

УДК 004.738.5

DOI: <https://doi.org/10.17721/3041-2323.2025.25-39>

Вероніка БОРШОВА, студ.

ORCID ID: 0009-0004-8719-7869

e-mail: verno.borshch@knu.ua

Київський національний університет
імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

Валентина ПЛЕСКАЧ, д-р екон. наук, проф.

ORCID ID: 0000-0003-0552-0972

e-mail: valentyana.pleskach@knu.ua

Київський національний університет
імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

ІНФОРМАЦІЙНІ ВЕБСЕРВІСИ АВТОМАТИЗОВАНОГО СТВОРЕННЯ РЕЗЮМЕ В ЦИФРОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

У статті розглянуто сучасні підходи до створення інформаційних вебсервісів автоматизованого формування резюме як інструментів цифрового супроводу процесу працевлаштування. Проаналізовано структуру та функціональні особливості резюме, критерії його ефективності з урахуванням психологічних аспектів сприйняття інформації рекрутерами, а також роль автоматизації та інтелектуального оброблення даних у підвищенні якості подання професійного профілю кандидата. Особливу увагу приділено правовим, етичним і безпековим аспектам оброблення персональних даних у кар'єрних вебсервісах.

Ключові слова: *резюме, інформаційні вебсервіси, цифрове працевлаштування, персональні дані, рекрутинг.*

Вступ

У ХХІ столітті процеси пошуку роботи та підбору персоналу зазнали значних трансформацій під впливом цифровізації, що суттєво змінило роль резюме у професійних комунікаціях. Раніше резюме виконувало переважно описову функцію, узагальнюючи освіту та трудовий досвід кандидата, тоді як нині воно перетворилося на складний інформаційний ресурс, який оцінюють одночасно на кількох рівнях. Сучасне резюме аналізується автоматизованими інформаційними системами відбору кандидатів (Applicant Tracking System, ATS) і

сприймається рекрутерами, які працюють в умовах обмеженого часу та високого інформаційного навантаження. Ефективність документа визначають не лише змістом, а й структурою, логікою подання інформації, візуальною ієрархією та відповідністю алгоритмічним і когнітивним вимогам.

Зростання конкуренції на ринку праці та інтенсивність кадрових процесів зумовлюють потребу швидкого первинного відбору кандидатів. Під час цього процесу рекрутер витрачає на перегляд резюме лише кілька секунд, формуючи попередню оцінку професійної придатності кандидата. Саме на цьому етапі спрацьовує механізм «тонких зрізів», коли висновки про об'єкт робляться на основі вкрай обмеженого обсягу даних (Ambady & Rosenthal, 1993). Тому критично важливими є логічна структура документа, виділення ключових компетенцій, читабельність і візуальна упорядкованість блоків. Це дозволяє мінімізувати когнітивне навантаження на рекрутера, що є критичним для якісного опрацювання даних (Sweller, 1988). Паралельно ATS аналізує текст на основі ключових слів, структурних елементів і форматування, що накладає додаткові технічні вимоги на його побудову. Таким чином, цей документ перетворюється на інструмент професійної комунікації, адаптований до різних способів сприйняття та оброблення інформації.

Інформаційні вебсервіси автоматизованого створення резюме набувають особливої важливості в цифровому середовищі працевлаштування у зв'язку з трансформацією ринку праці: рекрутинг став цифровим, алгоритмізованим і платформним. Сучасні дослідження підкреслюють, що еволюція цих систем призвела до створення інтелектуальних хмарних екосистем, які інтегрують ШІ для оптимізації процесів найму (Collings & Felix, 2025). Їх значення можна розкрити через кілька ключових аспектів, зокрема: відповідності цифровим системам відбору (вебсервіси формують структуроване резюме, яке коректно читається алгоритмами; оптимізують текст під ключові слова вакансії; допомагають уникати помилок форматування); демократизації доступу до ринку праці (е-сервіси надають професійні шаблони без потреби в дизайнері, допомагають людям без досвіду складання CV, підтримують різні мови та

міжнародні формати (EU CV, Europass тощо), що зменшує бар'єри входу на глобальний ринок праці); підвищення якості та стандартизація інформації (сервіси структурують дані (освіта, досвід, навички), підказують релевантні формулювання, забезпечують логічну послідовність; інтеграції з цифровими екосистемами; використання штучного інтелекту (ШІ). У результаті такого оброблення інформації рекрутери швидше її обробляють; зменшується інформаційний шум; підвищується порівнюваність кандидатів. Сучасні вебсервіси інтегрують із LinkedIn, GitHub, портфоліо; дозволяють експортувати резюме в різні формати (PDF, DOCX, вебпрофіль); синхронізують із платформами пошуку роботи, що сприяє формуванню єдиної цифрової ідентичності кандидата. AI-модулі генерують опис досвіду; адаптують резюме під конкретну вакансію; аналізують відповідність вимогам; оцінюють вплив профілю кандидата на роботу, що зменшує когнітивне навантаження на користувача та підвищує конкурентоспроможність.

В умовах віддаленої роботи, цифрової економіки, міжнародної міграції та глобалізації, оперативне створення та адаптація резюме стають стратегічною потребою.

Вебсервіси автоматизованого створення резюме виступають інфраструктурним елементом цифрового ринку праці, забезпечуючи стандартизацію, алгоритмічну сумісність, підвищення якості самопрезентації та інтеграцію професійних персональних даних у глобальні інформаційні системи працевлаштування.

Цифрова трансформація кадрових процесів також актуалізує питання захисту персональних даних. Резюме містить великий обсяг персональної інформації, зокрема ідентифікаційні дані, контакти, відомості про освіту та професійний досвід. Оброблення таких даних вебсервісами та роботодавцями має відповідати нормам національного законодавства та міжнародним стандартам захисту персональних даних, зокрема Загальному регламенту захисту даних GDPR (GDPR, 2016), що застосовується в країнах Європейського Союзу, а також Закону України «Про захист персональних даних» (2010). Важливим є також дотримання відомчих нормативних актів, що регулюють

порядок обробки та захисту персональної інформації, зокрема Наказу № 1322 (2023). Недотримання правових норм не лише створює юридичні ризики, а й підриває довіру користувачів до цифрових платформ.

У цьому контексті набуває значення комплексний підхід до аналізу та оптимізації резюме, що поєднує знання з психології сприйняття інформації, принципів UX/UI, вимог ATS та стандартів інформаційної безпеки. Розуміння патернів візуального сканування документа, когнітивних обмежень людини та алгоритмів машинного оброблення даних дозволяє створити резюме як ефективний канал професійної взаємодії. Водночас забезпечення захисту персональних даних і прозорості їх обробки перетворює резюме на елемент безпечної цифрової комунікації між кандидатом та роботодавцем.

Метою статті є комплексний аналіз сучасного резюме як інформаційного об'єкта та розроблення багатоаспектної моделі його оптимізації, що враховує психологічні, візуально-ергономічні, технічні та правове-етичні фактори впливу в системі цифрового рекрутингу.

Наукова новизна роботи полягає у формуванні інтегрованого підходу до структурування та оптимізації резюме, який об'єднує аналіз когнітивних механізмів прийняття рішень рекрутером, вимоги машинного оброблення даних ATS та правові рамки оброблення персональних даних у єдину концептуальну модель.

Уточнено роль інформаційних вебсервісів автоматизованого створення резюме як елементів цифрової інфраструктури сучасного ринку праці. Розвинуто підхід до оцінювання ефективності резюме на основі поєднання структурних, семантичних та алгоритмічних характеристик цифрових документів. Отримані результати розширюють наукові уявлення про використання вебтехнологій та інструментів штучного інтелекту у сфері цифрового працевлаштування.

Практичне значення результатів дослідження полягає у можливості використання розроблених рекомендацій та інструментів для шукачів, HR-фахівців і розробників платформ кар'єрного зростання, що сприяють підвищенню ефективності

пошуку роботи, якості підбору персоналу та захисту персональних даних у цифровому середовищі.

Основна частина і результати

Аналіз сучасного рекрутингового ландшафту показує, що процес оцінки резюме зазнав суттєвих змін під впливом двох взаємопов'язаних факторів: психології людського сприйняття та технологій автоматизованої оброблення даних. Використання сучасних технологій в управлінні людськими ресурсами дозволяє суттєво підвищити продуктивність та ефективність відбору в цифрову епоху (Salam & Munawir, 2024), зокрема через впровадження спеціалізованих ATS-інструментів для автоматизації рутинних операцій (Сучкова, 2024). Сучасне резюме є інформаційним продуктом, який повинен ефективно взаємодіяти із цими двома системами оцінки. Якщо ATS оперує структурованими даними, ключовими словами та формальними тегами, то рекрутер формує перше враження протягом 6–10 секунд, орієнтуючись на загальний вигляд документа, читабельність і логічність подання інформації.

Для системного підходу до аналізу резюме запропоновано модель декомпозиції на три рівні:

- Стратегічний рівень (мета та цільова аудиторія документа).
- Тактичний рівень (логічна структура та ключові інформаційні блоки).
- Операційний рівень (візуальне форматування, конкретика та ключові слова для ATS).

Табл. 1 демонструє, як різні критерії оцінюються людиною-рекрутером та системою ATS, а також практичні рекомендації для оптимізації резюме.

Таблиця 1

Порівняльний аналіз критеріїв оцінки резюме людиною-рекрутером та ATS

<i>Критерій оцінки</i>	<i>Людина-рекрутер (психологічне сприйняття)</i>	<i>Система ATS (алгоритмічна обробка)</i>	<i>Рекомендація для оптимізації</i>
Структура та організація	Швидке сканування (F- або Z-паттерн), пошук орієнтирів. «Ефект первинності»	Аналіз формальних тегів (<h1>, <h2>), розпізнавання стандартних секцій	Використання чітких заголовків секцій. Найважливіша інформація – у верхній третині документа
Ключові слова	Сприймають як підтвердження кваліфікації	Пошук і зіставлення зі словником вакансій	Додавання ключових слів до тексту досвіду та розділ «Навички»
Досягнення	Оцінюють якісно: масштаб, відповідність цілям компанії	Розпізнавання числових показників (% , \$, одиниць)	Формулювання за принципом PAR (Problem-Action-Result)
Візуальне оформлення	Читабельність, професійний вигляд	Може бути проблемою: складні графіки	Мінімалістичний дизайн, стандартні шрифти

Як видно з табл. 1, вимоги двох «аудиторій» часто збігаються у базових принципах – структурованість, конкретика та логічна послідовність інформації залишаються ключовими. Водночас пріоритети рекрутера та ATS різняться: перший оцінює документ з позиції швидкого сприйняття та когнітивних патернів, інший – як набір формальних ознак і ключових слів.

На підставі цих спостережень стає очевидним, що оптимальне резюме має задовольняти обидва підходи водночас. Його структура має бути зрозумілою і логічною для швидкого сприйняття людиною, водночас містити достатню кількість релевантних ключових слів і форматованих блоків для коректного оброблення ATS, тому під час підготовки документа важливо враховувати як когнітивні особливості рекрутерів, так і алгоритмічні вимоги систем автоматизованого відбору. Для

забезпечення такої сумісності критично важливою є правильна архітектура та логічне групування розділів документа (Indeed Editorial Team, 2025).

Досягненню цього балансу сприяє виділення інформаційних блоків за принципом пріоритетності. Першими мають розташовуватися елементи, які формують перше враження: контактна інформація, професійний заголовок і короткий опис досвіду. Далі слід розміщувати ключові навички та компетенції, які водночас полегшують сканування для рекрутера і забезпечують відпрацювання ключових слів ATS. При цьому для підвищення точності автоматизованого аналізу таких неструктурованих даних у резюме все частіше застосовуються моделі семантичного оцінювання, зокрема Word2Vec (Марценюк & Деведжіогуллари, 2024). Основний блок досвіду роботи повинен бути структурованим за принципом PAR (Problem–Action–Result), що дозволяє демонструвати досягнення в конкретних і вимірюваних показниках.

Крім змістовної складової, велике значення має візуальна організація документа. Чіткі заголовки, мінімалістичний дизайн, уніфіковані шрифти і зрозуміла ієрархія блоків сприяють швидкому сприйняттю та зменшують ризик втрати інформації під час автоматичного оброблення даних (Blacksmith, Willford & Behrend, 2016). Водночас надмірне використання графічних елементів, колонок або складних макетів може негативно впливати на роботу ATS, що вимагає обережності при виборі оформлення.

Розглядаючи структурні компоненти резюме, можна визначити оптимальний порядок інформаційних блоків, який враховує потреби обох цільових аудиторій, що дозволяє створити документ, який одночасно ефективно комунікує ключові компетенції кандидата, демонструє його професійні досягнення та забезпечує технічну сумісність із системами відбору.

Доцільно запропонувати формулу ефективності резюме. Ефективність резюме можна представити як функцію E від параметрів E, S, K, R, A.

$E=f(S, K, R, V, A)$, де:

S – структурованість інформації;

К – відповідність ключовим словам вакансії;
R – релевантність досвіду;
V – візуальна читабельність документа;
A – адаптація до алгоритмів ATS.

Альтернативно це можна подати у вигляді іншої формули, зокрема: $P = \alpha K + \beta S + \gamma R + \delta V$, де P – це імовірність проходження первинного ATS-відбору; $\alpha, \beta, \gamma, \delta$ – відповідні вагові коефіцієнти.

Правові та технічні аспекти цифрового подання резюме також мають велике значення.

Реалізація описаних вище вимог – структурованості, безпеки та адаптивності – потребує надійної технічної основи. Сучасний вебсервіс автоматизованого створення резюме має будуватися на чітко визначеній багаторівневій архітектурі, яка забезпечує як зручність для користувача, так і відповідність суворим стандартам безпеки. На рис. 1 представлено узагальнену архітектуру такого сервісу, що складається з ключових рівнів: інтерфейсу користувача (вебінтерфейс), API шлюзу для взаємодії із зовнішніми системами, рівня бізнес-логіки, що реалізує основні функції (управління користувачами, конструктор форм, генерація документів), шару даних з ORM та кешуванням, а також інтеграційного шару для підключення до баз даних (PostgreSQL, MySQL) та зовнішніх сервісів. Такий підхід дозволяє гнучко масштабувати систему та ізолювати критичні компоненти безпеки.

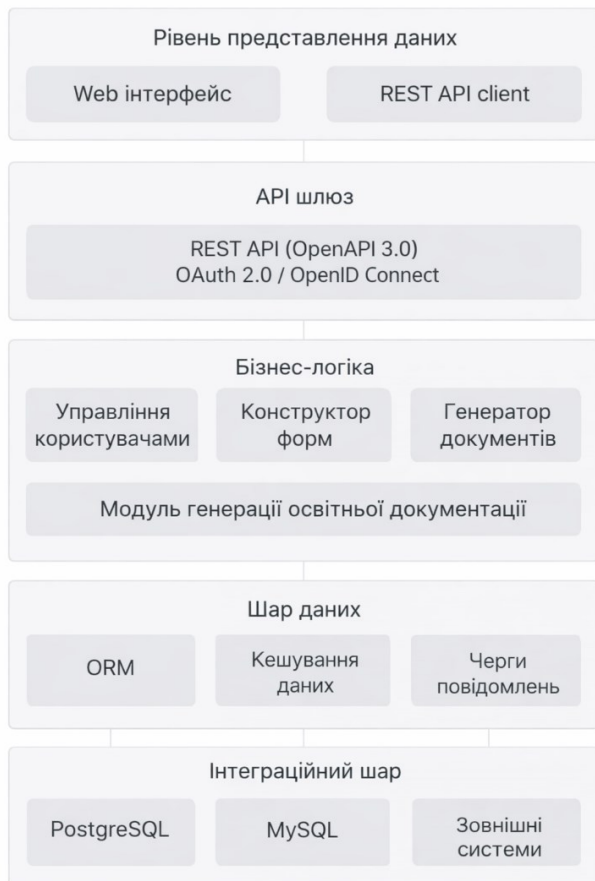


Рис. 1. Концептуальна модель багаторівневої архітектура вебсервісу для автоматизованого створення резюме

Оскільки резюме містить персональні дані, його оброблення на вебплатформах має відповідати національному та міжнародному законодавству, зокрема GDPR та Закону України «Про захист персональних даних», що передбачає прозоре інформування користувача про обробку даних, наявність механізмів контролю за публікацією інформації, шифрування

даних під час передачі та зберігання, а також можливість видалення профілю та експорту особистої інформації за запитом.

Нижче представлено оптимальну структуру резюме з поясненням цільового розташування блоків та ключових принципів їх оформлення (табл. 2). Така послідовність забезпечує одночасну ефективність для рекрутера та коректність оброблення ATS, підвищуючи шанси кандидата на успішний відбір.

Таблиця 2

Оптимальна структура резюме: порядок та логіка блоків

Порядок	Блок резюме	Мета розміщення саме тут	Ключовий принцип для оптимізації
1	Контактна інформація	Беззаперечна необхідність для зв'язку	Чіткість, професійність email і профіль LinkedIn
2	Професійний заголовок / Резюме	Формує стратегічний контекст: ким є здобувач роботи і чого прагне	1-2 речення, що поєднують посаду, ключову експертизу та ціль
3	Ключові навички / Компетенції	Список для ATS та миттєвого сканування рекрутером	6-12 пунктів, групування за категоріями (Hard Skills, Tools)
4	Досвід роботи	Найважливіший блок, що підтверджує навички досягненнями	Хронологічний порядок (останнє – першим). Формулювання за принципом PAR

Продовження таблиці 2

5	Освіта	Підтвердження базової кваліфікації	Для досвідчених фахівців – коротко, після досвіду
6	Сертифікати / Проекти	Додаткова інформація	Лише релевантні позиції.

Після визначення оптимальної структури резюме не менш важливим є врахування технічних і правових аспектів його подання через цифрові платформи. Сучасні вебсервіси для розміщення резюме виконують не лише функції зберігання та передавання даних, а й забезпечують дотримання законодавчих норм, контроль доступу, захист цілісності та конфіденційності персональної інформації. У контексті цифрового рекрутингу це є критично важливим для запобігання витоку даних та підтримки довіри користувачів.

Основні принципи обробки персональних даних у вебсервісах передбачають законність дій, прозорість для користувачів, мінімізацію обсягу зібраної інформації та гарантію її безпечного зберігання. Як зазначають дослідження, професійно-орієнтовані сайти, такі як LinkedIn, сприймаються кандидатами як легітимні для перегляду потенційними роботодавцями, на відміну від особистих соціальних мереж (Nikolaou, 2021). Для реалізації цих принципів застосовують технічні рішення, такі як шифрування передачі даних (HTTPS/TLS), контроль доступу до баз даних, можливість експорту та видалення облікового запису користувача, а також обмеження видимості певних полів профілю, що дозволяє кандидату самостійно контролювати свої персональні дані, впевнено публікувати резюме та визначати, які відомості будуть доступні рекрутерам або стороннім системам.

Поєднання зручності користування платформою з дотриманням правових і безпекових норм забезпечує баланс між функціональністю сервісу та захистом персональної інформації. Такий підхід гарантує надійне оброблення даних резюме, відповідність GDPR та національному законодавству, а також сприяє формуванню довіри користувачів до цифрових інструментів рекрутингу (табл. 3).

Таблиця 3

Співвідношення правових принципів та технічних заходів безпеки

Правовий принцип (GDPR/Закон України)	Технічна реалізація у вебсервісі	Практичний вплив на резюме кандидата
Законність і прозорість	Політика конфіденційності, механізм отримання згоди	Кандидат явно погоджується на обробку даних
Мінімізація даних	Налаштування профілів (публічне/приватне), обмеження полів для заповнення	Кандидат контролює, які дані оприлюднює, може використовувати анонімні резюме
Цілісність і конфіденційність	Шифрування передачі (HTTPS/TLS) і даних на сервері, контроль доступу	Захист від витоку даних під час передачі та несанкціонованого доступу з боку третьої сторони
Право на доступ та видалення	Функція експорту даних і повного видалення акаунта (право на забуття)	Кандидат може видалити свої дані з системи, якщо вони більше не обробляються для заявлених цілей

Отже, дотримання структурних, технічних і правових принципів у підготовці та обробці резюме забезпечує ефективність його оцінки як людьми, так і автоматизованими системами, одночасно гарантує безпеку персональних даних та формує довіру до цифрових платформ рекрутингу.

Дискусія і висновки

Проведене дослідження демонструє, що сучасне резюме є багаторівневим інформаційним об'єктом, ефективність якого визначається одночасним врахуванням психологічних аспектів сприйняття людиною-рекрутером, технічних вимог систем автоматизованого відбору кандидатів і правових норм щодо обробки персональних даних. Розглянуті моделі структурування та рекомендації щодо оптимізації резюме показують, що правильна організація інформаційних блоків, виділення

ключових навичок і досягнень, а також дотримання принципів безпеки та конфіденційності забезпечують високий рівень взаємодії з обома «аудиторіями».

Особлива увага приділяється технічним і правовим аспектам цифрового рекрутингу, де шифрування даних, контроль доступу, можливість експорту та видалення профілю, а також обмеження видимості певних полів гарантують безпечне використання персональної інформації. Використання цих підходів сприяє формуванню довіри користувачів до вебсервісів, забезпечує відповідність національному законодавству та міжнародним стандартам, таким як GDPR, і дозволяє кандидатам активно контролювати власні дані.

Отже, комплексне поєднання структурних, психологічних, технічних і правових принципів у створенні та обробці резюме формує ефективний і безпечний інструмент цифрового рекрутингу, що підвищує шанси кандидатів на успішний відбір і водночас гарантує надійну обробку персональних даних.

Список використаних джерел

Ambady N., Rosenthal R. (1993). Half a minute: Predicting teacher evaluations from thin slices of nonverbal behavior and physical attractiveness. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 64, no. 3. P. 431–441. <https://kbsgk12project.kbs.msu.edu/wp-content/uploads/2011/02/Thin-Slices.pdf>

Blacksmith, N., Willford, J., & Behrend, T. (2016). Technology in the Employment Interview: A Meta-Analysis and Future Research Agenda. *Personnel Assessment and Decisions*, 2(1). <https://doi.org/10.25035/pad.2016.002>

General Data Protection Regulation (GDPR) – Legal Text. General Data Protection Regulation. <https://gdpr-info.eu/>

Henry Collings, Memphis Felix. (2025). Evolution of Digital Recruitment Systems. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/397058469_Evolution_of_Digital_Recruitment_Systems

Indeed Editorial Team. (2025). How to Organize Sections of a Resume. indeed. <https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/sections-of-a-resume>

Nikolaou, I. (2021). What is the Role of Technology in Recruitment and Selection? *The Spanish Journal of Psychology*, 24. <https://doi.org/10.1017/sjp.2021.6>

Salam A., Munawir M. Utilization of Technology in Human Resource Management Optimizing Efficiency and Productivity in the Digital Era. *International Journal of Management Science and Information Technology*. 2024. Vol. 4, no. 2. P. 236–245. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v4i2.2910>

Sweller J. (1988). Cognitive Load During Problem Solving: Effects on Learning. *Cognitive Science*, Vol. 12, no. 2. P. 257–285. https://doi.org/10.1207/s15516709cog1202_4

Влада Сучкова. (2024). ATS-системи для автоматизації рекрутингу: як обрати найкращий інструмент для бізнесу. Shelfy. <https://shelfy.com.ua/newsroom/ats-sistemi-dlya-avtomatizacii-rekrutingu>

Марценюк К., Деведжіогуллари А. (2024). Оцінювання неструктурованих резюме за допомогою моделі Word2Vec. *Адаптивні системи автоматичного управління*, Т. 2, № 45. С. 134–142 <https://doi.org/10.20535/1560-8956.45.2024.313139>

Про захист персональних даних : Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI : станом на 14 черв. 2025 р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text>

Про затвердження Порядку обробки та захисту персональних даних, володільцем яких є Державна служба України з питань праці : Наказ від 10.03.2023 № 1322. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0768-23#Text>

References

Ambady, N., & Rosenthal, R. (1993). Half a minute: Predicting teacher evaluations from thin slices of nonverbal behavior and physical attractiveness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(3), 431–441. <https://kbsgk12project.kbs.msu.edu/wp-content/uploads/2011/02/Thin-Slices.pdf>

Blacksmith, N., Willford, J., & Behrend, T. (2016). Technology in the employment interview: A meta-analysis and future research agenda. *Personnel Assessment and Decisions*, 2(1). <https://doi.org/10.25035/pad.2016.002>

Collings, H., & Felix, M. (2025). Evolution of digital recruitment systems. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/397058469_Evolution_of_Digital_Recruitment_Systems

General Data Protection Regulation (GDPR) – Legal Text. (2016). General Data Protection Regulation. <https://gdpr-info.eu/>

Indeed Editorial Team. (2025). How to organize sections of a resume. Indeed. <https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/sections-of-a-resume>

Law of Ukraine "On Personal Data Protection". (2010, June 1). No. 2297-VI. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text>

Martseniuk, K., & Devedzhiogullary, A. (2024). Evaluation of unstructured resumes using the Word2Vec model. *Adaptive Systems of Automatic Control*, 2(45), 134–142. <https://doi.org/10.20535/1560-8956.45.2024.313139>

Nikolaou, I. (2021). What is the role of technology in recruitment and selection? *The Spanish Journal of Psychology*, 24. <https://doi.org/10.1017/sjp.2021.6>

Order on Approval of the Procedure for Processing and Protection of Personal Data. (2023, March 10). No. 1322. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0768-23#Text>

Salam, A., & Munawir, M. (2024). Utilization of technology in human resource management optimizing efficiency and productivity in the digital era. *International*

Journal of Management Science and Information Technology, 4(2), 236–245.
<https://doi.org/10.35870/ijmsit.v4i2.2910>

Suchkova, V. (2024). ATS-systems for recruitment automation: How to choose the best tool for business. Shelfy. <https://shelfy.com.ua/newsroom/ats-sistemi-dlya-avtomatizaczii-rekrutingu>

Sweller, J. (1988). Cognitive load during problem solving: Effects on learning. Cognitive Science, 12(2), 257–285. https://doi.org/10.1207/s15516709cog1202_4

Veronika Borshchova, Student

ORCID ID: 0009-0004-8719-7869

e-mail: verno.borshch@knu.ua

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

Valentyna PLESKACH, Doctor of Science (Econ.), PhD (Tech.), Prof.

ORCID ID: 0000-0003-0552-0972

e-mail: valentyna.pleskach@knu.ua

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

ONLINE SERVICES FOR AUTOMATED RESUME CREATION IN THE DIGITAL JOB MARKET

This article examines contemporary approaches to the development of web-based services for automated resume generation as tools for digital support of the employment process. It analyzes the structure and functional features of resumes, criteria for their effectiveness taking into account psychological aspects of how recruiters perceive information, as well as the role of automation and intelligent data processing in improving the quality of a candidate's professional profile. Special attention is paid to the legal, ethical, and security aspects of personal data processing in career web services.

Keywords: resumes, online job boards, digital recruitment, personal data, recruitment, personalization.

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів. Спонсори не брали участі в розробленні дослідження; у зборі, аналізі чи інтерпретації даних; у написанні рукопису; в рішенні про публікацію результатів.

The authors declare no conflicts of interest. The funders had no role in the design of the study; in the collection, analyses, or interpretation of data; in the writing of the manuscript; or in the decision to publish the results.