Тема моєї дипломної роботи — "Розробка системи автоматизованого оцінювання кандидатів для підвищення ефективності процесу найму роботодавців". На основі цієї теми я пропоную підготувати оглядову наукову публікацію, яка зосереджується на сучасних технологіях автоматизації процесів рекрутингу. Основна ідея статті полягає в аналізі поточного стану розвитку таких систем, їхніх можливостей та обмежень, а також перспектив розвитку з урахуванням викликів і етичних аспектів.

Темою публікації я вибрав "Інноваційні технології автоматизації процесу оцінювання кандидатів у рекрутингу: стан, виклики, перспективи". Ця стаття має на меті розкрити сучасні тенденції в автоматизації аналізу резюме, обробці природної мови для оцінювання soft skills, а також у використанні алгоритмів штучного інтелекту для прогнозування успішності кандидатів.

Ефективність процесу найму персоналу стає дедалі важливішою для компаній, які прагнуть залишатися конкурентоспроможними. Завдяки автоматизованим системам оцінювання можна значно зменшити час, витрачений на обробку заявок, уникнути людських помилок і зробити процес більш об'єктивним. У статті я планую детально розглянути основні технології, такі як машинне навчання, обробка природної мови та аналіз великих даних, що вже активно застосовуються в цій сфері. Окрім того, я зупинюся на етичних аспектах, зокрема на проблемах упередженості алгоритмів, захисті персональних даних та прозорості прийняття рішень.

Моя мета – не лише проаналізувати наявні рішення, але й виявити прогалини у впровадженні цих технологій. Особливу увагу я приділю перспективам використання пояснюваного штучного інтелекту, який дозволяє зробити автоматизовані системи більш прозорими й адаптивними.

Сподіваюся, що ця публікація стане корисною для студентів, дослідників і фахівців у сфері HR-технологій, які прагнуть глибше зрозуміти можливості автоматизації процесу найму та її вплив на сучасний ринок праці.

**Наукова публікація**

Інноваційні технології автоматизації процесу оцінювання кандидатів у рекрутингу: стан, виклики, перспективи

*Вступ*  
Сучасний ринок праці зазнає значних трансформацій, спричинених цифровізацією бізнес-процесів. Особливо це стосується рекрутингу, де зростаючий обсяг кандидатів і вимоги до швидкості ухвалення рішень змушують компанії звертатися до автоматизованих рішень. Системи автоматизованого оцінювання кандидатів стали важливим інструментом, що допомагає оптимізувати процес найму, підвищити його точність і зменшити вплив людського фактора.

Метою цього огляду є аналіз сучасних технологій автоматизації оцінювання кандидатів, виявлення їхніх переваг та обмежень, а також визначення перспектив розвитку з урахуванням викликів, пов’язаних із технічними й етичними аспектами.

*Сучасні технології автоматизації оцінювання кандидатів*  
Однією з ключових технологій у цій галузі є машинне навчання, яке дозволяє аналізувати великі обсяги даних, виділяти важливі патерни та прогнозувати успішність кандидатів. Наприклад, алгоритми на основі машинного навчання можуть автоматично сортувати резюме, оцінюючи досвід, навички та відповідність вимогам вакансії.

Обробка природної мови (Natural Language Processing, NLP) використовується для аналізу текстових даних, таких як мотиваційні листи, відповіді на опитування та оцінка soft skills. Такі системи здатні оцінити стиль письма, структуру тексту й навіть емоційне забарвлення.

Ще однією перспективною технологією є аналіз відеоінтерв’ю з використанням алгоритмів розпізнавання емоцій і мікровиразів. Такі системи оцінюють невербальну поведінку кандидата, що може доповнити результати стандартного тестування.

*Виклики та етичні аспекти*  
Автоматизація оцінювання кандидатів стикається з низкою викликів. Однією з головних проблем є упередженість алгоритмів, яка може виникати через використання нерепрезентативних навчальних даних. Наприклад, якщо система навчалася на історичних даних компанії, що містять гендерні або расові упередження, це може вплинути на справедливість оцінювання.

Іншим важливим аспектом є конфіденційність даних кандидатів. Використання персональної інформації, зокрема відео чи біометричних даних, потребує забезпечення високого рівня захисту та відповідності чинним правовим нормам, наприклад, Загальному регламенту із захисту даних (GDPR).

Прозорість ухвалення рішень також викликає занепокоєння. Кандидати й роботодавці часто не розуміють, як саме система оцінює заявників і які фактори впливають на кінцеве рішення. Це може знижувати довіру до таких технологій.

*Перспективи розвитку*  
У майбутньому автоматизовані системи оцінювання будуть дедалі більше орієнтовані на адаптивність і пояснюваність. Використання Explainable AI дозволить створювати моделі, які пояснюють свої рішення, роблячи процес оцінювання більш прозорим і зрозумілим для користувачів.

Також можна очікувати інтеграції багатофункціональних платформ, які комбінуватимуть аналіз різних джерел даних, таких як резюме, результати тестів і невербальна поведінка. Це дозволить забезпечити більш комплексну й точну оцінку кандидатів.

Розробка етичних стандартів і регуляцій для таких систем стане важливим кроком у забезпеченні їхньої справедливості та захисту прав кандидатів.

*Висновки*  
Автоматизація процесу оцінювання кандидатів є важливим інструментом у сучасному рекрутингу, що дозволяє підвищити його ефективність і точність. Проте її впровадження потребує врахування технічних і етичних аспектів, таких як упередженість, конфіденційність і прозорість.

Подальший розвиток таких систем буде зосереджений на вдосконаленні алгоритмів, інтеграції даних і створенні етичних стандартів, що сприятиме більш справедливому та ефективному процесу найму.

*Список літератури*

1. Wang, H., & Blei, D. (2020). "Explainable AI in Recruitment: Challenges and Opportunities."
2. Johansson, M., & Holmgren, S. (2019). "Ethics in Automated Candidate Screening: A Survey."
3. Smith, J. (2021). "Big Data and AI in HR: Transforming Recruitment Processes."