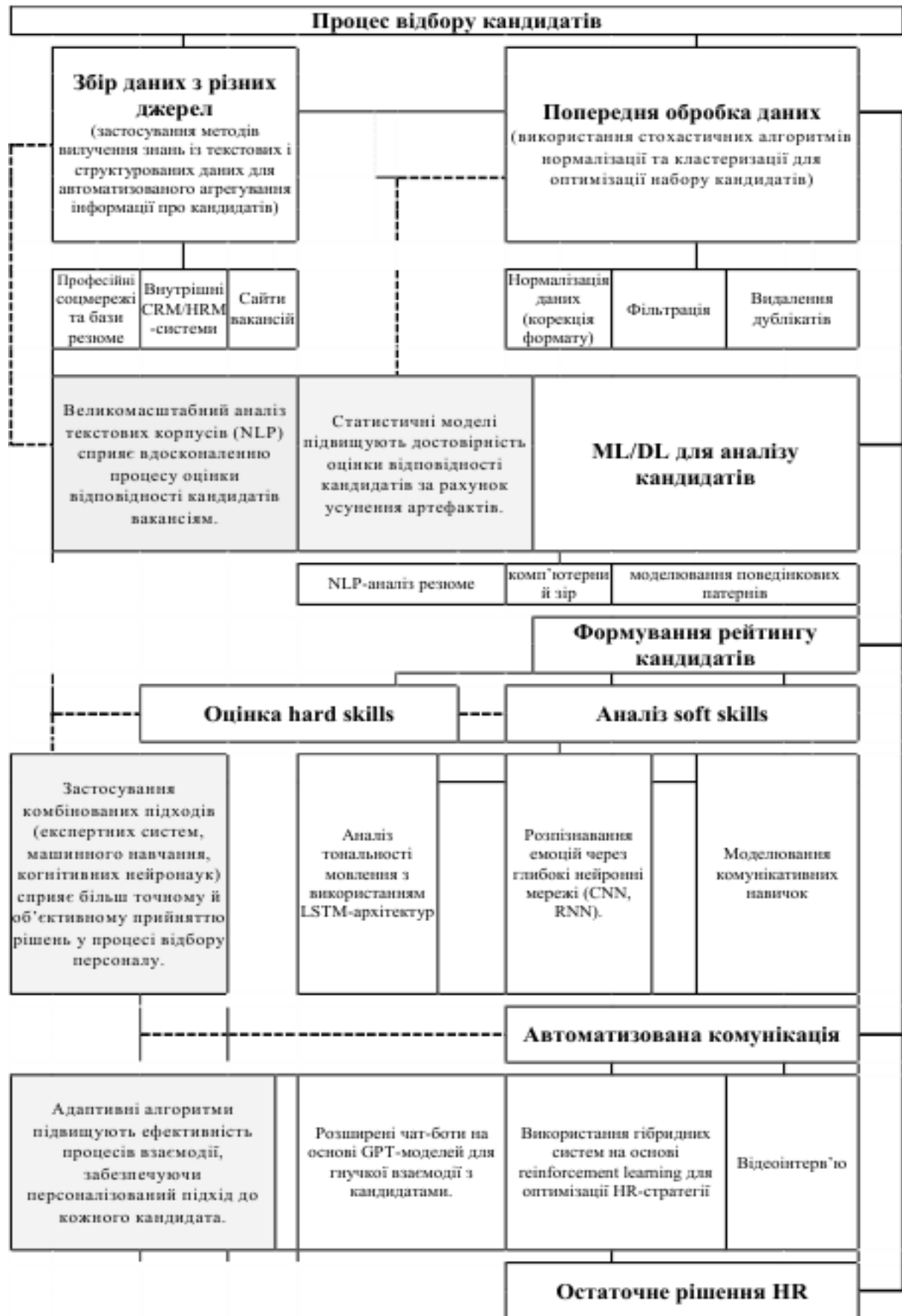


Рис. 1. Процес AI-рекрутингу (розроблено автором)

Запропонований процес AI-рекрутингу персоналу підприємства відрізняється використанням більш точних, гнучких, об'єктивних та адаптивних систем для автоматизації рекрутингових процесів, що забезпечують ефективність підбору персоналу підприємства.

Виклики, з якими стикаються компанії, що впроваджують ШІ в рекрутинг:

- етична складова. Постає запитання, як уникнути дискримінації за ознаками статі, віку, раси або інших особливостей. Якщо історичні дані містять упередження, алгоритми можуть їх відтворювати;

- непрозорість (Explainability). Керівництво та HR-відділи не завжди можуть пояснити, чому саме алгоритм відхилив чи рекомендував певного претендента. Це може стати приводом для юридичних позовів і конфліктів;

- захист персональних даних. Автоматизація збільшує ризик витоку конфіденційної інформації, а також ставить під сумнів легітимність збирання специфічних даних (поведінкові патерни з соцмереж);

- недоліки інфраструктури. Без сучасної та надійної цифрової платформи впровадження ШІ може бути неефективним чи навіть неможливим;

- Брак фахівців. Ринок потребує кваліфікованих кадрів з подвійною експертизою (Data Science + HR), проте їх недостатньо для масового поширення AI-рекрутингу.

Аналітики сходяться на думці, що наступні 5–10 років стануть періодом активної інтеграції ШІ-рішень у HR-процеси. Зокрема, можна виділити такі тренди [13-17].

1. Explainable AI. Сильний запит з боку бізнесу та суспільства на «роз'яснюваність» алгоритмів зумовить розробку нових підходів і методів візуалізації, що дозволяють HR-фахівцям і кандидатам зрозуміти логіку відбору. Це сприятиме підвищенню рівня довіри до AI-систем і мінімізації юридичних ризиків.

2. Поглиблена аналітика soft skills. Платформи для розпізнавання емоцій і тональності мовлення удосконалюватимуться, надаючи HR-менеджерам можливість аналізувати складні поведінкові патерни. Технологічний прогрес у галузі комп'ютерного зору (Computer Vision) та обробки природної мови (NLP) буде основним драйвером цих змін.

3. Автоматичні рекомендаційні системи. HR-платформи дедалі частіше нагадуватимуть гігантські маркетплейси, де кандидати й роботодавці взаємодіють через «розумні» алгоритми пошуку збігів. Наприклад, LinkedIn чи Workday можуть еволюціонувати до масштабних рекормендаторів вакансій і кар'єрних сценаріїв.

4. Стандартизація та регулювання. Міжнародні організації та уряди провідних країн розроблятимуть нові правові норми для використання ШІ у відборі персоналу. Прикладом може бути Artificial Intelligence Act у ЄС, що частково регулюватиме такі процеси.

5. Демократизація ШІ. З розширенням пропозицій «ШІ як сервіс» (AIaaS) навіть невеликі компанії зможуть дозволити собі базові AI-рішення в HR без необхідності масштабних внутрішніх команд Data Science. Це зумовить ще більше поширення технології, а також конкуренцію в пропозиціях таких сервісів на ринку.

**Висновки.** З огляду на здійснений аналіз можна зробити висновки, що за допомогою штучного інтелекту компанії отримують принципово нові інструменти швидкої й масштабної обробки інформації та прогнозування поведінки кандидатів, що виходять за рамки традиційних методів. Еволюційний характер процесу проявляється у поступовому вдосконаленні й розширенні вже існуючих цифрових рішень у HR-сфері, а також у тому, що роль людського фактора (HR-фахівців) залишається вагомим на фінальних етапах прийняття рішень і контролю якості.

Загалом ШІ-технології в рекрутингу дають змогу суттєво знизити часові витрати, покращити точність добору персоналу та підвищити рівень задоволеності кандидатів процесом найму. Водночас ще залишається низка перешкод – ризик алгоритмічної упередженості, відсутність прозорості прийняття рішень і нерозвинена нормативно-правова база. Вирішення цих проблем вимагатиме активної співпраці державних органів, науковців, розробників штучного інтелекту й бізнес-сектору.

Отже, розвиток рекрутингу в напрямі глибшої інтеграції ШІ виглядає неминучим трендом, що з часом ставатиме все більш доступним навіть для невеликих компаній. Найближче десятиліття покаже, наскільки успішно HR-спільнота зможе поєднати технологічні інновації з етичними й гуманітарними цінностями, забезпечуючи одночасно ефективність і справедливість процесу найму.

## Література

1. Deloitte. Global Human Capital Trends. 2021. URL: <https://www2.deloitte.com/global/en.html> (дата звернення: 25.12.2024).
2. AI-Driven Hiring: The Good, the Bad, and the Ugly. Content Hub. 2022. URL: <https://northreach.io/blog/the-good-the-bad-and-the-ugly-of-ai-and-machine-learning-in-recruitment/> (дата звернення: 29.12.2024).
3. Gartner. Top 5 Trends in HR Tech. 2022. URL: <https://www.gartner.com/en> (дата звернення: 30.01.2025).
4. McKinsey. Tech & Talent: Reshaping the Future of Recruitment. 2021. URL: <https://www.mckinsey.com> (дата звернення: 22.12.2024).
5. MIT. Wilson, J., Carter, L., & Green, R. Identifying and Mitigating Algorithmic Bias in HR Systems. MIT Sloan Management Review. 2020. URL: <https://sloanreview.mit.edu/> (дата звернення: 15.01.2025).
6. Скібська К. О. Використання інструментів штучного інтелекту в рекрутингу. *Галицький економічний вісник*. 2023. Вип. 83 (4). С. 114–121. URL: [https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk\\_tntu2023.04.114](https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2023.04.114) (дата звернення: 22.12.2024).
7. Кравчук О. І., Варіс І. О., Перкова М. В. Сучасні практики використання штучного інтелекту для цифровізації рекрутингу. *Проблеми сучасних трансформацій. Економіка та управління*. 2023. Вип. 8. С. 3–10. URL: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-8-04-06> (дата звернення: 22.12.2024).
8. Могильна Л. М., Орехова А. І., Хромушина Л. А. Використання інноваційних іт технологій для HR-менеджменту. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 44. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1829> (дата звернення: 22.12.2024).
9. Кобець Д. HR-аналітика і BIG DATA як інструменти цифрового менеджменту людських ресурсів. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*. 2024. Вип. 330 (3). С. 184–189. URL: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-330-27> (дата звернення: 22.12.2024).
10. Бялошицький М. Цифровізація HR-процесів на підприємстві. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Економічні науки*. 2024. Вип. 3 (75). С. 7–12. URL: <https://doi.org/10.32689/2523-4536/75-1> (дата звернення: 22.12.2024).
11. IBM. IBM Watson Talent: Optimizing the Recruitment Process. IBM Whitepaper. 2022. URL: <https://www.ibm.com/watson/hr> (дата звернення: 10.01.2025).
12. Gartner HR Case Studies. Vodafone: Automating Recruitment with AI. 2022. URL: <https://www.gartner.com/en/human-resources/research> (дата звернення: 13.01.2025).
13. LinkedIn. Global Talent Trends. 2023. URL: <https://business.linkedin.com/talent-solutions> (дата звернення: 05.12.2024).

14. HireVue. Unilever Case Study: How AI Transformed Recruitment. 2019. URL: <https://www.hirevue.com/resources> (дата звернення: 28.12.2024).
15. European Commission. Proposal for a Regulation laying down harmonised rules on Artificial Intelligence (Artificial Intelligence Act). 2021. URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu> (дата звернення: 29.12.2024).
16. Workday. The Future of Recruiting Automation. 2020. URL: <https://www.workday.com> (дата звернення: 12.01.2025).
17. Taleo. AI in HR: Accelerating the Recruitment Cycle. 2019. URL: <https://www.oracle.com/applications/taleo> (дата звернення: 30.11.2024).

## References

1. Deloitte. Global Human Capital Trends. (2021). <https://www2.deloitte.com/global/en.html> (date of application: 25.12.2024). [in English].
2. AI-Driven Hiring: The Good, the Bad, and the Ugly. Content Hub. (2022). <https://northreach.io/blog/the-good-the-bad-and-the-ugly-of-ai-and-machine-learning-in-recruitment/> (date of application: 29.12.2024). [in English].
3. Gartner. (2022). Top 5 Trends in HR Tech. <https://www.gartner.com/en> (date of application: 30.01.2025). [in English].
4. McKinsey. (2021). Tech & Talent: Reshaping the Future of Recruitment. (date of application: 22.12.2024). [in English].
5. MIT. Wilson, J., Carter, L., & Green, R. (2020). Identifying and Mitigating Algorithmic Bias in HR Systems. MIT Sloan Management Review. <https://sloanreview.mit.edu/> (date of application: 15.01.2025). [in English].
6. Skibska, K. O. (2023). Vykorystannia instrumentiv shtuchnoho intelektu v rekrutynhu [Using artificial intelligence tools in recruitment]. *Halytskyi ekonomichnyi visnyk - Galician Economic Herald*, 83 (4), 114–121. [https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk\\_tntu2023.04.114](https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2023.04.114) [in Ukrainian].
7. Kravchuk, O. I., Varis, I. O. & Pierkova M. V. (2023). Suchasni praktyky vykorystannia shtuchnoho intelektu dlia tsyfrovizatsii rekrutynhu [Modern practices of using artificial intelligence for the digitalisation of recruitment]. *Problemy suchasnykh transformatsii. Ekonomika ta upravlinnia - Problems of modern transformations. Economics and management*, 8, 3-10. <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-8-04-06> [in Ukrainian].
8. Mohylina, L.M., Oriekhova, A.I. & Khromushyna L.A. (2022). Vykorystannia innovatsiinykh it tekhnolohii dlia HR-menedzhmentu [Using innovative IT technologies for HR management]. *Ekonomika ta suspilstvo - Economy and society*, 44. <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1829> [in Ukrainian].
9. Kobets, D. (2024). HR-analityka i BIG DATA yak instrumenty tsyfrovoho menedzhmentu liudskykh resursiv [HR analytics and BIG DATA as tools for digital human resource management]. *Herald of Khmelnytskyi National*

*University. Economic Sciences*, 330 (3), 184-189. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-330-27> [in Ukrainian].

10. Bialoshytskyi, M. (2024). Tsyfrovizatsiia HR-protsesiv na pidpriemstvi [Digitalisation of HR processes at the enterprise]. *Naukovi pratsi Mizhrehionalnoi akademii upravlinnia personalom. Ekonomichni nauky - Scientific works of the Interregional Academy of Personnel Management. Economic sciences*, 3 (75), 7-12. URL: <https://doi.org/10.32689/2523-4536/75-1> [in Ukrainian].

11. IBM (2022). IBM Watson Talent: Optimizing the Recruitment Process. IBM Whitepaper. <https://www.ibm.com/watson/hr> (date of application: 10.01.2025). [in English].

12. Gartner HR Case Studies. (2022). Vodafone: Automating Recruitment with AI. <https://www.gartner.com/en/human-resources/research> (date of application: 13.01.2025). [in English].

13. LinkedIn. (2023). Global Talent Trends. <https://business.linkedin.com/talent-solutions> (date of application: 05.12.2024). [in English].

14. HireVue. (2019). Unilever Case Study: How AI Transformed Recruitment. <https://www.hirevue.com/resources> (date of application: 28.12.2024). [in English].

15. European Commission. (2021). Proposal for a Regulation laying down harmonised rules on Artificial Intelligence (Artificial Intelligence Act). <https://digital-strategy.ec.europa.eu> (date of application: 29.12.2024). [in English].

16. Workday. (2020). The Future of Recruiting Automation. <https://www.workday.com> (date of application: 12.01.2025). [in English].

17. Taleo. (2019). AI in HR: Accelerating the Recruitment Cycle. <https://www.oracle.com/applications/taleo> (date of application: 30.11.2024). [in English].

## ANALYSIS OF THE ARTIFICIAL INTELLIGENCE IMPACT ON THE RECRUITMENT PROCESS OF ENTERPRISE PERSONNEL

**SHMORHUN O.**, PhD student, Department of Management, Kharkiv National Automobile and Highway University, Ya. Mudrogo str., 25, Kharkiv, Ukraine, 61002.

E-mail: [olha.shmorhun0301@gmail.com](mailto:olha.shmorhun0301@gmail.com),

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7940-6374>

**Abstract.** *This article explores the impact of artificial intelligence (AI) on the recruitment process, which is rapidly transforming under the influence of technological progress. It analyzes the latest research in the field of artificial intelligence and HR technologies, as well as real-world cases of AI implementation in recruitment by leading companies worldwide and in Ukraine. The*

*article examines various aspects of AI application in recruitment, from automating routine tasks such as resume screening and candidate search, to more complex uses such as social media analysis, candidate profiling, and conducting video interviews using emotion recognition technologies.*

*The article delves into the ethical issues related to the use of AI in recruitment, particularly issues concerning data privacy, algorithm transparency, and potential discrimination. It also analyzes the potential risks of using AI, such as algorithmic errors, insufficient flexibility, and adaptability to labor market changes, as well as the need for integration with existing HR systems.*

*Special attention is given to the impact of AI on the effectiveness and objectivity of the recruitment process. The study examines how AI can help improve recruiters' productivity, reduce recruitment costs, eliminate biases in candidate selection, and identify the best talent for companies.*

*The role of AI in improving the candidate experience is also discussed. The article analyzes how AI can personalize communication with candidates, provide them with more relevant information, quickly respond to their inquiries, and generally make the job search process more pleasant and efficient.*

*Based on the conducted analysis, the article outlines the advantages and disadvantages of using AI in recruitment and identifies the prospects for the development of this technology in the context of labor market changes. Ethical considerations, future trends, and the need for adaptation to new realities are taken into account.*

**Key words:** *artificial intelligence, recruitment, talent acquisition, automation, machine learning, HR technologies, chatbots, data analysis, social networks, ethics.*



This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.