



Менеджмент

УДК 658:007

DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.14983834>

**Використання програмного забезпечення на основі штучного інтелекту в
управлінні персоналом українських підприємств**

Ореста Бордун

Кандидат географічних наук, доцент кафедри туризму, Львівський
національний університет імені Івана Франка, географічний факультет,

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2003-2013>

Назар Мандюк

Кандидат економічних наук, доцент кафедри туризму, Львівський
національний університет імені Івана Франка, географічний факультет,

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4454-5702>

Олександра Юрченко

Кандидат економічних наук, доцент кафедри обліку і аудиту, Львівський
національний університет імені Івана Франка, економічний факультет,

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-2026-8627>

Прийнято: 18.02.2025 | Опубліковано: 28.02.2025

***Анотація.** Стаття присвячена використанню штучного інтелекту (ШІ) у сфері управління персоналом українських організацій. Досліджено переваги ШІ, зокрема автоматизацію рекрутингу, моніторинг ефективності працівників і прогнозування кадрових змін. Розглянуто інструменти для*



рекрутингу (TalentSearch, Casefair, Manatal), які допомагають організаціям оптимізувати процес найму, скорочуючи час набору персоналу та підвищуючи точність відбору. Програми Veriato 360, Visier, Peakon призначені для моніторингу персоналу, вони збирають та аналізують дані про працівників у режимі реального часу, допомагаючи HR-менеджерам виявляти неефективність, виявляти потенційне вигорання та прогнозувати кадрові тенденції. Також аналізуються переваги автоматизації HR-процесів такими багатофункціональними програмами як Hurma, PeopleForce, Workday. Викликом для використання деяких програм є відсутність україномовної версії, тому в подальшому слід очікувати на нашому ринку вітчизняних розробок тих систем, на які є попит.

Ключові слова: штучний інтелект, HR-менеджмент, рекрутинг, автоматизація підбору персоналу, моніторинг працівників, продуктивність персоналу.

The use of artificial intelligence-based programs in human resources management of Ukrainian enterprises

Oresta Bordun

Ph.D in Geographic Sciences, Associate professor, Associate professor of the Department of Tourism, The Ivan Franko National University of Lviv,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2003-2013>

Nazarii Mandiuk

Ph.D in Economic Sciences, Associate professor, Associate professor of the Department of Tourism, The Ivan Franko National University of Lviv,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4454-5702>



Oleksandra Yurchenko

Ph.D in Economic Sciences, Associate professor, Associate professor of the
Department of , The Ivan Franko National University of Lviv,
ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-2026-8627>

Abstract. *The article explores the integration of artificial intelligence (AI) in human resource management within the Ukrainian industry. It examines key advantages, including automated recruitment, employee performance analysis, workforce forecasting, and overall optimization of HR functions. The study categorizes AI-driven tools into three main groups based on their functionalities: recruitment solutions, employee monitoring systems, and HR process automation platforms.*

Recruitment-focused AI tools such as TalentSearch, Casefair, and Manatal enhance talent acquisition by automating resume screening, assessing candidates through AI-driven interviews, and predicting job fit based on behavioral and skill analysis. These platforms help organizations streamline hiring, reducing time-to-hire while improving selection accuracy. AI-powered applicant tracking systems (ATS) facilitate sourcing, ranking, and shortlisting candidates by analyzing vast datasets and matching job seekers with employer requirements.

For employee performance monitoring, AI solutions such as Veriato 360, Visier, and Peakon play a crucial role in tracking productivity, engagement levels, and workplace dynamics. These systems collect and analyze real-time employee data, helping HR managers identify inefficiencies, detect potential burnout, and predict workforce trends. AI-driven sentiment analysis in these platforms allows organizations to measure employee satisfaction and implement proactive engagement strategies. Monitoring tools also provide predictive analytics that help organizations mitigate attrition risks by identifying employees likely to leave.



In HR process automation, Hurma, PeopleForce, and Workday offer AI-powered platforms that optimize various administrative and strategic HR functions. These platforms facilitate onboarding, performance reviews, workforce planning, and compliance management. AI integration in HRM systems supports data-driven decision-making by generating predictive models for succession planning, workforce allocation, and career path recommendations.

Keywords: *artificial intelligence, HR management, recruitment automation, employee monitoring, workforce analytics, productivity assessment.*

Постановка проблеми. Впровадження штучного інтелекту (ШІ) в управління персоналом – це процес, що розпочався ще у XX столітті та набув широкого розвитку у XXI столітті. Перші дослідники, які заклали наукові основи для використання ШІ в HR, працювали в галузях когнітивних наук, аналітики ухвалення рішень та експертних систем. Серед них варто згадати Герберта Саймона та Аллена Ньюелла, які ще у 1950–1960-х роках розробляли моделі ухвалення рішень. Їхні ідеї про обмежену раціональність і логіку прийняття рішень лягли в основу алгоритмів, які сьогодні використовуються для HR-аналітики. Джон Маккарті, один із засновників штучного інтелекту, створив мову програмування LISP, яка стала основою для перших експертних систем у сфері управління. Воррен Маккалох і Волтер Піттс ще у 1943 році запропонували модель штучних нейронних мереж, що заклало фундамент для сучасних AI-рішень у сфері HR.

У XXI столітті штучний інтелект почав активно впроваджуватися у сферу управління персоналом завдяки роботі таких дослідників, як Пітер Капеллі, який вивчав застосування HR-аналітики та прогнозування поведінки працівників. Девід Грін став одним із ключових популяризаторів концепції «People Analytics», яка включає використання штучного інтелекту для аналізу продуктивності персоналу та прогнозування звільнень. Томас Дейвенпорт



досліджував використання машинного навчання для управління талантами та оптимізації бізнес-процесів, а Ієн Бейлі аналізував автоматизацію рекрутменту за допомогою алгоритмів ШІ.

Таким чином, розвиток штучного інтелекту в HR пройшов кілька етапів – від перших теоретичних досліджень у сфері когнітивних наук до сучасних ШІ-рішень, які застосовуються в рекрутменті, оцінці продуктивності, управлінні талантами та прогнозуванні поведінки співробітників.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Сучасні дослідження підтверджують зростаючу роль штучного інтелекту в управлінні персоналом підприємств. Впровадження передових технологій трансформує HR-бізнес-процеси, змінюючи якісні та кількісні характеристики людського капіталу.

Вітчизняні науковці О. Брінцева, О. Біловус [1], Г. Бей та Г. Середя [2] узагальнили глобальні тенденції цифровізації, проаналізували вплив технологій на професійну діяльність та визначили ключові драйвери розвитку ринку праці. Загалом дослідження Райш С. та Краковський С. свідчать про необхідність удосконалення HR-технологій через інтеграцію штучного інтелекту, доповненої реальності та хмарних сервісів [3].

Н. Черненко дослідив автоматизацію пошуку талантів за допомогою ШІ, підкресливши його ефективність у всіх HR-процесах: рекрутменті, онбордингу, управлінні талантами та стратегічному плануванні [4]. Б. Логвиненко вивчив використання ШІ в управлінні поведінкою економічних агентів, розробивши інформаційну схему суб'єктів і об'єктів цифрових економічних відносин [5,6].

Закордонні дослідження штучного інтелекту є надзвичайно широкими, та найбільш ілюстративною серед останніх закордонних досліджень використання ШІ в управлінні персоналом є наукова праця колективу авторів: Qamar Y., Agrawal R.K., Samad T.A. та Chiappetta Jabbour C.J. Вона стосується побудови концептуальної карти, яка ілюструє як використовуються різні



методи штучного інтелекту у прийнятті рішень в управлінні персоналом [7]. Науковці Behl A., Pereira V., Varma A., Tarba, S. висвітлюють у своїй публікації темну, негативну сторону впровадження ШІ в управління персоналом [8].

Неможливо не згадати наукових праць англійських науковців Kirk Chang [9,10,11], Stephanie Sandland [14] і також найбільш цитованого тайванського дослідника Kuotai Cheng, який присвятив аналізу ШІ в управлінні персоналом серію своїх статей, в яких досліджуються різноманітні аспекти використання ШІ в управлінні персоналом [12,13,14].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Методи штучного інтелекту та його підгрупи не є новими в управлінні людськими ресурсами і з моменту їх впровадження нагромадився неоднорідний набір пропозицій щодо використання штучного інтелекту та обчислювального інтелекту в управлінні людськими ресурсами. Хоча в цих роботах детально розглядаються конкретні можливості застосування, проте ця тема є дуже динамічною і швидко розвивається та доповнюється новими можливостями, які не завжди доступні в Україні. Тому ця стаття пропонує розширене дослідження загального потенціалу методів штучного інтелекту в управлінні людськими ресурсами саме на вітчизняних підприємствах.

Формулювання цілей статті Дослідити впровадження штучного інтелекту (ШІ) у сферу управління персоналом вітчизняних організацій, оцінити ефективність ШІ-інструментів у рекрутингу, моніторингу працівників та автоматизації HR-процесів, а також визначити переваги та недоліки застосування таких технологій.

Виклад основного матеріалу. Поняття штучного інтелекту по трохи змінює свій зміст із року в рік, в залежності того – як далеко виходять технології. Синтезуючи визначення понять штучного інтелекту з різних джерел, введемо наступне визначення:



Штучний інтелект в контексті управління персоналом – це інструмент, помічник HR-менеджера, що включає набір можливостей, які дозволяють алгоритму на основі накопичених знань представляти відповіді на запитання, формувати експертні висновки, навчатися, розмірковувати, вирішувати проблеми та отримувати знання, що не вкладаються в нього розробниками [5,6,15].

Проаналізуємо ефективність застосування штучного інтелекту та розглянемо існуючі інструменти відносно основних трьох блоків трудових відносин на підприємствах.

1. Підбір персоналу.
2. Моніторинг ефективності праці працівників.
3. Рутинні обов'язки HR-менеджера.

Українські підприємства оптимізують усі наявні витрати, в тому числі витрати на рекрутинг. Тому усі новітні технології підбору та розвитку людських ресурсів якнайшвидше адаптуються організаціями і використовуються на повну потужність. В останні роки штучний інтелект все більше впроваджується у різні аспекти бізнесу, включаючи підбір персоналу. Сучасні програми, засновані на ШІ, допомагають компаніям оптимізувати процеси рекрутингу, забезпечуючи ефективність, точність і швидкість. Ось як саме ШІ трансформує підбір персоналу і які переваги та виклики пов'язані з цим ми розглянемо детальніше [16].

На етапі підбору персоналу ШІ-технології аналізують резюме кандидатів, їхні соціальні мережі та результати тестувань, що дозволяє швидко знаходити найкращих фахівців. Автоматизовані співбесіди за допомогою чат-ботів та відеоаналізу міміки й голосу допомагають об'єктивно оцінити потенційного працівника. Підвищують ефективність пошуку талантів, використовуючи такі канали, як безкоштовні та платні дошки оголошень про вакансії, провідні соціальні мережі, LinkedIn та інші, щоб знайти велику



кількість кандидатів найвищого рівня. Розроблені для фахівців з підбору персоналу, платформи пропонують набір потужних інструментів для покращення процесу рекрутингу. ШІ може автоматизувати численні рутинні завдання, такі як сканування резюме, попередня оцінка кандидатів та навіть планування інтерв'ю. Програми на основі ШІ використовують алгоритми для аналізу резюме та ідентифікації найбільш відповідних кандидатів на основі заданих критеріїв. Це дозволяє зменшити кількість помилок і підвищити якість найму [16].

Багато сучасних систем ШІ розроблені так, щоб мінімізувати упередження, які можуть виникнути у процесі підбору. Вони орієнтовані на об'єктивні критерії і дані, що дозволяє зменшити вплив людських упереджень, таких як гендерні, расові чи вікові стереотипи. Проте, важливо враховувати, що самі алгоритми можуть мати упередження, якщо вони навчалися на даних, що містять такі упередження.

Хоча використання ШІ в рекрутингу має багато переваг, воно також ставить певні виклики. Одним з основних є питання конфіденційності і захисту особистих даних кандидатів. Крім того, важливо контролювати якість даних, на яких навчаються алгоритми, щоб уникнути негативних наслідків, таких як дискримінація. Надійні платформи захищають конфіденційність інформації своїх споживачів[16].

Існують декілька прикладів успішних платформ для підбору персоналу на основі штучного інтелекту, яким довіряють сотні мега-компаній у різних країнах світу, а також вони є ефективними у середньому та навіть малому бізнесі України, оскільки пропонують ознайомчий період використання без оплати[16]. Зокрема, розроблена для українського ринку TalentSearch вже довгий час працює на ринку [17]. Також відомими є платформи Manatal [18] та Casefair [19]. Ці платформи можна використовувати для підбору персоналу без географічних обмежень за допомогою простого підключення до Інтернету.



Окрім доступності платформи, існує служба підтримки також налаштована на надання глобальної допомоги 24/5, що дозволяє реагувати будь-де і будь-коли, коли це потрібно клієнту. Вони надають просту платформу для рекрутерів та менеджерів з персоналу для оцінки та найму різноманітних талантів [16].

Багатофункціональні системи на основі штучного інтелекту (ШІ) в HR-менеджменті вітчизняних підприємств стають важливим інструментом для підвищення ефективності управління персоналом. Такі системи використовують алгоритми машинного навчання для автоматизації рутинних процесів, аналізу великих обсягів даних і прийняття більш обґрунтованих рішень. Наприклад, українські компанії все частіше впроваджують HRM-платформи, що мають ШІ-модулі для автоматичного відбору резюме, оцінки відповідності кандидатів посаді, прогнозування плинності кадрів і персоналізованого навчання співробітників.

Зокрема, такі українські системи, як Hurma [20] та PeopleForce [21], вже пропонують функції автоматизованого рекрутингу, аналізу продуктивності та залученості персоналу. Chatbot-асистенти, інтегровані в HRM-платформи, допомагають відповідати на запити працівників, вести комунікацію та підтримувати адаптацію нових співробітників. Аналітичні модулі ШІ можуть прогнозувати потребу в персоналі на основі історичних даних, що дозволяє заздалегідь планувати кадрові ресурси. Впровадження таких рішень допомагає підприємствам зменшити адміністративне навантаження на HR-відділи, підвищити точність прийняття рішень і створити більш гнучку та персоналізовану систему управління талантами

Для моніторингу ефективності праці ШІ здійснює аналіз продуктивності, відстежує ключові показники (KPI) та оцінює результати роботи співробітників. Інтелектуальні системи можуть розпізнавати неефективні робочі патерни, виявляючи періоди простою або нераціональне використання часу. Також працівники отримують персоналізовані



рекомендації для підвищення продуктивності, а спеціальні моделі штучного інтелекту прогнозують рівень стресу та можливе вигорання.

Найбільш широко в світі для моніторингу персоналу використовується інструмент Workday [22], проте для українських підприємств є утрудненим використання цього інструменту через відсутність програмного забезпечення на українській мові. Тому серед вітчизняних підприємств найбільш популярним є інструмент Veriato 360, який дозволяє максимально безпечно організувати віддалену роботу, забезпечити безпеку роботи компанії та захистити корпоративні та особисті данні працівників[23].

Система Visier [24] на основі аналізу цифрової взаємодії співробітників у корпоративних джерелах та мікроопитувань співробітників формує рекомендації, інформаційні панелі та звіти для управлінських рішень. Програма SAP SuccessFactors полегшує всі рутинні процедури в управлінні персоналом, до того ж є українська версія [25]. Порівняльний аналіз функціональності різних програм на основі ШІ проведено нижче в таблиці 1.

Таблиця 1
Порівняння основних HR-систем вітчизняних підприємств

Функція	PeopleForce	Hurma	Veriato 360	Workday	Visier	SAP SuccessFactors
Основне призначення	HRM-система для автоматизації рекрутингу, управління персоналом та продуктивності	Автоматизована на HRM-система з фокусом на рекрутингу та внутрішній аналітиці	Моніторинг діяльності співробітників, кібербезпека	Комплексна ERP-система з HRM-функціоналом	Аналітика персоналу, прогнозування HR-метрик	Відстежує ефективність співробітників і рівень залученості.
Рекрутинг	PeopleRecruit, AI-аналіз резюме)	ATS-система, автопідбір кандидатів	-	Workday Recruiting	-	-
Кадровий облік	електронні особові справи	електронний документообіг, адаптація	-	управління персоналом	-	Автоматизація HR-процедур.



Оцінка продуктивності	OKR, KPI, 360-оцінка	Performance Review, OKR	моніторинг активності	оцінка та розвиток талантів	глибока HR-аналітика	Здійснює аналіз продуктивності
Контроль робочого часу	трекінг відпусток і лікарняних	тайм-трекінг, контроль відвідуваності	моніторинг дій у реальному часі	планування змін	-	+
Моніторинг активності	-	-	відстеження натискань клавіш, знімки екрану	-	-	+
Виявлення ризиків	-	-	аналіз поведінки, запобігання інсайдерським загрозам)	-	аналіз ризику плинності кадрів	+
Вимірювання залученості	PeopleEngage, eNPS	eNPS, опитування	-	+	+	+
Інтеграції	Slack, Microsoft Teams, Google Workspace	Telegram-бот, джоб-портали	SIEM-системи, SOC, безпекові сервіси	ERP, фінансові та HR-системи	API для HR-аналітики	+

Використання штучного інтелекту (ШІ) у сфері управління персоналом (HR) стає дедалі поширенішим, що підтверджується низкою досліджень та статистичних даних. Проаналізувавши кількість запитів в Google за останні 5 років в Україні, українська компанія HURMA провела дослідження і визначила стрімкий ріст інтересу до цієї теми. Також за її даними: лише 6% респондентів не використовують ШІ у своїй роботі. Усі інші спеціалісти (94%) широко застосовують інструменти ШІ для спрощення рутинних задач: від пошуку та підбору персоналу до обліку зарплат[26].

Майбутні розробки програмного забезпечення на основі ШІ повинні націлюватись на навчання та кар'єрний розвиток, ШІ-менторинг, який сформує персоналізовані навчальні плани, що адаптуються до знань і потреб співробітників. Адаптивні навчальні платформи аналізують прогрес працівника та рекомендують відповідні курси для підвищення кваліфікації. Алгоритми штучного інтелекту також зможуть допомагати будувати



кар'єрний шлях, прогнозуючи потенційне зростання та пропонуючи можливості для підвищення. Додатково елементи гейміфікації, інтегровані в навчальні процеси, сприятимуть кращому засвоєнню матеріалу та підвищенню мотивації до навчання.

Таким чином, штучний інтелект стає невід'ємною частиною сучасного HR-менеджменту, оптимізуючи всі етапи роботи з персоналом – від підбору кадрів до їхньої професійної адаптації та розвитку.

Етичні питання також включають необхідність забезпечення прозорості процесів прийняття рішень і розуміння, як саме алгоритми приймають рішення, щоб уникнути непрозорих або несправедливих практик. Програми на основі ШІ можуть значно поліпшити досвід кандидатів. Наприклад, чат-боти, які використовують ШІ, можуть забезпечити швидкі відповіді на запитання кандидатів, надати їм інформацію про процес відбору та навіть допомогти з підготовкою до інтерв'ю. Це створює позитивне враження про компанію і може підвищити залученість кандидатів[16].

Висновки Використання програмного забезпечення на основі штучного інтелекту в управлінні персоналом туристичних організацій сприяє оптимізації процесів рекрутингу, моніторингу працівників та автоматизації HR-функцій. Автоматизація підбору персоналу за допомогою ШІ-інструментів дозволяє скоротити час найму, підвищити точність відбору кандидатів та мінімізувати вплив людських упереджень.

Моніторинг ефективності працівників із застосуванням сучасних програм допомагає відстежувати продуктивність персоналу, ідентифікувати ознаки вигорання та прогнозувати кадрові зміни. Це дає можливість HR-менеджерам своєчасно реагувати на виклики та покращувати робочі процеси.

Автоматизація HR-процесів забезпечує ефективне управління документообігом, кадровим обліком, онбордингом та професійним розвитком



співробітників. Це сприяє зменшенню адміністративного навантаження та підвищенню якості прийняття рішень.

Перспективи розвитку штучного інтелекту в HR включають подальшу інтеграцію аналітики великих даних, прогнозування кар'єрного зростання працівників та розробку українськомовних HR-рішень для адаптації до потреб локального ринку.

Список використаних джерел

1. Брінцева О., Біловус О., Інформаційні технології в управлінні персоналом підприємства: сучасні тенденції. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2018. Вип. 1. С. 264-271.
2. Бей Г. В., Серeda Г. В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес процесів. *Економіка і організація управління*. 2019. Вип. 2(34). С. 93-101. <http://doi.org/10.31558/2307-2318.2019.2.10>.
3. Райш С., Краковський С. Штучний інтелект і управління: парадокс автоматизації та розширення. *The Academy of Management Review*. 2021. Вип. 46 (1), С. 192–210. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0072>
4. Черненко Н. Штучний інтелект в управлінні персоналом. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*. 2022, С. 76-83
5. Логвіненко Б. І. Генезис поняття штучного інтелекту в управлінні поведінкою економічних агентів у цифровому просторі. Комерціалізація інновацій: захист інтелектуального капіталу, маркетинг та інновації : монографія / за ред. к.е.н., доц. Сагер Л.Ю., к.е.н., доц. Сигиди Л.О. Суми: Сумський державний університет, 2022. С. 133-140.
6. Логвіненко Б. І. Дослідження інструментів штучного інтелекту в управлінні поведінкою економічних агентів у цифровому просторі на підприємствах. Серія «Міжнародні відносини. Економіка.



Країнознавство. Туризм. 2022. С. 146-153. DOI: 10.26565/2310-9513-2022-15-05

7. [Qamar, Y.](#), [Agrawal, R.K.](#), [Samad, T.A.](#) and [Chiappetta Jabbour, C.J.](#) When technology meets people: the interplay of artificial intelligence and human resource management, *Journal of Enterprise Information Management*. 2021.Vol. 34 No. 5, pp. 1339-1370. <https://doi.org/10.1108/JEIM-11-2020-0436>

8. Behl, A., Pereira, V., Varma, A., & Tarba, S. (2022). Guest editors' overview essay: Exploring the dark side of electronic-human resource management: Towards a new PROMPT model. *International Journal of Manpower*, 43(1), 1–11.

9. Celse, J., Chang, K., Max, S., & Quinton, S. (2016). The reduction of employee lying behavior: Inspiration from a study of envy in part-time employees. *Journal of Strategy and Management*, 9(2), 118–137.

10. Chang, K. (2020). Artificial Intelligence in personnel management: The development of APM model. *The Bottom Line*, 33(4), 377–388.

11. Chang, K. (2023). Does the future workplace really entail more technology and fewer humans? *People Management*, 1809818. Web-link. (Accessed: 1 October 2023).

12. Chang, K., & Cheng, K.T. (2023). AI-driven employee recruitment: Insights from a consultancy project. Under reviewed by *Journal of Strategy and Management* (R1).

13. Cheng, K. T., Chang, K., & Tai, H. W. (2022). AI boosts performance but affects employees' emotion. *Information Resources Management Journal*, 35(1), 1–18.

14. Chang, K., Cheng, K., Sandland, S. (2024). A Critical Review of Artificial Intelligence in People Management. In: Adisa, T.A. (eds) HRM 5.0. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-58912-6_3

15. The new age: artificial intelligence for human resource opportunities and functions. Ernst & Young LLP. 2018. URL: <http://hrlens.org/wp->



[content/uploads/2019/11/EY-the-new-age-artificial-intelligence-for-human-resource-opportunities-and-functions.pdf](https://econp.com.ua/content/uploads/2019/11/EY-the-new-age-artificial-intelligence-for-human-resource-opportunities-and-functions.pdf) (дата звернення: 14.02.2025)

16. Бордун О. Використання програм на основі штучного інтелекту у підборі персоналу туристичних організацій. *Матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції «Перспективи розвитку індустрії туризму і гостинності в Україні та світі»*. Луцьк, ЛНТУ, 2024. С. 168-172.

17. TalentSearch URL: <https://talentsearch.com.ua/ua/about-us-ua/> (дата звернення: 14.02.2025)

18. Manatal. URL: <https://www.manatal.com> (дата звернення: 14.02.2025)

19. Casefair. URL: <https://www.casefair.com/about-casefair> (дата звернення: 14.02.2025)

20. Hurma URL: <https://www.youtube.com/watch?v=DbL58K-rd2w> (дата звернення: 14.02.2025)

21. PeopleForce URL: <https://peopleforce.io/uk> (дата звернення: 14.02.2025)

22. Workday URL: <https://www.workday.com/> (дата звернення: 14.02.2025)

23. Veriato 360 URL: <https://techiesoft.com/veriato-360/> (дата звернення: 14.02.2025)

24. Visier URL: <https://www.visier.com/company/> (дата звернення: 14.02.2025)

25. SAP SuccessFactors URL: <https://www.sap.com/ukraine/products/hcm.html> (дата звернення: 14.02.2025)

26. Тренди HR-автоматизації у 2025 році
URL: <https://hurma.work/blog/trendy-hr-avtomatyzacziyi> (дата звернення: 14.02.2025).