

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАУКИ І ТЕХНОЛОГІЙ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ
«ДНІПРОВСЬКИЙ ІНСТИТУТ ІНФРАСТРУКТУРИ І ТРАНСПОРТУ»

ФАКУЛЬТЕТ
«УПРАВЛІННЯ ЕНЕРГЕТИЧНИМИ ТА ЕКОНОМІЧНИМИ ПРОЦЕСАМИ»
КАФЕДРА
«ЕКОНОМІКА ТА МЕНЕДЖМЕНТ»

МАТЕРІАЛИ



Міжнародної
науково-практичної
конференції

**«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ТРЕНДИ РОЗВИТКУ
СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ»**

26 березня 2025 р.

ДНІПРО 2025

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАУКИ І ТЕХНОЛОГІЙ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ
«ДНІПРОВСЬКИЙ ІНСТИТУТ ІНФРАСТРУКТУРИ І ТРАНСПОРТУ»
ФАКУЛЬТЕТ
«УПРАВЛІННЯ ЕНЕРГЕТИЧНИМИ ТА ЕКОНОМІЧНИМИ ПРОЦЕСАМИ»
КАФЕДРА
«ЕКОНОМІКА ТА МЕНЕДЖМЕНТ»

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ТРЕНДИ РОЗВИТКУ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

**МАТЕРІАЛИ
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
26.03.2025**

Дніпро - 2025

important in crisis management. By using digital twins, industrial enterprises can simulate the behavior of machinery, production lines, or entire factories under different conditions, including during a crisis. This virtual representation provides valuable insights into potential risks and inefficiencies, allowing businesses to make adjustments before physical disruptions occur.

Several case studies highlight the successful application of Industry 4.0 technologies during times of crisis. For example, during the COVID-19 pandemic, many automotive companies used Industry 4.0 solutions to adapt their production lines to meet the urgent need for medical equipment, such as ventilators. The integration of IoT, robotics, and AI helped these companies retool their factories rapidly, ensuring the continuous production of critical items. In the electronics industry, predictive analytics and AI-driven supply chain management helped companies navigate the global semiconductor shortage by identifying alternative suppliers and optimizing inventory levels. Similarly, in the food production sector, automation technologies enabled manufacturers to maintain production despite labor shortages caused by the pandemic.

While the potential of Industry 4.0 to enhance industrial resilience is clear, there are several challenges associated with its adoption. High initial investment costs, the need for a skilled workforce, and the complexity of integrating new technologies with legacy systems are some of the barriers that industrial enterprises must overcome. Additionally, the increased connectivity and reliance on digital infrastructure raise concerns about cybersecurity. As industrial systems become more digitized, the risk of cyberattacks increases, which can disrupt operations and undermine the resilience of businesses.

Looking ahead, the future of Industry 4.0 lies in its potential to contribute to sustainable development. The technologies involved can help optimize resource consumption, reduce waste, and support circular economy models, which are crucial for ensuring long-term resilience during crises. Furthermore, the integration of Industry 4.0 with other emerging technologies, such as blockchain and 5G, could unlock even greater efficiencies and enhance the ability of industrial enterprises to adapt to crises.

In conclusion, Industry 4.0 plays a critical role in enhancing the resilience of industrial enterprises by improving operational flexibility, enabling real-time decision-making, and optimizing resource utilization during crises. The integration of advanced technologies such as AI, IoT, CPS, and big data analytics significantly reduces the impact of disruptions on business operations. While challenges remain, the successful implementation of Industry 4.0 provides a pathway for businesses to strengthen their resilience and secure their long-term sustainability in the face of future crises. Future research should focus on addressing integration challenges, improving cybersecurity measures, and exploring the potential of Industry 4.0 in promoting environmental sustainability.

ІНТЕГРАЦІЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В СИСТЕМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

Жернова Є. В.

аспірант кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом
Український державний університет залізничного транспорту
Україна

Ye. Zhernova. Integrating Artificial Intelligence into Human Resource Management

Summary. *This study explores how AI tools enhance recruitment, onboarding, and workforce development, emphasising automation, predictive analytics, and personalisation in HR.*

У сучасному діловому світі штучний інтелект став невід'ємною частиною управління людськими ресурсами, адже підприємства прагнуть залишатися конкурентоспроможними та ефективними і вони звертаються до рішень на основі штучного інтелекту, щоб оптимізувати свої процеси та максимізувати ресурси. Штучний інтелект у контексті людських ресурсів означає використання передових технологій для автоматизації, оптимізації та вдосконалення процесів управління персоналом. Він включає такі інструменти, як алгоритми машинного навчання, генеративний штучний інтелект і системи прогнозової аналітики [1]. До недавнього часу штучний інтелект в управлінні персоналом використовувався переважно для автоматизації ручних, повторюваних і трудомістких завдань, однак, розвиток технологій на основі штучного інтелекту дозволив приймати критично важливі для бізнесу рішення та експоненціально покращувати продуктивність праці і навіть впливати на прибутковість бізнесу. Незважаючи на загальне визнання потенціалу штучного інтелекту щодо покращення управління людськими ресурсами, все ще залишається невизначеність щодо того, як саме його запроваджувати та отримати максимальну віддачу від використання його можливостей.

Насамперед, слід враховувати, що інтеграція штучного інтелекту в систему управління персоналом підприємства пропонує низку переваг. Економія часу є одним з головних плюсів, адже штучний інтелект та рішення для автоматизації можуть допомогти у виконанні трудомістких завдань і дати професіоналам зосередитися на діяльності, де потрібні їхні професійні та людські навички. Прискорюючи виконання завдань, штучний інтелект допомагає заощадити гроші та краще розподілити людські та матеріальні ресурси. Штучний інтелект надає фахівцям з управління персоналом доступ до великої кількості даних і робить його ідеальним інструментом для аналізу ринків, тенденцій та прогнозування майбутніх подій, що дозволяє приймати більш обґрунтовані та об'єктивні рішення. Системи штучного інтелекту дозволяють оцінювати продуктивність персоналу і давати звітність по кожному працівнику, визначити оптимальні шляхи розвитку персоналу та підвищення продуктивності праці. За допомогою штучного інтелекту підприємства можуть надавати персоналізовану підтримку співробітникам, покращуючи їхню задоволеність і продуктивність. Компанії, які успішно впроваджують штучний інтелект в управлінні персоналом, стають більш гнучкими та готовими до впровадження інновацій, що дозволяє їм зберігати конкурентоспроможність на ринку.

За прогнозними оцінками у майбутньому штучний інтелект продовжуватиме рости та розвиватися, що призведе до більшої автоматизації, персоналізації та прийняття рішень на основі даних в управлінні людськими ресурсами.

Штучний інтелект можна використовувати для вирішення багатьох завдань у сфері управління персоналом, серед яких слід виділити наступні.

Оптимізація набору та відбору. Використання штучного інтелекту для підбору кадрів і пошуку талантів є одним із найпоширеніших його застосувань у сфері людських ресурсів. У динамічному ландшафті сучасного ринку праці, який характеризується дефіцитом навичок і динамічною зміною вимог, найм відповідних кандидатів став складною проблемою для підприємств. Ця проблема ускладнюється поширеною проблемою упередженості, яка перешкоджає прагненню до різноманітності, справедливості в процесі залучення робочої сили. Штучний інтелект може допомогти у процесі відбору, від оцінки наявних кандидатів до створення основи для співбесід. Таким чином, це економить час і структурує процес найму, зменшує людські помилки, а також може гарантувати, що потенційні кандидати не залишаться поза увагою.

Адаптація. Такі процеси, як оформлення документації, надання важливої інформації, пов'язаної з організацією, висвітлення політики компанії, представлення інших членів команди та розробка навчальних програм для ознайомлення нового кандидата з його ролями та обов'язками - усе це штучний інтелект може виконувати ефективно. Більш

плавний процес адаптації допомагає кращій інтеграції нового співробітника в організацію.

Управління продуктивністю. Інтеграція штучного інтелекту в управління продуктивністю віщує нову еру об'єктивності та справедливості в оцінках співробітників. Використовуючи аналіз даних, алгоритми штучного інтелекту можуть значно зменшити людські упередження, пропонуючи комплексну та збалансовану оцінку продуктивності співробітників.

Навчання та розвиток. Штучний інтелект відіграє важливу роль, допомагаючи компаніям постійно навчати своїх співробітників новим навичкам і знанням. Штучний інтелект може допомогти знайти найкращі способи навчання та розуміння речей, а також запропонувати заходи, адаптовані до індивідуальних потреб кожної людини. Це допомагає співробітникам бути в курсі бізнес-середовища, яке постійно змінюється. Штучний інтелект революціонує весь процес навчання та розвитку та може допомогти фахівцям забезпечувати краще та більш захоплююче навчання. Завдяки штучному інтелекту організації можуть заощадити час і гроші, одночасно забезпечуючи найефективніші результати навчання для своїх співробітників.

Стратегічне планування робочої сили. Застосування штучного інтелекту у стратегічному плануванні робочої сили, зокрема за допомогою прогностичної аналітики, має потенціал для покращення того, як підприємства прогнозують і готуються до майбутніх потреб у кадрах. Аналізуючи поточні дані про робочу силу, ринкові тенденції та інші відповідні фактори, штучний інтелект дає цінну інформацію про майбутні потреби в талантах і прогалини в навичках.

Адміністрування. Процеси адміністрування в управлінні персоналом можуть займати надзвичайно багато часу, але штучний інтелект дозволяє внести кардинальні зміни, автоматизувавши більшість цих адміністративних завдань, зокрема нарахування заробітної плати, формування рейтингів, кар'єрне просування по службі, планування змін, залишаючи персоналу відділу кадрів достатньо часу, щоб зосередитися на більш стратегічних питаннях.

Зважаючи на переваги штучного інтелекту в кадровій сфері, підприємства повинні враховувати фінансові витрати на його впровадження та підтримку, а також ризики помилок і ненавмисних упереджень. Рішення про впровадження штучного інтелекту в систему управління персоналом має прийматися на основі стратегічної оцінки його відповідності цілям підприємства та потенційного впливу на його робочу силу.

Таким чином, інтеграція штучного інтелекту в управління персоналом революціонує те, як підприємства виконують різні функції, від управління продуктивністю до навчання та розвитку. Підвищуючи ефективність, зменшуючи упередженість і персоналізуючи досвід, штучний інтелект не тільки спрощує адміністративні завдання, але й сприяє більш ефективному та справедливому робочому середовищу. Застосування штучного інтелекту в управлінні персоналом може сприяти покращенню залученості співробітників, підвищенню продуктивності та загальному успіху підприємства, що робить його ключовим інструментом для сучасної практики управління персоналом.

1. Vrontis D., Christofi M., Pereira V., Tarba S., Makrides A., Trichina E.. Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: a systematic review. Int. J. Hum. Resour. Manag. 2022. №33. P. 1237-1266.

УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТРАНСПОРТУ Близнюк А. О.	25
ОСНОВНІ АСПЕКТИ ІННОВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В МЕДИЧНІЙ СФЕРІ Вишневський Є. І., Вишневська М. К., Сакович В. М.	28
THE ROLE OF INDUSTRY 4.0 IN ENSURING THE RESILIENCE OF INDUSTRIAL ENTERPRISES DURING A CRISIS Darmoroz P.	30
ІНТЕГРАЦІЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В СИСТЕМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ Жернова Є. В.	32
DIGITAL TRANSFORMATION OF INTERNAL CORPORATE PARTNERSHIPS Ryabtsev V. A.	35
ФОРМУВАННЯ ЦИФРОВОЇ БІЗНЕС-МОДЕЛІ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ Токмакова І. В., Полозов А. Є.	37
ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПЕРЕКОНАНЬ ЗА ДОПОМОГОЮ КОГНІТИВНИХ УПЕРЕДЖЕНЬ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ Хмеловський Б. Д., Шевяков О. В.	39
MOTIVATIONAL STRATEGIES IN THE CONTEXT OF ECONOMIC DIGITALIZATION Chernova N., Chernov D.	41
СЕКЦІЯ 2 «ДОСЛІДЖЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ТЕОРІЇ, МАКРОЕКОНОМІКИ ТА РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ».....	45
THE ROLE OF INDUSTRY 4.0 IN ENSURING THE RESILIENCE OF INDUSTRIAL ENTERPRISES DURING A CRISIS Darmoroz P.	45
ENTERPRISE CRISIS MANAGEMENT DURING WARTIME Pavlin P. D.	47
ANTI-CRISIS DIRECTIONS AND WAYS TO GRADUALLY REDUCE THE LOSS OF RAILWAY PASSENGER TRANSPORTATION Charkina T. Yu., Vashchenko O. M.	49
СЕКЦІЯ 3 «РОЗВИТОК ПІДПРИЄМНИЦТВА, ТОРГОВЕЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА СФЕРИ СЕРВІСУ».....	52
МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РОЗРОБКИ КОМУНІКАТИВНОЇ СТРАТЕГІЇ ДЛЯ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ Семенова Т. В., Ляшенко М. А.	52

Наукове видання

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ТРЕНДИ РОЗВИТКУ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

МАТЕРІАЛИ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

Українською і англійською мовами

Текст тез доповідей учасників Конференції подано мовою оригіналу в редакції авторів.

Точка зору редакції та організаторів конференції може не співпадати з точкою зору авторів тез доповідей. Редакція та організатори конференції не несуть відповідальності за достовірність інформації, наданої авторами у тезах доповідей.

Відповідальні за випуск: *Ю. С. Пройдак, В. О. Задоя*
Комп'ютерна верстка: *В. О. Задоя, Г. М. Гребенюк*

Формат 60x84 1/16. Ум. друк. арк. 25,11. Обл.-вид. арк. 25,13.

Тираж 30 пр. Зам. №

Український державний університет науки і технологій
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 1315 від 31.03.2003

Адреса видавця та дільниці оперативної поліграфії:

вул. Лазаряна, 2, Дніпро, 49010