

ВПЛИВ ТЕХНОЛОГІЙ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ПРОЦЕС ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В статті розглянуто можливість використання HR-технологій на базі ШІ у відтворенні людського капіталу підприємства, оскільки в сучасних умовах цифровізація бізнес-процесів суттєво підвищує їх ефективність. Виявлено, що цифровізація HR-процесів об'єднує мобільні додатки, соціальні мережі, доповнену реальність тощо. Детально розглянуто можливості використання інструментів штучного інтелекту у формуванні людського капіталу. Наведено переваги та ризики впровадження сучасних HR-технологій на базі штучного інтелекту у практику діяльності українських підприємств. Такі технології сприяють персоналізації процесу найму, зменшенню витрат часу і ресурсів, підвищенню ефективності при виконанні рутинних завдань та роботи з великими обсягами даних, однак цифровізація HR-процесів ставить додаткові вимоги до кваліфікації HR-фахівців – вони повинні володіти неспецифічними, крос-функціональними компетенціями, заснованими на технічних характеристиках програмного забезпечення й особливостях управління ним. Крім того, використання таких технологій потребує додаткових грошових коштів для їх придбання та обслуговування, що не кожне підприємство може собі дозволити.

Ключові слова: людський капітал; відтворення людського капіталу; цифровізація бізнес-процесів; HR-процеси; HR-технології; штучний інтелект.

Постановка проблеми. Задля забезпечення сталості інноваційного розвитку підприємств зростає необхідність використання цифрових технологій майже у всіх бізнес-процесах, в тому числі шляхом впровадження технологій, що базуються на штучному інтелекті (далі – ШІ). А оскільки людський капітал є одним з основних факторів досягнення успіху підприємства, то цифровізація HR-технологій знаходиться серед пріоритетних завдань управлінської діяльності.

За даними дослідження SHRM Foundation, оприлюдненими у квітні 2022 року, кожна четверта організація вже використовує засоби автоматизації та ШІ у завданнях HR. При цьому, аж 85%



респондентів, які використовують ШІ, констатували, що це заощаджує їх час та підвищує ефективність роботи [7]. Не менш цікавими є результати ще одного дослідження, проведеного на платформі Resume Builder, відповідно до яких майже 80% опитаних менеджерів компаній у США використовують chatGPT для створення описів вакансій, 66% – для відбору заявок кандидатів для подальших співбесід, а 65% – для генерації відповідей на заявки. При цьому, більше половини респондентів (55%) оцінили якість роботи штучного інтелекту на «відмінно», а ще 34% – на «дуже добре» [7].

Варто відмітити і переваги впровадження ШІ у HR-процеси, що були виявлені шляхом опитування понад 1000 співробітників компанії SoftServe у 7 країнах світу. У ході дослідження було виявлено, що використання ШІ дає змогу зменшити на 31% час на виконання рутинних завдань усією командою, і, при цьому, результативність команди може зрости на 45% [18]. Відтак, очевидність переваг від новітніх HR-технологій, що базуються на ШІ, актуалізує їх дослідження та стимулює підприємства до цифровізації окремих HR-процесів, зокрема з відтворення людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень. На сьогодні питання використання цифрових технологій задля ефективного управління персоналом не втрачає своєї актуальності. Відтак проблемам дослідження можливостей цифровізації сучасних HR-технологій присвячено чимало наукових праць зарубіжних та вітчизняних вчених. Так, Gigauri I., Gulua E., Mushkudiani Z. проаналізували досягнення в цифровому наборі персоналу та його потенціал для компаній [21]. Грішнова О. досліджувала цифровізацію розвитку ЛК [6], роль блокчейн-технологій для обробки HR-інформації [5], цифрову зайнятість і т.п. [20; 22]. Бей А., Серєда А. визначили головні акценти управління персоналом під впливом цифровізації бізнес-процесів [1]. Рудакова С., Данилевич Н., Щетиніна Л., Касьяненко Ю. дослідили процес еволюції HR-функцій під впливом цифровізації та оцінили рівень автоматизації HR-процесів [8; 15]. Могильна Л., Орєхова А., Хромушина Л. розробили рекомендації щодо подальшого розвитку інноваційних ІТ-технологій для HR-менеджменту [11]. Кравчук О., Варіс І., Заривних К. охарактеризували тенденції та виклики цифровізації управління персоналу в контексті глобальної віддаленої роботи та дистанційної реалізації трудових процесів [9].

Водночас все частіше об'єктом наукових досліджень стає впровадження ШІ в HR-процеси компаній. Зокрема, Любомудрова Н.

та Гойчук В. у своїй роботі проаналізували світовий досвід впровадження технологій штучного інтелекту в систему управління персоналом [3]. Васьків О., Стадник Ю. дослідили сучасні HR-технологій та можливості їх удосконалення на основі технологій штучного інтелекту, доповненої реальності, хмарних сервісів [2]. Скібська К. здійснила SWOT-аналіз для ідентифікації сильних та слабких сторін використання інструментів штучного інтелекту [17]. Самолюк Н. дослідила напрями використання інструментів ШІ в процесах рекрутингу [16].

Попри це, аналіз наукових публікацій показав, що можливості використання штучного інтелекту саме у процесі відтворення людського капіталу підприємства, залишаються недостатньо розкритими, що потребує їх подальшого дослідження.

Постановка завдання. З огляду на вищезазначене, метою роботи є дослідження сучасних HR-технологій на базі ШІ та їх вплив на відтворення людського капіталу підприємства.

Виклад основного матеріалу. Відтворення людського капіталу підприємства (далі – ЛК) включає процеси формування та розвитку людського капіталу [4]. При цьому формування ЛК передбачає визначення необхідного для успішного функціонування підприємства рівня людського капіталу та залучення кандидатів з різних джерел (через службу зайнятості населення, за допомогою рекрутингових агенцій або пошук кандидатів з числа працівників підприємства).

На думку Любомудрової Н. П. та Гойчук В. І., для ефективного використання ШІ для відтворення людського капіталу підприємства в першу чергу необхідно цифровізувати HR-систему, оскільки вона є основою добору, розвитку та збереженню персоналу. Дослідження за цією тематикою доводять, що компанії, які впевнено залучають технології штучного інтелекту в управлінські процеси та цифровізують HR-систему, є значно успішніші ніж компанії, які досі використовують традиційні технології [3]. В сучасних умовах функціонування, компанії, котрі ще не наважилися залучати інновації та цифровізувати HR-процеси, ризикують зазнати значних фінансових втрат та залишитись без якісного людського капіталу.

На сьогодні світовий ринок налічує понад 1400 постачальників HR-технологій, більшість з яких використовують штучний інтелект, когнітивні інтерфейси, глибинну аналітику, аналіз настроїв працівників та інші новітні технології. Така стрімка поява нових інструментів охопила практично всі процеси управління персоналом, а їх впровадження значно підвищує ефективність менеджерів з



персоналу [3].

Постачальники новітніх HR-технологій розробляють різні інструменти, в тому числі і на базі ШІ, а саме [2]:

- інструменти, що забезпечують внутрішню мобільність працівників;

- інструменти, що допомагають виявляти та зменшувати кількість випадків упередженого ставлення та дискримінації під час працевлаштування та кар'єрного просування;

- інструменти аналізу, що використовуються для порівняння рівня заробітної плати;

- інструменти для рекрутингу персоналу;

- інструменти для навчання працівників;

- інструменти для оцінки різних категорій персоналу.

Варто відмітити, що цифровізація системи управління персоналом об'єднує мобільні додатки, соціальні мережі, доповнену реальність тощо. В таблиці наведено окремі технологічні можливості, що надає ШІ в цифровізації HR-процесів. Як бачимо, мобільні додатки, крім рутинних робочих процесів, дозволяють спостерігати за ментальним здоров'ям працівників та уникати професійного вигорання на роботі. Використання технології доповненої реальності сприяє залученню талантів, їх навчанню та розвитку, практично виключаючи гендерну нерівність. А інтеграція з хмарними сервісами полегшує процеси рекрутингу, покращує якість корпоративного життя, зменшує рутинне щоденне навантаження фахівців служби управління персоналом тощо [3].

Таблиця

Характеристика HR-інструментів на базі ШІ [3]

Інструменти	Функції
Мобільні додатки (програми для смартфонів, які завантажуються із маркетплейсів)	- сприяють управлінню робочим часом (відстежують переміщення працівників, повідомляють про запізнення чи затримки на роботі, дозволяють контролювати своєчасність виконання робочих завдань, здачу звітності); - відслідковують зміни настрою та стану здоров'я працівників шляхом звичайних щоденних опитувань
Технологія доповненої реальності	- полегшує процеси онбордингу та адаптації (знайомить з цінностями компанії та корпоративною культурою, дозволяє кандидатам візуалізувати майбутнє робоче місце, ознайомитись із трудовими функціями, особливостями їх виконання); - сприяє корпоративному навчанню, дозволяє зануритись в робочий процес та випробувати нові навички

продовження таблиці

Інтеграція з хмарними сервісами	- забезпечує швидку автоматичну обробку інформації про кандидатів та опрацювання великої кількості запитів; - сприяє комунікації між працівниками та керівництвом, автоматизує оцінювання персоналу, формує рейтинги, забезпечує більш справедливий результати оцінювання персоналу, що підвищує рівень довіри; - автоматизує рутинну роботу, зменшує час на оформлення та зберігання кадрової документації
---------------------------------	---

Досвід успішних компаній показує, що цифрові технології проникають у сферу управління персоналом дедалі глибше. Не так давно компанія IBM повідомила, що штучний інтелект замінив у них 30% персоналу відділу кадрів. Решта працівників почали виконувати роботу якісніше і більше зосередилися на прямій взаємодії з кандидатами на вакантні посади [19].

Отже, одним із важливих питань для кожного HR-фахівця є наступне: «Чи зможуть технології замінити роль HR-служби в компанії?». Данилевич Н., Рудакова С., Щетініна Л., Касяненко Я. провели дослідження, яке показало, що «62,55% респондентів вважають, що автоматизація та діджиталізація не зможе замінити HR-фахівців у компанії, 23,91% – що можуть, 4,35% – вагаються при відповіді на це питання, а решта прогнозує, що наступні 20–30 років професії HR-менеджера нічого не загрожує» [15].

Бей Г. В. та Середи Г. В. виділяють три основні функціональні сфери управління персоналом, в яких простежується розмежування компетенцій та відповідальності у виконанні завдань на такі, що можуть бути автоматизовані із застосуванням технологій ШІ, і такі, що потребують безпосередньої участі HR-менеджера. До останніх відноситься рекрутинг, кар'єрне просування, навчання та розвиток персоналу [1].

На сьогодні в частині рекрутингу вже існують інструменти штучного інтелекту, які можуть допомогти компаніям підвищити ефективність набору персоналу [9]. Процеси рекрутингу мають стандартні, типові, рутинні та тривалі дії, автоматизація яких – це першочергове завдання для багатьох компаній, які прагнуть підвищити ефективність управління персоналом – на допомогу вирішенню цих завдань приходять ШІ [17].

Самолюк Н. М. згрупувала напрями використання інструментів штучного інтелекту в процесах рекрутингу у п'ять окремих груп (рисунок).



Рисунок. Використання інструментів ШІ в процесах рекрутингу [16]

Зокрема, платформи рекрутингу, керовані ШІ, можуть сканувати та аналізувати резюме, супровідні листи та профілі в соціальних мережах, щоб визначити найбільш підходящих кандидатів, які відповідають критеріям вакансій. Алгоритми обробки природної мови можуть оцінити мову, яку використовують кандидати в своїх резюме. Також завдяки ШІ, його здатності «зчитувати» риси обличчя та аналізувати міміку та мову тіла кандидата під час

спілкування можна отримати багато додаткової інформації для прийняття рішення щодо придатності кандидата [16]. Варто відмітити, що застосування інструментів ШІ у формуванні людського капіталу підприємства має свої переваги й недоліки. Зокрема, до переваг можна віднести ефективність, швидкість та об'єктивність у процесі пошуку та відбору персоналу, адже ШІ здатний опрацьовувати великі обсяги даних, використовувати алгоритми та аналітику для знаходження найкращих кандидатів. Тож в цілому застосування ШІ дозволяє компанії: знизити витрати на рекрутинг; покращити якість підбору кандидатів; скоротити час, витрачений на закриття вакансій; збільшити вірогідність успішності нового працівника [17]. Це підтверджують і результати дослідження – використання цифрових інструментів пришвидшує процес онлайн рекрутингу на 75%. При цьому, більшість респондентів прогнозують масове використання ШІ в процесі рекрутингу (аналіз профілю/резюме, оцінювання навичок та їх відповідність до профілю посади) та першого зв'язку з кандидатами [19].

Попри це, варто пам'ятати, що використання технологій, на базі штучного інтелекту, потребує грошових коштів, для їх придбання та обслуговування, та додаткових витрат часу, тому компанії повинні бути готовими до цього і певним чином ризикувати [13]. Цифровізація HR-процесів також вимагає, щоб HR-фахівці володіли неспецифічними, крос-функціональними компетенціями, заснованими на технічних характеристиках програмного забезпечення й особливостях управління ним. Для прикладу, компетентнісні обмеження, що накладає технологія використання чат-ботів є наступні [1]:

1) створення, обслуговування (оновлення та переналаштування) чат-ботів вимагає наявності HR-фахівців з додатковими навичками програмування та використання ІТ-технологій;

2) інтеграційні можливості: доступність даних обмежена через тенденцію HR до SaaS, тобто програмне забезпечення стає оплачуваною послугою;

3) обмеженість використання серед персоналу старших вікових груп, які не сприймають новітні технології, не реагують вчасно на їх повідомлення, не готові вести діалог з чат-ботами.

Крім того, використання штучного інтелекту може призвести до таких проблем, як упередженість, відсутність людської взаємодії та обмеженість у розумінні контексту й нюансів окремих HR-процесів [17].



Враховуючи наведені переваги та можливі ризики, підприємства повинні ретельно вибирати HR-технології на базі ШІ, забезпечуючи етичні міркування, захист даних та враховуючи важливість людського фактора у сфері відтворення людського капіталу підприємства [17].

Висновки. Процес відтворення людського капіталу підприємства, що є невід'ємною складовою HR-менеджменту, знаходиться сьогодні під впливом суттєвих технологічних викликів і можливостей, спричинених процесами цифровізації економіки. Тому використання технологій штучного інтелекту для відтворення людського капіталу на рівні підприємства набирає значних обертів. Популярними технологіями на базі ШІ є чат-боти, технології доповненої реальності, цифрові системи управління персоналом, інтегровані мобільні додатки.

Використання технологій штучного інтелекту в HR-процесах несе здебільшого позитивний характер, забезпечуючи ефективність, швидкість та об'єктивність у відтворенні людського капіталу підприємства. Натомість, впровадження цих технологій має певні ризики, зокрема вимагає капіталовкладень, може сприяти скороченню робочих місць та вимагає постійного навчання у сфері IT-технологій.

Отже, впровадження у практику відтворення людського капіталу HR-технологій на базі ШІ, має базуватись на глибокому аналізі внутрішніх і зовнішніх чинників, дослідженні переваг та недоліків наявних технологій, а також галузевих обмежень [16].

1. Бей Г. В., Середа Г. В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. *Економіка і організація управління*. 2019. № 2. С. 93–101.
2. Васьків О. М., Стадник Ю. А. Сучасні HR-технології для бізнесу. *Бізнес Інформ*. 2022. № 1. С. 114–122.
3. Гойчук В. І., Любомудрова Н. П. Застосування штучного інтелекту для розвитку людського капіталу організації. *Цифрова економіка та економічна безпека*. 2023. Вип. 8 (08). С. 67–73.
4. Грішнова О. А. Нагромадження людського, інтелектуального і соціального капіталу підприємства як основна форма його капіталізації. *Вісник Донецького університету економіки та права*. 2011. № 1. С. 10–13.
5. Грішнова О. А., Дуплякіна Н. М. Блокчейн технології у сфері праці: проблеми і перспективи використання. *Теоретичні та прикладні питання економіки*. 2022. Вип. 2 (45). С. 87–100.
6. Грішнова О., Марковець Д. Цифровізація розвитку корпоративного людського капіталу: тренди, виклики, ефективність (на прикладі консалтингових компаній). *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2024. Вип. 1 (73). С. 28–39.
7. Гузенко Сергій. Працевлаштування зі штучним інтелектом: що може chatGPT для рекрутингу в IT. URL: <https://mind.ua/openmind/20254804-pracevlashtuvannya-zi-shtuchnim-intelektom-shcho-mozhe-chatgpt-dlya-rekrutingu-v-it> (дата звернення: 19.03.2024).
8. Данилевич Н., Рудакова С., Щетініна Л., Касяненко Я. Діджиталізація HR-процесів у сучасних реаліях. *Галицький економічний вісник*. 2020. № 3 (64). С. 147–156.
9. Кравчук О., Варіс І., Заривних К.

Цифрові технології менеджменту персоналу: тенденції та виклики в умовах пандемії Covid-19. *Економіка та суспільство*. 2021. № 26. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-73>

10. Логвиненко Б. І. Дослідження методів управління поведінкою економічних агентів на підприємствах з використанням інструментів штучного інтелекту. *Економіка промисловості*. 2022. № 15. С. 45–53.

11. Могильна Л., Орехова А., Хромушина Л. Використання інноваційних ІТ технологій для HR-менеджменту. *Економіка та суспільство*. 2022. № 44. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1829> (дата звернення: 19.03.2024).

12. Найкращі інструменти штучного інтелекту для HR у 2024 році: повне керівництво. URL: <https://ukr.pritula.academy/tpost/frm9ju8l11-naikrasch-nstrumenti-shtuchnogo-ntelektu> (дата звернення: 20.03.2024).

13. Рамазанов С., Слободянюк М. Про проблему економічного стимулювання розвитку сфери штучного інтелекту. *Сучасні інформаційні технології та системи в управлінні*: зб. матер. III Міжнар. наук.-практ. конф. Київ: КНЕУ, 2021. С. 16–18.

14. Рекрутинг зі штучним інтелектом: посібник, як наймати розумніше і швидше. URL: <https://playhunt.io/ua/blog/ai-recruiting> (дата звернення: 19.03.2024).

15. Рудакова С. Г., Данилевич Н. С., Щетиніна Л. В., Касьяненко Ю. А. Цифровий HR – майбутнє управління людськими ресурсами. *Бізнес Інформ*. 2020. № 1. С. 265–270.

16. Самолук Н. М. Штучний інтелект в процесах рекрутингу персоналу. *Актуальні проблеми теорії і практики менеджменту в контексті євроінтеграції*: зб. матер. XIII Міжнародної науково-практичної конференції 16 травня 2024 р. Рівне: НУВГП, 2024. С. 437–439.

17. Скібська К. Використання інструментів штучного інтелекту в рекрутингу. *Галицький економічний вісник*. 2023. № 4 (83). С. 114–121.

18. У SoftServe дослідили вплив ChatGPT на продуктивність розробників. Виявляється, ШІ підвищує продуктивність праці в ІТ на 30–40%. URL: <https://dev.ua/news/chatgpt-1696489613> (дата звернення: 10.09.2024).

19. Шкуренко А. В. Використання штучного інтелекту в HR-менеджменті. *Матеріали науково-технічної конференції підрозділів ВНТУ* (Вінниця, 10–12 березня 2021 р.). URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-fm/all-fm-2021/paper/view/11646> (дата звернення: 19.03.2024).

20. Azmuk N., Grishnova O., Kuklin O. Digital Employment: Ukraine's Ranking in the Global Division of Digital Labour. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*. 2020. Vol. 2 (43). P. 380–391. DOI: <https://doi.org/10.55643/fcaptp.2.43.2022.3578>.

21. Gigauri I., Gulua E., Mushkudiani Z. Current advances in digital recruitment of human resources and its potential for companies. *SEU & Science*. 2020. URL: <https://ssrn.com/abstract=3700584> (дата звернення: 06.05.2024).

22. Grishnova O., Cherkasov A., Brintseva O. Transition to a new economy: transformation trends in the field of income and salary functions. *Problems and Perspectives in Management*. 2019. Vol. 17, Issue 2. P. 18–31. DOI: <https://doi.org/10.1051/shsconf/20196706019>.

REFERENCES:

1. Bei H. V., Sereda H. V. Transformatsiia HR-tekhnologii pid vplyvom tsyvrovizatsii biznes-protseviv. *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia*. 2019. № 2. S. 93–101.

2. Vaskiv O. M., Stadnyk Yu. A. Suchasni HR-tekhnologii dlia biznesu. *Biznes Inform*. 2022. № 1. С. 114–122.

3. Hoichuk V. I., Liubomudrova N. P. Zastosuvannia shtuchnogo intelektu dlia rozvytku liudskoho kapitalu orhanizatsii. *Tsyfrova ekonomika ta ekonomichna bezpeka*. 2023. Vyp. 8 (08). S. 67–73.

4. Hrishnova O. A. Nahromadzhennia liudskoho, intelektualnogo i sotsialnogo kapitalu pidpriemstva yak osnovna forma yoho



kapitalizatsii. *Visnyk Donetskoho universytetu ekonomiky ta prava*. 2011. № 1. S. 10–13.

5. Hrishnova O. A., Dupliakina N. M. Blokchein tekhnolohii u sferi pratsi: problemy i perspektyvy vykorystannia. *Teoretychni ta prykladni pytannia ekonomiky*. 2022. Vyp. 2(45). S. 87–100.

6. Hrishnova O., Markovets D. Tsyfrovizatsiia rozvytku korporatyvnoho liudskoho kapitalu: trendy, vyklyky, efektyvnist (na prykladi konsaltnykh kompanii). *Vcheni zapysky Universytetu «KROK»*. 2024. Vyp. 1 (73). S. 28–39.

7. Huzenko Serhii. Pratselashtuvannia zi shtuchnym intelektom: shcho mozhe chatGPT dlia rekrutynhu v IT. URL: <https://mind.ua/openmind/20254804-pracelashtuvannya-zi-shtuchnim-intelektom-shcho-mozhe-chatgpt-dlya-rekrutynhu-v-it> (data zvernennia: 19.03.2024).

8. Danylevych N., Rudakova S., Shchetinina L., Kasianenko Ya. Didzhitalizatsiia HR-protseviv u suchasnykh realiiakh. *Halytskyi ekonomichnyi visnyk*. 2020. № 3 (64). S. 147–156.

9. Kravchuk O., Varis I., Zaryvnykh K. Tsyfrovi tekhnolohii menedzhmentu personalu: tendentsii ta vyklyky v umovakh pandemii Covid-19. *Ekonomika ta suspilstvo*. 2021. № 26. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-73>

10. Lohvynenko B. I. Doslidzhennia metodiv upravlinnia povedinkoiu ekonomichnykh ahentiv na pidpriemstvakh z vykorystanniam instrumentiv shtuchnoho intelektu. *Ekonomika promyslovosti*. 2022. № 15. S. 45–53.

11. Mohylna L., Oriekhova A., Khromushyna L. Vykorystannia innovatsiinykh IT tekhnolohii dlia HR-menedzhmentu. *Ekonomika ta suspilstvo*. 2022. № 44. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1829> (data zvernennia: 19.03.2024).

12. Naikrashchi instrumenty shtuchnoho intelektu dlia HR u 2024 rotsi: povne kerivnytstvo. URL: <https://ukr.pritula.academy/tpost/frm9ju8l11-naikrasch-nstrumenti-shtuchnogo-intelektu> (data zvernennia: 20.03.2024).

13. Ramazanov S., Slobodianiuk M. Pro problemu ekonomichnoho stymulivannia rozvytku sfery shtuchnoho intelektu. *Suchasni informatsiini tekhnolohii ta systemy v upravlinni* : zb. mater. III Mizhnar. nauk.-prakt. konf. Kyiv : KNEU, 2021. S. 16–18.

14. Rekrutynh zi shtuchnym intelektom : posibnyk, yak naimaty rozumnishe i shvydshe. URL: <https://playhunt.io/ua/blog/ai-recruiting> (data zvernennia: 19.03.2024).

15. Rudakova S. H., Danylevych N. S., Shchetynina L. V., Kasianenko Yu. A. Tsyfrovii HR – maibutnie upravlinnia liudskymy resursamy. *Biznes Inform*. 2020. № 1. S. 265–270.

16. Samoliuk N. M. Shtuchnyi intelekt v protsesakh rekrutynhu personalu. *Aktualni problemy teorii i praktyky menedzhmentu v konteksti yevrointehratsii* : zb. mater. XIII Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii 16 travnia 2024 r. Rivne : NUVHP, 2024. S. 437–439.

17. Skibska K. Vykorystannia instrumentiv shtuchnoho intelektu v rekrutynhu. *Halytskyi ekonomichnyi visnyk*. 2023. № 4 (83). S. 114–121.

18. U SoftServe doslidlyv vplyv ChatGPT na produktyvnist rozrobnykiv. Vyiavliaetsia, Shl pidvyshchuie produktyvnist pratsi v IT na 30–40%. URL: <https://dev.ua/news/chatgpt-1696489613> (data zvernennia: 10.09.2024).

19. Shkurenko A. V. Vykorystannia shtuchnoho intelektu v HR-menedzhmenti. *Materialy naukovo-tekhnichnoi konferentsii pidrozdiliv VNTU (Vinnytsia, 10–12 bereznia 2021 r.)*. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-fm/all-fm-2021/paper/view/11646> (data zvernennia: 19.03.2024).

20. Azmuk N., Grishnova O., Kuklin O. Digital Employment: Ukraine’s Ranking in the Global Division of Digital Labour. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*. 2020. Vol. 2 (43). P. 380–391. DOI: <https://doi.org/10.55643/fcaptop.2.43.2022.3578>.

21. Gigauri I., Gulua E., Mushkudiani Z. Current advances in digital recruitment of human resources and its potential for companies. *SEU & Science*. 2020. URL: <https://ssrn.com/abstract=3700584> (data zvernennia: 06.05.2024).

22. Grishnova O., Cherkasov A., Brintseva O. Transition to a new economy: transformation trends in the

Kopylov D. V. [1; ORCID ID: 0009-0007-6190-9348],
Post-graduate Student

¹*KROC University of Economics and Law of Kyiv*

IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE TECHNOLOGIES ON THE PROCESS OF REPRODUCTION OF HUMAN CAPITAL OF THE ENTERPRISE

The article considers the potential for utilising AI-based HR technologies in the replication of an enterprise's human capital, given that the digitalisation of business processes has been shown to markedly enhance their efficiency in the contemporary era. It has been established that the digitalisation of HR processes incorporates the utilisation of mobile applications, social networks, augmented reality, and other related technologies. The potential applications of artificial intelligence (AI) in human capital formation are explored in depth. AI-driven recruiting platforms, for instance, can scan and analyse CVs and social media profiles to identify the most suitable candidates. Similarly, AI can "read" facial features and analyse facial expressions during communication, providing additional information to inform suitability assessments. These are just a few of the tools that human resources (HR) professionals can utilise in their work today.

The article considers the advantages and risks of introducing modern HR technologies based on artificial intelligence into the practice of Ukrainian enterprises. Such technologies help to personalise the hiring process, reduce time and resources, and increase efficiency in performing routine tasks and working with large amounts of data. However, the digitalisation of HR processes places additional requirements on the qualifications of HR specialists – they must have non-specific, cross-functional competencies based on the technical characteristics of the software and its management features. In addition, the use of such technologies requires additional funds for their purchase and maintenance, which not every company can afford. Therefore, the introduction of AI-based HR technologies into the practice of reproducing human capital should be based on a thorough analysis of internal and external factors, research of the advantages and disadvantages of existing technologies, as well as industry restrictions.

Keywords: human capital; reproduction of human capital; digitalization of business processes; HR processes; HR technologies; artificial intelligence.

Отримано: 12 вересня 2024 року
Прорецензовано: 17 вересня 2024 року
Прийнято до друку: 27 вересня 2024 року