

proper process organisation, reduced working hours not only do not lead to a decrease in labour productivity but can facilitate its growth. The impact on labour costs may be ambiguous: they may rise in the short term, but in the long term, these costs can be offset by increased productivity and the optimisation of human resource management expenses. For Ukraine, these methods are promising and require gradual implementation in accordance with national realities and with state support. A compressed work week can become an important tool for enhancing economic competitiveness and public well-being.

References:

1. Ільїч Л.М., Акіліна О.В. *Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник*. Київ : Київський університет імені Бориса Грінченка, 2020. 952с.
2. Карпіщенко О.І. *Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник*. Суми : Сумський державний університет, 2024. 349с.
3. Biliavska, Y., & Biliavskiy, V. (2026). *Digital Twins in the Context of Ensuring Sustainable Industrial Development*. *Acta Informatica Pragensia*, 15 (1), 198-220. <https://doi.org/10.18267/j.aip.291>.

Школьний О.О.,
доктор економічних наук, професор,
професор кафедри менеджменту,
Уманський національний університет

ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ ПРИ ФОРМУВАННІ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ГЛОБАЛЬНИХ КОМПАНІЙ

Інформаційні технології вносять суттєві корективи в механізми стратегічного менеджменту. Розвиток штучного інтелекту (ШІ) зумовлює якісну перебудову системи управління людськими ресурсами, трансформуючи її у стратегічно орієнтований механізм забезпечення конкурентоспроможності глобальних компаній. Ця трансформація пов'язана з необхідністю інтеграції різнорідних соціокультурних, економічних і правових елементів у єдину управлінську систему.

ШІ виступає інструментом, що дозволяє підвищити рівень обґрунтованості управлінських рішень через використання аналітики великих даних, алгоритмів машинного навчання та інноваційних технологій обробки інформації. Завдяки цьому компанії отримують можливість не лише оптимізувати процеси рекрутингу та розвитку персоналу, але й забезпечити довгострокове узгодження

HR-стратегій із корпоративними цілями, підвищуючи адаптивність та ефективність функціонування.

У контексті формування глобальної HR-стратегії ІІІ виступає інструментом оптимізації процесів рекрутингу [1, с. 1073-1074], що дозволяє компаніям ефективно функціонувати в умовах високої конкуренції на світовому ринку. Алгоритмічні системи добору персоналу забезпечують багатовимірний аналіз кандидатів, включаючи оцінювання професійних компетенцій, поведінкових характеристик і потенціалу до адаптації в організаційному середовищі. Автоматизація первинних етапів відбору, зокрема за допомогою чат-ботів та відеоаналітики, суттєво скорочує витрати часу.

Стратегічна роль ІІІ полягає у його трансформаційній спроможності перетворення людських ресурсів з центрів формування доданої вартості в центри створення цінностей [2]. Важливо забезпечити адаптацію ІІІ до процесів створення цінностей компаній у відповідності зі стратегічними цілями та механізмами управління економічними ресурсами [3]. Інструменти ІІІ сприяють удосконаленню систем управління ефективністю підприємницької діяльності, замінюючи епізодичні оцінювання на динамічний аналіз даних у режимі реального часу. Це створює підґрунтя для більш об'єктивного оцінювання працівників і розроблення адаптивних програм розвитку, орієнтованих на індивідуальні потреби та стратегічні цілі компаній.

ІІІ служить важливим інструментом підвищення ефективності управління лояльністю персоналу в глобальних компаніях. Плинність кадрів створює значні ризики для безперервності діяльності компаній, що функціонують у різних країнах, зокрема через втрату критичних компетенцій. Використання аналітичних інструментів ІІІ дає можливість здійснювати моніторинг поведінкових та емоційних характеристик працівників, виявляючи ключові детермінанти їх задоволеності. На основі отриманих даних формуються прогностичні моделі, які дозволяють передбачити ймовірність звільнення та розробити ефективні заходи утримання персоналу. ІІІ також забезпечує вдосконалення процесів планування людських ресурсів, інтегруючи внутрішні та зовнішні фактори впливу у моделі прогнозування. Поряд з цим, актуальною проблемою є забезпечення прозорості алгоритмів та мінімізації ризиків упередженості.

У сучасному цифровому середовищі ефективність використання ІІІ в управлінні персоналом значною мірою залежить від спроможності компанії забезпечити належний рівень інформаційної безпеки та конфіденційності. Обробка персональних даних працівників вимагає впровадження прозорих механізмів управління, що відповідають міжнародним стандартам. Автоматизація HR-процесів сприяє трансформації функцій управління

персоналом, посилюючи їх стратегічну спрямованість. Важливим є впровадження адаптивних моделей використання штучного ІІ, які дозволяють поєднувати глобальні стандарти з локальними особливостями підприємницької діяльності.

Отже, інтеграція штучного інтелекту у формування стратегії управління персоналом є передумовою підвищення обґрунтованості рішень, оптимізації рекрутингу та зміцнення кадрового потенціалу глобальних компаній.

Список використаних джерел:

1. Budhwar, P., Malik, A., De Silva, M. T., & Thevisuthan, P. (2022). *Artificial intelligence – challenges and opportunities for international HRM: a review and research agenda. The International Journal of Human Resource Management, 33(6), 1065-1097.*

2. Kaakandikar, R., Gawande, R. P., Deshmukh, V. A., Raskar, S., & Mulani, H. I. (2024). *The Strategic Significance of Artificial Intelligence (AI) in HR Operations and Management. European Economic Letters, 14(3), 1424-1433.*

3. Roy, S. K., Dey, B. L., Brown, D. M., Abid, A., Apostolidis, C., Christofi, M., & Tarba, S. (2025). *Business model innovation through AI adaptation: the role of strategic human resources management. British Journal of Management, 36(2), 546-559.*

Шовкова-Альохіна А.О.,

доктор філософії, начальник відділу
забезпечення якості освіти та акредитації,

Бабенко І.В.,

кандидат педагогічних наук, доцент,

кафедра педагогічної майстерності та менеджменту імені І. А. Зязюна,

Школяр С.П.,

кандидат технічних наук, доцент,

провідний фахівець відділу забезпечення якості освіти та акредитації,
Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка

**УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ОСВІТИ ЯК ІНСТРУМЕНТ
ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ БІЗНЕС-СТРУКТУР**

Сучасна економіка знань характеризується підвищенням ролі людського капіталу як ключового ресурсу розвитку бізнес-структур. У цих умовах заклади вищої освіти виступають важливими інституціями формування професійних компетентностей, інноваційного мислення та управлінських навичок майбутніх фахівців. Водночас стрімка трансформація ринку праці, цифровізація економіки