

Список використаних джерел:

1. Васильченко В. С. Стратегічні виклики та пріоритети управлінської освіти в умовах воєнного стану та відновлення : монографія. Київ : Наукова думка, 2023. 248 с.
2. Довгань Л. А., Пономаренко В. С. Трансформація бізнес-освіти в контексті європейських вимог до ESG-управління. *Проблеми економіки*. 2024. № 1. С. 214–220.
3. Калініна Н. А. Soft skills та психологічна стійкість у підготовці майбутніх менеджерів для проєктів відбудови. *Вісник ХНУ імені В.Н. Каразіна. Серія «Менеджмент»*. 2023. Вип. 52. С. 47–53.
4. Кулик Т. В. ESG-трансформація українських компаній: виклики та можливості для управлінської освіти. *Економіка та суспільство*. 2022. № 45. С. 18–26. DOI: 10.30525/2222-7729/2022-45-4.
5. Осадча О. С. Гнучкі освітні моделі (Micro-credentials) як інструмент швидкого реагування на потреби ринку праці. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка*. 2023. Вип. 61. С. 91–98.

УДК 349.2:004.8

Загороднюк Вікторія

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 факультету права, публічного управління і менеджменту

Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського

ВИКОРИСТАННЯ ШІ ДЛЯ ПРОГНОЗУВАННЯ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Ключові слова: ШІ, трудові конфлікти, прогнозування.

Трудові конфлікти є одним із визначальних чинників, що негативно впливають на ефективність робочих процесів і знижують продуктивність працівників. Вони спричиняють втрату взаємної довіри, підвищення рівня напруженості й стресу в колективі, що своєю чергою, призводить до зростання кадрової плинності. За оцінками експертів, у 2023–2024 рр. в Україні плинність кадрів через невирішені спори сягає 25%. Така ситуація спонукає до пошуку інноваційних підходів до виявлення й запобігання трудовим конфліктам. Одним із таких рішень є використання штучного інтелекту (ШІ). Як інструмент аналізу великих даних, він дає змогу прогнозувати конфлікти на ранніх етапах, інтегруючись у системи управління персоналом [1]. У цьому контексті метою даної роботи є аналіз можливостей застосування штучного інтелекту для прогнозування трудових конфліктів на підприємстві.

Поняття трудового конфлікту досить чітко окреслює Мамай В.А., зазначаючи, що це розбіжності в поглядах між працівником і роботодавцем щодо процесу праці, трудових обов'язків, прав працівників та дотримання трудового законодавства до моменту передання спору на розгляд юрисдикційного органу [2, с.98]. Досвід вивчення реальних прикладів конфліктних ситуацій свідчить, що конфлікт в управлінні має двоїсту природу. З одного боку, він може дезорганізовувати роботу та знижувати ефективність управлінських процесів, а з іншого — сприяти позитивним змінам. Конфлікти нерідко допомагають виявляти приховані проблеми, реальні розбіжності та тенденції їх розвитку, а також невидимі бар'єри.

Науковці Пак Н.Т. та Юсковець І.М. поділяють конфліктні ситуації на конструктивні та деструктивні. Для того, щоб попередити початок деструктивних конфліктів, а також перехід від конструктивних до

деструктивних, на підприємстві потрібно створювати систему своєчасного попередження таких конфліктів [3, с.74]. Водночас для врегулювання вже наявного конфлікту важливо виявити його джерело, визначити об'єкт спору та з'ясувати причини виникнення.

Актуальним інструментом підвищення ефективності таких процесів стає штучний інтелект. Науковці виокремлюють чотири основні напрями його впровадження в управління трудовими ресурсами: оптимізація відбору кваліфікованих кадрів; підтримка процесів навчання та підвищення кваліфікації; проведення статистичних досліджень і розв'язання аналітичних завдань; оцінювання шляхів оптимізації роботи персоналу та підвищення його результативності [4].

Застосування ШІ дає змогу істотно економити час і ресурси під час аналізу конфліктів. Теоретичну основу такого підходу становлять алгоритми машинного навчання та технології обробки природної мови, що дозволяють аналізувати показники продуктивності, характер командної взаємодії та рівень стресу. На цій основі ШІ з високою точністю прогнозує можливі конфлікти. Водночас дослідники підкреслюють необхідність розвитку етичних і правових стандартів, які гарантуватимуть безпечне та відповідальне використання таких технологій. Не менш важливими залишаються питання захисту приватності даних та уникнення будь-яких форм дискримінації. Сучасні компанії володіють значними обсягами інформації, що дає ШІ змогу виявляти приховані закономірності та зв'язки, недоступні людині, й на основі цього формувати більш обґрунтовані стратегічні рішення [5, с.147].

Підсумовуючи, можна зазначити, що використання штучного інтелекту в управлінні трудовими ресурсами стає потужним інструментом як для запобігання трудовим конфліктам, так і для підвищення загальної ефективності роботи персоналу. У перспективі поєднання аналітичних можливостей ШІ з людським досвідом і стратегічним баченням може стати ключем до створення гнучкої та стійкої системи управління персоналом, що здатна не лише швидко реагувати на конфлікти, а й ефективно запобігати їм, підтримуючи здоровий

психологічний клімат у колективі та стимулюючи інноваційний розвиток підприємства.

Список використаних джерел

1. Використання штучного інтелекту в роботі кадровика. *Кадровик 01*. 2024. URL: <https://prokadry.com.ua/article/17154-vikoristannya-shtuchno-go-intelektu-v-roboti-kadrovika> (дата звернення: 22.09.2025).
2. Мамай В. Співвідношення понять «трудовий спір» і «трудовий конфлікт». *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського*. Серія: Юридичні науки. 2020. Т. 30 (70. №1). С. 95-99.
3. Пак Н., Юсковець І. Управління конфліктами в організації: підходи та методи. *Стратегічні імперативи сучасного менеджменту*: зб. матеріалів VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ. 21 жовт. 2022 р.) С. 73-77.
4. Атаєва О.А., Шевченко, І.Ю., Гадяк. І.В. Управління трудовими ресурсами на підприємстві: ефективні стратегії та підходи. *Економіка та суспільство*. 2024. №61. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3871/3791> (дата звернення 22.09.2025).
5. Фімяр С.В., Глембицький О.В. Аналіз сучасного стану формування інтелектуального капіталу з використанням штучного інтелекту. URL: file:///C:/Users/acer/Downloads/Inv+12-2024_St21.pdf (дата звернення 22.09.2025).

УДК 331.108.2

Зубар Іван

кандидат економічних наук, старший викладач кафедри публічного управління та менеджменту

Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла

Коцюбинського

Вірковський Максим