

Ільченко Аріна Євгенівна
Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. Сагачко Ю.М.
Державний біотехнологічний університет

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В ЕПОХУ РОЗВИТКУ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ

Мета нашого дослідження полягає у визначенні впливу розвитку штучного інтелекту на управління людськими ресурсами, а саме як нові технології впливають на робочі процеси, стратегії навчання та розвиток персоналу, а також на взаємодію між роботодавцями та співробітниками у цьому новому технологічному середовищі. Вивченням цієї теми займалися такі науковці, Гбур З.В., Волш Т., Боцян Т., Гуртовий О., Краковецький О., Кузнєцова А., та інші. В епоху розвитку штучного інтелекту, управління людськими ресурсами стає важливим фактором для успішності підприємства. Сучасні технології не тільки автоматизують та оптимізують рутинні завдання, але й приносять нові виклики та можливості для розвитку бізнесу. Враховуючи сучасний тренд цифрової трансформації, штучний інтелект є однією з найбільш актуальних технологій суспільства, застосовується для вирішення широкого комплексу завдань, пов'язаних з практикою публічного управління та надання муніципальних послуг, а також у сфері бізнесу. Штучний інтелект активно популяризується як в державному управлінні, так і в практиці організації роботи органів місцевого самоврядування, при розробці і реалізації планів ефективного використання муніципальних ресурсів [1].

За даними досліджень IBM у 2022 році визначено, що 35% підприємств у провадженні бізнесової діяльності використовують штучний інтелект. Крім цього, ще 42% компаній вивчають можливості його інтегрування у бізнес за конкретних умов, задля поліпшення ефективності праці [2]. Розуміння та впровадження штучного інтелекту в робочі процеси є важливим етапом для підприємства, зокрема використання автоматизації для рутинних завдань може звільнити людей від монотонної роботи та дозволити їм зосередитися на більш складних, стратегічних завданнях. Етичні аспекти використання штучного інтелекту в управлінні людськими ресурсами є не менш важливими, а саме забезпечення конфіденційності даних, уникнення дискримінації та визначення чітких меж впливу технології на прийняття управлінських рішень.

Штучний інтелект унікальний тим, що він швидший і ефективніший за людський потенціал. ШІ вирішує проблеми, які постають перед людством на сучасному етапі розвитку – переході від інформаційного суспільства до цифрового. В першу чергу це великі бази даних, розподілені реєстри та інші цифрові завдання (табл.).

Ключові аспекти використання штучного інтелекту в організаційних
процесах

Ключові аспекти	Використання штучного інтелекту (його прояв)
Ефективність та продуктивність	використання штучного інтелекту може покращити ефективність роботи управлінських процесів, швидше виявляти проблеми та надавати швидкі рішення;
Адаптація до змін	залучення штучного інтелекту допомагає компаніям швидше адаптуватися до змін в економічному, технологічному та соціальному середовищі;
Автоматизація рутинних завдань	використовується для автоматизації рутинних та повторюваних (обробка даних, планування графіків і т.д.);
Аналітичні процеси	система аналітики (ШІ) дозволяє здійснювати аналіз великого обсягу даних;
Персональний розвиток	індивідуальне планування розвитку співробітників на основі їх навичок, сильних сторін та слабких місць;

Загалом можна регламентувати що використання технологій штучного інтелекту у сферах суспільного життя, в тому числі й економіці та управлінні підприємством – це процес невідворотній з огляду на високий потенціал підвищення ефективності економічних процесів. Завдяки використанню штучного інтелекту можливо забезпечити суттєве прискорення процесу обробки даних та збільшити продуктивність праці людських ресурсів [3, 4].

Отже, вплив штучного інтелекту на управління людськими ресурсами визначається позитивними можливостями оптимізації та покращенням бізнес-процесів, але вимагає уваги до етичних питань та гармонійної інтеграції технології та людського фактору. Вдале поєднання штучного інтелекту та людського фактору може стати ключем до успіху підприємства в умовах швидкого технологічного розвитку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Квітка С., Новіченко Н., Бардах О., Штучний інтелект у муніципальному управлінні: вектори розвитку. Дніпропетровський регіональний інститут державного управління. Аспекти публічного управління том 9 №4, 2021р. (Дніпро, Україна).
2. IBM Global AI Adoption Index 2022. IBM. URL: <https://www.ibm.com/watson/resources/ai-adoption>.

3. Олійничук О. І. Перспективи використання штучного інтелекту в економіці України Західноукраїнський національний університет URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/fiip/fiip2021/paper/viewFile/11544/9641> (дата звернення: 25.11.2023).
4. Управління людськими ресурсами. Менеджмент XXI століття: глобалізаційні виклики: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції, 19 травня 2022 р. Полтава : ПДАУ, 2022. С. 125-128.

Крилова Анастасія Вячеславівна
Науковий керівник – канд. філ. наук, доц. Варинаєв О.М.
Державний біотехнологічний університет

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ УКРАЇНСЬКОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Сьогодні, на жаль, напрямки нашого руху залишаються невизначеними для багатьох. Ідея незалежності, хоча підтримується народом, залишається розділеною між відсутнім конкретним напрямком. Сучасний устрій України складається з парламентської республіки, президентського правління і залишків радянської влади, але цей симбіоз є недієздатним.

Ця неоднозначність також впливає на управління підприємствами, зокрема в українському бізнесі, де виникає гострота проблеми менеджменту і менеджерів. Сучасні умови господарювання вимагають розробки довгострокової стратегії менеджменту та управлінських пріоритетів. Інтелектуальний потенціал вимагає постійного самовдосконалення та вимогливості як до інших, так і до себе.

Умови господарювання зазнали змін, і це ставить під сумнів традиційні підходи до управління. Необхідність ламати стереотипи мислення, які склалися протягом тривалого часу, стає актуальною.

Менеджмент переплітає всі аспекти організації, впливаючи на практично всі сфери її діяльності. В Україні, як і на Заході, менеджмент вже давно відомий як сукупність принципів, методів, функцій і форм управління фірмами. Однак у нас ще десять років тому фахівці вважали, що основними метою менеджменту є отримання високого прибутку і постійне випередження інших країн за продуктивністю праці. Останні роки принесли зміни у ставленні до менеджменту в Україні. З'явилися праці відомих теоретиків і практиків, розпочалася активна підготовка керуючих менеджерів, але український менеджмент все ще стикається з численними проблемами.

Є певні негативні аспекти у сфері менеджменту в Україні, а саме:

- Велика потреба в кількості менеджерів;
- Ігнорування планування управління на тривалий період;
- Неспроможність імпортувати нові технологічні підходи;
- Відсутність засобу для ефективного залучення інтелектуального потенціалу;