ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ В ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

ЧЕПУРА Єлизавета, здобувач вищої освіти
спеціальність 073 Менеджмент
Миколаївський національний аграрний університет

Анотація: *у тезах доповіді розглядається роль штучного інтелекту в організації професійного розвитку персоналу підприємств як інноваційного інструменту управління знаннями та формування компетентностей. Наголошено на можливостях персоналізації навчальних програм, прогнозуванні потреб у навичках та створенні адаптивного освітнього середовища.*
Ключові слова: *професійний розвиток, персонал, штучний інтелект, підприємство, інновації.*

Сучасний етап розвитку цифрових технологій визначає штучний інтелект як стратегічний інструмент для управління професійним зростанням працівників та підвищення ефективності діяльності підприємств. Його інтеграція у процеси корпоративного навчання не лише змінює традиційні підходи до підготовки кадрів, а й формує нову модель організації знань, де освітні траєкторії поєднуються зі стратегічними цілями бізнесу. В умовах цифрової економіки штучний інтелект виступає своєрідним драйвером інноваційного розвитку, створюючи можливості для індивідуалізації навчання, передбачення потреб у нових компетентностях та формування гнучкої системи безперервної освіти.

Ключовою перевагою використання штучного інтелекту у сфері розвитку персоналу є його здатність здійснювати глибинний аналіз діяльності співробітників та визначати напрями для професійного вдосконалення [1]. За його допомогою можна виявляти слабкі місця у підготовці кожного працівника, будувати персоналізовані програми навчання та оперативно адаптувати навчальні матеріали під індивідуальні запити. Це не лише оптимізує процес підвищення кваліфікації, а й сприяє раціональному використанню ресурсів підприємства.

Штучний інтелект також відкриває можливості для прогнозування майбутніх потреб підприємства у компетентностях [2]. Завдяки аналітичним інструментам можна моделювати тенденції ринку, визначати перспективні професійні навички та заздалегідь формувати освітні програми, які відповідають

майбутнім викликам. Це створює основу для проактивного управління людськими ресурсами, де навчання не є реакцією на вже існуючі проблеми, а стратегічно випереджає розвиток подій.

Важливою перевагою штучного інтелекту в організації професійного розвитку є можливість інтеграції у корпоративні платформи управління знаннями [3]. Використання інтелектуальних систем дозволяє автоматизувати процеси пошуку релевантної інформації, формувати рекомендації щодо навчальних ресурсів та забезпечувати безперервний доступ працівників до сучасних освітніх матеріалів. Це сприяє створенню корпоративного середовища, у якому знання циркулюють динамічно, а обмін досвідом стає природною частиною виробничих процесів.

Важливим аспектом є також підвищення мотивації співробітників завдяки використанню інструментів штучного інтелекту. Системи, що формують індивідуальні навчальні маршрути, підсилюють відчуття особистої значущості та сприяють розвитку внутрішньої мотивації до самовдосконалення. Крім того, алгоритми гейміфікації, інтегровані у навчальні програми, перетворюють навчальний процес на більш динамічний та результативний.

У довгостроковій перспективі застосування штучного інтелекту в організації професійного розвитку персоналу сприяє формуванню адаптивних організаційних культур. Підприємства отримують можливість швидко реагувати на технологічні зміни, впроваджувати інноваційні бізнес-моделі та забезпечувати безперервне підвищення кваліфікації працівників. Це створює умови для розвитку інтелектуального капіталу, що є ключовим ресурсом у сучасній економіці знань.

Отже, штучний інтелект стає не лише технологічним інструментом, а й стратегічним партнером у розвитку людського потенціалу підприємств. Його застосування дозволяє поєднати індивідуальні потреби працівників із стратегічними цілями організації, забезпечуючи гармонійний розвиток кадрового ресурсу та підвищення конкурентоспроможності бізнесу. У майбутньому роль штучного інтелекту у сфері професійного розвитку лише

зростатиме, адже його інтеграція сприятиме формуванню нової парадигми корпоративного навчання, орієнтованої на інноваційність, гнучкість та безперервність.

Література:

1. Кравчук О., Тур О. Роль штучного інтелекту в сучасних системах управління персоналом. *Актуальні питання у сучасній науці*. 2024. № 12(30). URL: https://doi.org/10.52058/2786-6300-2024-12(30)-119-130 (дата звернення: 24.09.2025).
2. Пархоменко-Куцевіл О. Обґрунтування використання технологій штучного інтелекту у системі управління персоналом публічної служби України. *Публічне управління: концепції, парадигма, розвиток, удосконалення*. 2024. № 8. С. 98–106. URL: https://doi.org/10.31470/2786-6246-2024-8-98-106 (дата звернення: 24.09.2025).
3. Черненко Н. І. Штучний інтелект в управлінні персоналом. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*. 2022. № 12. С. 76–83. URL: https://doi.org/10.32851/2708-0366/2022.12.11 (дата звернення: 24.09.2025).

Abstract: *the paper examines the role of artificial intelligence in organising professional development of enterprise personnel as an innovative tool for knowledge management and competence building. It highlights the possibilities of personalising training programmes, forecasting skill needs and creating an adaptive educational environment. It has been determined that the integration of artificial intelligence contributes to increasing business competitiveness and developing intellectual capital.*
Keywords: *artificial intelligence, professional development, personnel, enterprise, innovation.*

Науковий керівник – ШАРАТА Наталія,
д-ка педагогічних наук, професорка кафедри українознавства та суспільних наук,
Миколаївський національний аграрний університет,
м. Миколаїв