

*Федорова Вікторія,  
здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти  
навчально-наукового інституту педагогіки  
Кисла Ольга,  
асистент кафедри професійно-педагогічної,  
спеціальної освіти, андрагогіки та управління,  
Житомирський державний університет імені Івана Франка,  
м. Житомир, Україна*

### **АВТОМАТИЗАЦІЯ ТА РОБОТИЗАЦІЯ РЕКРУТИНГУ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ**

В умовах стрімкого розвитку інформаційних технологій та зростаючої конкуренції на ринку праці, організації все частіше звертаються до автоматизації та роботизації процесів рекрутингу як ефективного інструменту управління організаційним розвитком. Ця тенденція зумовлена необхідністю оптимізації витрат, підвищення ефективності пошуку та відбору персоналу, а також забезпечення конкурентних переваг у боротьбі за талановитих фахівців. Сучасні технологічні рішення, такі як системи штучного інтелекту, машинного навчання та аналізу великих даних, відкривають нові можливості для трансформації традиційних підходів до рекрутингу, дозволяючи організаціям більш ефективно

управляти людським капіталом та адаптуватися до швидкозмінних умов бізнес-середовища.

Впровадження автоматизованих та роботизованих систем у процеси рекрутингу не лише оптимізує операційну діяльність HR-відділів, але й має стратегічне значення для організаційного розвитку в цілому. Такі системи дозволяють організаціям швидше реагувати на зміни у потребах персоналу, більш точно прогнозувати майбутні кадрові потреби та ефективніше управляти талантами. Крім того, автоматизація рутинних завдань звільняє час HR-фахівців для вирішення більш складних та стратегічних питань, пов'язаних з розвитком персоналу та організаційною культурою. Це, у свою чергу, сприяє підвищенню загальної ефективності організації, її інноваційного потенціалу та конкурентоспроможності на ринку.

Враховуючи значущість автоматизації та роботизації рекрутингу для організаційного розвитку, необхідно детально розглянути сутність цих процесів та їх ключові компоненти.

Автоматизація рекрутингу являє собою комплексний процес впровадження та використання інформаційних технологій для оптимізації та підвищення ефективності процесів пошуку, відбору та найму персоналу [4]. Цей підхід передбачає застосування спеціалізованого програмного забезпечення та цифрових інструментів, які дозволяють автоматизувати рутинні завдання та прискорити процеси прийняття рішень у сфері управління людськими ресурсами.

Роботизація рекрутингу, у свою чергу, є більш просунутим етапом автоматизації, який включає використання технологій штучного інтелекту (ШІ) та машинного навчання для виконання складних аналітичних завдань та прийняття рішень у процесі підбору персоналу. Ці технології дозволяють не лише автоматизувати рутинні операції, але й здійснювати глибокий аналіз даних, прогнозувати успішність кандидатів та оптимізувати стратегії пошуку талантів [2].

Основними компонентами сучасних автоматизованих систем рекрутингу є:

1. ATS-системи (Applicant Tracking Systems): це програмне забезпечення, яке дозволяє організаціям ефективно управляти процесом найму, від створення вакансії до прийому на роботу. ATS автоматизує збір та сортування резюме, відстежує статус кандидатів та забезпечує ефективну комунікацію між рекрутерами та зкандидатами.

2. Інструменти для аналізу резюме: ці системи використовують алгоритми ШІ для автоматичного аналізу та оцінки резюме кандидатів, виявляючи ключові навички, досвід та відповідність вимогам вакансії.

3. Чат-боти для проведення первинних інтерв'ю: автоматизовані системи, які здатні проводити попередні співбесіди з кандидатами, збирати базову інформацію та відповідати на типові запитання.

4. Платформи для оцінки навичок кандидатів: онлайн-інструменти, які дозволяють проводити тестування технічних та soft skills кандидатів, забезпечуючи об'єктивну оцінку їх компетенцій.

5. Аналітичні інструменти для прогнозування успішності кандидатів: системи, які використовують методи машинного навчання та предиктивної аналітики для оцінки потенціалу кандидатів та їх відповідності корпоративній культурі організації.

Впровадження цих компонентів у процес рекрутингу дозволяє організаціям значно підвищити ефективність та якість підбору персоналу, що, в свою чергу, позитивно впливає на загальний організаційний розвиток.

Автоматизація дозволяє суттєво скоротити час на обробку резюме, проведення первинного скринінгу кандидатів та організацію співбесід [3]. Це дає можливість HR-фахівцям зосередитися на стратегічних завданнях та якісній взаємодії з найбільш перспективними кандидатами.

Використання алгоритмів штучного інтелекту для аналізу резюме та оцінки кандидатів дозволяє мінімізувати вплив людського фактору та підвищити об'єктивність відбору [1]. Це сприяє формуванню більш кваліфікованого та відповідного вимогам організації персоналу.

Автоматизація рутинних процесів рекрутингу дозволяє значно скоротити витрати на пошук та відбір персоналу, що позитивно впливає на фінансові показники організації [5].

Використання чат-ботів та автоматизованих систем комунікації дозволяє забезпечити швидкий та зручний процес взаємодії з кандидатами, що підвищує привабливість організації як роботодавця [2].

Незважаючи на очевидні переваги, впровадження автоматизованих систем рекрутингу пов'язане з певними викликами:

- забезпечення конфіденційності та захисту персональних даних кандидатів;
- необхідність постійного навчання та адаптації HR-фахівців до нових технологій;
- ризик втрати «людського фактору» у процесі відбору кандидатів.

Однак, перспективи розвитку автоматизації та роботизації рекрутингу є досить оптимістичними. Очікується подальше вдосконалення алгоритмів штучного інтелекту, розширення функціональності автоматизованих систем та їх інтеграція з іншими HR-процесами [1].

Автоматизація та роботизація рекрутингу є потужним інструментом управління організаційним розвитком, що дозволяє підвищити ефективність процесів пошуку та відбору персоналу, оптимізувати витрати та забезпечити конкурентні переваги організації на ринку праці. Водночас, важливо зберігати баланс між технологічними інноваціями та людським фактором, забезпечуючи етичне та відповідальне використання автоматизованих систем у сфері управління персоналом.

### Список використаних джерел та літератури

1. Виклики, тренди, нові реалії: що чекає на рекрутерів у 2024 році? URL: <https://chiacademy.software/blog/sho-chekaye-na-rekruteriv-u-2024-roci>
2. Кравчук О. І., Варіс І. О., Перкова М. В. Сучасні практики використання штучного інтелекту для цифровізації рекрутингу. *Проблеми сучасних*

*трансформацій. Серія: економіка та управління. 2023. № 8. URL: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-8-04-06>*

3. Сучкова В. ATS-системи для автоматизації рекрутингу: як обрати найкращий інструмент для бізнесу. Shelfy. 2024. URL: <https://shelfy.com.ua/newsroom/ats-sistemi-dlya-avtomatizaczii-rekrutingu/>

4. Толока Н. Д. Процеси автоматизації в ІТ рекрутменті : квал. ... бак. : 073. Київ, 2022. 48 с.

5. Хитра О. В., Чаплій А. В. Особливості застосування рекрутингу в системі управління персоналом підприємства. Приазовський економічний вісник. 2019. № 4 (15). С. 230-238. URL: [http://pev.kpu.zp.ua/journals/2019/4\\_15\\_uk/39.pdf](http://pev.kpu.zp.ua/journals/2019/4_15_uk/39.pdf)