

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Сумський державний університет
Навчально-науковий інститут бізнесу, економіки та
менеджменту

**УПРАВЛІНСЬКІ ПАРАДИГМИ СТАЛОГО
РОЗВИТКУ ТА ІНКЛЮЗИВНОГО
ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ**

**MANAGEMENT PARADIGMS OF SUSTAINABLE
DEVELOPMENT AND INCLUSIVE ECONOMIC GROWTH**

Матеріали

**Міжнародної науково-практичної конференції
(Україна, Суми, 29-30 листопада 2023 р.)**

Суми
Сумський державний університет
2023

*Рекомендовано вченою радою
навчально-наукового інституту бізнесу, економіки та менеджменту
(протокол № 4 від «08» грудня 2023 р.)*

E45 Управлінські парадигми сталого розвитку та інклюзивного економічного зростання: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Управлінські парадигми сталого розвитку та інклюзивного економічного зростання» / за заг. ред.: І. І. Рекуненка, В. В. Сулим. Суми : Сумський державний університет, 2023. – 404 с.

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Управлінські парадигми сталого розвитку та інклюзивного економічного зростання» містять результати наукових досліджень, пов'язаних з актуальними проблемами науки і практики управління та застосуванням інклюзивного підходу до їх вирішення для досягнення цілей сталого розвитку.

Для науковців, аспірантів, студентів, представників органів державної влади та місцевого самоврядування, науково-дослідних і проектних організацій, комерційних фірм і вищих навчальних закладів та широкого кола читачів.

The materials of the International scientific and practical conference "Management paradigms of sustainable development and inclusive economic growth" provide the results of scientific research related to the current problems of management science and practice and the application of an inclusive approach to their solution in order to achieve the goals of sustainable development.

For scientists, PhD students, students, representatives of state authorities and local self-government bodies, research and project organizations, commercial companies and higher education institutions and a wide range of readers.

УДК 005.8:502.131.1(063)

© Колектив авторів, 2023

© Сумський державний університет, 2023

ЗМІСТ

<i>Софія Молочко</i>	Особливості застосування технологічних	
<i>Інга Мірошинченко</i>	Інновацій у туристичному бізнесі	11
<i>Інна Балагуровська</i>	Гуманістичне лідерство для досягнення цілей сталого розвитку	13
<i>Бондар Ю.А.</i>	Шляхи та методи підвищення	
<i>Дар'я Новак</i>	конкурентоспроможності в готельному бізнесі	16
<i>Марина Шевчун</i>	Особливості інноваційного розвитку роздрібної	
<i>Алла Безус</i>	торгівлі в Україні	20
<i>Оксана Яковлева</i>	Цифрова безпека в контексті надання електронних послуг на місцевому рівні	22
<i>Ірина Федулова</i>	Розвиток цифрової економіки в Україні	24
<i>Іван Макарчук</i>		
<i>Anastasiia Krasnonos</i>	Management of organizations for sustainable	
<i>Anastasiia Niesheva</i>	development: challenges and opportunities	28
<i>Варакін Дмитро</i>	Формування і управління бізнес-процесами в іт- компаніях: стратегічний підхід та метрики ефективності	31
<i>Yuliia Hrytsai</i>	Communication features in technical support during	
<i>Svitlana Tarasenko</i>	the sale of medical equipment	33
<i>Дмитро Клиновий</i>	Природні активи у територіальній економіці.....	36
<i>Ірина Петровська</i>		
<i>Валентина Самодай</i>	Впровадження концепції менеджменту якості	
<i>Юлія Яценко</i>	(TQM).....	39
<i>Валентина Самодай</i>	Оптимізація ефективного функціонування системи	
<i>Іслам Лисий</i>	управління якості на підприємстві	41
<i>Владислав Загорко</i>	Особливості використання інструментів управління	
<i>Валентина Самодай</i>	якістю	44
<i>Костянтин Циганок</i>	Недостовірні класифікації товарів за УКТ ЗЕД та її	
<i>Тетяна Чорна</i>	наслідки	47
<i>Андрій Лизогуб</i>	Основні напрями розвитку системи публічного управління та адміністрування	50
<i>Юлія Матвеева</i>	Вплив фінансових інструментів на процеси	
<i>Галина Сурмай</i>	перетворення відходів в енергію	53
<i>Дем'яненко Н. В.</i>	Особливості підприємницької діяльності як	
<i>Іван Штик</i>	складного й багатопланового процесу	57
<i>Вікторія Кудря</i>		
<i>Алла Світлична</i>	Розвиток фрілансу як широко розповсюдженої	
<i>Владислав Передера</i>	форми самостійної зайнятості	61
<i>Ханлар Махмудов</i>	Брендинг як персоніфікація продукту бізнесу	65
<i>Віктор Кривошея</i>		
<i>Владислав Шамрай</i>		

<i>В'ячеслав Бурименко</i>	Механізм управління інноваційними процесами торгівельного підприємства	69
<i>Яна Кобушко</i>	Удосконалення процесу рекрутингу на виробничих підприємствах України	71
<i>Тетяна Голик</i>	Public health as an aspect of modern urban public policy	74
<i>Oleksii Demikhov</i>		
<i>Sirle Salmistu</i>		
<i>Nadiia Demikhova</i>		
<i>Дар'я Гапієнко</i>	Актуальні теорії мотивації у системі стимулювання праці персоналу	77
<i>Посилкіна О.В.</i>	Впровадження моделі економічного управління в закладах охорони здоров'я в умовах їх переходу на нові умови господарювання	79
<i>Бушуєва В.Ю.</i>		
<i>Інна Бондарчук</i>	Економіко-правовий механізм природокористування.....	83
<i>Вікторія Дехтярчук</i>		
<i>Світлана Капран</i>		
<i>Тетяна Гусаковська</i>	Особливості управління кар'єрним зростанням персоналу організації в сучасних умовах	87
<i>Марина Малець</i>	Вплив митної політики на зовнішньоекономічну діяльність підприємств України	89
<i>Олена Костюнік</i>		
<i>Вікторія Сухоцька</i>	Менеджмент персоналу в банківській установі	91
<i>Наталія Стоянець</i>		
<i>Андрій Дудченко</i>		
<i>Наталія Стоянець</i>	Управління конкурентоспроможністю аграрного підприємства	93
<i>Віталій Андріяшев</i>		
<i>Наталія Стоянець</i>	Менеджмент інноваційної діяльності аграрного підприємства	95
<i>Микола Придуха</i>		
<i>Наталія Стоянець</i>	Менеджмент підприємств будівельної галузі	97
<i>Сергій Чугай</i>		
<i>Юлія Матвєєва</i>	Особливості промоції зелених енергетичних інновацій у світовій практиці	99
<i>Вадим Желіба</i>		
<i>Людмила Борян</i>	Виклики та завдання сучасного менеджменту	103
<i>Анна Гаман</i>		
<i>Віталій Баранов</i>	Управління трудовими ресурсами організації на основі використання технологій штучного інтелекту	105
<i>Анна Назаренко</i>		
<i>Вікторія Борщ</i>	«Запас» людського капіталу в галузі охорони здоров'я: дефініція та вимір	109
<i>Михайло Данилко</i>		
<i>Ірина Цілюрик</i>	Управління ресурсним потенціалом підприємства...	115

<i>Олексій Жмаєв</i>	Методи подолання опору у процесі запровадження	
<i>Ія Дегтярьова</i>	електронного документообігу	117
<i>Юрій Рагозін</i>	Підходи та методи оцінювання ефективності	
<i>Ія Дегтярьова</i>	діяльності будівельної організації	120
<i>Юрій Лихвар</i>	Підходи до формування організаційної структури	
<i>Ія Дегтярьова</i>	будівельної компанії	126
<i>Nataliya Stoyanets</i>	Improving the effectiveness of existing management	
<i>WU Yiyang</i>	methods of the organization	129
<i>Nataliya Stoyanets</i>	International cooperation and European integration:	
<i>Fu Baoer</i>	innovative dimension	132
<i>Роман Мірошник</i>	Перспективи розвитку малого та середнього	
<i>Соломія Кушпір</i>	бізнесу в умовах воєнного стану в Україні	135
<i>Валентина Ізбаиш</i>	Інтеграція принципів екологічного менеджменту в	
<i>Віктор Кушнірук</i>	економічні стратегії підприємств для сталого	
	розвитку	137
<i>Олександр</i>	Вплив вертикальної диверсифікації на	
<i>Старовойтов</i>	резильєнтність підприємства електронної комерції..	141
<i>Леся Рибалко-Рак</i>	Методи дослідження якості послуг при прийнятті	
<i>Софія Білецька</i>	управлінських рішень на підприємстві	143
<i>Денис Грунін</i>		
<i>Михайло Коломієць</i>	Деякі аспекти управлінської діяльності на	
<i>Олена Хачатурян</i>	підприємстві	145
<i>Роман Мигалюк</i>	Забезпечення особистісного і професійного	
<i>Ія Дегтярьова</i>	розвитку членів команд як чинник успішності	
	компанії	147
<i>Павло Панченко</i>	Друге життя старої електротехніки	151
<i>Гіржева Ольга</i>	Організація зв'язків з громадськістю: роль у	
	формуванні іміджу підприємств та сучасні	
	тенденції розвитку.....	154
<i>Довгенко Я. О.</i>	Сучасна система управління результативністю	
<i>Токарев Б. Р.</i>	підприємства	156
<i>Ірина Тернова</i>	Особливості прийняття управлінських рішень топ-	
<i>Дмитро Безбородий</i>	менеджерами в умовах економічної нестабільності	162
<i>Ліна Стороженко</i>	Демократія участі: сучасні виклики.....	166
<i>Mariya Sira</i>	Aligning management with ai: advancing sustainable	
	development	168
<i>Юлія Матвєєва</i>	Реалізація енергоефективних проєктів у міському	
<i>Михайло Смик</i>	благоустрої	171

<i>Mayboroda Tetiana</i>	Analysis of the current state of development of	
<i>Vertsiuk Illia</i>	advertising projects on the meat market in ukraine	175
<i>Вадим Лук'янихін</i>	Формування інвестиційної привабливості	
<i>Микола Личак</i>	зовнішньо-економічних проєктів	178
<i>Яна Довгенко</i>	Особливості ризик – менеджменту страхових	
<i>Людмила Яременко</i>	компаній України	180
<i>Тетяна Козарь</i>	Організація професійного навчання з підвищення	
	кваліфікації державних службовців в Україні	184
<i>Вадим Лук'янихін</i>	Організаційно-структурні перетворення у системі	
<i>Костянтин</i>	адміністративного менеджменту приватного	
<i>Паржсин</i>	медичного закладу тов «САНА – МЕД».....	187
<i>Вадим Лук'янихін</i>	Якість надання адміністративних послуг на	
<i>Вікторія Козак</i>	регіональному і місцевому рівнях в Україні.....	191
<i>Андрій Андрєєв</i>	Ефективне управління персоналом в умовах	
	непередбачуваних змін та нестабільності	195
<i>Ірина Новік</i>	Комерційна таємниця як одна зі складових успіху	
<i>Ірина Андрощук</i>	економічної безпеки бізнесу	197
<i>Вадим Лук'янихін</i>	Теоретичні основи управління персоналом в	
<i>Віктор Садовничий</i>	організації: дефініції, класифікація та роль	200
<i>Олександра Кужур</i>	Теоретичні основи взаємодії з клієнтами у бізнес-	
<i>Ігор Хоменко</i>	середовищі	204
<i>Олена Лук'янихіна</i>	Вдосконалення системи управління митними	
<i>Олександр Бондар</i>	ризиками в процесі європейської інтеграції України	208
<i>Костянтин</i>	Особливості надання освітніх послуг в умовах	
<i>Гриценко</i>	діджиталізації суспільства та освіти.....	212
<i>Олександр</i>		
<i>Островський</i>		
<i>Katarzyna</i>	Cognitive technologies for SMART CITY	215
<i>Postrzednik-Lotko</i>		
<i>Людмила Гусарчук</i>	Інноваційні принципи успішного менеджменту в	
	галузі водневої енергетики, як пріоритетна	
	складова концепту національної безпеки України... ..	217
<i>Андрій Коваленко</i>	Феномен резильєнтності в контексті цілей сталого	
<i>Оксана Сакаль</i>	розвитку.....	221
<i>Ihor Vakulenko</i>	Scaling up energy innovations in Ukraine in the	
<i>Svitlana Medvid</i>	context of war and beyond	224
<i>Меженська В.О.</i>	Науково-практичні підходи до формування і	
<i>Посилкіна О.В.</i>	управління корпоративною культурою у закладі	
	охорони здоров'я	226

<i>Вікторія Мартинець</i>	Впровадження принципів корпоративної соціальної відповідальності в контексті цілей сталого розвитку.....	229
<i>Едуард Богдан</i>	Проектний менеджмент як основа розвитку будівельної галузі	231
<i>Антон Золотарьов</i>	Особливості управління сучасними вищими навчальними закладами	233
<i>Юлія Матвєєва</i>		
<i>Катерина Загоруйко</i>		
<i>Світлана Рибальченко</i>		
<i>Iuliia Myroshnychenko</i>	Beyond direct impacts: using system dynamics to capture the consequences of the clean energy transition	235
<i>Катерина Мальцева</i>	Самоорганізація населення в системі місцевого самоврядування	239
<i>Юрії Бакал</i>	Використання методу сценаріїв при оцінці ризиків господарської діяльності закладу охорони здоров'я	241
<i>Яна Деренська</i>	The essence and concept of production organization.	
<i>Anastasiia Karepina</i>	system approach to the organization of production	243
<i>Anastasiia Niesheva</i>	Crafting a positive public image: strategic approaches to managing the perception of employees in local self-government bodies.....	246
<i>Nelya Verbitska</i>		
<i>Svitlana Rybalchenko</i>		
<i>Софія Журило</i>	Антикризове управління на підприємстві і методи запобігання кризи	248
<i>Анастасія Маркіна</i>	Роль формування партнерських відносин у місцевому економічному розвитку	252
<i>Марина Волосюк</i>	Розробка стратегії економічного відновлення та розвитку Сумщини	255
<i>Тарас Савченко</i>		
<i>Світлана Ткачова</i>	Удосконалення стратегічного планування розвитку регіонів України.....	259
<i>Катерина Борисова</i>		
<i>Алекс Нусєйр</i>	Особливості менеджменту персоналу медичних закладів в умовах воєнного стану та кадрових обмежень	262
<i>Kamilė Medekytė-Žydelė</i>	An investigation into the development of an environmental management accounting system tailored for companies providing intellectual	
<i>Andželika Nariūnaitė</i>	services.....	265
<i>Katažyna Basiulis</i>		
<i>Олександр Павлов</i>	Комплементарна управлінська парадигма інклюзивного розвитку об'єднаних територіальних громад та районів України	269

<i>Вуйченко М.А.</i> <i>Яроміч М.М.</i>	Роль управління соціальним розвитком персоналу підприємств в формуванні трудового потенціалу країни	274
<i>Ольга Давидюк-Потужна</i> <i>Олена Павленко</i>	Принципи організації первинної медичної допомоги	277
<i>Олександр Бондар</i> <i>Віктор Виноградчий</i>	Ефективність міжнародної співпраці в управлінні митними ризиками	279
<i>Максим Алексєєв</i> <i>Микола Небава</i> <i>Марія Бойко</i>	Роль цифрових технологій в оптимізації логістичних процесів у фармацевтиці	282
	Методи аналізу маркетингової діяльності на підприємстві: ключ до успіху у сучасному бізнесі.....	284
<i>Катерина Пасько</i> <i>Геор Рекуненко</i>	Управління персоналом в органах державної влади.....	289
<i>Олександр Сухой</i> <i>Ія Десятьова</i> <i>Тетяна Жолуденко</i> <i>Корж М. В.</i>	Ключові функції для формування ефективної корпоративної культури в ІТ компаніях в Україні... Обмеження та можливості впровадження інновацій до комплексу маркетингу на фармацевтичному ринку	291 294
<i>Ольга Євтушенко</i>	STAY-інтерв'ю як інструмент підтримки та зміцнення команди.....	298
<i>Izabela Marszalek-Kotzur</i> <i>Юлія Дзюбан</i>	Artificial intelligence and organizational management.. Особливості антикризового менеджменту в умовах війни	300 303
<i>Бобонець Є.С.</i> <i>Ольга Гіржева</i> <i>Ольга Ігнатенко</i>	Теоретичні аспекти у сфері публічного адміністрування	305
	Особливості управління товарною лінійкою компанії та ренеймінгу портфелю продуктів в сучасних умовах.....	308
<i>Вячеслав Мельник</i> <i>Ія Десятьова</i>	Підходи до забезпечення працевлаштування осіб без досвіду роботи, в іт-компанії в умовах кризової ситуації на ринку ІТ	311
<i>Ірина Тернова</i> <i>Аліна Маліновська</i> <i>Світлана Бабич</i> <i>Дмитро Ілясов</i>	Інформаційне забезпечення процесів управління в органах державної влади..... Формування системи стратегічного управління на основі інформаційної бази даних організації	315 323

<i>Світлана Бабич</i>	Формування та реалізації стратегічного управління	
<i>Андрій Крайній</i>	розвитком підприємства в умовах цифровізації.....	326
<i>Світлана Бабич</i>	Організаційна структура в системі управління	
<i>Марія Завада</i>	сучасним підприємством	329
<i>Єлизавета Кічігіна</i>	Формування стратегії розвитку іміджу закладів освіти.....	332
<i>Карина Юзефович</i>	Використання штучного інтелекту для оптимізації управлінських процесів	335
<i>Tetyana Mayboroda</i>	Common challenges encountered by emerging	
<i>Daniela Chumakova</i>	organizations	338
<i>Володимир</i>	Пріоритети системи управління інноваційним	
<i>Ціпуринда</i>	розвитком підприємства	341
<i>Олексій Деміхов</i>	Дослідження сучасної політики управління	
<i>Артем Барикін</i>	соціальним розвитком в Польщі (м. Познань) та можливості застосування її підходів в Україні.....	345
<i>Марія Мінченко</i>	Збутова політика підприємства: практичні аспекти	
<i>Тетяна Болотна</i>	використання соціальних мереж	349
<i>Тетяна Майборода</i>	Проектний підхід в управлінні територіальними	
<i>Тимур Саченко</i>	громадами базуючись на методологіях Р2М та РМ..	352
<i>Віталій Нестерук</i>	Актуальність дистанційних та гібридних моделей управління організаціями в контексті інформаційних технологій	355
<i>Вероніка Приходько</i>	Використання сучасних технологій в управлінні персоналом молочних підприємств	358
<i>Руслан Мугутдінов</i>	Особливості управління проектами в сфері	
<i>Денис Смоленніков</i>	інтелектуальних розваг: вітчизняний та місцевий досвід	363
<i>Юлія Опанасюк</i>	Управління інвестиційною привабливістю	
<i>Сергій Кашка</i>	підприємств водопостачання при повоєнному відновленні.....	365
<i>Катерина Кравцова</i>	Роль публічного управління та адміністрування у підвищенні системи мотивації викладацького складу у закладах вищої освіти.....	368
<i>Олена Заворотна</i>	Розробка заходів щодо удосконалення надання амбулаторно-поліклінічної допомоги населенню...	372
<i>Супрун Богдана</i>	Удосконалення системи мотивації та оплати праці на підприємствах	374

<i>Тетяна Бондар</i>	Особливості планування міжнародного проекту.....	376
<i>Владислав Тимошенко</i>		
<i>Тетяна Майборода</i>	Новели законодавства щодо спрощення процедури надання адміністративних послуг	379
<i>Анастасія Пушкарь</i>	Соціальні інновації в Україні: виклики та перспективи.....	381
<i>Вікторія Сулим</i>	Особливості системи менеджменту підприємства медичної галузі (на прикладі комунального некомерційного підприємства «Новгород-Сіверська центральна міська лікарня» імені І. В. Буяльського).....	384
<i>Арсен Мяус</i>		
<i>Катерина Логінова</i>	Теоретичний аспект формування системи управління фінансово-економічною безпекою	386
<i>Ольга Шульга</i>	Реалізація корпоративної соціальної відповідальності в Україні	389
<i>Ірина Музира</i>	Удосконалення системи управління підприємством у сфері оптової торгівлі твердим, рідким, газоподібним паливом (на прикладі ТОВ «ПЕТРОЛ ІЮКРЕЙН»).....	392
<i>Світлана Тодорова</i>	Значення комунікативних якостей сучасного керівника.....	394
<i>Ольга Дромашко</i>	Підготовка викладачів до екологічної грамотності: подолання прогалін в екологічній освіті.....	397
<i>Яна Півоварова</i>	Управління прибутком туристичних компаній в умовах сезонності	399
<i>Бондар Ю.А.</i>		
<i>Liudmyla Saher</i>	Assessment approaches of inclusive growth	402

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ НА ОСНОВІ ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ

*Баранов Віталій В'ячеславович,
к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту авіаційної діяльності,
Назаренко Анна Анатоліївна,
студентка факультету авіаційного менеджменту,
Льотна академія Національного авіаційного університету, м. Кропивницький*

Як відомо, штучний інтелект — це складна система що поєднує певні технічні засоби (комп'ютер, групу комп'ютерів підключених у мережу) та відповідне програмне забезпечення: великий перелік алгоритмів та інструментів механізованого навчання, яке має здатність миттєво отримувати необхідні дані, виявляти чіткі закономірності, а також прогнозувати нові тенденції та оптимізувати діючі процеси. Спектр можливостей штучного інтелекту практично безмежний: він може працювати із різноманітними мовними формами (текстовими, голосовими); аналізувати фотографічні зображення, співставляючи при цьому свою інформацію щодо певного об'єкта або людини [1].

Штучний інтелект (ШІ) – широке поняття. Воно охоплює будь-які технології, які відтворюють людське мислення і такі навички, як, наприклад, розуміння складної інформації, самостійне виведення висновків і здатність вести осмислений і зв'язний діалог. ШІ вже освоїв рутинні функції й почав проникати у сфери, які раніше були підвладні тільки людині. Сфера застосування ШІ на сучасному етапі розвитку вже охоплює й управління персоналом. Все більше компаній розуміють, що люди – найцінніший ресурс для бізнесу. Цифровізація актуальна як для задач навчання співробітників, так і утримання цінних кадрів. Деякі функції HR вже успішно освоєні штучним інтелектом, а деякі на етапі розробки і вдосконалення.

Вже сьогодні штучний інтелект застосовується в багатьох сферах життєдіяльності людини, стає основою усіх пошукових та інформаційних систем, керує складними транспортними системи та засобами, управляє чисельним бізнес-процесами на макрорівні та поступово знаходить своє використання на макрорівнях в розрізі ефективної організації як окремих галузей, так і національної економіки в цілому. Так, за оцінкою фахівців, до 2030 року використання технологій на основі штучного інтелекту збільшить обсяг світового ринку товарів та послуг майже на 16 трлн доларів. Лідерами щодо використання та впровадження відповідних ІТ-технологій є США та Китай [3].

Якщо уважно аналізувати стан та тенденції у сфері HR-менеджменту то ми побачимо перехід від традиційного підходу який базувався на особистих знаннях та досвіді конкретного менеджера до нової організації HR-процесів

ядром якої стає обов'язкове не просто використання спеціалізованого програмного забезпечення, а взаємодія різних продуктів ШІ між собою, HR-менеджерами, персоналом підприємств та організацій і іншими елементами світового ринку праці. HR-системи на основі штучного інтелекту здатні прогнозувати, навчатися, використовуючи при цьому множини різнорідних даних, а також оптимізувати діючі процеси беручи до уваги велику кількість критеріїв. Алгоритми створені на основі ШІ здатні аналізувати резюме, проводити складний пошук необхідних кандидатів всередині інших організацій, визначати високопродуктивних співробітників, опрацювати відео проведених співбесід і визначати найбільш успішних кандидатів [2].

Сьогодні можна досліджувати цікаву практику впровадження ШІ у сферу HR-менеджменту. Одним з таких прикладів є використання однією компанією оцінки на основі штучного інтелекту Pymetrics, яка працює на засадах гейміфікації, тобто певні технології адаптації ігрових методів до неігрових завдань, тобто перевірки кандидатів на посаду у сфері маркетингу та продаж. Також застосування такого підходу дозволяє на 30% скоротити помилки які допускаються під час проведення співбесід або при аналізі кар'єрного зростання того чи іншого кандидата.

Ще одним прикладом є Unilever – компанія що виготовляє широкий спектр товарів щоденного попиту, яка використовує можливості ШІ для рекрутингу персоналу. Замість тривалого аналізу та опрацювання резюме в цій компанії прийняли рішення змінити алгоритм наймання працівників: потенційні кандидати інформуються про наявні вакансії в соціальних мережах, а потім надсилають інформацію щодо свого профілю в мережі LinkedIn. Для того, щоб потрапити в перелік кандидатів на визначену посаду або робоче місце необхідно щоб претендент двадцять хвилин витратив на гру в 12 нейроігор на платформі Pymetrics. На підставі отриманих результатів ШІ вирішує чи задовольняє кандидат вимогам. Якщо так, то проводиться з ним інтерв'ю, після успішного проходження якого претендента запрошують в офіс Unilever попрацювати день на посаді на яку той претендує.

Іншим прикладом може бути ШІ HiredScore який забезпечує пошук та наймання талановитих співробітників по усьому Світу завдяки системі унікальних алгоритмів та індивідуальному підходу щодо порівняння можливостей відповідних кандидатів з різними характеристиками [4].

Чисельні дослідження останніх років виявили низьку залежність загальної ефективності персоналу від суто професійних навичок, таких як: навички продаж, математичні та роботи зі спеціалізованим ПЗ та інші. Натомість існує багато фактів які свідчать про тісний зв'язок між загальним успіхом компанії та системою рекрутингу персоналу яка більше орієнтована на особисті якості працівника: цілеспрямованість, амбіційність, здатність до швидкого навчання.

Різні компанії намагаються створити власний, найбільш ефективний підхід до наймання персоналу. Так, Netflix реалізує такий підхід використовуючи навчальні платформи з достатньо специфічними методами (перегляд телевізійних програм). Як показала практика такий підхід є достатньо ефективним, адже вимагає усього лише 30 хвилин.

Ще один приклад використання штучного інтелекту в роботі департаменту HR показала індонезійська логістична мережева організація Go-Jek. Вона спеціально купила невелику фірму, яка постачає послуги розробки ШІ-додатків. Для приймання на роботу в цю компанію був створений спеціальний чат-бот для взаємодії з потенційними кандидатами на роботу.

В IBM повідомили про те що впровадження програм на основі ШІ дало змогу вивільнити до 30% працівників HR-служб. Також це дозволило іншим працівникам виконувати роботу ефективніше і при цьому більше взаємодіяти з претендентами. Крім практичної функції, ШІ виконує також прогностичну: він з точністю 95% пророкує, які співробітники найближчим часом звільняться.

Практика використання технологій ШІ цікава та різнобічна. Наприклад, віртуальний DBS Bank організував ефективну взаємодію з потенційними кандидатами на початковому етапі на основі використання алгоритмів ШІ. У банку використовують чат-бота на базі штучного інтелекту, який не лише підвищує ефективність роботи менеджерів, а й розшифровує посадові інструкції новим співробітникам. Чат-бот Jim був створений у взаємодії з strike.ai. Цей чат-бот має достатньо широкий функціонал: підбирає необхідний персонал, повністю автоматизує перший етап наймання працівників. Програма цілодобово доступна для роботи в режимі реального часу. Ефективність програми складає приблизно 40 людино-годин на місяць. Це час рекрутерів, який необхідний для аналізу відповідної документації та проведення зустрічі з кожним претендентом. Ще однією перевагою застосування програмного забезпечення на основі ШІ є практично повне виключення людського фактора та відсутність дискримінації за будь-якою ознакою [5].

Інша область застосування ШІ - управління даними і їх інтерпретація. Наприклад, технології ONA (Organizational Network Analysis) допомагають проаналізувати взаємодію людей в великих організаціях. Система візуалізує формальні й неформальні зв'язки між членами команди, підрозділами, компанією і клієнтами. Визначаються фактори впливу, оцінюється обмін інформацією, виявляються працівники з ризиком професійного вигорання, аналізуються варіанти максимально ефективного використання корпоративних талантів і т.ін.. Також існують нейромережі, які здатні на

основі аналізу в корпоративних месенджерах визначати можливість звільнення певного працівника за півроку.

Підсумовуючи вищевикладене можна дійти висновку що в сучасних умовах тотального переходу до широкого використання ІТ-технологій, у тому числі й на основі штучного інтелекту, поширення відбувається практично усі сфери людської діяльності. Не стала виключенням і традиційна система управління персоналом підприємств і організацій. Впровадження перших програмних продуктів на основі ШІ показало їх високу ефективність не лише в порівнянні з традиційним підходом, а й стосовно до спеціалізованого програмного забезпечення попереднього покоління. Зрозуміло що тренд щодо проникнення ІТ додатків у сферу HR-менеджменту буде тільки зростати у зв'язку з чим вже сьогодні є вкрай важливим для вітчизняних суб'єктів господарювання не лише вивчення, а й скорішого впровадження найбільш ефективних ІТ-рішень в практику діяльності національних підприємств та організацій. Це дозволить забезпечити не лише відповідну конкурентоспроможність національного виробництва, а й сформує у національній економіці більш якісний трудовий потенціал.

Список використаних джерел

1. Руденко О.М. Система і стратегія HR-менеджменту для державного управління: *навчально-методичні матеріали*. К.: НАДУПУ, 2013, С.7-15.
2. Тенденції розвитку HR у 2018 році, коли необхідно тримати руку на пульсі. URL: <https://www.talent-management.com.ua/4524-4524-hr-trends-2018/> (дата звернення: 21.08.2022)
3. Десять HR-трендів, які змінять галузь. URL:<http://www.management.com.ua/tend/tend992.html>____(дата звернення: 21.09.2023)
4. Козлов Д. HR-професіонал в епоху штучного інтелекту. URL:<https://business.ua/biznes/item/2017-hrprofesional-v-epokhu-shtuchnoho-intelektu> (дата звернення: 21.09.2023)
5. Жуковська В. М. Цифрові технології в управлінні персоналом: сутність, тенденції, розвиток. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. № 2. 2017. С. 13-17.