



MANAGEMENT

МЕНЕДЖМЕНТ

УДК 005.95/.96:(004.4+331.53)

ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ У РЕКРУТИНГУ

Оксана Кравчук; Ірина Варіс; Ярослава Заволович

*Київський національний економічний університет імені В. Гетьмана,
Київ, Україна*

Резюме. Дискусія про використання штучного інтелекту (далі – ШІ) у рекрутингу набуває все більшої актуальності в контексті автоматизації та підвищення ефективності процесу пошуку й добору кандидатів. Метою дослідження є вивчення та аналіз впливу технологій ШІ на рекрутингові процеси та управління людськими ресурсами. Дослідження ґрунтується на використанні загальнонаукових методів теоретичного узагальнення та аналізу, зокрема аналізу, синтезу, порівняльного аналізу, індукції, дедукції та узагальнення для вивчення різних аспектів застосування ШІ у рекрутингу. Гіпотезою є припущення про те, що ШІ здатний підвищити ефективність, точність та об'єктивність процесу рекрутингу персоналу. В методології дослідження використано аналіз сучасних технологій ШІ у рекрутингу, оцінювання переваг і недоліків їх застосування, узагальнення концептуальних аспектів та тенденцій використання ШІ у рекрутингу. Виявлено, що ШІ набуває популярності в рекрутинговій індустрії, оскільки пропонує автоматизацію численних завдань і процесів, економію часу та підвищення об'єктивності прийняття рішень. Здійснено порівняння традиційного рекрутингу та рекрутингу, заснованого на технології ШІ. Сформульовано рекомендації щодо оптимального впровадження ШІ у процес рекрутингу персоналу, зокрема визначення чітких цілей, забезпечення етичного та відповідального використання ШІ. Теоретична значущість дослідження полягає в систематизації знань про переваги та ризики використання ШІ у рекрутингу. Практична цінність полягає в можливості застосування запропонованих рекомендацій організаціями для підвищення ефективності рекрутингових процесів. Оригінальність дослідження полягає у комплексному аналізі застосування ШІ у рекрутингу з виявленням потенційних викликів та формулюванням практичних рекомендацій для оптимізації цього процесу. Основні висновки дослідження свідчать про перспективність використання ШІ у рекрутингу, однак є необхідність обережного та виваженого підходу з урахуванням етичних аспектів та можливих ризиків. Перспективами подальших досліджень є глибший аналіз конкретних технологій ШІ у рекрутингу, їх впливу на процес рекрутингу та вивчення практичного досвіду їх впровадження компаніями. Тип статті: емпірична, теоретична.

Ключові слова: штучний інтелект, рекрутинг, цифровий рекрутинг, управління людськими ресурсами, цифровізація HR процесів, цифрова HR трансформація.

https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2025.01.106

Отримано 20.11.2024

UDC 005.95/.96:(004.4+331.53)

ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN RECRUITMENT

Oksana Kravchuk; Iryna Varis; Yaroslava Zavolovych

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine

Summary. The discussion about using artificial intelligence (AI) in recruitment is becoming increasingly relevant in the context of automating and enhancing the efficiency of the candidate search and selection process.

The study aims to explore and analyze the impact of AI technologies on recruitment processes and human resource management. The research employs general scientific methods of theoretical generalization and analysis, including analysis, synthesis, comparative analysis, induction, deduction, and generalization, to investigate various aspects of AI application in recruitment. The hypothesis suggests that using AI in the recruiting process can improve its procedures and operations' efficiency, accuracy, and objectivity. The research methodology involves: analyzing contemporary AI technologies in recruitment; evaluating the advantages and disadvantages of their application, and generalizing conceptual aspects and trends in AI usage in recruitment. It has been revealed that AI is gaining popularity in the recruitment industry as it offers automation of numerous tasks and processes, time savings, and increased objectivity in decision-making. A comparison of traditional recruiting and recruiting based on AI technology is carried out. Recommendations have been formulated for the optimal implementation of AI in the personnel recruitment process, including setting clear goals and ensuring AI's ethical and responsible use. The study's theoretical significance lies in the systematization of knowledge about the advantages and risks of using AI in recruitment. The practical value lies in the potential application of the proposed recommendations by organizations to enhance the efficiency of recruitment processes. The originality of the research lies in the comprehensive analysis of AI applications in recruitment, identifying potential challenges and formulating practical recommendations for optimizing this process. The study's main conclusions indicate the promising prospects of using AI in recruitment, as well as the need for a cautious and balanced approach that considers ethical aspects and potential risks. Further research perspectives include: a deeper analysis of specific AI technologies in recruitment, their impact on the hiring process and the study of companies' practical experiences of their implementation. Type of article: empirical, theoretical.

Key words: artificial intelligence, recruitment, digital recruiting, human resources management, HR processes digitalization, digital HR transformation.

https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2025.01.106

Received 20.11.2024

Постановка проблеми. В умовах цифрової трансформації бізнес-процесів штучний інтелект (далі – ШІ) набуває стратегічного значення в системі управління людськими ресурсами, зокрема в процесах рекрутингу персоналу. Актуальність дослідження зумовлена необхідністю підвищення ефективності залучення талантів в умовах зростаючої конкуренції на ринку праці та динамічних змін бізнес-середовища. Наукова проблематика пов'язана з оптимізацією рекрутингових процесів через впровадження ШІ-технологій при одночасному забезпеченні етичності, конфіденційності та об'єктивності відбору кандидатів, що корелює з фундаментальними завданнями трансформації HR процесів та посилення конкурентоспроможності організацій. Незважаючи на зростаючий науковий інтерес до імплементації ШІ у рекрутинг, недостатньо дослідженими залишаються питання алгоритмічної упередженості, захисту персональних даних та мінімізації технологічних ризиків. Стаття спрямована на розроблення методичних засад відповідального впровадження ШІ у процеси рекрутингу з урахуванням етичних аспектів та регуляторних вимог.

Аналіз останніх досліджень і публікацій щодо використання ШІ у рекрутинг демонструє такі тенденції. Стратегічні аспекти впровадження ШІ у рекрутинг розглядають Альбассам В. [2], Черненко Н. [4], Ша Рі На [12], які фокусуються на автоматизації відбору резюме та скринінгу кандидатів. Менака Р. [10] досліджує інтелектуальний пошук та оцінювання потенціалу кандидатів. Практичні аспекти цифровізації рекрутингу висвітлюють у працях Вонберг Т. та Головки А. [13], попередні роботи авторів [9], де аналізується впровадження чат-ботів та предиктивної аналітики. Сприйняття ШІ працівниками досліджують Сетхуматаван Р. [11], Флейс Дж. та ін. [5], акцентуючи увагу на проблемах довіри та прозорості ШІ-рішень. Етичні аспекти розглядають Іслам М. та ін. [8], Альбаруді Е. та ін. [1], Гункеншпер А. та Лютге К. [7], фокусуючись на проблемах алгоритмічної упередженості та захисту приватності. Перспективи співпраці людини та ШІ аналізують Чень, З. [3] та Хьюдж, А. [6], наголошуючи на важливості збалансованого підходу та використання сильних сторін обох складових. Виявлені обмеження досліджень включають недостатню увагу практичним аспектам впровадження, обмежену емпіричну базу вітчизняних досліджень,

географічну та галузеву специфічність, недостатнє висвітлення регуляторних аспектів та механізмів подолання структурного безробіття. Проведений аналіз літератури демонструє зростаючу роль ШІ у трансформації процесів рекрутингу персоналу. Впровадження ШІ-технологій забезпечує підвищення ефективності добору кандидатів, оптимізацію витрат та персоналізацію взаємодії. Водночас імплементація ШІ супроводжується викликами щодо алгоритмічної упередженості, етичних аспектів та конфіденційності даних. Критичним фактором успішної інтеграції ШІ є забезпечення збалансованого підходу через синергію технологічних можливостей та людського фактора. Подальші дослідження доцільно зосередити на розробленні методології оцінювання ефективності впровадження ШІ та механізмів забезпечення етичних стандартів у рекрутингових процесах.

Мета дослідження полягає в аналізі впливу технологій ШІ на трансформацію процесів рекрутингу та управління людськими ресурсами. Дослідження фокусується на оцінюванні ефективності та об'єктивності використання ШІ, визначенні потенційних викликів та розробленні рекомендацій щодо оптимального впровадження технологій з урахуванням етичних аспектів.

Постановка завдання. Для досягнення поставленої мети визначено такі наукові завдання: аналіз сучасних ШІ-технологій у рекрутингу, визначення їх функціональних можливостей та переваг, оцінювання потенційних ризиків та розроблення практичних рекомендацій щодо імплементації. Методологічну основу дослідження, використану для вирішення поставлених завдань, становлять загальнонаукові методи, застосовані для теоретичного узагальнення та аналізу впровадження ШІ у рекрутингові процеси. Методи аналізу та синтезу використано для дослідження функціональних можливостей ШІ-технологій та формулювання висновків щодо їх ефективності. Порівняльний аналіз застосовано для зіставлення наукових підходів до імплементації ШІ. Індуктивно-дедуктивний метод дозволив сформулювати концептуальні положення та практичні рекомендації на основі емпіричних даних. Метод узагальнення використано для визначення перспективних напрямів розвитку ШІ у рекрутинговій діяльності.

Виклад основного матеріалу. В умовах цифрової трансформації бізнес-процесів ШІ набуває стратегічного значення в процесах рекрутингу персоналу. Згідно з Альбаруді Е. та ін. [1] технології ШІ демонструють значний потенціал щодо автоматизації рекрутингових процесів та оптимізації часових ресурсів. Важливим компонентом сучасних рекрутингових систем є чат-боти, які, згідно з дослідженнями Хьюдж А. [6], забезпечують автоматизацію комунікаційних процесів та підвищення якості взаємодії з кандидатами. Чень З. [3] підтверджує ефективність чат-ботів у забезпеченні оперативного зворотного зв'язку та надання релевантної інформації щодо вакансій. Водночас Іслам М. та ін. [8] акцентують увагу на обмеженнях технологій, зокрема щодо оцінювання soft skills кандидатів. Актуальним технологічним драйвером цифрової трансформації рекрутингу є предиктивна аналітика, яка, за Сетхуматаван Р. [11], забезпечує прогнозування поведінкових патернів кандидатів та оцінювання їх потенціалу щодо інтеграції в організаційне середовище. Алгоритми машинного навчання оптимізують процеси прийняття рішень через аналіз структурованих даних та ідентифікацію перспективних кандидатів [9]. Гункеншпер А. та Лютге С. [7] наголошують на необхідності забезпечення етичності використання предиктивної аналітики через регулярне оновлення алгоритмів та верифікацію даних. Флейс Дж. та ін. [5] наголошують на важливості збалансованого підходу до впровадження технологій ШІ, що зберігає гуманістичний аспект рекрутингу при одночасній оптимізації процесів прийняття рішень. Таким чином, розвиток технологій ШІ трансформує парадигму рекрутингу, забезпечуючи автоматизацію процесів та

підвищення їх ефективності. Актуалізується необхідність забезпечення етичності та об'єктивності алгоритмів прийняття рішень.

Алгоритми машинного навчання набувають визначального значення в процесах рекрутингу персоналу. За дослідженнями Альбаруді Е. та ін. [1], автоматизація аналізу резюме забезпечує підвищення ефективності та об'єктивності відбору кандидатів. Згідно зі Ша Рі На [12] використання алгоритмів машинного навчання оптимізує процеси ідентифікації перспективних кандидатів та знижує суб'єктивність прийняття рішень. Технології ШІ трансформують процеси проведення співбесід. Сетхуматаван Р. [11] демонструє ефективність ШІ-систем в аналізі вербальних та невербальних патернів поведінки кандидатів. Islam M. та ін. [8] наголошують на ролі ШІ у забезпеченні адаптивного тестування та індивідуалізації критеріїв оцінювання. Водночас, Гункеншперр А. та Лютге С. [7] акцентують увагу на етичних аспектах використання ШІ в процесах співбесід, зокрема щодо забезпечення алгоритмічної справедливості та захисту конфіденційності. Чень З. [3] наголошує на необхідності збалансованого підходу до автоматизації, що зберігає персоналізований характер взаємодії з кандидатами. Флейс Дж. та ін. [5] пропонують методологічні засади оцінювання алгоритмів ШІ та забезпечення прозорості їх застосування. Хьюдж А. [6] розробляє рекомендації щодо поетапного впровадження технологій з урахуванням динаміки ринку праці та специфіки організаційного середовища. Таким чином, імплементація технологій ШІ у процеси рекрутингу потребує системного підходу з урахуванням етичних аспектів, вимог конфіденційності та необхідності забезпечення справедливості алгоритмів прийняття рішень.

Аналіз сучасних досліджень демонструє зростаючу роль ШІ в оптимізації HR процесів. За даними Менака Р. [10], упровадження ШІ забезпечує системну трансформацію процесів рекрутингу, відбору та розвитку персоналу. Автоматизація рекрутингових процесів сприяє підвищенню якості відбору через фокусування на об'єктивних критеріях оцінювання компетентностей та відповідності корпоративній культурі. Сетхуматаван Р. [11] акцентує увагу на синергетичному ефекті взаємодії людини та ШІ, що забезпечує оптимізацію ресурсів та підвищення точності прийняття рішень. Отже, дослідження підтверджують позитивний вплив ШІ на ефективність процесів рекрутингу через автоматизацію рутинних операцій та об'єктивізацію критеріїв відбору. Водночас Вонберг Т. та Головка А. [13] піднімають проблему потенційного безробіття рекрутерів унаслідок автоматизації процесів; наголошують на ризиках неадекватного добору персоналу через обмеження алгоритмічних систем в оцінюванні особистісних характеристик кандидатів. Упровадження технологій ШІ у рекрутинг демонструє значний потенціал щодо підвищення ефективності процесів, проте потребує збалансованого підходу з урахуванням потенційних ризиків та обмежень.

Для порівняння ефективності традиційного рекрутингу та рекрутингу з використанням штучного інтелекту розглянуто ключові аспекти кожного підходу. У табл. 1 наведено порівняльний аналіз, що включає основні параметри, за якими можна оцінити переваги та недоліки впровадження технологій ШІ у рекрутингові процеси. Результати порівняльного аналізу показують, що рекрутинг на основі ШІ має значні переваги в аспектах швидкості процесу, масштабованості та зниження операційних витрат. Однак він має обмеження в оцінюванні soft skills кандидатів, а також викликає ризики алгоритмічної упередженості. Використання технологій ШІ забезпечує оптимізацію часу та ресурсів, що є критично важливим в умовах динамічного ринку праці. Водночас, традиційний рекрутинг залишається актуальним для завдань, де важливі soft skills та індивідуальний підхід до кандидата.

Для забезпечення максимальної ефективності рекрутингових процесів доцільно застосовувати комбінований підхід, де ШІ використовується для автоматизації рутинних

операцій, а ключові рішення приймаються рекрутерами, що дозволить зберегти баланс між технологічними можливостями та важливими аспектами людської взаємодії, які підвищують задоволеність кандидатів та знижують ризик помилкових рішень.

Таблиця 1. Порівняння традиційного рекрутингу та рекрутингу на основі штучного інтелекту

Параметр	Традиційний рекрутинг	Рекрутинг на основі ШІ
Швидкість процесу	Середня: процес може займати кілька тижнів або навіть місяців залежно від кількості кандидатів	Висока: завдяки автоматизованому скринінгу час відбору значно скорочується
Точність відбору	Помірна: залежить від досвіду та об'єктивності рекрутера	Висока: алгоритми ШІ використовують структуровані дані для оптимізації відповідності
Оцінка soft skills	Висока: рекрутери можуть оцінювати емоційний інтелект та інші соціальні навички через співбесіду	Обмежена: оцінювання soft skills потребує додаткових інструментів для аналізу невербальних показників
Зниження упередженості	Середнє: можливий вплив суб'єктивних факторів у процесі відбору	Високе: алгоритми мінімізують суб'єктивність, проте ризик алгоритмічної упередженості залишається
Конфіденційність даних	Залежить від політики організації щодо зберігання даних; зазвичай використовується тільки внутрішня інформація	Висока: завдяки інструментам захисту персональних даних та обмеженому доступу до інформації
Операційні витрати	Високі: витрати на рекрутерів, адміністративні та час на відбір кандидатів	Низькі: економія коштів на рутинних процесах за рахунок автоматизації
Взаємодія з кандидатами	Висока: рекрутери надають персоналізований підхід та прямий зворотний зв'язок	Середня: взаємодія через чат-боти, хоча можливі індивідуальні відповіді в автоматичному режимі
Адаптивність до змін	Помірна: вимагає додаткових зусиль з боку рекрутерів для швидкої адаптації процесів до ринкових змін	Висока; автоматизовані алгоритми можуть швидко змінювати критерії відбору відповідно до нових вимог
Кількість опрацьованих кандидатів	Обмежена: рекрутери фізично не можуть опрацьовувати великий обсяг кандидатів за короткий час	Необмежена: ШІ може опрацьовувати великі обсяги резюме та даних у стислі терміни
Задоволеність кандидатів	Висока: кандидати часто цінують особистий контакт з рекрутером	Змінна: залежить від прозорості алгоритму та якості взаємодії з ШІ, можливі випадки відчуження через відсутність персоналізованого підходу

Джерело: розроблено авторами.

На нашу думку, в умовах цифрової трансформації бізнес-процесів технології ШІ набувають все більшого значення в процесах рекрутингу персоналу, що зумовлено прагненням компаній підвищити ефективність та оптимізувати витрати на добір персоналу. ШІ у рекрутингу передбачає використання алгоритмів машинного навчання для аналізу резюме, прогнозування поведінки кандидатів та автоматизації комунікаційних процесів. Технології ШІ здатні ідентифікувати небажану поведінку кандидатів через аналіз їхньої активності в соціальних мережах та сприяти подоланню мовних бар'єрів у міжнародному рекрутингу.

Автоматизація рутинних процесів рекрутингу з (аналіз резюме, скринінг кандидатів, планування співбесід) використанням ШІ дозволяє оптимізувати часові ресурси рекрутерів для виконання стратегічних завдань. Об'єктивізація процесу прийняття рішень базується на аналізі структурованих даних, що мінімізує вплив суб'єктивних факторів. Підвищення рівня конфіденційності забезпечується через регламентований доступ до персональних даних.

В умовах невизначеного середовища зростає важливість упровадження онлайн-систем та ШІ у процеси рекрутингу. Водночас, недостатня обізнаність компаній щодо можливостей ШІ-систем зумовлює необхідність усвідомлення потенційних ризиків їх упровадження. Відсутність людського чинника може обмежувати оцінювання емоційного інтелекту, творчого потенціалу та особистісних якостей кандидатів. Проблеми забезпечення конфіденційності даних створюють ризики витоку чутливої

інформації. Автоматизація процесів може призвести до структурного безробіття серед фахівців з рекрутингу.

ШІ має значний потенціал для оптимізації процесів рекрутингу через об'єктивізацію прийняття рішень та автоматизацію рутинних операцій. Проте його впровадження потребує збалансованого підходу з урахуванням етичних аспектів та потенційних ризиків. Рекомендується використовувати ШІ як допоміжний інструмент, що доповнює професійні компетентності рекрутерів. Для сучасних організацій необхідно дотримуватися відповідного ряду етапів для успішного впровадження ШІ у процеси рекрутингу персоналу, які проілюстровано на рис.1.

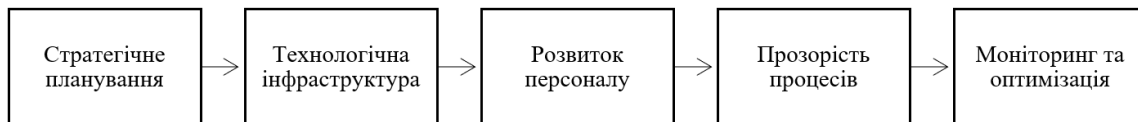


Рисунок 1. Етапи впровадження штучного інтелекту в процеси рекрутингу

Джерело: розроблено авторами.

Очевидним є те, що ефективне впровадження ШІ у процеси рекрутингу потребує чіткого визначення стратегічних цілей та завдань організації. Важливим аспектом є раціональний розподіл функціональних обов'язків між людськими ресурсами та автоматизованими системами для забезпечення синергетичного ефекту. Вибір та налаштування платформ ШІ повинен здійснюватися відповідно до специфіки бізнес-процесів організації. Особлива увага має приділятися забезпеченню стабільності та надійності алгоритмів ШІ у процесах оцінювання кандидатів. Упровадження технологій ШІ потребує системного підходу до навчання та підтримання працівників щодо використання новітніх інструментів, що забезпечує максимальну ефективність імплементації ШІ у рекрутингові процеси. Важливим аспектом є забезпечення транспарентності використання ШІ у рекрутингу. Кандидати мають бути поінформовані щодо принципів та критеріїв їх оцінювання за допомогою ШІ-систем. І, насамкінець, необхідним є проведення регулярного моніторингу ефективності використання ШІ через систему аудитів та оцінювання результатів, що дозволяє своєчасно виявляти недоліки та вдосконалювати систему відповідно до змін ринкового середовища. В цілому впровадження ШІ у процеси рекрутингу вимагає комплексного підходу з урахуванням технологічних, організаційних та соціальних аспектів. Дотримання запропонованих рекомендацій сприятиме підвищенню ефективності рекрутингу та посиленню конкурентних позицій організації на ринку праці.

Висновки. Впровадження ШІ демонструє значний потенціал для оптимізації процесів рекрутингу через автоматизацію рутинних операцій, підвищення об'єктивності відбору та скорочення трудомісткості закриття вакансії. Його перевагами є автоматизація аналізу резюме, скринінгу кандидатів та планування співбесід. Водночас ідентифіковано ризики щодо конфіденційності даних, етичності процесів та потенційної алгоритмічної упередженості. Успішна імплементація ШІ потребує системного підходу, що включає стратегічне планування, розвиток компетенцій персоналу та регулярний аудит ефективності. Перспективи подальших досліджень полягають у поглибленому аналізі специфіки впровадження ШІ-технологій, вивченні галузевого досвіду та розробленні механізмів мінімізації ризиків з урахуванням етичних аспектів.

Conclusions. The AI implementation demonstrates significant potential for optimizing recruitment processes by automating routine operations, increasing the objectivity of the selection, and importantly, reducing the labor intensity of filling a vacancy. This not only

streamlines the process but also opens up new possibilities for planning, developing staff competencies, and conducting regular performance audits. Prospects for further research lie in an in-depth analysis of the specifics of the implementation of AI technologies, the study of industry experience and the development of mechanisms for minimizing risks, taking into account ethical aspects.

Список використаних джерел

1. Albaroudi E., Mansouri T., Alameer A. A comprehensive review of AI techniques for addressing algorithmic bias in job hiring. *Ai*. 2024. Vol. 5. No. 1. P. 383–404. DOI: <https://doi.org/10.3390/ai5010019>
2. Albassam W. A. The power of artificial intelligence in recruitment: an analytical review of current ai-based recruitment strategies. *International journal of professional business review*. 2023. No. 8 (6). DOI: <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i6.2089>
3. Chen Z. Collaboration among recruiters and artificial intelligence: removing human prejudices in employment. *Cognition, technology & work*. 2022. Vol. 25. P. 135–149. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10111-022-00716-0>
4. Черненко Н. І. Штучний інтелект в управлінні персоналом. *Таврійський науковий вісник. Серія: економіка*. 2022. № 12. С. 76–83. DOI: <https://doi.org/10.32851/2708-0366/2022.12.11>
5. Fleiß J., Bäck E., Thalmann S. Mitigating algorithm aversion in recruiting: A study on explainable AI for conversational agents. *ACM SIGMIS Database: the DATABASE for Advances in Information Systems*. 2024. Vol. 55. No. 1. P. 56–87. DOI: <https://doi.org/10.1145/3645057.3645062>
6. Hewage A. Exploring the applicability of artificial intelligence in recruitment and selection processes: a focus on the recruitment phase. *Journal of human resource and sustainability studies*. 2023. Vol. 11. No. 03. P. 603–634. DOI: <https://doi.org/10.4236/jhrss.2023.113034>
7. Hunkenschroer A. L., Luetge C. Ethics of ai-enabled recruiting and selection: a review and research agenda. *Journal of business ethics*. 2022. Vol. 178. P. 977–1007. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05049-6>
8. M. Islam et al. Using artificial intelligence for hiring talents in a moderated mechanism. *Future business journal*. 2024. No. 10 (1). DOI: <https://doi.org/10.1186/s43093-024-00303-x>
9. 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. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-8-04-06>
10. Menaka R. Role of artificial intelligence (AI) in human resource management (HRM) in recent era. *Shanlax international journal of management*. 2023. Vol. 11. No. 2. P. 32–38. DOI: <https://doi.org/10.34293/management.v11i2.6664>
11. Sethumadhavan R. A study on employee perception of artificial intelligence in the recruitment process of an IT organization. 2023 international conference on the confluence of advancements in robotics, vision and interdisciplinary technology management (IC-RVITM), Bangalore, India, 28–29 November 2023. 2023. DOI: <https://doi.org/10.1109/IC-RVITM60032.2023.10435121>
12. Sha Ri Na. Application of artificial intelligence in recruitment and selection. *Academic journal of science and technology*. 2024. Vol. 9. No. 2. P. 56–58. DOI: <https://doi.org/10.54097/f4gvxp61>
13. Вонберг Т. В., Головка А. А. Рекрутинг персоналу в епоху діджиталізації. *Бізнес інформ*. 2020. Т. 6. № 509. С. 313–318. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-6-313-318>

References

1. Albaroudi E., Mansouri T., & Alameer A. (2024) A Comprehensive Review of AI Techniques for Addressing Algorithmic Bias in Job Hiring. *AI*. No. 5 (1), pp. 383–404. DOI: <https://doi.org/10.3390/ai5010019>
2. Albassam W. A. (2023) The Power of Artificial Intelligence in Recruitment: An Analytical Review of Current AI-Based Recruitment Strategies. *International Journal of Professional Business Review*, no. 8 (6). DOI: <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i6.2089>
3. Chen Z. (2022) Collaboration among recruiters and artificial intelligence: removing human prejudices in employment. *Cognition, Technology & Work*. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10111-022-00716-0>
4. Chernenko N. I. (2022). *Shtuchnyi intelekt v upravlinni personalom [Artificial intelligence in personnel management]*. *Tavriyskyi naukovyi visnyk. Seriya: Ekonomika – Taurida Scientific Herald. Series: Economics*. No. 12, pp. 76–83. (In Ukrainian). DOI: <https://doi.org/10.32851/2708-0366/2022.12.11>
5. Fleiß J., Bäck E., & Thalmann S. (2024) Mitigating Algorithm Aversion in Recruiting: A Study on Explainable AI for Conversational Agents. *Acm sigmis database: the database for advances in information systems*. No. 55 (1), pp. 56–87. DOI: <https://doi.org/10.1145/3645057.3645062>
6. Hewage A. (2023) Exploring the Applicability of Artificial Intelligence in Recruitment and Selection Processes: A Focus on the Recruitment Phase. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*. No. 11 (03), pp. 603–634. DOI: <https://doi.org/10.4236/jhrss.2023.113034>
7. Hunkenschroer A. L., & Luetge C. (2022) Ethics of AI-Enabled Recruiting and Selection: A Review and Research Agenda. *Journal of Business Ethics*. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05049-6>

8. M. Islam et al. (2024) Using artificial intelligence for hiring talents in a moderated mechanism. *Future business journal*, no. 10 (1). DOI: <https://doi.org/10.1186/s43093-024-00303-x>
9. Kravchuk O. I., Varis I. O., & Pierkova M. V. (2023) Suchasni praktyky vykorystannia shtuchnoho intelektu dlia tsyfrovizatsii rekrutynhu [Modern practices of using artificial intelligence for digitalization of recruitment]. *Problemy suchasnykh transformatsii. Seriya: ekonomika ta upravlinnia – Problems of Modern Transformations. Series: Economics and Management*. No. 8. (In Ukrainian). DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-8-04-06>
10. Menaka R. (2023) Role of Artificial Intelligence (AI) in Human Resource Management (HRM) in Recent Era. *Shanlax International Journal of Management*. No. 11 (2), pp. 32–38. DOI: <https://doi.org/10.34293/management.v11i2.6664>
11. Sethumadhavan R. (2023) A study on Employee Perception of Artificial Intelligence in the Recruitment process of an IT Organization. *Y 2023 International Conference on the Confluence of Advancements in Robotics, Vision and Interdisciplinary Technology Management (IC-RVITM)*. IEEE. DOI: <https://doi.org/10.1109/IC-RVITM60032.2023.10435121>
12. Sha Ri Na. (2024) Application of Artificial Intelligence in Recruitment and Selection. *Academic Journal of Science and Technology*. No. 9 (2), pp. 56–58. DOI: <https://doi.org/10.54097/f4gvxp61>
13. Vonberg T. V., & Holovko A. A. (2020) Rekrutynh personalu v epokhu didzhitalizatsiyi [Recruiting Staff in the Age of Digitalization]. *Business Inform*. No. 6 (509), pp. 313–318. (In Ukrainian). DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-6-313-318>