

Список використаних джерел

1. Міністр Світлана Гринчук відкрила в Чорнобилі сонячну електростанцію URL: <https://mepr.gov.ua/ministr-svitlana-grynychuk-vidkryla-v-chornobyli-sonyachnu-elektrostantsiyu/> (дата доступу 28.10.2025).
2. Luminescent Solar Concentrator URL: <https://www.4tu.nl/built-environment/Education/PDEng/Luminescent%20Solar%20Concentrator/> (дата доступу 28.10.2025).
3. Прозорі сонячні панелі з концентраторами з ККД 20,1% - новий продукт Insolight для агровольтаїки URL: <https://ecotechnica.com.ua/uk/energy/solntse/prozrachnye-solnechnye-paneli-s-kontsentratorami-s-kpd-20-1-novyj-produkt-insolight-dlya-agrovoltaiki> (дата доступу 28.10.2025).

УДК 004.93.1

Забільський Владислав Вадимович

студент

Гайтан Олена Миколаївна

старший викладач,

Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія
Кондратюка»

АВТОМАТИЗАЦІЯ ПОШУКУ РОБОТИ ЗАСОБАМИ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Пошук роботи є одним із ключових процесів у житті людини, що визначає її професійний розвиток і добробут. Однак цей процес часто супроводжується невизначеністю, браком достовірної інформації про вакансії та значними часовими витратами. Традиційні засоби пошуку, такі як друковані видання, оголошення чи інформаційні стенди, нині поступаються електронним платформам. Саме інформаційні технології, зокрема вебсервіси та алгоритми штучного інтелекту, відкривають нові можливості для ефективної автоматизації цього процесу.

Сучасні онлайн-платформи пошуку роботи (LinkedIn, Indeed, Glassdoor, Work.ua, Rabota.ua) дозволяють користувачам швидко знаходити вакансії відповідно до кваліфікації, місцезнаходження чи досвіду. Важливу роль відіграють алгоритми фільтрації та рекомендаційні системи, що базуються на технологіях машинного навчання.

Основні функціональні можливості таких систем охоплюють: реєстрацію та автентифікацію користувачів; створення та редагування профілю; збереження історії пошуку; фільтрацію вакансій за професійними компетенціями, рівнем досвіду, оплатою праці, географічним розташуванням тощо.

Для розроблення сучасних систем автоматизованого пошуку роботи доцільно застосовувати такі технології:

- Python із бібліотеками BeautifulSoup, Scrapy, Pandas, Scikit-learn для збору, обробки та аналізу даних;
- HTML5, CSS3, JavaScript (React або Vue.js), Python (Flask, FastAPI) або Node.js, Flask або Django для створення веб-інтерфейсу та REST API;
- PostgreSQL, MongoDB чи Firebase як системи зберігання даних;
- Elasticsearch для реалізації повнотекстового пошуку;
- TensorFlow, PyTorch для побудови моделей рекомендацій.

Для інтеграції даних з різних джерел можливе використання API зовнішніх сайтів або вебскрапінгу, наприклад, бібліотеки BeautifulSoup чи Scrapy.

Використання технологій штучного інтелекту, зокрема моделей на основі обробки природної мови (NLP), дає змогу аналізувати тексти вакансій і резюме, автоматично добираючи найбільш релевантні варіанти. Алгоритми кластеризації (наприклад, K-Means) допомагають групувати схожі пропозиції, а рекомендаційні моделі на базі кораборативної фільтрації, які аналізують поведінку користувача, його резюме, минулі пошукові запити, персоналізують пошук. Для семантичного порівняння текстів резюме й описів вакансій використовуються алгоритми BERT, Word2Vec або Sentence Transformers, що підвищує точність відповідності між кандидатом і роботодавцем.

Крім того, інтелектуальні агенти можуть враховувати попередні пошукові запити користувача, навчаючись прогнозувати його уподобання. Це створює передумови для побудови адаптивного веб-сервісу, який самостійно пропонує актуальні вакансії без необхідності багаторазового введення критеріїв пошуку.

Актуальним напрямом розвитку є інтеграція з Telegram- або веб-ботами, що дозволяє користувачу отримувати персональні сповіщення про нові вакансії у зручному форматі.

Таким чином, автоматизація пошуку роботи за допомогою сучасних інформаційних технологій сприяє підвищенню ефективності працевлаштування, зменшенню витрат часу та формуванню індивідуалізованого користувацького досвіду. Використання штучного інтелекту, технологій обробки природної мови та аналітики даних відкриває нові можливості для побудови систем, здатних гнучко адаптуватися до потреб користувачів і ринку праці. Подальші дослідження у цьому напрямі можуть бути спрямовані на розробку інтегрованої системи із підтримкою мобільних платформ і багатомовних інтерфейсів.

Список використаних джерел

1. PeopleForce. Як автоматизація рекрутингу допомагає залучати кращих кандидатів. URL: <https://peopleforce.io/uk/blog/jak-avtomatizacija-rekrutingu-dopomagaе-zaluchati-krashhih-kandidativ>.
2. Використання моделі BERT для автоматизації пошуку та обробки текстових даних у рекрутингу. URL: <http://journals.zieit.edu.ua/index.php/deit/article/view/5>.
3. Abouthr.co. Штучний інтелект та автоматизація: трансформація рекрутингу в Україні. URL: <https://abouthr.co/uk/shtuchnii-intieliekt-ta-avtomatizatsiia-transformatsiia-riekrutingu-v-ukrayini/>
4. Автоматизація рекрутингу: що враховувати при виборі системи / CleverStaff. URL: <https://cleverstaff.net/blog/uk/avtomatyzatsiya-rekrutynhu/>

УДК 004.93.1

Котелевський Михайло Юрійович

студент

Олійник Іван Вікторович

студент

Данилко Вікторія Олексіївна

студент

Таран Артем Ярославович

студент

Гайтан Олена Миколаївна

старший викладач,

Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія
Кондратюка»

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОЗПІЗНАВАННЯ ОБЛИЧ: ПРОБЛЕМИ ТА РІШЕННЯ

Технології розпізнавання облич – один з найбільш динамічних напрямів розвитку штучного інтелекту. Вони широко використовуються в системах відеоспостереження, контролю доступу, цифрової ідентифікації, а також у комерційних і споживчих продуктах.

Незважаючи на швидкий розвиток алгоритмів комп'ютерного зору та зростання масштабів використання таких систем, технології розпізнавання облич супроводжуються низкою технічних, етичних та економічних проблем. Основні виклики пов'язані з точністю розпізнавання за різних умов освітлення, положення обличчя чи часткового закриття. Також необхідно відмітити необхідність швидкої обробки великих обсягів відеоданих у реальному часі; високу вартість комерційних систем і складність інтеграції у невеликих організаціях; ризики конфіденційності при передаванні біометричних даних у хмару та питання відповідності