

2. Challa N., Devineni S. K., Karangara R. A Deep Dive into Amazon Web Services: Unlocking the Potential. *Journal of Artificial Intelligence & Cloud Computing*. 2022. Vol. 1, No. 2. P. 2-5. [https://doi.org/10.47363/JAICC/2022\(1\)179](https://doi.org/10.47363/JAICC/2022(1)179).
3. Гринько Т. В., Гвініашвілі Т. З., Алещенко В. І. Стратегічне управління як елемент організаційно-економічного механізму забезпечення економічної стійкості підприємства. *Економіка та держава*. 2021. № 12. С. 30-34.

**Волошин Є. В., канд. екон. наук Белозерцев В. С.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

## **ВИКОРИСТАННЯ ЧАТ-БОТІВ ТА ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В HR, РЕКРУТИНГУ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ**

Цифрова трансформація управління персоналом зумовлює активне впровадження чат-ботів і систем штучного інтелекту у сферу HR, рекрутингу та соціально-трудова відносин. Ці інструменти змінюють способи взаємодії роботодавця з кандидатами, працівниками та зовнішніми стейкхолдерами, а також розширюють можливості аналітичної підтримки кадрових рішень. У сучасних умовах їх застосування вже не є лише технологічною новацією, а поступово перетворюється на важливий елемент побудови гнучкої, швидкої та клієнтоорієнтованої системи управління людськими ресурсами [1]. Водночас поширення таких рішень актуалізує питання прозорості, недискримінаційності, захисту персональних даних і дотримання трудових прав.

У сфері рекрутингу чат-боти та AI-рішення використовуються насамперед для первинної комунікації з кандидатами, автоматизованого інформування про вакансії, обробки типових запитів, попереднього збору даних, запису на співбесіду та підтримки кандидатського досвіду. Разом із цим алгоритмічні інструменти застосовуються для сортування резюме, ранжування кандидатів, виявлення відповідності профілю вимогам вакансії та прогнозування ймовірності успішного працевлаштування. Європейська Комісія прямо відносить AI-інструменти для працевлаштування, управління працівниками та доступу до самозайнятості, зокрема програмне забезпечення для сортування CV, до високоризикових сфер використання [2]. Це свідчить про значний практичний потенціал таких технологій, але водночас і про підвищену відповідальність за якість даних, людський контроль і недопущення дискримінаційних результатів. У межах HR-функції

чат-боти можуть виконувати широкий спектр сервісних завдань: супроводжувати онбординг, відповідати на типові кадрові запитання, допомагати з навігацією у внутрішніх політиках, відпустках, графіках, пільгах, навчанні та корпоративних процедурах. Завдяки цьому зменшується навантаження на HR-підрозділи, скорочується час реагування на звернення працівників і підвищується доступність кадрової інформації. Штучний інтелект, своєю чергою, розширює аналітичний вимір HR-менеджменту: він може застосовуватися для виявлення тенденцій плинності кадрів, оцінювання факторів залученості, прогнозування кадрових потреб, підтримки рішень щодо навчання та розвитку персоналу. За оцінками МОП, AI частіше доповнює людські можливості та підвищує продуктивність, ніж призводить до повної автоматизації праці, хоча вплив на різні професійні групи є нерівномірним.

Особливу увагу слід приділити впливу штучного інтелекту на соціально-трудова відносини. Використання алгоритмів у трудовій сфері дедалі частіше пов'язується не лише з автоматизацією окремих операцій, а й з алгоритмічним менеджментом, коли цифрові системи частково перебирають на себе функції, які традиційно виконували керівники: розподіл завдань, оцінювання виконаної роботи, формування графіків, надання інструкцій чи стимулів. З одного боку, це може сприяти зростанню ефективності, стандартизації процедур і кращому використанню часу працівників.

Не менш важливими є вимоги щодо захисту персональних даних. Європейська Комісія наголошує, що особа не повинна підпадати під рішення, яке ґрунтується виключно на автоматизованій обробці та має юридичні наслідки або суттєво впливає на неї, якщо не виконано спеціальних умов і не забезпечено належних гарантій. Крім того, людина має бути поінформована про логіку такого рішення, можливі наслідки, право на людське втручання та право оскаржити результат. Для HR і рекрутингу це означає, що навіть високотехнологічні системи відбору чи оцінки персоналу не повинні перетворюватися на “чорну скриньку”, яка виключає людину з процесу прийняття рішень [3].

Таким чином, практична цінність чат-ботів і штучного інтелекту в HR полягає у підвищенні швидкості комунікації, оптимізації кадрових процедур, посиленні аналітичної складової управління персоналом та покращенні якості сервісу для кандидатів і працівників. Проте їх ефективне використання можливе

лише за умови збалансування інноваційності та відповідальності. Йдеться про забезпечення якості вхідних даних, людського контролю над критичними рішеннями, недопущення дискримінації, прозорості алгоритмів, захисту даних і врахування прав працівників у цифровому середовищі. Саме такий підхід дозволяє розглядати чат-боти й AI не як інструменти механічної заміни людини, а як засоби посилення кадрового потенціалу організації та модернізації соціально-трудових відносин.

### **Список використаних джерел:**

1. Кобець Д. Л., Мантур-Чубата О. С. Використання інструментів штучного інтелекту в hr. *Economic synergy*. 2025. № 1. С. 113–125. <https://doi.org/10.53920/es-2025-1-8>.
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. <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-8-04-06>.
3. Nesterenko S., Lyubonko V. Using artificial intelligence to automate hr processes in it companies: effects and interchange. *Visnyk universytetu "Ukraina"*. 2025. No. 17 (44). P. 127-142. <https://doi.org/10.36994/2707-4110-2025-17-44-10>.

**Д-р екон. наук Гринько Т. В.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

### **СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

Безперервне вдосконалення системи роботи з управлінським персоналом у напрямі розвитку лідерського потенціалу та формування відповідних професійно-особистісних компетентностей виступає ключовою передумовою стабільного та результативного функціонування підприємства в умовах сучасного бізнес-середовища, особливо в стратегічній перспективі. Реалізація конкурентних переваг та ефективне використання можливостей зовнішнього середовища безпосередньо залежать від інтелектуального капіталу керівників, їх здатності до стратегічного мислення, адаптації до змін і впровадження інноваційних управлінських підходів. Трансформаційні процеси в системі управління організаціями, що проявляються у зростанні складності управлінських завдань, динамізації зовнішнього середовища та підвищенні рівня відповідальності керівників за