

обговорює, що вдалося, а що ні, без звинувачень. Це дозволяє побачити проблеми як спільні виклики, а не як провину окремої людини. Другий ефективний метод — відкрита комунікація. Менеджери, які діляться інформацією про цілі, труднощі чи навіть власні помилки, створюють атмосферу чесності. Підлеглі бачать, що помилятися — це нормально, головне вчитися на цьому. Варто відзначити і роль емоційного інтелекту лідера. Керівник, який розпізнає емоції команди, вміє регулювати конфлікти та підтримувати баланс, формує довіру на всіх рівнях.

У найближчі роки психологічна безпека ставатиме ще важливішою через розвиток дистанційної роботи, штучного інтелекту та міжкультурної взаємодії. Відсутність фізичної присутності ускладнює емоційний контакт, тому організаціям доведеться створювати нові форми підтримки довіри в онлайн-середовищі. Керівники майбутнього поєднуюватимуть аналітичні навички з глибоким розумінням емоцій людей. Це дозволить не лише координувати процеси, а й підтримувати психологічний баланс у команді. [2]

Психологічна безпека є основою, на якій будується ефективна командна взаємодія. Вона створює простір, де люди не бояться бути собою, висловлюватися і приймати рішення. Саме в такому середовищі народжуються інновації, формується довіра й справжня відповідальність за спільний результат.

Література:

1. Клесман О. Психологічна безпека в команді як передумова залученості до роботи в ІТ компаніях URL: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2025-77-561-567>
2. Молчанова А. О., Воляник І. В., Кондратьєва В. П. Організаційна поведінка. Івано-Франківськ. 2015.
URL: http://umo.edu.ua/images/content/depozitar/navichki_pracevlasht/organizac_povedinka.pdf

Солонар Л.М.

віцепрезидент Кіровоградської регіональної торгово-промислової палати

Федькін Ю.

здобувач вищої освіти на першому (бакалаврському) рівні спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

УПРАВЛІННЯ КОМАНДАМИ В ЕПОХУ ШІ: ВПЛИВ АВТОМАТИЗАЦІЇ НА МОТИВАЦІЮ ТА КОМАНДНУ ДИНАМІКУ

Станом на сьогодні, світ праці переживає наймасштабнішу трансформацію за останні десятиліття. Штучний інтелект, автоматизація, алгоритми й нейромережі стрімко змінюють підходи до управління, структурування процесів і мотивації працівників. Якщо ще кілька років тому головними якостями цінувалися дисципліна, уважність і швидкість виконання, то тепер у фокусі — креативність, гнучкість мислення, уміння взаємодіяти з технологіями.

Автоматизація праці почалася задовго до появи штучного інтелекту, проте саме сьогодні вона досягла якісно нового рівня. Алгоритми не просто виконують повторювані дії — вони приймають рішення, аналізують ринки, спілкуються з клієнтами та навіть управляють виробничими циклами. Це означає, що функція менеджера також змінюється: від контролю до фасилітації, від директивного стилю до партнерського. Сьогодні у центрі управління стоїть людина як носій унікального досвіду, творчості та емоційного інтелекту. Поява штучного інтелекту змінила поняття «ефективності». Тепер важливо не лише виконати завдання швидко, а й вміти адаптуватися до нових алгоритмів, навчати їх, інтерпретувати результати. Менеджер стає не стільки контролером, скільки мостом між технологією та людьми, здатним зберігати баланс між цифровими рішеннями й людяністю. Психологічна структура команди також зазнає трансформації. Замість стабільних ролей з'являються динамічні, де кожен учасник виконує кілька функцій залежно від потреб моменту. Це вимагає високої довіри, адаптивності та постійного навчання. [1]

Компанії, що активно впроваджують ШІ, уже стикаються з новими формами командної взаємодії. Одним із головних викликів є зміна балансу між людським і машинним внеском у результат. Коли програма виконує частину завдань, люди можуть відчувати зниження власної цінності, що веде до демотивації. У таких випадках важливо, щоб менеджер акцентував на тому, що ШІ — це не заміна людини, а інструмент для розширення її можливостей. У майбутньому автоматизація не знищить мотивацію — вона її переосмислить. Люди шукатимуть не просто роботу, а місце, де зможуть бути співтворцями технологічного прогресу. Командна динаміка еволюціонує у бік самокерованих структур, де відповідальність розподілена між людьми та алгоритмами.[2]

Управління командами в епоху штучного інтелекту — це не стільки про технології, скільки про новий рівень людяності. Автоматизація знімає з людей рутину, але водночас ставить перед ними питання сенсу, творчості й місця у системі. Команди майбутнього ефективні не тому, що вони технічно оснащені, а тому, що здатні підтримувати баланс між алгоритмами і людськими емоціями.

Література:

1. Кімсанівна М. В. Роль емоційного інтелекту в ефективному лідерстві в епоху штучного Інтелекту. 2024

URL: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15511252>

2. Молчанова А. О., Воляник І. В., Кондратьєва В. П. Організаційна поведінка. Івано-Франківськ. 2015.

URL: http://umo.edu.ua/images/content/depozitar/navichki_pracevlasht/organizac_povedinka.pdf

Сочинська-Сибірцева І.М.

канд. екон. наук., доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності

Федькін Ю.

здобувач на першому (бакалаврському) рівні вищої освіти спеціальності 076 «Підприємництво та торгівля»

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ ТА АВТОМАТИЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ РЕКРУТИНГУ: ПЕРЕВАГИ, РИЗИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Сучасний ринок праці переживає епоху кардинальних змін. Автоматизація процесів підбору персоналу дозволила компаніям економити час, зменшувати упередженість у прийнятті рішень і створювати більш персоналізований досвід для кандидатів. Проте разом із перевагами технології приносять нові виклики. Головна перевага штучного інтелекту (ШІ) полягає у швидкості та ефективності. Системи на основі машинного навчання здатні обробляти тисячі резюме за лічені секунди, визначати найвідповідніших кандидатів за заданими параметрами та навіть прогнозувати їхню успішність у компанії. Ще однією перевагою є зменшення впливу людського фактору. Алгоритми оцінюють кандидатів не за інтуїцією, а за фактами, що підвищує справедливість процесу. Також рекрутингові платформи можуть підлаштовувати вакансії під профіль користувача, пропонуючи йому лише ті ролі, що відповідають його досвіду, освіті чи кар'єрним амбіціям. Це не лише економить час, але й підвищує рівень задоволення від процесу пошуку роботи [1].

Враховуючи всі позитивні сторони, автоматизація не позбавлена недоліків. Один із головних ризиків є алгоритмічна дискримінація. Якщо система навчається на даних, які містять упередження, вона буде їх відтворювати. Інший виклик характеризується втратою людяності у взаємодії. Для деяких претендентів це перетворює процес найму на бездушний конвеєр. Також актуальним є питання захисту персональних даних. Алгоритми рекрутингових систем збирають велику кількість інформації про кандидатів: від профілів у