

Аліна ПРИСЯЖНА

здобувачка освітньо-професійної програми
"Управління персоналом", ЗУНУ

Науковий керівник - к.г.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Галина БАБ'ЯК.

СУЧАСНІ МОЖЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В КАДРОВОМУ АДМІНІСТРУВАННІ

Штучний інтелект стрімко змінює сферу управління людськими ресурсами, відкриваючи нові способи для найму, адаптації, мотивації та аналізу кадрових процесів. Його використання в управлінні персоналом дозволяє не лише автоматизувати рутинні завдання, а й вдосконалювати стратегічні рішення у сфері управління людським капіталом.

Однією з найбільш перспективних можливостей є застосування алгоритмів машинного навчання у підборі персоналу. Системи на базі ШІ здатні аналізувати великі обсяги резюме, визначаючи кандидатів, які найбільше відповідають вимогам вакансії, що суттєво знижує витрати часу і підвищує якість відбору [1].

Штучний інтелект також активно інтегрується в чат-боти для попереднього скринінгу кандидатів. Ці системи можуть ставити уточнювальні запитання, визначати ключові навички претендентів і навіть оцінювати їхню мотивацію та емоційний інтелект на основі наданих відповідей. Крім найму, ШІ вже застосовується у програмах онбордингу — процесах введення нових працівників у компанію.

Інтелектуальні платформи підтримують новачків у перші тижні роботи, надаючи індивідуальні підказки та ознайомлювальні матеріали про корпоративну культуру. Завдяки аналітичним можливостям, штучний інтелект допомагає HR-фахівцям прогнозувати плинність кадрів, виявляти працівників з високим ризиком звільнення і своєчасно вживати заходів для збереження

цінного персоналу. Це робить управління більш проактивним і ефективним.

Особливу роль системи ШІ відіграють в управлінні ефективністю працівників. Аналітика на основі великих даних дозволяє об'єктивно оцінити продуктивність, визначити області для зростання та створити індивідуальні плани розвитку. Штучний інтелект допомагає виявляти поведінкові патерни персоналу, які можуть вказувати на потенційні конфлікти або зниження мотивації. Такі прогнозуючі функції особливо важливі в умовах гібридної чи дистанційної роботи, коли безпосередній нагляд за працівниками утруднений.

У сфері управління персоналом ключовою стає автоматизація документообігу завдяки штучному інтелекту. Системи можуть самостійно створювати, перевіряти та зберігати трудові угоди, накази й заявки на відпустки, що зводить до мінімуму можливість помилок і прискорює адміністративні процеси. Платформи на основі штучного інтелекту підтримують компанії у проведенні внутрішньої аналітики щодо гендерного балансу, рівня інклюзії та справедливості в кадрових рішеннях. Це сприяє формуванню прозорого та недискримінаційного робочого середовища.

У сфері навчання і підвищення кваліфікації штучний інтелект може адаптувати освітній контент до потреб кожного працівника, виявляючи слабкі сторони знань і пропонуючи індивідуальні програми розвитку. Інтеграція ШІ з системами управління персоналом створює єдину цифрову екосистему для обробки даних про продуктивність, присутність, взаємодію з колегами та емоційний стан працівника. Це надає керівникам можливість ухвалювати обґрунтовані рішення на базі всебічної інформації.

Застосування штучного інтелекту в управлінні персоналом також допомагає уникати упередженості при наймі[2]. Алгоритми можуть бути налаштовані так, щоб ігнорувати дискримінаційні критерії, такі як стать, вік або зовнішність. Проте використання штучного інтелекту викликає й ряд викликів, включаючи етичні питання. Існує ризик непрозорості алгоритмів прийняття рішень,

тому компанії повинні впроваджувати механізми перевірки та контролю таких систем.

Захист персональних даних є ще одним важливим аспектом. Використання штучного інтелекту потребує дотримання високих стандартів конфіденційності та безпеки, які регулюються національним законодавством та міжнародними нормами. Сучасні можливості штучного інтелекту відкривають нову еру в управлінні персоналом, де ефективність, точність і персоналізація стають першочерговими. Водночас людський фактор залишається важливим: саме в симбіозі технологій та емпатії криється майбутнє успішного HR-управління.

У сфері HR однією з найуспішніших реалізацій штучного інтелекту є платформа HireVue, яка застосовує відеоаналіз та машинне навчання для оцінки міміки, інтонації і словникових запасів кандидатів під час онлайн-інтерв'ю [3]. Це дозволяє більш об'єктивно оцінювати як інавички та передбачати поведінкові моделі майбутніх працівників.

IBM Watson, також широко використовуваний у HR-аналітиці, допомагає прогнозувати кар'єрні траєкторії співробітників, аналізувати ризики звільнень, розробляти стратегії утримання кадрів та формувати високо потенційні команди.

Unilever вже інтегрувала штучний інтелект в усі етапи найму, що призвело до скорочення часу набору на 75% і підвищення якості відбору. Використовуючи чат-боти, відеоінтерв'ю і гейміфіковані тести, система автоматично оцінює відповідність кандидатів, значно зменшуючи навантаження на HR-відділ.

PeopleForce—інструмент для автоматизації документообігу, який лідирує у створенні та веденні особистих справ працівників, контролі відпусток, лікарняних і переміщень по посаді. Її алгоритми генерують документи за шаблонами, мінімізуючи ризики помилок і знижуючи навантаження на адмінперсонал.

LinkedIn Talent Insights надає компаніям можливість аналізувати ринок праці в режимі реального часу, відстежувати

потреби у різних професіях, оцінювати конкурентну боротьбу за таланти та розробляти обґрунтовані кадрові стратегії.

Платформа Pymetrics використовує нейропсихологічні ігри для оцінки когнітивних і соціо-емоційних характеристик кандидатів, визначаючи їхню відповідність конкретним ролям компанії.

Ці приклади показують, що штучний інтелект — не тільки засіб автоматизації, але й забезпечує новий рівень точності, гнучкості та глибини аналізу в управлінні людським капіталом. Важливо пам'ятати, що ШІ слугує доповненням до людського управління і не має замінювати аспекти, які вимагають емпатії, критичного мислення й етичних розглядів.

Загалом, сучасні можливості використання штучного інтелекту в управлінні кадрами представляють нову парадигму HR-менеджменту. Успішна інтеграція ШІ залежить не тільки від технічних знань, але й від стратегічного бачення, чіткого розуміння цінностей організації та адекватного нормативного регулювання. У майбутньому роль HR-фахівця буде дедалі більше зосереджено на взаємодії з цифровими інструментами та гармонізації штучного інтелекту з людським потенціалом.

Список використаних джерел:

1. Скібська К. Використання інструментів штучного інтелекту в рекрутингу. *Галицький економічний вісник*. URL: <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/83/1196.pdf>
2. Черненко Н. Штучний інтелект в управлінні персоналом | *Таврійський науковий вісник*. Серія: Економіка. *Таврійський науковий вісник*. Серія: Економіка: № 10. URL: <http://tnv-econom.ksauniv.ks.ua/index.php/journal/article/view/250>
3. Шкуренко А. Використання штучного інтелекту в HR-менеджменті. Вінницький національний технічний університет. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-fm/all-fm-2021/paper/download/11646/9751>