

інструментів, починаючи з пілотних проєктів у сфері клієнтської комунікації, що забезпечить стале зростання організаційних показників у довгостроковій перспективі.

Список використаних джерел

1. Deloitte. **State of Generative AI in the Enterprise 2024** [Електрон. ресурс]. URL: <https://www.deloitte.com/us/en/what-we-do/capabilities/applied-artificial-intelligence/content/state-of-generative-ai-in-enterprise.html> (дата звернення: 19.09.2025).
2. PRNEWS. **Five Ways AI Is Transforming Media Monitoring In 2024** [Електрон. ресурс]. URL: <https://www.prnewsonline.com/five-ways-ai-is-transforming-media-monitoring-in-2024/> (дата звернення: 19.09.2025).
3. YouScan. **Top 14 AI SaaS Companies In 2025 Founded By Ukrainians** [Електрон. ресурс] / Quoleady. URL: <https://www.quoleady.com/top-ukrainian-ai-saas/> (дата звернення: 19.09.2025).
4. Pronomy. **Ukrainians have created a non-intrusive AI agent** [Електрон. ресурс] / Dev.ua. URL: <https://dev.ua/en/news/ukrainians-have-created-a-non-intrusive-ai-agent-that-can-close-any-client-request-and-save-the-nerves-of-technical-support-specialists-how-pronomy-works> (дата звернення: 19.09.2025).
5. Кронівець Т.М., Тимошенко Є.А. Правові та ціннісні особливості феномену штучного інтелекту як елемент правової дійсності. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2022. Вип. 2. С. 20–23. DOI: <https://doi.org/10.32999/ksu2307-8049/2022-2-4>.

УДК 005.3:334

Коршманюк Анастасія

Здобувачка вищої освіти факультету права, публічного управління і менеджменту

Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла
Коцюбинського

Науковий керівник: Тимошенко Єлизавета

доктор філософії, старший викладач кафедри фундаментальних і приватно-
правових дисциплін, заступник декана з виховної та соціальної роботи

Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла
Коцюбинського

ЦИФРОВІ ПЛАТФОРМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Сучасне управління персоналом (HRM) активно переходить у цифрову еру, і генеративний штучний інтелект (ШІ) стає одним із головних інструментів, що допомагають зробити HR-процеси швидшими, зручнішими та ефективнішими. Ця технологія може створювати тексти, аналітику чи рекомендації, які полегшують роботу HR-менеджерів і покращують досвід працівників, але водночас ставить перед організаціями низку викликів [1].

ШІ - це сукупність технологій (насамперед інформаційних) у формі алгоритмів та нейронних мереж, що застосовуються для надання певному виробу технічних властивостей, подібних до функцій людської розумової діяльності з можливістю діяти автономно (сприйняття, накопичення, класифікації, обробка та аналіз інформації з подальшими висновками на основі опрацьованого, які формують досвід та ефективні моделі реагування на тому числі інші факти середовища). [2]. Вона допомагає HR-менеджерам економити час і робити роботу ефективнішою. Наприклад, Amazon використовує ШІ для автоматизації рекрутингу: їхній інструмент на основі ШІ аналізує резюме та генерує описи вакансій, що скоротило час підбору кандидатів на 30% у 2024 році, за даними їхнього звіту. Ще один приклад — Microsoft, яка застосовує генеративний ШІ, зокрема через платформу Copilot, для створення персоналізованих планів розвитку працівників. Цей інструмент аналізує дані

про продуктивність і пропонує курси чи рекомендації, що підвищило залученість працівників на 15% у 2025 році, за інформацією компанії. У майбутньому ШІ може допомогти прогнозувати, коли працівники втомлюються від роботи, чи створювати чат-ботів, які відповідатимуть на запитання новачків. Для України, де ІТ-сектор швидко зростає, ШІ може заощадити до 30% витрат на HR-процеси, наприклад, через чат-боти для онбордингу, які вже тестують українські ІТ-компанії, зменшуючи навантаження на HR-відділи [3].

Впровадження генеративного штучного інтелекту в управління персоналом приносить багато переваг, але стикається з певними труднощами. Одна з головних проблем — побоювання працівників щодо справедливості ШІ. Зокрема, близько 50% співробітників хвилюються, що алгоритми можуть несправедливо обирати кандидатів на роботу через неточні дані, такі як застарілі резюме, які не відображають актуальних навичок.

Ще одна серйозна проблема — захист особистих даних. Оскільки ШІ обробляє чутливу інформацію, як-от резюме чи оцінки продуктивності, 43% працівників бояться, що їхні дані можуть бути вкрадені чи використані неправильно. Такі ризики виникають, коли системи ШІ недостатньо захищені від кібератак, що може призвести до витоку інформації, наприклад, про зарплати. Крім того, 46% HR-менеджерів зазначають, що їм бракує знань для роботи з ШІ через його новизну та складність. Інтеграція ШІ в старі HRM-системи, які використовують багато компаній, також ускладнена через несумісність програм і високі витрати на оновлення. Щоб подолати ці виклики, компанії можуть створювати чіткі правила для ШІ, які забезпечують справедливість і безпеку даних. Скажімо, тестування ШІ на простих завданнях, як автоматичні відповіді на запитання про відпустки, дозволяє перевірити його роботу без значних витрат. Також важливо навчати HR-команди через короткі онлайн-курси чи тренінги, щоб вони впевнено використовували ШІ [5].

Щоб вирішити ці проблеми, компанії можуть діяти кількома способами.

По-перше, щоб ШІ був справедливим, потрібно перевіряти, які дані він використовує, і створювати правила, які не дозволяють дискримінації.

Наприклад, можна спочатку протестувати ШІ на простих завданнях, як-от автоматичне створення відповідей на запитання працівників про відпустки чи бонуси, щоб переконатися, що він працює правильно.

По-друге, для захисту даних компанії можуть використовувати надійні паролі та шифрування, щоб інформація залишалася в безпеці.

По-третє, HR-менеджерів варто навчати працювати з ШІ: онлайн-курси чи тренінги допоможуть їм розібратися, як налаштувати чат-боти чи аналітику. В Україні, наприклад, IT-компанія SoftServe уже проводить такі тренінги для своїх HR-фахівців, щоб вони могли використовувати ШІ для онбордингу чи опитувань працівників [3]. Такі кроки допомагають зробити ШІ зручним і безпечним інструментом, якому довірятимуть і працівники, і менеджери.

Перспективи генеративного штучного інтелекту в управлінні персоналом дуже багатообіцяючі. У майбутньому такі інструменти можуть автоматизувати рутинну роботу, а також допомагати HR-менеджерам краще розуміти потреби працівників, прогнозуючи, хто з них може покинути компанію через вигорання. У 2025 році, за прогнозами експертів, компанії, які використовують ШІ, зможуть підвищити продуктивність HR-процесів на 20–30%. Для України це особливо актуально в IT-секторі, де попит на таланти зростає. Зокрема, українські компанії, як SoftServe чи EPAM, уже тестують ШІ для автоматизації онбордингу та аналізу зворотного зв'язку від працівників, що дозволяє економити час і ресурси. Однак успішне впровадження ШІ потребує інвестицій у навчання персоналу та модернізацію систем [4].

Отже, генеративний ШІ може значно покращити управління персоналом, роблячи процеси швидшими, персоналізованими та економічно вигідними. Для України це шанс модернізувати HR-практики, особливо в IT-сфері, де конкуренція за таланти висока [6]. Проте компанії мають уважно ставитися до викликів, таких як захист даних і підготовка працівників.

Список використаних джерел:

1. Поло В. Штучний інтелект в управлінні персоналом: переваги та можливості. 2023. URL: <https://surl.lu/bsftuh> (дата звернення: 20.09.2025)
2. Тимошенко Є.А. Правове забезпечення використання штучного інтелекту в Україні. Дис. ...док.філ. Київ : 2024. 205 с.
3. Полупан Л. Популярність Copilot в Україні постійно зростає. 2025. URL: <https://surl.li/igtour> (дата звернення: 20.09.2025)
4. Максименко К. SoftServe запускає стратегічну програму з генеративного ШІ для підвищення кваліфікації працівників. 2024. URL: <https://surl.li/bkhczp> (дата звернення: 20.09.2025)
5. Шарко О., Інтеграція ШІ в компанії: як виміряти ефективність та які метрики відстежувати. 2025. URL: <https://surl.li/gxxuxc> (дата звернення: 20.09.2025)
6. Тренди HR у 2025 році. URL: <https://hurma.work/blog/trendi-hr-2025/> (дата звернення: 20.09.2025)

УДК 35.08:343.352

Костюков В'ячеслав

аспірант кафедри публічного адміністрування

Міжрегіональна Академія управління персоналом

ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ: АНТИКОРУПЦІЙНИЙ ВИМІР

Ключові слова: публічна служба, корупція, протидія, запобігання.

Актуальність теми зумовлена тим, що сучасний розвиток України нерозривно пов'язаний з якістю та ефективністю публічної служби. В умовах інтеграції до європейського простору та посилення демократичних цінностей, вдосконалення державної служби стає одним із ключових пріоритетів.