

Міністерство освіти і науки України
Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права
Національного університету
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (Україна)
Полтавська обласна державна адміністрація (Україна)
Білостоцький технологічний університет (Польща)
Університет Гренландії (Гренландія)
«1 грудня 1918 р» Університет Альба Юлія (Румунія)
Сучавський університет імені Штефана Маре (Румунія)
Інститут транспорту та зв'язку (Латвія)
Бургенландський університет прикладних наук (Австрія)
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна (Україна)
Київський національний університет будівництва та архітектури (Україна)
Національний університет «Запорізька політехніка» (Україна)
Львівській державний університет фізичної культури імені Івана Боберського (Україна)
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (Україна)
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького (Україна)
Сумський державний аграрний університет (Україна)

СУЧАСНІ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

07 листопада 2024 року



Co-funded by
the European Union



Полтава
2024

Карпенко Ю.В., к.е.н., доцент
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)
Кириченко Ю.І., аспірант
Полтавський університет економіки і торгівлі
(м. Полтава, Україна)

НАПРЯМИ ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В РЕКРУТИНГУ

Штучний інтелект (ШІ) стає незамінним інструментом у сучасному бізнесі. Його застосування в управлінні підприємствами дозволяє оптимізувати процеси, приймати більш обґрунтовані рішення та підвищити конкурентоспроможність на ринку. ШІ поступово трансформує традиційні підходи до управління персоналом, зокрема до рекрутингу. Завдяки своїм можливостям аналізу великих даних, автоматизації процесів та прогнозування, ШІ відкриває нові перспективи для ефективного пошуку та відбору кандидатів.

Основні переваги використання ШІ у рекрутингу:

1) підвищення швидкості та збільшення обсягу пошуку кандидатів (аналіз значних обсягів даних з професійних мереж, резюме, профілів у соціальних мережах та інших джерел, знаходячи найбільш підходящих претендентів для вакансій);

2) аналіз ринку праці (наприклад, аналіз різноманітних джерел інформації про зарплати, що дозволяє визначити адекватний рівень заробітної плати для вакансії, і таким чином, збільшити шанси залучити талановитих співробітників);

3) створення автоматизованих вакансій (програми, що автоматично розміщують вакансії на різних робочих платформах та сайтах);

4) оптимізація відбору кандидатів (інструменти ШІ дозволяють аналізувати професійні навички, освіту, досвід та інші критерії для відбору кандидатів. Це допомагає знизити людський чинник та підвищити об'єктивність при відборі співробітників);

5) автоматизовані співбесіди (використання штучного інтелекту дозволяє проводити перші етапи співбесід автоматично, використовуючи чат-боти. Вони можуть задавати питання, аналізувати відповіді, оцінювати реакцію кандидата і визначати його сумісність з вакансією);

6) прогнозування успішності кандидатів (застосування аналітики та машинного навчання дозволяє створити моделі, що допомагають передбачити, наскільки успішним може бути кандидат на конкретній посаді [1].

Інформаційні технології помітно спрощують практично будь-яку діяльність, дозволяючи оптимізувати переважну більшість процесів починаючи від автоматизації щоденної поточної роботи з обліку кадрів, процесів пошуку та найму персоналу до навчання персоналу. Цифровізація дозволяє мінімізувавши ризик людської помилки та звільнивши фахівцям час для вирішення важливіших питань, дозволяючи більш ефективно використовувати знання та навички персоналу у вирішенні бізнес-завдань [2].

Крім того, штучний інтелект надає HR-відділам неоціненні переваги, які роблять його незамінним інструментом у сучасному управлінні персоналом:

– значне підвищення ефективності навчання: Програмне забезпечення зі штучним інтелектом, наприклад, запропоноване такими платформами, як Lingio, змінює методи навчання, даючи змогу швидко створювати захопливі індивідуальні курси, доступні на мобільних пристроях;

– стратегічні висновки на основі даних: можливості ШІ з аналізу великих даних про співробітників дають змогу HR-менеджерам отримувати найважливіші відомості про тенденції в кадровій сфері, допомагаючи ухвалювати стратегічні рішення щодо розвитку й утримання талантів;

– автоматизація рутинних завдань: інструмент ШІ може ефективно розв'язувати такі

рутинні завдання HR, як нарахування заробітної плати та управління відпустками, даючи змогу HR-фахівцям зосередитися на більш стратегічних аспектах своєї ролі;

– моніторинг добробуту співробітників у режимі реального часу: інструменти штучного інтелекту дають змогу відстежувати добробут співробітників, аналізуючи їхню залученість і продуктивність, що дає змогу виявити потенційне вигорання або небажання працювати. Такий проактивний підхід дає змогу HR-менеджерам розв'язувати проблеми до їх загострення, забезпечуючи більш здорове робоче середовище;

– оптимізація процесу прийняття співробітників на роботу: ШІ може автоматизувати і персоналізувати процес адаптації, роблячи його більш ефективним і захопливим для нових співробітників. ШІ забезпечує плавний перехід нових співробітників у компанію, починаючи з індивідуального навчання і закінчуючи автоматичним опрацюванням документів [3].

Однак, існують також проблеми підбору кандидатів за допомогою ШІ.

1) упередженість є однією зі значних проблем використання штучного інтелекту під час найму. Ось чому важливо регулярно перевіряти та оцінювати справедливість інструментів ШІ і постійно контролювати процес відбору кандидатів людиною;

2) можливі неточності: хоча штучний інтелект може швидко обробляти величезні обсяги інформації, його рішення настільки ж ефективні, наскільки хороші дані, на яких він навчений. Якщо існує помилка в навчальних даних або якщо алгоритм ґрунтується на поверхневих кореляціях, це може призвести до помилкових рішень щодо найму;

3) висока вартість: впровадження передових інструментів ШІ може бути дорогим. Тому малим підприємствам може бути складно інвестувати в передові системи, навіть якщо вони можуть запропонувати довгострокову економію ресурсів [4].

Тому, штучний інтелект є особливим драйвером інновацій у сфері управління персоналом, вимагаючи від HR-фахівців постійного навчання та адаптації до нових технологій.

Список використаних джерел

1. Як штучний інтелект (ШІ) допомагає HR-у в роботі. Основні AI інструменти для рекрутингу. GOLDEN STAFF. URL: <https://www.staff.ua/uk/blog/yak-shtuchnyi-intelekt-shi-dopomahaie-hr-u-v-roboti-osnovni-ai-instrumenty-dlia-rekrutynhu>

2. 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>

3. Найкращі інструменти штучного інтелекту для HR у 2024 році: повне керівництво. Mike Pritula Talent Academy. <https://ukr.pritula.academy/tpost/frm9ju8111-naikrasch-nstrumenti-shtuchnogo-ntelektu>

4. Штучний інтелект в рекрутингу: перспективи та виклики. Zfort Блог. URL: <https://www.zfort.com.ua/blog/shtuchnii-intelekt-v-rekrutingu-perspektivi-ta-vikliki>

УДК 005.21:658

Кирпичникова М.Р., студентка; Дзеверіна К.С., к.е.н.

*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)*

МІЖНАЦІОНАЛЬНІ БІЗНЕС-ОСОБЛИВОСТІ: КУЛЬТУРА НЕВЕРБАЛЬНОЇ КОМУНІКАЦІЇ СХОДУ ТА ЗАХОДУ

Невербальна комунікація є невід'ємною складовою успішного бізнес-партнерства на міжнародному рівні. Жести, міміка, погляд, простір між людьми несуть в собі прихований зміст, який може як сприяти, так і перешкоджати досягненню бажаних результатів у діловій співпраці. Особливо гостро ця проблема постає в міжнародному бізнесі, де культурні відмінності в інтерпретації невербальних сигналів можуть призвести до непорозумінь,