

до внеску окремих ентузіастів — відіграє свою роль у збереженні та поширенні історичних документів. У підсумку цифровізація не лише сприяє розвитку генеалогії, а й перетворює архівну спадщину на доступний ресурс для дослідників різних рівнів.

Джерела та література

1. Metryki Wołyń. URL: [https://wolyn-metryki.pl/joomla/index.php].
2. The Vital Records Project | Gesher Galicia. URL: [https://www.geshergalicia.org/projects/vital-records-census/].
3. U.S. Department of State Announces Project to Protect Ukrainian State Archives | US Embassy in Ukraine. URL: [https://ua.usembassy.gov/u-s-department-of-state-announces-project-to-protect-ukrainian-state-archives/].
4. Вже 26 державних архіви уклали міжнародні угоди про масове оцифрування документів | Урядовий портал. URL: [https://www.kmu.gov.ua/news/vzhe-26-derzhavnykh-arkhivny-uklaly-mizhnarodni-uhody-pro-masove-otsyfruvannia-dokumentiv]
5. Голова Укрдержархіву: Думаю, що в 2025 р. Україна очолить світовий рейтинг зі швидкості оцифрування архівів | Інтерфакс—Україна. URL: [https://interfax.com.ua/news/general/1056210.html].
6. Міжархівний пошуковий портал. URL: [https://searcharchives.net.ua/].
7. Ніколаєва А. А тепер і спитати немає в кого... Як дослідити історію свого роду? Київ: Лабораторія, 2025. 304 с.
8. Україна та США разом оцифровуватимуть архівні документи | Історична правда .URL: [https://www.istpravda.com.ua/short/2020/06/2/157600/].

УДК 331.108.2

Юрій Гумен, канд. істор. наук, доц.; Єлизавета Заяць

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

***Анотація.** Публікацію присвячено дослідженню сучасних технологій підбору персоналу. Визначено актуальність даного підходу для бізнесу та напрями зміни підходів в підборі персоналу від традиційних до сучасних, які оперують цифровими технологіями та орієнтовані на залучення талановитих працівників з притаманним креативним та інноваційне мисленням, бажанням кар'єрного розвитку, належними компетентностями та досвідом.*

***Ключові слова:** підбір персоналу, людський капітал, ринок праці*

Yuriy Humen, Ph.D., Assoc. Prof.; Elizaveta Zayats

Ternopil Ivan Puluj National Technical University, Ukraine

MODERN RECRUITMENT TECHNOLOGIES

На сучасному етапі розвитку все гостріше постає питання формування та розвитку якісного людського капіталу. В кадрових питаннях бізнес вже поступово відходить від планування виробничих ресурсів до управління талантами. На ринку праці стрімко зростає конкуренція за кваліфіковані кадри. З метою забезпечення якісного підбору персоналу використовуються сучасні методи (технології) підбору персоналу, які є адаптованими до вимог сьогодення: автоматизація, соціальні мережі, швидка комунікація.

Підбір персоналу є важливим та відповідальним етапом в розвитку будь-якої компанії, адже від якісного складу персоналу, його вміння працювати на спільний результат та бажання кар'єрного розвитку залежить успішність діяльності компанії.

Методи та технології підбору персоналу на сучасному етапі розвитку, враховуючи бурхливий розвиток цифрових технологій, зазнають кардинальних змін. Значна кількість

вітчизняних компаній не встигають оперативно реагувати на зміни вимог ринку праці та зазнають значного кадрового дефіциту, що вимірюється як в кількісних, так і в якісних показниках. Виникнення такого дефіциту обумовлено багатьма факторами. Насамперед слід зазначити, що ще з моменту проголошення незалежності в Україні розпочалися негативні демографічні процеси: зовнішня міграція, як трудова міграція окремих членів родини, так і виїзд цілими родинами на постійне місце проживання; неналежний рівень забезпечення населення послугами охорони здоров'я, профілактичних заходів, через що відмічається високий рівень хронічних захворювань, онкології, високий рівень смертності. В цілому в Україні відмічаються катастрофічні демографічні тенденції (стрімке зниження загальної чисельності та старіння населення), що суттєво поглиблюються наслідками довготривалої повномасштабної війни (висока смертність цивільного населення, висока смертність військових, значні потоки зовнішньої міграції, значне скорочення народжуваності тощо).

Окреслені демографічні проблеми негативно позначаються на ринку праці, що вимагає пошуку комплексних рішень в питаннях забезпечення суб'єктів господарювання працівниками. Комплексний підхід до процесу підбору персоналу із застосуванням цифрових технологій є однією з основних функцій управління персоналом, оскільки саме кадри (персонал, працівники) забезпечують розвиток компанії, її прибутковість, конкурентоспроможність та визначають обрій стратегічних пріоритетів розвитку.

Питання грамотного підбору персоналу гостро стоять для будь-якої компанії, особливо для новоствореної або такої, що розширює свою діяльність. Помилки при підборі кадрів можуть мати руйнівні наслідки для компанії, особливо, якщо мова про управлінські кадри або такі, що мають виконувати стратегічно важливі завдання для компанії. Наслідками можуть бути недоотримання прибутку, випуск бракованої продукції, втрата клієнтів, втрата ресурсів, формування несприятливого клімату на робочому місці, конфліктні ситуації, плинність кадрів, непродуктивність праці таких працівників, низький рівень відповідальності та ініціативності тощо.

В науковій літературі та практиці не існує єдиної універсальної моделі підбору персоналу, все залежить від вимог роботодавця, його ресурсів (тобто умов, які він готовий запропонувати працівнику), сфери діяльності компанії, компетентності фахівця, який займається підбором персоналу (HR-менеджера, айчара, рекрутера).

Кожен фахівець з підбору персоналу за консультації з роботодавцем формує свої правила і критерії, методи і технології за якими він проводить підбір кадрів. Найбільш популярним на сьогоднішній день способом підбору персоналу із зовнішніх джерел вважається рекрутинг та прямий підбір претендентів за чітко сформованим портретом претендента на вакансію. На сьогоднішній день фахівці застосовують доволі багато технологій підбору персоналу, основними з яких є: 1) традиційні канали - це можуть бути внутрішні кадри самої компанії (внутрішнє переміщення) чи розміщення вакансії на вакансійних платформах; 2) масовий рекрутинг – підбір персоналу на однотипні вакансії; 3) прямий (ексклюзивний) пошук – підбір фахівців вищої ланки управління або ексклюзивних фахівців; 4) штатний підбір – застосовується для підбору фахівців і лінійних менеджерів на типові посади; 5) скринінг – підбір персоналу за визначеними характеристиками (вік, стать, освіти, кваліфікація, досвід тощо). За такого методу особистісні характеристики та мотивація претендента на вакансію не враховується; 6) цифровий рекрутинг – застосування роботизації та штучного інтелекту: чат-боти, відео-інтерв'ю, онлайн-тестування, системи оцінки персоналу; HR-аналітика, соціальні мережі тощо; 7) аутплейсмент – використовується у випадку масових скорочень персоналу – роботодавець бере на себе зобов'язання пошуку нового робочого місця для працівника; 8) прелімінарінг – підбір персоналу (молодих фахівців) за результатами проходження виробничої практики та стажування; 9) пошук талантів – найбільш інноваційний і результативний підхід, який передбачає цілеспрямований підбір підбору креативних та перспективних претендентів; 10) Headhunting – «полювання» за фахівцями високого класу;

- 11) лізинг персоналу – надання робочої сили у тимчасове користування (оренду);
- 12) таргетована реклама, AI-рекрутинг.

Також слід брати до уваги, що людина може не знаходитись в активному пошуку роботи, але відповідати вимогам вакансії, тому для пошуку таких кадрів слід використовувати технології пошуку пасивних кандидатів.

Джерела та література

1. Гуцуляк Н.П. Сучасні методи підбору персоналу. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/c9df1a5d-7580-4ac7-acc7-802d1fd90e9e/content>
2. Венберг Т.В., Дмитрук С.М., Крочак В.С. Сучасні практики добору персоналу: аналіз тенденцій розвитку. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 52. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-52-66>
3. Краузе О., Гумен Ю. Соціальна відповідальність врядування в умовах повномасштабної війни / Розвиток соціально-економічних систем в геоекономічному просторі»: монографія / за ред. С. Співака. Тернопіль, ФОП Паляниця В. А., 2024. С. 219-230.
4. Краузе О. І., Юрик Н. Є. Соціальна відповідальність суб'єктів ринку праці. *Електронне наукове видання «Публічне адміністрування та національна безпека»*. 2023. №4 (34). DOI: <https://doi.org/10.25313/2617-572X-2023-4-8859>
5. 10 сучасних методів підбору персоналу. URL: <https://hurma.work/blog/top-metodiv-suchasnogo-rekrutingu/>
6. Шведа Н., Краузе О. Трансформація бізнес-моделей в умовах цифрової економіки. *Соціально-економічні проблеми і держава* (електронний журнал). 2023. Вип. 1 (28). С. 86- 94. URL: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2023/23snmute.pdf>

УДК: 130.2:004.8

Христина Дармопук

Науковий керівник: Наталія Габрусєва, доктор філософії, доц.

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

ФІЛОСОФІЯ ТВОРЧОСТІ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ

Анотація. У тезах розглядається, як розвиток штучного інтелекту впливає на розуміння творчості та ролі людини у мистецькому процесі. Аналізуються відмінності між людською творчістю, пов'язаною з емоціями, досвідом та інтенційністю, і «творчістю» алгоритмів, що базується на обробці даних та статистичних паттернах. Показано етичні й правові виклики, пов'язані з авторством, оригінальністю та використанням творів, згенерованих ШІ, а також окреслено можливості співтворчості людини і технології.

Ключові слова: штучний інтелект; творчість; авторство; філософія техніки; AI-мистецтво.

Khrystyna Darmopuk

Scientific supervisor: Nataliia Habrusieva, Ph.D., Assoc. Prof.

Ternopil Ivan Puluj National Technical University, Ukraine

PHILOSOPHY OF CREATIVITY IN THE CONTEXT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE

Останні роки засвідчують інтенсивне проникнення штучного інтелекту у сферу творчості. Це стосується генерації зображень, музичних творів та текстів. Дедалі складніше розрізнити результати людської діяльності та продукти роботи нейромереж. Така ситуація актуалізує низку питань: чи трансформується саме поняття творчості та чи зберігає вона власне людський характер за умов, коли комп'ютер здатен створювати естетично привабливі результати за лічені секунди?