

Міністерство освіти і науки України
Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права
Національного університету
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (Україна)
Українська асоціація з розвитку менеджменту та бізнес освіти (Україна)
Білостоцький технологічний університет (Польща)
Університет Гренландії (Гренландія)
«1 грудня 1918 р» Університет Альба Юлія (Румунія)
Вільнюський університет прикладних наук (Литва)
Сучавський університет імені Штефана Марє (Румунія)
Університет прикладних наук (Австрія)
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна (Україна)
Київський національний університет будівництва та архітектури (Україна)
Національний університет «Запорізька політехніка» (Україна)
Київський національний університет технологій та дизайну (Україна)
Львівській державний університет фізичної культури імені Івана Боберського (Україна)
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького (Україна)
Сумський державний аграрний університет (Україна)

СУЧАСНІ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

06 листопада 2025 року



Co-funded by
the European Union



Полтава
2025

навчання, для досвідчених – стабільність, соціальні гарантії та визнання. Доцільно використовувати комбіновані стимули: матеріальні -заробітна плата, бонуси, премії, компенсаційні пакети; нематеріальні – гнучкий графік, корпоративна культура, навчання, система визнання, внутрішні комунікації [2].

Важливою умовою є регулярний аналіз ефективності мотиваційних заходів, що включає дослідження динаміки фонду оплати праці, оцінку структури заробітної плати (основна частина, премії, додаткові виплати), вивчення рівня задоволеності персоналу за допомогою анкетування та інтерв'ю. Результати соціологічних опитувань дозволяють визначити, які фактори найбільше впливають на продуктивність і лояльність працівників. Отримані дані є базою для вдосконалення мотиваційної політики. Особливу роль відіграє діагностика внутрішніх документів, що регулюють питання мотивації (положення про оплату праці, преміювання, оцінку персоналу). Виявлені невідповідності між формальною системою винагород і реальними очікуваннями працівників дають змогу розробити гнучкі механізми мотивації.

Сучасні тенденції управління персоналом акцентують увагу на індивідуалізації мотивації – створенні персональних систем стимулів, гнучких моделях винагороди, які пов'язують результати праці з бонусами, інтеграції нематеріальної мотивації, що передбачає розвиток корпоративної культури, soft skills, програм наставництва, а також використанні цифрових інструментів, зокрема HR-аналітики для моніторингу залученості персоналу. Управління мотивацією повинно бути динамічним процесом, що реагує на зміни ринку праці, очікування поколінь та розвиток цифрової економіки [1]. В умовах України ефективна мотиваційна стратегія має поєднувати класичні матеріальні стимули з новими формами – гнучкими графіками, можливістю навчання за рахунок роботодавця, участю у проєктах, які дають відчуття значущості.

Мотивація персоналу є ключовим чинником підвищення ефективності діяльності підприємства. Її управління має спиратися на комплексний аналіз внутрішніх і зовнішніх факторів, що впливають на поведінку працівників. Для досягнення стабільності, конкурентоспроможності та інноваційного розвитку підприємства необхідно удосконалювати механізми оцінки мотивації, формувати прозорі системи матеріального заохочення, поєднувати фінансові й нефінансові стимули, забезпечувати участь працівників у процесі прийняття рішень, впроваджувати принципи соціальної відповідальності й корпоративної культури довіри. Ефективна система мотивації створює умови, за яких працівники сприймають досягнення цілей підприємства як власний успіх, що є запорукою високої продуктивності, лояльності та інноваційності команди.

Список використаних джерел

1. Бутенко Н. В. Сучасні підходи до мотивації персоналу в умовах цифрової трансформації. *Економіка і суспільство*. 2023. № 52. URL: <https://economyandsociety.in.ua> (дата звернення: 30.10.2025)
2. Мартиненко І. С. Мотиваційна політика підприємства як інструмент підвищення ефективності праці. *Вісник КНУ ім. Т. Шевченка. Серія «Економіка»*. 2022. № 3 (234). С. 37–48.

УДК 331.108:004.8

Трипуз Д.Є., студент
Науковий керівник: Карпенко Ю.В., к.е.н., доцент
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)

СУЧАСНІ ПРАКТИКИ ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В HR-МЕНЕДЖМЕНТІ

Сучасний етап розвитку світового бізнес-середовища відзначається стрімкими трансформаційними змінами, що охоплюють усі аспекти економічної діяльності.

Використання технологій штучного інтелекту у сфері управління персоналом сприяє автоматизації та оптимізації процесів HR, підвищенню ефективності управлінських рішень та зменшенню впливу людського чинника [1; 2].

Штучним інтелектом (від англ. Artificial intelligence) називають технологію, яка використовується для виконання завдань, що потребують певного рівня інтелекту, іншими словами, це інструмент, навчений людиною робити інтелектуальні операції, які вміє робити тільки людина. Технологія застосовується для водіння машин, розпізнавання обличчя, а тепер ще знайшлося застосування і в сфері найму на роботу [3].

Використання технологій та методів штучного інтелекту для автоматизації та оптимізації HR-процесів, таких як підбір персоналу, оцінка ефективності, мотивація співробітників та стратегічне планування, називається ШІ в HR. Управління персоналом є ключовим елементом будь-якого бізнесу, адже воно безпосередньо впливає на життя працівників і якість їхньої роботи. Створення здорового робочого середовища підвищує продуктивність і задоволеність співробітників. Як одна з найбільш розвинених технологій сучасного світу, штучний інтелект значно сприяє автоматизації та підвищенню ефективності управління персоналом.

Застосування штучного інтелекту в управлінні персоналом охоплює кілька ключових напрямів. Автоматизація найму оптимізує підбір кандидатів, аналізує їхню кваліфікацію та «м'які навички», підвищуючи точність і об'єктивність відбору. Інтелектуальна система також використовується для оцінки продуктивності в реальному часі, створення персоналізованих програм навчання та прогнозування потреб у навичках, а також для управління оплатою праці, забезпечуючи прозорість і справедливість нарахувань [4].

Впровадження сучасних технологій у сферу управління персоналом супроводжується появою низки етичних викликів, які потребують особливої уваги з боку організацій. Використання штучного інтелекту в управлінських процесах має здійснюватися на засадах прозорості, недискримінації та забезпечення захисту персональних даних працівників. Недостатньо виважене або некоректне застосування алгоритмів може стати причиною дискримінаційних практик, порушення прав людини чи формування упереджених управлінських рішень. Зокрема, автоматизовані системи рекрутингу, що функціонують на основі аналізу великих масивів даних, здатні відтворювати існуючі соціальні та гендерні стереотипи, якщо їх алгоритми не будуть належним чином налаштовані та регулярно перевірятися на об'єктивність [5].

Аналіз світового досвіду демонструє ефективність ШІ у HR. Компанії Google, IBM та Amazon застосовують алгоритми для прогнозування продуктивності, раннього виявлення талантів і формування індивідуальних траєкторій розвитку. Наприклад, IBM повідомила, що ШІ замінив 30 % персоналу HR-відділу, а алгоритми з точністю 95 % прогнозують плинність кадрів [3].

Хоча український досвід менш масштабний, він також демонструє позитивні тенденції. Провідні вітчизняні IT-компанії та філії міжнародних корпорацій активно впроваджують інтелектуальні системи управління персоналом, що підвищує конкурентоспроможність підприємств і сприяє їх інтеграції у глобальний ринок, де цифровізація стала ключовим фактором успіху.

Конкретні приклади використання ШІ в HR включають системи HireVue для автоматизації інтерв'ю, IBM «Your Learning» для персоналізованого навчання, Unilever – для скорочення термінів найму, Microsoft – для моніторингу балансу роботи й відпочинку, а також глобальні HR-аналітичні платформи Accenture та алгоритми на платформах Upwork і Fiverr для підбору фрілансерів. Інтеграція ШІ підвищує ефективність управління персоналом, зменшує упередженість, стимулює внутрішню мобільність та забезпечує конкурентні переваги компаній на глобальному ринку праці [6].

Штучний інтелект у HR є надзвичайно важливим інструментом, оскільки дозволяє автоматизувати рутинні процеси, підвищувати об'єктивність оцінки кандидатів і співробітників, оптимізувати підбір персоналу та навчання, забезпечувати прозорість оплати

праці і розвиток талантів. Його впровадження сприяє ефективнішому стратегічному управлінню персоналом, підвищенню продуктивності компаній та створенню конкурентних переваг на глобальному ринку. Водночас ШІ допомагає мінімізувати людський фактор, скоротити витрати часу та ресурсів на HR-процеси, одночасно стимулюючи внутрішню мобільність і розвиток працівників.

Список використаних джерел

1. Горбачова І. В., Аксьонова О. В. Інновації у HR-менеджменті: сучасні тенденції та системний підхід міжнародних компаній. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2024. № 50. С. 37–41. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/50_2024ua/8.pdf
2. AI in HR: tips, tools, and best practices. *EddySoftware*. URL: <https://eddy.com/hr-encyclopedia/ai-in-hr/>
3. Шкуренко А. В. Використання штучного інтелекту в HR-менеджменті. *Конференції ВНТУ електронні наукові видання*. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-fm/all-fm-2021/paper/view/11646>.
4. Айзенберг Т. Сучасні тенденції застосування ші-інструментів у міжнародному менеджменті людських ресурсів. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 65. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4459>
5. Олійник І. В. Стратегії адаптації HR-менеджменту в умовах діджиталізації та штучного інтелекту. *Економіка та суспільство*. 2024. № 70. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/5356>
6. Коць О., Стойко М., Коць О. Інтеграція штучного інтелекту в стратегію управління персоналом підприємства: Пріоритети та переваги в умовах глобалізації ринку праці. *Економіка та суспільство*. 2025. № 78. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/6593>

УДК 005.52:339.137.2:339.924

Ус А.О., магістр

Науковий керівник: Комеліна О.В., д.е.н., професор

Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

(м. Полтава, Україна)

СТРАТЕГІЯ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ БІЗНЕСУ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ

У сучасних умовах динамічної глобальної економіки стратегія диференціації бізнесу виступає ключовим інструментом підвищення конкурентоспроможності підприємств. Глобальні виклики, серед яких цифровізація, енергетичні кризи, військові конфлікти, екологічні загрози та зміна споживчих цінностей, зумовлюють потребу у переосмисленні стратегічних підходів до управління бізнесом. У таких умовах диференціація дозволяє компаніям не лише виживати, але й формувати унікальні ринкові позиції, що забезпечують стійкий розвиток у довгостроковій перспективі [1]. У класичній теорії стратегічного менеджменту диференціація визначається як стратегія створення унікальної пропозиції, яка сприймається споживачами як цінна та неповторна. Однак у XXI столітті зміст цього поняття значно розширився. Як зазначають науковці, підприємства повинні кастомізувати й інновувати лише там, де це створює реальну конкурентну відмінність, і де клієнти готові за неї платити [2]. Тобто сучасна диференціація – це не лише дизайн продукту, а й створення цілісного досвіду взаємодії клієнта з брендом.

Важливим аспектом цього підходу є перетворення стратегії диференціації бізнесу у конкретні внутрішні здібності. У дослідженні науковців наголошено, що конкурентна