



Наукові перспективи
Видавнича група

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ У СУЧАСНІЙ
НАУЦІ

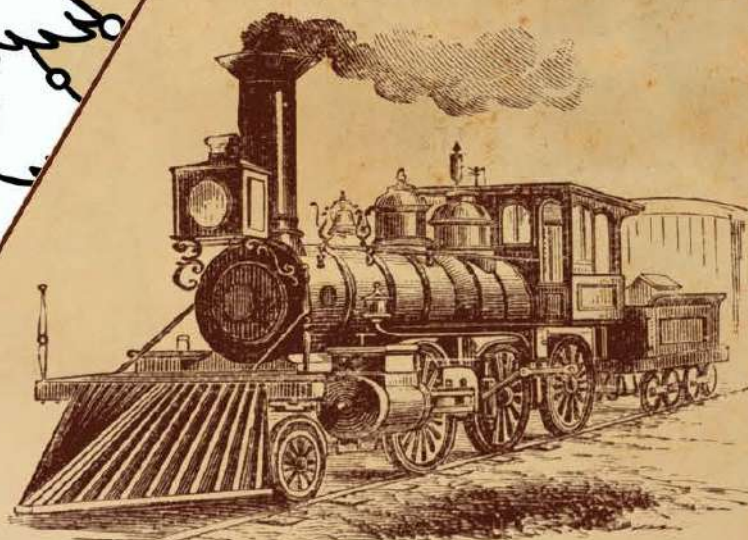
№12 (30)

2024

Серія: історія та
археологія,
державне
управління,
економіка,
педагогіка,
техніка,
право

Merry
Christmas

& happy new year



*Всеукраїнська асамблея докторів наук з державного управління
Асоціація науковців України
Науковий парк Національного Авіаційного Університету*



у рамках роботи Видавничої групи «Наукові перспективи»

«Актуальні питання у сучасній науці»

*(Серія «Педагогіка», Серія «Право», Серія Економіка»,
Серія «Державне управління», Серія «Техніка»,
Серія «Історія та археологія»)*

Випуск № 12(30) 2024

Київ – 2024

*Ukrainian Assembly of Doctors of Sciences in Public Administration
Association of Scientists of Ukraine
Scientific Park of the National Aviation University*



within the work of the Publishing Group "Scientific Perspectives"

«Current issues in modern science»

*("Pedagogy" Series, "Law" Series, Economy Series,
"Public Administration" Series, "Technology" Series,
"History and Archeology" Series)*

Issue № 12(30) 2024

Kyiv – 2024

«Актуальні питання у сучасній науці (Серія «Педагогіка», Серія «Право», Серія Економіка», Серія «Державне управління», Серія «Техніка», Серія «Історія та археологія»): журнал. 2024. № 12(30) 2024. С. 1382.

Свідоцтво про державну реєстрацію Серія Серія КВ № 25116-15056Р.



Згідно наказу Міністерства освіти і науки України 10.10.2022 № 894 журналу присвоєні категорії "Б" із права (спеціальність - 081 Право), економіки (спеціальність - 076 Підприємництво та торгівля), педагогіки (спеціальність - 014 Середня освіта) та державного управління (спеціальність - 281 Публічне управління та адміністрування).

Згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 20.02.2023 № 185 журналу присвоєно категорію "Б" із історії та археології (спеціальність - 032 Історія та археологія)

Рекомендовано до друку Президією Всеукраїнської Асамблеї докторів наук з державного управління (Рішення від 11.12.2024, № 4/12-24).

Журнал видається за підтримки Інституту філософії та соціології Національної Академії Наук Азербайджану (Баку, Азербайджан), Міждержавної асоціації інженерів консультантів, громадської організації «Християнська академія педагогічних наук України» та громадської організації «Всеукраїнська асоціація педагогів і психологів з духовно-морального виховання».

Журнал публікує оригінальні дослідницькі та оглядові розвідки з теоретичних та прикладних аспектів державного управління, права, економіки, історії, педагогіки, техніки для їх інтеграції у європейський, світовий науковий простір. Цільова аудиторія: науковці, працівники вищих навчальних закладів та наукових інституцій, здобувачі вищої освіти, а, також фахівці тематики журналу.

Журнал включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus (IC), міжнародної пошукової системи Google Scholar та до міжнародної наукометричної бази даних Research Bible.



Головний редактор: Даниїл Олександр Іванович - доктор економічних наук, професор, Заслужений працівник освіти України, завідувач кафедри фінансів, банківської та страхової справи Міжрегіональної академії управління персоналом (Київ, Україна)

Редакційна колегія:

- Балаласва (Дорошенко) Катерина Вікторівна - кандидат технічних наук, доцент кафедри авіаційних двигунів Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Бельська Тетяна Валентинівна - доктор наук з державного управління, доцент, завідувач кафедри менеджменту Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості (Київ, Україна)
- Будник Вікторія Анатоліївна - кандидат економічних наук, професор, професор кафедри бізнес-логістики та транспортних технологій Державного університету інфраструктури та технологій (Київ, Україна)
- Гбур Зоряна Володимирівна - доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри управління охороною здоров'я та публічного адміністрування Національного університету охорони здоров'я України імені П.Л.Шупика (Київ, Україна)
- Герасименко Юлія Сергіївна - доктор економічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки, психології та менеджменту Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України (Біла Церква, Україна)
- Дегтяр Олег Андрійович — доктор наук з державного управління, доцент, доцент кафедри менеджменту і адміністрування Харківського національного університету міського господарства ім. О. М. Бекетова (Харків, Україна)
- Закієв Іслам Муса-Огли - старший науковий співробітник кафедри підтримання льотної придатності авіаційної техніки Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Заячківська Оксана Василівна - кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів та економічної безпеки Національного університету водного господарства та природокористування (Рівне, Україна)
- Іванченко Євгенія Вікторівна — кандидат технічних наук, доцент, професор кафедри безпеки інформаційних технологій Національного авіаційного університету (Київ, Україна)

- Ігнатюк Сергій Ромуальдович - доктор технічних наук, професор, завідувач кафедри конструкції літальних апаратів Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Ільїна Анастасія Олександрівна - кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри публічного управління і адміністрування Національного торговельно-економічного університету (Київ, Україна)
- Ісайкіна Олена Дмитрівна - кандидат історичних наук, доцент, доцент кафедри історії та документознавства Національного авіаційного університету, член Спілки краєзнавців України (Київ, Україна)
- Кавиліна Ганна Костянтинівна — кандидат педагогічних наук, доцент кафедри сімейної та спеціальної педагогіки і психології Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського» (Одеса, Україна)
- Кардаш Оксана Любомирівна — кандидат економічних наук, доцент кафедри комп'ютерних технологій та економічної кібернетики Навчально-наукового інституту автоматизації, кібернетики та обчислювальної техніки Національного університету водного господарства та природокористування (м. Рівне, Україна)
- Карусевич Михайло Віталійович - доктор технічних наук, професор, професор кафедри конструкції літальних апаратів Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Катеринчук Іван Степанович - доктор технічних наук, професор кафедри телекомунікаційних та інформаційних систем Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького (Хмельницький, Україна)
- Кінзерявий Василь Миколайович — кандидат технічних наук, доцент кафедри безпеки інформаційних технологій Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Коваленко Валентин Васильович - доктор юридичних наук, професор, провідний науковий співробітник сектору авторського права та суміжних прав лабораторії авторського права та інформаційних технологій Науково-дослідного центру судової експертизи з питань інтелектуальної власності Міністерства юстиції України (Київ, Україна)
- Ковтун Владислав Юрійович — кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри безпеки інформаційних технологій Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Комнатний Сергій Олександрович - докторант кафедри філософії права та юридичної логіки Національної академії внутрішніх справ (Київ, Україна)
- Корченко Анна Олександрівна — доцент кафедри безпеки інформаційних технологій Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Корченко Олександр Григорович — доктор технічних наук, професор, завідувач кафедри безпеки інформаційних технологій Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Котельницький Назар Анатолійович - кандидат історичних наук, доцент кафедри права Чернівецького інституту інформації, бізнесу та права Міжнародного науково-технічного університету імені академіка Юрія Бугая, член - кореспондент Центру українських досліджень Інституту Європи РАН (Чернівці, Україна)
- Коштар Уляна Петрівна - кандидат історичних наук, доцент, доцент кафедри української мови та культури Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Кошова Світлана Петрівна — кандидат наук з державного управління, доцент, доцент кафедри управління охорони здоров'я Національного університету охорони здоров'я України імені П.Л.Шупика (Київ, Україна)
- Кравчук Володимир Миколайович — доктор юридичних наук, доцент, доцент кафедри конституційного, адміністративного та міжнародного права Волинського національного університету імені Лесі Українки (Луцьк, Україна)
- Крижина Наталія Павлівна — доктор наук державного управління, професор, Заслужений лікар України, директор Навчально-Наукового медичного інституту Київського міжнародного університету (Київ, Україна)
- Куриш Наталія Костянтинівна — кандидат педагогічних наук, заступник директора з науково-навчальної роботи, Інститут післядипломної педагогічної освіти Чернівецької області (Чернівці, Україна)
- Марушєва Олександра Анатоліївна - доктор наук з державного управління, доцент, завідувач кафедри публічного управління та інформаційного менеджменту ПВНЗ Університет Новітніх Технологій (Київ, Україна)
- Маслак Тетяна Петрівна - кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри конструкції літальних апаратів Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Матяш Ольга Іванівна - доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри алгебри і методики навчання математики Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського (Вінниця, Україна)
- Миргород-Карпова Валерія Валеріївна - кандидат юридичних наук, заступник директора з наукової роботи, старший викладач кафедри адміністративного, господарського права та фінансово-економічної безпеки Сумського державного університету (Суми, Україна)
- Михайленко Любов Федорівна - доктор педагогічних наук, доцент, доцент кафедри алгебри і методики навчання математики Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського (Вінниця, Україна)
- Михальчук Роман Юрійович - кандидат історичних наук, доцент, доцент кафедри всесвітньої історії Рівненського державного гуманітарного університету (Рівне, Україна)
- Мізюк Вікторія Анатоліївна — кандидат педагогічних наук, доцент, декан факультету управління, адміністрування та інформаційної діяльності Ізмаїльського державного гуманітарного університету (Ізмаїл, Україна)
- Мірошніченко Валентина Іванівна - доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького (Хмельницький, Україна)
- Міхальський Томаш — доктор наук, доцент кафедри географії регіонального розвитку Гданського університету (Польща)
- Ніколас Микола Ілліч - доктор історичних наук, професор кафедри історії на методику її навчання Ізмаїльського державного гуманітарного університету (Одеса, Україна)
- Новак-Калєва Лариса Миколаївна — доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри державного управління Львівського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України (Львів, Україна)
- Огіснюк Альона Володимирівна - доктор економічних наук, доцент кафедри організації авіаційних робіт та послуг Національного авіаційного університету (Київ, Україна)

- Оніщенко Наталя Миколаївна - доктор юридичних наук, професор, Заслужений юрист України, академік НАПрН України, завідувач відділу теорії держави і права Інституту держави і права ім. В.М.Корецького НАН України (Київ, Україна)
- Орлова Наталя Сергіївна — доктор наук з державного управління, професор кафедри державного управління, публічного адміністрування та регіональної економіки, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (Харків, Україна)
- Павлов Костянтин Володимирович — доктор економічних наук, професор, професор кафедри аналітичної економіки та природокористування Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки (Київ, Україна)
- Павлова Олена Миколаївна - доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки, підприємництва та маркетингу Волинського національного університету імені Лесі Українки (Луцьк, Україна)
- Палічук Юрій Іванович – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри медицини катастроф та військової медицини Буковинського державного медичного університету (Чернівці, Україна)
- Присяжнюк Олексій Миколайович - кандидат історичних наук, доцент кафедри всесвітньої історії та методології науки ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» (Одеса, Україна)
- Пушкар Ірина Володимирівна – кандидат наук з державного управління, доцент, професор кафедри обліку та оподаткування Запорізького національного університету, сертифікований аудитор, член Аудиторської Палати України, член громадської організації «Професійна організація аудиторів, бухгалтерів та викладачів ОКД» (Запоріжжя, Україна)
- Робак Ігор Юрійович - доктор історичних наук, професор, завідувач кафедри суспільних наук Харківського національного медичного університету (Харків, Україна)
- Руденко Юлія Анатоліївна - доктор педагогічних наук, доцент, доцент кафедри теорії і методики дошкільної освіти ДЗ "Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д.Ушинського" (Одеса, Україна)
- Сидоренко Вікторія Миколаївна —асистент кафедри безпеки інформаційних технологій Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Сирник Ярослав - доцент кафедри етнології та культурної антропології Вроцлавського університету (Вроцлав, Польща)
- Січкаренко Галина Геннадіївна - доктор історичних наук, доцент, професор кафедри документознавства та інформаційної діяльності Державного університету телекомунікацій (Київ, Україна)
- Соцілко Ірина Миколаївна - доктор юридичних наук, професор, Відмінник освіти України, Заслужений юрист України, декан юридичного факультету Національного Авіаційного Університету (Київ, Україна)
- Терещенко Юрій Матвійович — доктор технічних наук, професор, лауреат Державної премії в області науки і техніки України, Заслужений діяч науки і техніки України, професор кафедри авіаційних двигунів Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Титко Анна Василівна — кандидат юридичних наук, провідний науковий співробітник Національної академії внутрішніх справ (Київ, Україна)
- Толочко Світлана Вікторівна – доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник лабораторії позашкільної освіти Інституту проблем виховання Національної академії педагогічних наук України (Київ, Україна)
- Хитровська Юлія Валентинівна - доктор історичних наук, професор, професор кафедри історії факультету соціології і права Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (Київ, Україна)
- Хохлачова Юлія Євгенівна — кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри безпеки інформаційних технологій Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Чумак Оксана Володимирівна - доктор економічних наук, доцент, науковий співробітник відділу статистики і аналітики вищої освіти Державної наукової установи «Інститут освітньої аналітики», (Київ, Україна)
- Шандра Наталя Андріївна - кандидат педагогічних наук, доцент кафедри іноземних мов для природничих факультетів Львівського національного університету імені Івана Франка (Львів, Україна)
- Шеремет Інеса Володимирівна - кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри медикобіологічних та валеологічних основ охорони життя і здоров'я Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова (Київ, Україна)
- Шологон Лілія Іванівна - доктор історичних наук, доцент, професор кафедри історії Центральної та Східної Європи і спеціальних галузей історичної науки Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника (Івано-Франківськ, Україна)
- Якимчук Олег Феодосійович - керівник групи білінгу Відділу бізнес-систем Департаменту інформаційних технологій ПРАТ «Рівнеобленерго» (Рівне, Україна)
- Якушенко Олександр Сергійович — кандидат технічних наук, старший науковий співробітник, доцент кафедри авіаційних двигунів Національного авіаційного університету (Київ, Україна)

Статті розміщені в авторській редакції. Відповідальність за зміст та орфографію поданих матеріалів несуть автори.



ЗМІСТ

СЕРІЯ «Економіка»

Korohodova O.O., Voitko S.V., Chernenko N.O., Hlushchenko Ya.I., Mykhalova A.O. <i>EFFICIENCY OF LOGISTICS OPERATIONS IN THE FOREIGN ECONOMIC ACTIVITY OF ENTERPRISES</i>	19
Александрова Н.М., Драб Н.Л., Лобецька І.М., Давиденко Т.В. <i>СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ СТАБІЛІЗАЦІЇ ФІНАНСОВОГО СЕРЕДОВИЩА В ЄВРОПІ</i>	31
Брусов Н.О. <i>СТРАТЕГІЯ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ В КЛЮЧІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ</i>	46
Грабітченко К.М. <i>ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ЛАНЦЮГАМИ ПОСТАЧАННЯ</i>	59
Гришнюк О.М., Фасолько Т.М. <i>АНАЛІЗ ПРИРОДНИХ РИЗИКІВ ДЛЯ СТРАХУВАННЯ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ: МАТЕМАТИЧНИЙ КОНТЕКСТ МЕТОДУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК</i>	71
Гудзь Т.П., Гасій О.В., Шаповалов В.О., Литвинюк М.В. <i>ДІАГНОСТИКА ФІНАНСОВОЇ РІВНОВАГИ БІЗНЕСУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЯКІСНОЇ АНАЛІТИКИ ПРИ РОЗРОБЦІ ПРОЄКТІВ СМАРТ-СПЕЦІАЛІЗАЦІЇ</i>	83
Дроздюк В.А. <i>ОЦІНКА КІБЕРСТІЙКОСТІ ВІДНОВЛЮВАЛЬНИХ ЕНЕРГЕТИЧНИХ СИСТЕМ НА ОСНОВІ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ</i>	96
Коврига О.М. <i>ПРАКТИЧНИЙ ДОСВІД ТА МОЖЛИВОСТІ РОЗВИТКУ УПРАВЛІННЯ ТРАНСПОРТНОЮ ЛОГІСТИКОЮ ПІДПРИЄМСТВА</i>	107



Кравчук О.Ю., Тур О.В. <i>РОЛЬ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В СУЧАСНИХ СИСТЕМАХ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ</i>	119
Лежнін К.В. <i>ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ СТАЛОГО РОЗВИТКУ НА ВПРОВАДЖЕННЯ НОВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ У ВИРОБНИЦТВІ</i>	131
Маєтний М.І. <i>ОГЛЯД ПРИНЦИПІВ РОБОТИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИХ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ У ПРОМИСЛОВOSTІ</i>	143
Москвяк Я.Є. <i>ЕВОЛЮЦІЯ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ ФІНАНСОВИХ РІШЕНЬ: СУЧАСНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ</i>	155
Новицький В.Я. <i>ВПЛИВ ІНТЕРФЕРЕНЦІЇ ТА ШУМІВ НА ЯКІСТЬ ТА НАДІЙНІСТЬ РАДІОЕЛЕКТРОННИХ СИСТЕМ</i>	164
Рожі І.Г., Ліщук Н.В., Герасименко О.В. <i>РЕГІОНАЛЬНА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ: АНАЛІЗ ПРИЧИН ТА ВПЛИВ НА СОЦІАЛЬНІ ПРОЦЕСИ</i>	173
Сігаєва Т.Є., Федотов О.О., Небоженко Т.Т. <i>ІННОВАЦІЇ В СТРАТЕГІЧНОМУ УПРАВЛІННІ ТОВАРНИМИ РИНКАМИ: ВІД МАРКЕТПЛЕЙСІВ ДО БЛОКЧЕЙНУ</i>	189
Тесак О.В. <i>ВСТУП ДО ЛОГІСТИКИ: ВИЗНАЧЕННЯ ТА ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ</i>	203
Франков О.С. <i>ІННОВАЦІЙНІ ЕКОЛОГІЧНО ЧИСТІ ТЕХНОЛОГІЇ В ПРОМИСЛО- ВОМУ ВИРОБНИЦТВІ</i>	211

СЕРІЯ «Державне управління»

Василенко Н.В. <i>ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТРАНСФОРМАЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ В УКРАЇНІ</i>	226
---	-----



Веретельніков І.О. <i>НАЦІОНАЛЬНИЙ БАНК ЯК КЛЮЧОВИЙ СУБ'ЄКТ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ БАНКІВСЬКОГО СЕКТОРА</i>	234
Весоловська М.К., Бублик Л.Я. <i>РОЗРОБКА ПРОГРАМ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ У КОРПОРАТИВНОМУ СЕРЕДОВИЩІ</i>	247
Горбата Л.П. <i>РЕАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ НА РІВНІ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД</i>	260
Дегтяр О.А., Непомнящий О.М., Марушева О.А. <i>МЕХАНІЗМИ ПУБЛІЧНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ</i>	274
Драченко Я.П. <i>ДЕРЖАВНА ПІДТРИМКА КУЛЬТУРНИХ ПРОЕКТІВ ТА ПРОГРАМ У СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ</i>	291
Євсєєв В.О. <i>ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНЕ ПАРТНЕРСТВО У СФЕРІ КОСМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: ДОСВІД НАТО ТА США ДЛЯ УКРАЇНИ</i>	304
Жук О.І., Гой Н.В., Драбчук Н.Ю., Матійчик А.В. <i>ЕФЕКТИВНЕ ЛІДЕРСТВО ЯК ОСНОВА ВПРОВАДЖЕННЯ ЗМІН У СИСТЕМУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ: КЛЮЧОВІ КОМПЕТЕНЦІЇ ТА МЕТОДИ ДЛЯ АДАПТАЦІЇ ДО НОВИХ ВИКЛИКІВ</i>	316
Запорожець Т.В., Таран Є.І. <i>СТРАТЕГІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ У ЦИФРОВУ ЕПОХУ</i>	328
Кириленко М.М. <i>МЕХАНІЗМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ПОВОЄННОГО СТАНУ</i>	340
Копилова М.С. <i>ПОНЯТТЯ «ДЕРЖАВНО-ЦЕРКОВНІ ВІДНОСИНИ» В ПОЛІЕТНІЧНІЙ ДЕРЖАВІ: ІСТОРИЧНІ УРОКИ ТА ВДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ</i>	350



Лазор О.Д., Лапшин С.А. <i>МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД У СФЕРІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ МУЗИЧНОЇ ОСВІТИ ТА ЙОГО АДАПТАЦІЇ В УКРАЇНІ</i>	364
Лазор О.Д., Назаренко М.О., Лапшин С.А. <i>РОЛЬ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ДОСТУПНОСТІ ТА ЯКОСТІ МУЗИЧНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ</i>	371
Ларіна Н.Б. <i>МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ІНТЕЛЕК- ТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ</i>	378
Орлов О.О. <i>ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ В СИСТЕМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СФЕРИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я</i>	388
Плотніченко С.Р., Лук'янов О.П., Хлапонін Д.Ю. <i>АНТИКОРУПЦІЙНА ПОЛІТИКА В УКРАЇНІ: ОГЛЯД ПОТОЧНИХ МЕХАНІЗМІВ, ПРОБЛЕМ ТА ПРОПОЗИЦІЙ УДОСКОНАЛЕННЯ</i>	399
Статівка Н.В., Гавкалова Н.Л. <i>РОЛЬ КОРПОРАТИЗАЦІЇ ВЕЛИКИХ ДЕРЖАВНИХ ПІДПРИЄМСТВ У ПОДОЛАННІ БАР'ЄРІВ ДЛЯ ІМІГРАЦІЇ ВИСОКОКВАЛІФІКО- ВАНОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ</i>	413
Хаварівська Г.С. <i>РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ</i>	429
Хряпинський А.П. <i>МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИЗНАЧЕННЯ ГІБРИДНИХ ЗАГРОЗ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ</i>	440
Чумакова Г.В., Квашенко В.П., Кравцова О.В. <i>НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ</i>	451

СЕРІЯ «Право»

Василів С.С. <i>КОНСУЛЬТУВАННЯ КЛІЄНТА ЯК ВИД АДВОКАТСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ</i>	469
---	-----



Дідук А.Г. <i>РЕАЛІЗАЦІЯ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА ОСОБИ НЕ ДАВАТИ ПОКАЗАННЯ АБО ПОЯСНЕННЯ ЩОДО СЕБЕ, ЧЛЕНІВ СІМ'Ї ЧИ БЛИЗЬКИХ РОДИЧІВ В ГАЛУЗЕВОМУ ПРОЦЕСУАЛЬНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ</i>	476
Єфремова К.В., Жук О.І. <i>ДРОПШИПІНГ ЯК ОДНА З ФОРМ ЕЛЕКТРОННОЇ КОМЕРЦІЇ</i>	488
Зільник Н.М., Ліщинська Ю.В. <i>ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ КРЕДИТНОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ</i>	498
Кириченко Ю.М., Коробцова Д.В. <i>УДОСКОНАЛЕННЯ МІЖБЮДЖЕНИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ФІНАНСОВОЇ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ</i>	512
Кірін Р.С., Петренко В.О., Щербак А.В. <i>ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА ВЛАСНІСТЬ У СФЕРІ ІТ: ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ</i>	525
Козенко О.О. <i>ДОЦІЛЬНІСТЬ ВСТАНОВЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У СФЕРІ БОРОТЬБИ З ТЕРОРИЗМОМ</i>	538
Колосовський Є.Ю., Михалюк А.К. <i>ПОПЕРЕДЖЕННЯ КІБЕРЗЛОЧИННОСТІ</i>	548
Корж Т.С., Гулієва З.Н. <i>ПРАВОВИЙ СТАТУС ПАТЕНТНИХ ПОВІРЕНИХ ЩОДО ОХОРОНИ ОБ'ЄКТІВ В ІТ-СФЕРІ ПРАВА</i>	559
Кулик С.В. <i>ЕТАПИ РЕФОРМУВАННЯ СУДОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ ПІСЛЯ РЕВОЛЮЦІЇ ГІДНОСТІ</i>	572
Лошицький М.В. <i>ПОНЯТТЯ, МЕТА ТА ПРИНЦИПИ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИХ ЗАСАД ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ</i>	585



Мазур В.В. <i>ОСОБЛИВОСТІ ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ, ЗАВДАНОЇ КАЛІЦТВОМ, ІНШИМ УШКОДЖЕННЯМ ЗДОРОВ'Я, СМЕРТЮ ФІЗИЧНОЇ ОСОБИ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ США ТА КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ</i>	595
Маньгора В.В., Драч В.І. <i>ПРАВОВИЙ СТАТУС ВІЙСЬКОВОПОЛОНЕНИХ В УКРАЇНІ: ВІДПОВІДНІСТЬ МІЖНАРОДНИМ СТАНДАРТАМ</i>	606
Оболенцев В.Ф. <i>КРИМІНОГЕННИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЗЛОЧИННОСТІ ЯК ЧИННИК ЇЇ ДЕТЕРМІНАЦІЇ</i>	623
Панасюк О.П. <i>ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ КОНСТИТУЦІЙНИХ АКТІВ УНР І БНР У ПРОЦЕСАХ НАЦІОНАЛЬНОГО ДЕРЖАВОТВОРЕННЯ 1917-1918 РР.</i>	633
Петренко А.А. <i>ПРАВА ЛЮДИНИ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇХ ПОДОЛАННЯ</i>	647
Скрекля Л.І. <i>ВСТАНОВЛЕННЯ АБО ПОШИРЕННЯ ЗЛОЧИННОГО ВПЛИВУ: ОГЛЯД ЗАКОНОДАВЧИХ ФОРМУЛЮВАНЬ</i>	664
Солдатенко О.А., Миргородська К.М. <i>ДОСУДОВЕ РОЗСЛІДУВАННЯ НА ДЕОКУПОВАНИХ ТЕРИТОРІЯХ: НОРМАТИВНЕ ВРЕГУЛЮВАННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗДІЙСНЕННЯ</i>	673
Терела М.А. <i>РОЛЬ ЕЛЕКТРОННОГО УРЯДУВАННЯ У РОЗВИТКУ ЦИФРОВОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ</i>	684
Тимків І.В. <i>МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ У СФЕРІ АРХІТЕКТУРНО-БУДІВЕЛЬНОГО КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ В УКРАЇНІ</i>	699
Хоменко О.В. <i>ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ПРАВА ЯК ОСНОВОПОЛОЖНА КАТЕГОРІЯ СПІВВІДНОШЕННЯ МІЖНАРОДНОГО ГУМАНІТАРНОГО ТА ВНУТРІШНЬОДЕРЖАВНОГО ПРАВА</i>	708



Чайка Р.А. 715
*НАЦІОНАЛЬНЕ ЦЕНТРАЛЬНЕ БЮРО ІНТЕРПОЛУ В УКРАЇНІ:
СТАНОВЛЕННЯ, ПРАВОВИЙ СТАТУС ТА ПЕРСПЕКТИВИ В
УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ*

Чернобук В.В. 728
*МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ ЗАХИСТУ ПРАВ ДІТЕЙ-
БІЖЕНЦІВ: ПРАКТИКА ЗАСТОСУВАННЯ*

Шевчук Т.П. 736
*РОБОЧИЙ ЧАС ЯК СИСТЕМОФОРМУЮЧИЙ ІНСТИТУТ МІЖНА-
РОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА: ІСТОРІЯ ТА СУЧАСНІСТЬ*

СЕРІЯ «Педагогіка»

Say I.V. 748
*NEW TENDENCIES IN TEACHING DEAD LANGUAGES (ON THE
EXAMPLE OF LATIN AND ANCIENT GREEK)*

Skyba O.M., Chyhanov O.D. 756
*FUTURE LAW ENFORCEMENT OFFICERS' LANGUAGE TRAINING:
COMMUNICATIVE COMPETENCE FORMATION*

Telychko N.V., Fodor K.Yo., Bopko I.Z., Raikhel A.M., Sadvari V.I. 770
*INTEGRATING AUTHENTIC MATERIALS TO DEVELOP ENGLISH
LANGUAGE LEARNERS' COMMUNICATIVE COMPETENCE
IN ACADEMIC SETTINGS*

Адамський В.Р., Кришук Б.С. 777
*ОСВІТНЯ ПРОБЛЕМАТИКА У РІШЕННЯХ МІСЬКИХ ДУМ
ПОДІЛЬСЬКОЇ ГУБЕРНІЇ НА ПОЧАТКУ ХХ СТОЛІТТЯ*

Бажан С.П. 789
*ТРАНСФОРМАЦІЯ ТЕХНІЧНОГО ОСВІТНЬО-НАУКОВОГО КЛАСТЕРА:
ФОРМУВАННЯ НОВОЇ ПАРАДИГМИ РОЗВИТКУ*

Біла О.О. 811
*ФОРМУВАННЯ У СТАРШОКЛАСНИКІВ ЕСТЕТИЧНОГО СТАВЛЕННЯ
ДО МИСТЕЦТВА В ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ КЛАСИЧНОЇ МУЗИКИ*



Блах В.С., Саух О.М., Мельник К.О. <i>ШЛЯХИ РОЗВИТКУ ХУДОЖНЬО-ПРОЄКТНИХ ЗДІБНОСТЕЙ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ 10-ИХ КЛАСІВ: ДОСВІД РЕАЛІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО МОДУЛЮ «ДИЗАЙН СУЧАСНОГО ОДЯГУ»</i>	820
Бухнієва О.А., Чеботар Л.І. <i>ЕСТЕТИЗАЦІЯ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ НА УРОКАХ МИСТЕЦТВА ЧЕРЕЗ ІНТЕРПРЕТАЦІЮ МУЗИЧНИХ ТВОРІВ В КНР</i>	833
Візавер В.А., Ларіна Т.В., Візавер А.Д., Чичук А.П., Чегіль А.М. <i>ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ</i>	842
Гіреш-Ласлов К.К., Певсе А.А. <i>ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ВИКЛАДАННЯ УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ ДЛЯ УГОРЦІВ</i>	852
Гоцинець І.Л. <i>ВИКОРИСТАННЯ ЕЛЕКТРОННИХ КУРСІВ З НІМЕЦЬКОЇ МОВИ ЯК КОМПЕТЕНЕНУ ПРОФІЛІЗАЦІЇ НАВЧАННЯ СТУДЕНТІВ</i>	860
Звєкова В.К. <i>НАЦІОНАЛЬНО-ПАТРІОТИЧНЕ ВИХОВАННЯ ПІДРОСТАЮЧОГО ПОКОЛІННЯ КНР У КОНТЕКСТІ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ</i>	875
Комашко А., Титаренко В.П. <i>НАУКОВИЙ ДОРОБОК УЧЕНИХ ХХІ СТОЛІТТЯ В ГАЛУЗІ ТЕХНОЛОГІЧНОЇ ОСВІТИ</i>	887
Кривонос М.П. <i>ХАРАКТЕРИСТИКИ, ФОРМИ ПОДАННЯ ТА ВЛАСТИВОСТІ ІНФОРМАЦІЇ</i>	897
Кривонос О.М., Кулик С.П., Кривонос М.П. <i>ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВІЗУАЛІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО КОНТЕНТУ</i>	911
Кузнецова Г.П., Корчова О.М., Чечель Н.О. <i>ПОЛІСИНДЕТОН ЯК ФОНОСТИЛІЧНИЙ ЗАСІБ УВИРАЗНЕННЯ ТЕКСТУ: ЛІНГВОДИДАКТИЧНИЙ АСПЕКТ (НА ПРИКЛАДІ КІНО- ПОВІСТІ О. ДОВЖЕНКА «УКРАЇНА В ОГНІ»)</i>	923



Кузьменко Ю.О., Кухарська Л.В., Васютинська Є.А. <i>ПЕРЕВАГИ ТА ВИКЛИКИ ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ У НАВЧАННІ ІНОЗЕМНИХ МОВ</i>	939
Лі Хунянь <i>ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ УЧНІВ У КОНТЕКСТІ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ МУЗИЧНОГО ІНСТРУМЕНТУ</i>	950
Лобецька І.М., Бедратюк О.І. <i>ОПТИМІЗАЦІЯ НАУКОВО-ДОСЛІДНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ З ВИКОРИСТАННЯМ ІНШОМОВНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ</i>	960
Луцан Н.І., Червінська І.Б., Вербешук С.В. <i>ФОРМУВАННЯ МЕДІАКОМПЕТЕНТНОСТІ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ В ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ МОНОЛОГІЧНОГО МОВЛЕННЯ</i>	971
Марюхна В.В. <i>МАГІСТЕРСЬКА ПІДГОТОВКА ВИКЛАДАЧІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ТА ЇХ ДОСЛІДНИЦЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ</i>	979
Олійник І.В., Грушка В.В. <i>СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ ФОРМУВАННЯ У ЗДОБУВАЧІВ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ, НАВИЧОК САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ТА МОТИВАЦІЇ ДО САМОРОЗВИТКУ</i>	993
Осадченко Т.М. <i>ВИКОРИСТАННЯ ЗАСОБІВ ВЕСТИБУЛЯРНОЇ ГІМНАСТИКИ ПІД ЧАС УРОКІВ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ З УЧНЯМИ ІЗ ЗАТРИМКОЮ ПСИХІЧНОГО РОЗВИТКУ</i>	1007
Павлова О.Г. <i>ІНТЕГРАЦІЯ КОЗАЦЬКИХ ПЕДАГОГІЧНИХ ТРАДИЦІЙ У СУЧАСНУ СИСТЕМУ ОСВІТИ УКРАЇНИ</i>	1019
Перфільєва Л.П. <i>ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ ЛЕКЦІЙНИХ ЗАНЯТЬ З ПРЕДМЕТУ «ЗЕМЛЕЗНАВСТВО» ДЛЯ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В РАМКАХ НАПРЯМУ СТЕМ-ОСВІТИ</i>	1028



Плютін І.П. <i>ПЕРСОНАЛІЗОВАНЕ НАВЧАННЯ В США</i>	1037
Ровенчак І.І., Мамчур О.І., Котик Л.І. <i>ПЕДАГОГІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ ДОКТОРА ГЕОГРАФІЇ ГРИГОРІЯ ВЕЛИЧКА У ГІМНАЗИЯХ ТА УЧИТЕЛЬСЬКИХ СЕМІНАРІЯХ ГАЛИЧИНИ</i>	1045
Сухойваненко Л.Ф. <i>ІНТЕГРОВАНІЙ ПІДХІД ДО ВИВЧЕННЯ ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ «БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ»</i>	1059
Хоменко С.М. <i>ОСОБЛИВОСТІ БІОМЕХАНІКИ ОПОРНО-РУХОВОГО АПАРАТУ ЛЮДИНИ</i>	1071
Хон К.Ю., Оськіна Н.О., Юмрукуз А.А. <i>КОГНІТИВНО-КОМУНІКАТИВНИЙ ПІДХОД ДО ВИВЧЕННЯ КОРЕЙСЬКОЇ МОВИ ЯК ІНОЗЕМНОЇ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ</i>	1078
Шевченко В.В., Нежива Л.Л. <i>ПІДГОТОВКА ВЧИТЕЛЯ ДО ЗАСТОСУВАННЯ ЦИФРОВИХ РЕСУРСІВ НА УРОКАХ НАВЧАННЯ ГРАМОТИ ЗАСОБАМИ СОЦМЕДІЙНОГО ЗАСТОСУНКУ ТІКТОК</i>	1090
Юхименко Л.І., Поліщук Н.М. <i>ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМ НУТРИЦІОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ У ПРОЦЕСІ ВІДНОВЛЕННЯ СПОРТСМЕНІВ ПІСЛЯ ТРАВМ І ФІЗИЧНИХ НАВАНТАЖЕНЬ</i>	1102

СЕРІЯ «Історія та археологія»

Боровський А. <i>ТРАНСФОРМАЦІЯ РЕЛІГІЙНОГО ЖИТТЯ НАЦІОНАЛЬНИХ СПІЛЬНОТ У ПРОЦЕСІ БІЛЬШОВИЦЬКОЇ ОКУПАЦІЇ УКРАЇНИ НА ПОЧАТКУ 20-Х РОКІВ ХХ СТОЛІТТЯ</i>	1111
Бузань В.Ю. <i>ПОЗИЦІЯ США ЩОДО АРАБСЬКО-ІЗРАЇЛЬСЬКИХ ВІЙН У ЧАСИ ХОЛОДНОЇ ВІЙНИ</i>	1124



Галів М.Д., Бойчин Р.Г., Карбан Р.І. <i>СТУДІЇ ДО ІСТОРІЇ МІСТ НА СТОРІНКАХ ЧАСОПИСУ «ЛІТОПИС БОЙКІВЩИНИ» (1969–2020)</i>	1141
Галуха Л.Ю. <i>ВПЛИВ ІСТОРИЧНИХ ПОДІЙ ХХ СТОЛІТТЯ НА ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ В УКРАЇНІ</i>	1156
Ганусин О.Б., Карагезова С.В. <i>ВУЗЬКОКОЛІЙНІ ЗАЛІЗНИЦІ УКРАЇНИ: СПАДЩИНА МИНУЛОГО ТА СУЧАСНІСТЬ</i>	1173
Герасимов Т.Ю., Пономаренко А.Б. <i>ПОВСЯКДЕННЕ ЖИТТЯ МІСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ ПРАВОБЕРЕЖНОЇ УКРАЇНИ В РОКИ ПЕРШОЇ СВІТОВОЇ ВІЙНИ: АНАЛІЗ ДЖЕРЕЛЬНОЇ БАЗИ</i>	1186
Гранд М.Р. <i>МАТЕРІАЛИ СУДОВИХ СПРАВ 1930-Х РР. ЯК ДОКУМЕНТАЛЬНІ СВІДЧЕННЯ АДВОКАТСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КОСТЯНТИНА ПАНЬКІВСЬКОГО</i>	1199
Дем'янчук А.Л. <i>ІСТОРІЯ САНКТУАРІЮ МАТЕРІ БОЖОЇ ЦАРИЦІ МИРУ ТА ПРИМИРЕННЯ У БІЛЬШІВЦЯХ</i>	1221
Заяць А.Є. <i>МІСТОТВОРЧА ДІЯЛЬНІСТЬ ДАНИЛА ГАЛИЦЬКОГО: ВІД РАННЬОСЕРЕДНЬОВІЧНИХ ГОРОДИЩ ДО МІСТ</i>	1235
Кузнець Т.В., Гордієнко В.В. <i>ВИТОКИ ПРИДНІСТРОВСЬКОГО КОНФЛІКТУ</i>	1247
Магась В.О., Хабчук А.О. <i>УЧАСТЬ СЕРГІЯ ЄФРЕМОВА В ДІЯЛЬНОСТІ ГРОМАДСЬКО-ПОЛІТИЧНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ НАДДНІПРЯНСЬКОЇ УКРАЇНИ У 1905-1907 РР.</i>	1256
Мотрук С.П. <i>ЕДІТ КАВЕЛЛ В КОМЕМОРАТИВНИХ ПРАКТИКАХ ХХ-ХХІ ст.</i>	1270



Опанасюк Т.А., Опанасюк Е.В. <i>ТРАНСФОРМАЦІЯ РЕЛІГІЙНОЇ СВІДОМОСТІ УКРАЇНЦІВ: ВІД РАДЯНСЬКОГО АТЕЇЗМУ ДО РЕЛІГІЙНОГО ПЛЮРАЛІЗМУ</i>	1282
Павлишин А.М. <i>НЕІСНУЮЧИЙ ХРАМ ЗНИЩЕНОГО СЕЛА: ДО ІСТОРІЇ ЦЕРКВИ СОБОРУ СВ. ІВАНА ХРЕСТИТЕЛЯ У С. ГАНАЧІВ</i>	1296
Петрів Н.Я. <i>ОБРАЗ ТА РОЛЬ ЖІНКИ В ГРОМАДАХ ЄВАНГЕЛЬСЬКИХ ХРИСТІЯН ТА БАПТИСТІВ У ГАЛИЧИНІ У 20-30-Х РР. ХХ СТОЛІТТЯ</i>	1306
Сіренко К.Ю., Косов О.М., Дудка Н.О. <i>ІСТОРІЯ ЗАРОДЖЕННЯ ІНСТИТУТУ ПРОБАЦІЇ: НАЦІОНАЛЬНИЙ ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД</i>	1313
Філінюк А.Г., Солодковська І.В. <i>ДО ПИТАННЯ ПРО УКРАЇНСЬКО-ПОЛЬСЬКІ ВЗАЄМИНИ ЧАСІВ УКРАЇНСЬКОЇ НАЦІОНАЛЬНО-ДЕМОКРАТИЧНОЇ РЕВОЛЮЦІЇ В РЕФЛЕКСІЇ СУЧАСНОЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ІСТОРІОГРАФІЇ</i>	1326
Цецик Я.П. <i>БОРОТЬБА УПА-ОУН З ТОТАЛІТАРНИМ РЕЖИМОМ У ЗАХІДНІЙ УКРАЇНІ У 1940-Х – 1950-Х РР</i>	1362
Чучалін О.П. <i>МАТЕРІАЛИ ФОНДІВ ЦДІАК УКРАЇНИ ЯК КЛЮЧОВЕ ДЖЕРЕЛО З ІСТОРІЇ МОНАСТИРІВ КИЇВСЬКОЇ ЄПАРХІЇ СИНОДАЛЬНОГО ПЕРІОДУ</i>	1371



УДК: 004.89

[https://doi.org/10.52058/2786-6300-2024-12\(30\)-119-130](https://doi.org/10.52058/2786-6300-2024-12(30)-119-130)

Кравчук Ольга Юріївна кандидат політичних наук, доцент кафедри психології, філософії, соціально-гуманітарних дисциплін, Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова, тел.: (067) 16-12-974, <https://orcid.org/0000-0001-7802-1934>

Тур Олександр Васильович кандидат економічних наук, доцент кафедри економічної політики та безпеки, Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова, тел.: (093) 660-81-28, <https://orcid.org/0000-0002-0534-2443>

РОЛЬ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В СУЧАСНИХ СИСТЕМАХ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Анотація. Роль штучного інтелекту (ШІ) у сучасних системах управління персоналом є важливою складовою трансформації HR-процесів, спрямованих на підвищення ефективності, точності та адаптивності управлінських рішень. Інтеграція ШІ в управління персоналом охоплює різні аспекти, зокрема автоматизацію рутинних завдань, аналіз великих обсягів даних про співробітників, підбір персоналу, управління продуктивністю та створення індивідуальних програм навчання і розвитку.

Однією з ключових переваг ШІ є можливість оптимізації процесу рекрутингу завдяки використанню алгоритмів для аналізу резюме, проведення попереднього відбору кандидатів та прогнозування їхньої відповідності посаді на основі історичних даних. У сфері розвитку персоналу ШІ сприяє персоналізації навчальних програм, адаптованих до потреб кожного працівника, а також прогнозуванню кар'єрних траєкторій.

ШІ дозволяє ефективно відстежувати продуктивність співробітників, аналізуючи дані в реальному часі, ідентифікувати сильні сторони та зони для покращення. Використання чат-ботів у комунікації з персоналом значно полегшує вирішення типових запитань, підвищуючи швидкість і доступність HR-послуг. Водночас технології ШІ сприяють підвищенню рівня об'єктивності в ухваленні рішень, знижуючи ризики, пов'язані з людським фактором, такими як упередженість чи емоційність.

Попри численні переваги, роль ШІ в управлінні персоналом також супроводжується викликами. Виникають питання захисту даних, конфіденційності інформації, прозорості алгоритмів та дотримання етичних стандартів. Крім того, існує ризик залежності від технологій та втрати особистісного підходу в роботі з людьми.



Таким чином, роль ШІ у сучасних системах управління персоналом полягає не лише у впровадженні інновацій, але й у необхідності розробки стратегій гармонійного поєднання технологій з традиційними методами роботи. Це дозволить підвищити ефективність HR-процесів, зберігаючи при цьому людяність та етичність у відносинах між працівниками та організацією.

Ключові слова: штучний інтелект, інновації, управління персоналом, інтеграція, технології.

Kravchuk Olga Yuriyivna Candidate of Political Sciences, Associate Professor of the Department of Psychology, Philosophy, Social and Humanitarian disciplines, Admiral Makarov National Shipbuilding University, tel.: (067) 16-12-974, <https://orcid.org/0000-0001-7802-1934>

Tur Oleksandr Vasylovych Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Economic Policy and Security, Admiral Makarov National Shipbuilding University, tel.: (093) 660-81-28, <https://orcid.org/0000-0002-0534-2443>

THE ROLE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN MODERN PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEMS

Abstract. The role of artificial intelligence (AI) in modern personnel management systems is an important component of the transformation of HR processes aimed at increasing the efficiency, accuracy and adaptability of management decisions. The integration of AI into personnel management covers various aspects, including the automation of routine tasks, the analysis of large volumes of employee data, personnel selection, performance management and the creation of individual training and development programs.

One of the key advantages of AI is the ability to optimize the recruitment process through the use of algorithms for analyzing resumes, conducting pre-selection of candidates and predicting their suitability for the position based on historical data. In the field of personnel development, AI contributes to the personalization of training programs adapted to the needs of each employee, as well as the prediction of career trajectories.

AI allows you to effectively track employee performance by analyzing data in real time, identifying strengths and areas for improvement. The use of chatbots in communication with personnel greatly facilitates the resolution of typical questions, increasing the speed and accessibility of HR services. At the same time, AI technologies contribute to increasing the level of objectivity in decision-making, reducing the risks associated with the human factor, such as bias or emotionality. Despite the numerous advantages, the role of AI in personnel management is also



accompanied by challenges. Issues of data protection, information confidentiality, algorithm transparency and compliance with ethical standards arise. In addition, there is a risk of dependence on technology and loss of a personal approach in working with people.

Thus, the role of AI in modern HR systems is not only in the implementation of innovations, but also in the need to develop strategies for a harmonious combination of technologies with traditional work methods. This will increase the efficiency of HR processes, while maintaining humanity and ethics in relations between employees and the organization.

Keywords: artificial intelligence, innovation, HR, integration, technology.

Постановка проблеми. Сучасні бізнес-структури стикаються з безпрецедентними викликами, пов'язаними зі швидкими змінами в технологіях, конкурентному середовищі та очікуваннях працівників. В умовах зростаючої складності управління людськими ресурсами дедалі більшої актуальності набувають рішення, що ґрунтуються на технологіях штучного інтелекту (ШІ).

Застосування ШІ-технологій в HR-практиках відкриває нові можливості для підвищення ефективності, об'єктивності та персоналізації управління персоналом. Інтелектуальні системи здатні автоматизувати рутинні завдання, скоротити час на підбір та оцінку кандидатів, персоналізувати навчання й розвиток співробітників, а також надавати аналітику для прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

Водночас впровадження ШІ в HR-практики супроводжується низкою викликів і ризиків, які потребують ретельного вивчення. Серед ключових проблем виділяють питання конфіденційності даних, упередженість алгоритмів, відповідальність за рішення, прийняті ШІ-системами, а також необхідність узгодження з чинним законодавством.

Незважаючи на зростаючу кількість досліджень, присвячених ролі штучного інтелекту в управлінні персоналом, деякі аспекти цієї проблематики залишаються недостатньо вивченими. Зокрема, бракує комплексних емпіричних оцінок ефективності впровадження ШІ-рішень в HR-практики, а також системного аналізу їхнього впливу на організаційну культуру та працівників. Крім того, потребують подальшого дослідження питання етики та відповідальності при використанні ШІ в управлінні людськими ресурсами.

Ця стаття має на меті здійснити всебічне вивчення ролі та перспектив застосування штучного інтелекту в сучасних системах управління персоналом. Комплексний аналіз переваг, викликів і невирішених раніше проблем використання ШІ в HR-практиках сприятиме розробленню науково обґрунтованих рекомендацій щодо ефективної та відповідальної інтеграції цих технологій. Незважаючи на значну кількість досліджень, присвячених ролі штучного



інтелекту в управлінні персоналом, варто відзначити, що деякі аспекти цієї проблематики залишаються недостатньо дослідженими. Зокрема, бракує комплексних емпіричних оцінок ефективності впровадження ШІ-рішень в HR-практики, а також системного аналізу їхнього впливу на організаційну культуру та працівників. Крім того, потребують подальшого вивчення питання етики та відповідальності при використанні ШІ в управлінні людськими ресурсами.

Комплексні емпіричні оцінки ефективності впровадження ШІ-рішень в HR-практики наразі є недостатніми. Більшість існуючих досліджень фокусуються на окремих аспектах застосування штучного інтелекту, таких як автоматизація підбору персоналу чи прогнозування плинності кадрів. Проте бракує всебічного аналізу реальної ефективності ШІ-технологій у вирішенні комплексних HR-завдань, їхнього впливу на продуктивність, задоволеність персоналу та загальні бізнес-результати організацій.

Також недостатньо вивченим залишається питання впливу використання ШІ в управлінні людськими ресурсами на організаційну культуру та працівників. Бракує досліджень, які б комплексно оцінювали, як впровадження інтелектуальних систем відображається на взаємодії між співробітниками, моральному кліматі в колективі, ставленні персоналу до HR-служби та довірі до прийнятих рішень. Ці аспекти мають важливе значення для забезпечення ефективної інтеграції ШІ в HR-практики.[8]

Крім того, потребують подальшого вивчення питання етики та відповідальності при використанні штучного інтелекту в управлінні людськими ресурсами. Хоча ці проблеми активно обговорюються в науковій літературі, бракує чітких рекомендацій та механізмів, спрямованих на забезпечення прозорості, неупередженості та підзвітності ШІ-систем, задіяних в HR-процесах. Необхідні додаткові дослідження для розроблення дієвих етичних принципів та нормативно-правового регулювання застосування ШІ в управлінні персоналом.

Отже, зазначені напрями є важливими невирішеними раніше частинами загальної проблеми ролі штучного інтелекту в сучасних системах управління персоналом. Комплексне дослідження цих аспектів сприятиме ефективній та відповідальній інтеграції ШІ-технологій в HR-практики, забезпечуючи максимальну користь для організацій та їхніх працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ряд досліджень демонструє (Н. Сара, Р. Галланд, К. Ігел та С. Алструп), що ШІ здатний трансформувати традиційні HR-процеси, підвищуючи їх ефективність, об'єктивність та швидкість. Проблеми впровадження технологій ШІ в різних країнах світу знайшли своє відбиття у наукових працях: Г. Машлій, О. Мосій; М. Пельчер. Гайнце К. в своїх дослідженнях охарактеризовує переваги і недоліки використання ШІ в управлінні персоналом. Однак, потребують детального вивчення питання щодо умов впровадження систем штучного інтелекту в Україні, оптимізації існуючої



структури щодо нових вимог, визначення основних напрямів активізації, а також питання етики та моралі щодо впровадження ІІІ у практичну діяльність підприємств.

Застосування штучного інтелекту в галузі управління персоналом представляє собою революційний підхід, який використовує різноманітні технології і методи з метою покращення всіх аспектів життєвого циклу персоналу, включаючи планування, залучення, рекрутинг, навчання, мотивацію, розвиток та утримання персоналу.

Мети статті - висвітлення ролі ІІІ для підвищення ефективності, продуктивності та стратегічності в системі управління персоналом.

Виклад основного матеріалу. Штучний інтелект в сфері управління персоналом може забезпечити:

- автоматизацію багатьох рутинних завдань: ІІІ може виконувати рутинні та повторювані завдання, що дозволяє HR-спеціалістам Сконцентруватися на стратегічних аспектах роботи, прийнятті важливих рішень і тим самим підвищити продуктивність як і персоналу, так й організації в цілому; [1]

- підвищення точності прийняття рішень: ІІІ може аналізувати великі обсяги даних про персонал та робочі процеси. За допомогою алгоритмів машинного навчання та аналітики даних, ІІІ може здійснювати прогнозування, рекомендувати оптимальні стратегії, виявляти потенційні проблеми та ризики, що допомагає HR спеціалістам приймати обґрунтовані рішення, а також зменшити ймовірність помилок та небажаних наслідків; [2]

- зменшення витрат на персонал: ІІІ може допомогти HR-спеціалістам ефективніше розподіляти завдання між персоналом, що дозволить уникнути перевантаження деяких співробітників і зменшити витрати на персонал;

- збільшення об'єктивності та уникнення упередженості: ІІІ може допомогти уникнути упередженості та необ'єктивності у процесі управління персоналом.

Алгоритми машинного навчання та аналітики даних можуть аналізувати об'єктивні показники та критерії, що допомагають приймати об'єктивні рішення та уникати несуб'єктивних суджень; [4]

- підвищення задоволеності персоналу: ІІІ може допомогти забезпечити більш персоналізований підхід до управління персоналом. Шляхом аналізу вподобань, навичок та потреб персоналу, він може рекомендувати індивідуальні рішення, що сприяють задоволеності працівників, підвищенню мотивації та залученню;

- підвищення професійного рівня персоналу: завдяки ІІІ можна створювати персоналізовані програми розвитку та навчання для персоналу. Такі програми будуть спрямовані на індивідуальні потреби співробітників, що дозволяє



останнім активно розвивати свої навички та досягати особистих та професійних цілей. [2]

В сучасних умовах динамічного ринкового середовища та посилення конкуренції, перед бізнесом постає завдання безперервного підвищення ефективності своєї діяльності. Одним із ключових напрямків оптимізації є управління людськими ресурсами - сфера, де впровадження інноваційних технологій, зокрема штучного інтелекту (ШІ), здатне принести суттєві переваги.

Застосування ШІ-систем в HR-процесах дозволяє автоматизувати рутинні завдання, підвищити швидкість і точність підбору персоналу, вдосконалити навчання та розвиток співробітників, а також отримувати глибинну аналітику для прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Реальні результати впровадження таких технологій демонструють вагомі покращення ключових показників ефективності - від зниження плинності персоналу до зростання продуктивності праці та рентабельності бізнесу.

Водночас, інтеграція ШІ в HR-практики потребує комплексного підходу, врахування організаційних особливостей та супроводу змін у бізнес-процесах. Саме тому глибинне розуміння специфіки, масштабів та наслідків застосування ШІ-технологій є критично важливим для успішної цифрової трансформації управління людськими ресурсами.[7]

У даному дослідженні авторами буде проведено всебічний аналіз ефективності впровадження ШІ в HR-процеси, спираючись на об'єктивні кількісні дані. Результати дозволять виокремити ключові чинники підвищення продуктивності, оптимізації витрат та зміцнення конкурентних позицій компаній через застосування інтелектуальних технологій в управлінні персоналом.

Для отримання об'єктивної та всебічної оцінки ефективності застосування ШІ-технологій в управлінні персоналом, вкрай важливо зібрати та проаналізувати репрезентативну вибірку статистичних даних. Ці кількісні показники мають відображати ключові аспекти HR-діяльності до та після впровадження інтелектуальних систем.[8]

Варто зазначити, що для забезпечення репрезентативності вибірки, планується проаналізувати дані не однієї, а кількох компаній, що представляють різні галузі та масштаби бізнесу. Це дасть можливість узагальнити тенденції та виявити ключові фактори, що впливають на ефективність застосування ШІ в HR-практиках. Для дослідження були обрані наступні компанії : «Сандора» (виробничий підрозділ PepsiCo в Україні), ТОВ СП «Нібулон», ТОВ «Агрофірма Корнацьких».

Отже, комплексний збір та аналіз ключових статистичних показників ефективності HR-процесів забезпечить отримання об'єктивної та деталізованої картини реального впливу ШІ-технологій на управління персоналом компаній.



Таблиця 1.

Показники ефективності HR-процесів до та після впровадження ІІІ

Показник	До впровадження ІІІ	Після впровадження ІІІ	Відносна зміна, %
Середній час закриття вакансій	45 днів	31 день	-31%
Коефіцієнт плинності персоналу	18,4%	13,5%	-27%
Продуктивність праці (виручка/співробітник)	125 тис. грн	149 тис. грн	+19%
Рівень задоволеності персоналу	3,8 бали (з 5)	4,6 бали (з 5)	+21%
Рентабельність продажів	14,2%	16,0%	+13%

Дані дослідження, наведені в таблиці, демонструють суттєве підвищення ефективності HR-процесів в компаніях, які впровадили ІІІ-технології в управління персоналом:

- Середній час закриття вакансій скоротився на 31%, що свідчить про значне підвищення ефективності пошуку та підбору кандидатів.
- Коефіцієнт плинності персоналу знизився на 27%, що свідчить про покращення утримання і мотивації співробітників.
- Продуктивність праці зросла в середньому на 19%, що вказує на підвищення ефективності використання людських ресурсів.
- Рівень задоволеності персоналу збільшився на 21%, що демонструє позитивний вплив ІІІ-рішень на організацію роботи та корпоративний клімат.
- Рентабельність продажів покращилася на 13%, що відображає загальне покращення фінансово-економічних результатів компаній.

Наступним етапом дослідження є питання уніфікованої системи оцінки інтеграцій нових технологій. Відсутність єдиного підходу до вимірювання ефективності може ускладнити прийняття рішень і стримувати розвиток інновацій. Уніфікована система показників дозволяє об'єктивно оцінювати результативність впровадження ІІІ-технологій, забезпечуючи прозорість процесів, узгодженість дій і стратегічне управління в умовах цифрової трансформації.

Для аналізу ефективності впровадження ІІІ-технологій в управлінні персоналом було проведено дослідження, у якому взяли участь провідні



підприємства Миколаївської області: «Сандора», «Нібулон» та «Агрофірма Корнацьких». Ці компанії представляють різні галузі — харчову промисловість, агропромисловий комплекс та логістику, що дозволило охопити широкий спектр HR-процесів і отримати різносторонні результати. Опитування спрямоване на вивчення ключових показників до і після впровадження інноваційних технологій, що дозволяє оцінити їхній реальний вплив на управління кадрами.

Таблиця 2.

**Уніфікована система показників ефективності застосування
ІІІ-технологій в управлінні персоналом**

Показник	Одиниці виміру	Абсолютне значення		Відносна зміна, %
		До впровадження ІІІ	Після впровадження ІІІ	
Час закриття вакансій	Дні	45	31	-31%
Коефіцієнт плинності персоналу	%	18,4%	13,5%	-27%
Продуктивність праці	Тис. грн/співробітник	125	149	+19%
Рівень задоволеності персоналу	Бали (1-5)	3,8	4,6	+21%
Рентабельність продажів	%	14,2%	16,0%	+13%
Обсяг інвестицій в ІІІ-рішення для HR	Тис. грн	3 250	-	-
Частка HR-процесів, автоматизованих за допомогою ІІІ	%	27%	68%	+152%
Кількість HR-кейсів, успішно вирішених завдяки ІІІ	Од.	14	41	+193%



Ключові моменти щодо уніфікованої системи показників:

1. Набір показників охоплює основні аспекти ефективності HR-процесів: продуктивність, задоволеність персоналу, плинність кадрів, фінансові результати.
2. Для кожного показника наведено абсолютні значення до та після впровадження ІІІ, а також розраховано відносну зміну ($y\%$).
3. Додатково включено показники щодо масштабів інвестицій в ІІІ, рівня автоматизації HR-процесів, кількості успішно вирішених кейсів. Ці дані характеризують глибину та ефективність інтеграції ІІІ-технологій в управління персоналом.
4. Уніфікована система забезпечує комплексну оцінку ефективності застосування ІІІ в HR, дозволяючи проводити порівняння між компаніями та відстежувати динаміку змін в часі.

Запропонована система показників дає змогу отримати детальну кількісну картину щодо реальних результатів впровадження ІІІ-технологій в управління людськими ресурсами компаній. Такий підхід допомагає виявити ключові драйвери підвищення ефективності HR-процесів та обґрунтовано оцінити економічну доцільність інвестицій в інтелектуальні системи.[5]

Дослідження ефективності впровадження ІІІ-технологій в управлінні персоналом на прикладі підприємств Миколаївської області — «Сандора», «Нібулон» та «Агрофірма Корнацьких» — продемонструвало значний позитивний вплив на ключові показники діяльності. Зокрема, час закриття вакансій скоротився завдяки автоматизованому аналізу резюме та використанню алгоритмів, які допомагають швидше знаходити ідеальних кандидатів. Це дозволило не лише оптимізувати витрати на рекрутинг, але й забезпечити своєчасне укомплектування команд для реалізації виробничих завдань.

Коефіцієнт плинності персоналу знизився, що стало результатом впровадження персоналізованих мотиваційних програм, розроблених на основі даних, зібраних і проаналізованих ІІІ. Покращення продуктивності праці пояснюється використанням технологій для автоматизації робочих графіків, моніторингу результатів та впровадження індивідуалізованих планів розвитку персоналу.[5]

Рівень задоволеності працівників зріс, що свідчить про позитивні зміни у внутрішньому середовищі підприємств. Це досягнуто завдяки спрощенню адаптаційних процесів, персоналізованому підходу до навчання та підвищенню прозорості в системі оцінки роботи. Водночас рентабельність продажів збільшилася, що стало можливим завдяки зниженню витрат на HR-процеси та загальному підвищенню ефективності працівників.[6]

Варто зазначити, що більшість складних управлінських кейсів у сфері HR було успішно вирішено за допомогою ІІІ-технологій, що підтверджує їхню надійність і доцільність впровадження.



Таким чином, дослідження довело, що ІІІ є потужним інструментом для підвищення ефективності управління персоналом, зниження витрат та забезпечення стабільного розвитку підприємств. Інвестиції у ІІІ-технології сприяють не лише оптимізації внутрішніх процесів, але й створюють умови для реалізації стратегічних бізнес-цілей, підвищуючи конкурентоспроможність компаній у сучасних умовах.

Висновки. В результаті проведеного дослідження, яке передбачало комплексний аналіз кількісних даних щодо впровадження ІІІ-технологій в управлінні людськими ресурсами, були отримані значні результати, що підтверджують ефективність інтеграції інтелектуальних систем у процеси управління персоналом на прикладі кількох підприємств Миколаївської області. Зібрані статистичні показники, що відображають ефективність HR-процесів до та після впровадження ІІІ, дозволили провести детальний аналіз змін у ключових показниках діяльності компаній.

Для забезпечення порівнянності даних була розроблена уніфікована система показників ефективності, що включала як абсолютні значення, так і відносні зміни в динаміці. Це дозволило оцінити вплив ІІІ-технологій на основні HR-метрики, такі як час закриття вакансій, коефіцієнт плинності персоналу, продуктивність праці, рівень задоволеності персоналу, а також рентабельність продажів і загальну організаційну ефективність.

Впровадження ІІІ дозволило значно скоротити час на закриття вакансій, що особливо важливо для підприємств, де критично важливим є швидке укомплектування команд для реалізації виробничих завдань. Система автоматизованого добору кандидатів і аналізу резюме прискорила процес підбору персоналу на всіх підприємствах, що дозволило зменшити витрати на рекрутинг і покращити оперативність у забезпеченні потреб бізнесу.

Також було зафіксовано зниження коефіцієнта плинності персоналу що свідчить про підвищення стабільності кадрів. Це досягнуто завдяки використанню ІІІ для прогнозування причин звільнень, а також створенню персоналізованих мотиваційних програм, що підвищили рівень залученості працівників.

Продуктивність праці на підприємствах, де були впроваджені ІІІ-технології, зросла. Це стало можливим завдяки автоматизації рутинних процесів, таких як планування робочих графіків та моніторинг результатів праці, що дозволило працівникам зосередитися на більш важливих завданнях і покращити загальну ефективність роботи.

Рівень задоволеності персоналу також продемонстрував позитивну динаміку. Це стало можливим завдяки поліпшенню внутрішньої комунікації, більш прозорій системі оцінки роботи та розвитку співробітників, що підвищило їх мотивацію та лояльність до компаній.



Окремої уваги заслуговує рентабельність продажів, яка зросла завдяки зниженню витрат на HR-процеси і підвищенню ефективності роботи персоналу. Впровадження ІІІ також дозволило оптимізувати процеси навчання і розвитку працівників, що в свою чергу сприяло підвищенню їх кваліфікації та результативності.

Інвестиції в інтелектуальні системи стали не лише витратами, але й важливим елементом розвитку стратегічних бізнес-цілей. Загалом, результати дослідження підтверджують, що впровадження ІІІ в управлінні персоналом є потужним інструментом для оптимізації HR-процесів, підвищення продуктивності праці, зменшення витрат та забезпечення стабільного розвитку організацій. Однак, важливо зазначити, що інтеграція таких технологій потребує відповідальної і стратегічної підготовки. Врахування культурних та організаційних особливостей компаній, а також адаптація персоналу до нових умов роботи є ключовими аспектами успішної інтеграції ІІІ в HR-практики.

На основі отриманих результатів, можна рекомендувати компаніям, які планують впровадження ІІІ, зосередитися на розробці персоналізованих програм для працівників, поліпшенні процесів адаптації та навчання, а також забезпеченні постійного моніторингу і вдосконалення застосованих інтелектуальних систем для досягнення максимальних результатів.

Література

1. Heinze, C. (2023). 5 advantages and disadvantages of using AI in HR TechTarget. <https://www.techtarget.com/searchhrsoftware/feature/Advantages-and-disadvantages-of-using-AI-in-HR>.
2. Gupta, C. (2023). The Advantages of AI in HR: Impact and Examples – Plum Blog. Employee Healthcare and Medical Benefits – Buy Online. <https://www.plumhq.com/blog/ai-in-hr>.
3. Kolbjørnsrud, V., Amico, R., & J. Thomas, R. (2016, 2 November). How artificial intelligence will redefine management. Harvard Business Review. Retrieved from <https://hbr.org/2016/11/how-artificial-intelligence-will-redefine-management>.
4. Rataj, M. (2023). Unlocking the benefits of AI in human resources – Sloneek. <https://www.sloneek.com/blog/benefits-of-ai-in-human-resources>.
5. Бобова А. С. Система КРІ як інструмент оцінки діяльності працівника. Журнал правових і економічних досліджень. 2016. № 2.
6. Мак О.Р. Кадровий потенціал як основний елемент механізму управління сучасним підприємством. Матеріали ІІ Всеукраїнської науково-практичної конференції «економіка підприємства: проблеми теорії та практики». Том ІІ. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2011. – С. 34–36.
7. Машлій Г., Мосій О., Пельчер М. Дослідження управлінських аспектів використання штучного інтелекту. Галицький економічний вісник. Том 57. № 2. С. 80–89.
8. Потьомкіна О. В., Гордійчук А. І. Трансформація системи управління персоналом підприємства в умовах цифровізації економіки. Економічні науки. Серія «Регіональна економіка». 2022. № 19 (75). С. 217–224. DOI: [https://doi.org/10.36910/2707-6296-2022-19\(75\)-26](https://doi.org/10.36910/2707-6296-2022-19(75)-26)



References

1. Heinze, C. (2023). 5 advantages and disadvantages of using AI in HR TechTarget. <https://www.techtarget.com/searchhrsoftware/feature/Advantages-and-disadvantages-of-using-AI-in-HR>.
2. Gupta, C. (2023). The Advantages of AI in HR: Impact and Examples – Plum Blog. Employee Healthcare and Medical Benefits – Buy Online. <https://www.plumhq.com/blog/ai-in-hr>.
3. Kolbjørnsrud, V., Amico, R., & J. Thomas, R. (2016, 2 November). How artificial intelligence will redefine management. Harvard Business Review. Retrieved from <https://hbr.org/2016/11/how-artificial-intelligence-will-redefine-management>.
4. Rataj, M. (2023). Unlocking the benefits of AI in human resources – Sloneek. <https://www.sloneek.com/blog/benefits-of-ai-in-human-resources>.
5. Bobova A. S. (2016) Systema KPI yak instrument otsinky diialnosti pratsivnyka. [KPI system as a tool for evaluating employee performance]. Zhurnal pravovykh i ekonomichnykh doslidzhen. [in Ukraine]
6. Mak O.R. (2011) Kadrovyi potentsial yak osnovnyi element mekhanizmu upravlinnia suchasnym pidpriemstvom. [Human resources as a key element of the management mechanism of a modern enterprise] Materialy II Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii «ekonomika pidpriemstva: problemy teorii ta praktyky» [in Ukraine]
7. Mashlii H., Mosii O., Pelcher M. (2019) Doslidzhennia upravlinskykh aspektiv vykorystannia shtuchnoho intelektu. [Research on the management aspects of artificial intelligence] Halytskyi ekonomichnyi visnyk. [in Ukraine]
8. Potomkina O. V., Hordiichuk A. I. (2022) Transformatsiia systemy upravlinnia personalom pidpriemstva v umovakh tsyfrovizatsii ekonomiky. [Transformation of the system of personnel management in the economy]. Ekonomichni nauky. Seriia «Rehionalna ekonomika». [in Ukraine]