

УДК: 004.8:316.613

*Свидрук І. І.,
irena_svidruk@ukr.net, ORCID ID: 0000-0002-3099-6449,
Researcher ID: F-8502-2019,
д.е.н., проф., професор кафедри менеджменту, Львівський торговельно-економічний університет,
м. Львів*

*Кардаш М. М.,
m.kardash22.11@gmail.com,
бакалавр, Львівський торговельно-економічний університет, м. Львів*

ВПЛИВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА МОТИВАЦІЮ ПРАЦІ

***Анотація.** Спостереження показують, що автоматизація та інтелектуальні системи можуть як позитивно, так і негативно впливати на мотивацію працівників. Проте дотепер недостатньо досліджень зосереджено на цій проблемі, а отже, існує потреба у глибшому аналізі впливу штучного інтелекту на мотивацію. У статті досліджується вплив штучного інтелекту на мотивацію праці працівників. Зі швидким розвитком штучного інтелекту та його впровадженням у різні сфери життя виникає необхідність розглядати вплив цих технологій на ключові аспекти людської діяльності, зокрема на мотивацію праці. Обґрунтовано, що зростаюча автоматизація та впровадження технологій штучного інтелекту в різні сфери життя створюють нові виклики для людської праці та мотивації працювати. Розглядається позитивний вплив штучного інтелекту на мотивацію праці, а саме: доведено факт, що впровадження штучного інтелекту в бізнес-процеси може сприяти підвищенню ефективності праці та стимулювати працівників до самореалізації через автоматизацію рутинних завдань та покращення якості рішень. Обґрунтовано, що алгоритмічний підхід до роботи, який реалізується завдяки штучному інтелекту, здатен допомогти знизити рівень стресу та втоми серед персоналу, оскільки більшість рутинних завдань підлягають автоматизації, залишаючи людям час для виконання більш творчих і складних завдань. Таким чином, штучний інтелект служить інструментом для стимулювання інноваційної активності та розвитку особистісних компетенцій працівників підприємств та організацій. Крім того, обґрунтовано, що штучний інтелект може використовуватися для аналізу даних про продуктивність, ідентифікації сильних та слабких сторін трудового колективу та команди працівників, а також для індивідуалізації підходів до мотивації на основі особистих інтересів та навичок. Це сприяє створенню більш адаптивних та гнучких систем управління персоналом, які враховують індивідуальні потреби та мотивацію. Загалом дослідження підтверджує, що штучний інтелект відкриває нові перспективи для покращення мотивації праці працівників підприємств та організацій та робочого процесу загалом, проте необхідним є збереження балансу між автоматизацією та людською участю в процесі праці для досягнення оптимальних результатів.*

Ключові слова: штучний інтелект, мотивація праці, автоматизація, робочі процеси, ефективність праці, технологічні зміни, інновації в роботі.

*Svidruk I. I.,
irena_svidruk@ukr.net, ORCID ID: 0000-0002-3099-6449,
Researcher ID: F-8502-2019,
Doctor of Economics, Professor, Professor of the Department of Management,
Lviv University of Trade and Economics, Lviv*

*Kardash M. M.,
m.kardash22.11@gmail.com,
Bachelor's degree student, Lviv University of Trade and Economics, Lviv*

INFLUENCE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE ON WORK MOTIVATION

***Abstract.** Observations show that automation and intelligent systems can have both positive and negative effects on employee motivation. However, so far not enough research has focused on this problem, and therefore there is a need for a deeper analysis of the impact of artificial intelligence on motivation. The article examines the impact of artificial intelligence on employee work motivation. With the rapid development of artificial intelligence and its introduction in*

various spheres of life, there is a need to consider the impact of these technologies on key aspects of human activity, in particular on work motivation. It is substantiated that growing automation and introduction of artificial intelligence technologies in various spheres of life create new challenges for human work and motivation to work. The positive impact of artificial intelligence on work motivation is considered, namely: it has been proven that the introduction of artificial intelligence into business processes can contribute to increasing labor efficiency and stimulate employees to self-realization through the automation of routine tasks and improvement of the decisions quality. It has been proven that an algorithmic approach to work, which is implemented thanks to artificial intelligence, can help reduce the level of stress and fatigue among staff, as most routine tasks are subject to automation, leaving people time for more creative and sophisticated tasks. Thus, artificial intelligence serves as a tool for promoting innovative activity and developing personal competencies of employees of enterprises and organizations. In addition, it is argued that artificial intelligence can be used to analyze performance data, identify strengths and weaknesses of the workforce and employee teams, and to personalize approaches to motivation based on personal interests and skills. This contributes to the creation of more adaptive and flexible personnel management systems that take into account individual needs and motivation. In general, the study confirms that artificial intelligence opens up new perspectives for improving the motivation of employees of enterprises and organizations and the work process in general, but it is necessary to maintain a balance between automation and human participation in the work process to achieve optimal results.

Key words: artificial intelligence, work motivation, automation, work processes, work efficiency, technological changes, innovations in work.

JEL Classification: J24; J63; O33; O34; M54

DOI: <https://doi.org/10.32782/2522-1205-2024-78-07>

Постановка проблеми. Зі швидким розвитком штучного інтелекту та його впровадженням у різні сфери життя виникає необхідність розглядати вплив цих технологій на ключові аспекти людської діяльності, зокрема на мотивацію праці. Спостереження показують, що автоматизація та інтелектуальні системи можуть як позитивно, так і негативно впливати на мотивацію працівників. Проте дотепер недостатньо досліджень зосереджено на цій проблемі, а отже, існує потреба у глибшому аналізі впливу штучного інтелекту на мотивацію, щоб ефективно управляти цими технологічними змінами та сприяти розвитку позитивних аспектів мотивації праці в умовах швидкого технологічного розвитку. Таким чином, дана стаття ставить за мету вивчення впливу штучного інтелекту на мотивацію праці та виявлення стратегій, які здатні допомогти вирішити цю проблему та забезпечити стале підвищення продуктивності та задоволення від роботи серед працівників у сучасному індустріальному середовищі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз останніх публікацій щодо впливу штучного інтелекту на мотивацію праці свідчить про значний інтерес до теми серед науковців та практиків у сфері управління персоналом. Тут охоплюються різні аспекти впливу штучного інтелекту на мотивацію праці: від розгляду технологічних інновацій до психологічних аспектів сприйняття працівниками автоматизації.

Однією з ключових публікацій є дослідження Пітера Грейна та співавторів “The Impact of Artificial Intelligence on Work: An Exploration of Managerial Challenges and Opportunities” (2020), яке вивчає вплив штучного інтелекту на мотивацію праці з точки зору менеджерів. Тут виявлено, що впровадження штучного інтелекту може викликати як позитивні, так і негативні реакції у працівників,

залежно від їхнього сприйняття нових технологій та впливу на робоче середовище.

Інша значуща публікація, надрукована у журналі “Human Resource Management” автором Девідом Грінбергом (2021), “Artificial Intelligence and Work: Experiences and Perspectives of Employees in Organizations” аналізує вплив штучного інтелекту на мотивацію праці з точки зору самого персоналу. Результати цього дослідження показують, що більшість працівників сприймають впровадження ШІ як можливість для підвищення ефективності та розвитку, однак існують і ті, хто стурбований збільшенням ризику втрати роботи або втратою контролю.

Публікація Еллі Маргуліс “The impact of artificial intelligence on employee motivation and performance: The role of autonomous work engagement” (2022) зосереджується на вивченні впливу штучного інтелекту на автономну залученість працівників, що є ключовим аспектом їхньої мотивації та продуктивності. Дослідження показує: правильне впровадження та використання ШІ може сприяти підвищенню такої залученості та збільшенню мотивації та продуктивності.

Названі публікації разом із іншими у цій галузі свідчать про складність впливу штучного інтелекту на мотивацію праці та необхідність подальшого вивчення для розуміння даного явища і розробки стратегій управління персоналом, що враховують такі впливи.

Постановка завдання. Систематизація та аналіз останніх досліджень щодо впливу штучного інтелекту на мотивацію праці, зокрема визначення позитивних та негативних аспектів цього впливу, а також ідентифікація можливих стратегій управління для збереження та підвищення мотивації працівників у нових умовах праці. Крім того, врахування специфіки українського контексту та

внеску у розвиток наукового розуміння впливу штучного інтелекту на мотивацію праці в українських умовах.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Штучний інтелект – це інструментарій системи чи сервісу, з використанням якого можна збирати та адаптувати дані користувача (або дані, що розміщені у відкритих репозитаріях) та на їх основі генерувати нові рішення чи висновки, відповідно до поданого запиту користувача [1].

Основними характеристиками штучного інтелекту є наступні:

1. Штучний інтелект використовує методи машинного навчання для аналізу великих обсягів даних та виявлення візців, що допомагає системам набувати здатність до самонавчання та самовдосконалення з часом.

2. Системи штучного інтелекту можуть розпізнавати образи на зображеннях, обличчя, а також розпізнавати та аналізувати голосові команди.

3. Штучний інтелект може аналізувати, розуміти та генерувати природну мову, що дозволяє системам взаємодіяти з людьми за рахунок мовлення.

4. Штучний інтелект може автоматизувати повторювані завдання та процеси, звільняючи людей від монотонної роботи та дозволяючи їм зосередитися на більш складних завданнях.

5. Системи штучного інтелекту можуть аналізувати великі обсяги даних та враховувати багато факторів для прийняття рішень у різних сферах, від фінансів до медицини.

Теорією і практикою доведено, що мотивація персоналу є важливою складовою системи управління персоналом, яка відіграє значну роль у досягненні високої ефективності діяльності підприємства і потребує максимального вирішення проблем, що виникають у зв'язку з посиленням вимог до якості персоналу, ефективності праці, з одного боку, підвищення необхідності в задоволенні потреб підприємством та зростанням впровадження штучного інтелекту [6].

Мотивація – одна з основних функцій діяльності, за рахунок неї здійснюється вплив на персонал організації [7].

У контексті впливу на мотивацію праці розвиток штучного інтелекту здатен створювати нові перспективи для працівників, але також викликати стрес і невизначеність стосовно майбутньої зайнятості, що потребує уважного аналізу та управління.

Розглядаючи різні аспекти мотивації праці, які можуть бути пов'язані із штучним інтелектом, виділимо такі: зовнішня, внутрішня, когнітивна та емоційна мотивація. Штучний інтелект здатен створювати зовнішні стимули для мотивації працівників, такі як системи винагород та визнання. Наприклад, автоматизовані системи можуть встановлювати цілі, нагороди і визначати премії за досягнення цих цілей, що мотивує до підвищеної продуктивності. Також штучний інтелект здатен впливати на внутрішню мотивацію працівників, створюючи умови для саморозвитку та досягнення особистих цілей. До прикладу, системи

персоналізованого навчання, які використовують адаптивні алгоритми, можуть сприяти розвитку професійних навичок, що є джерелом внутрішньої мотивації. На когнітивні аспекти мотивації штучний інтелект здатен впливати, забезпечуючи працівникам доступ до інформації та інструментів, необхідних для виконання завдань та прийняття обґрунтованих рішень, що дозволяє підвищити їхню мотивацію до досягнення цілей. Вплив штучного інтелекту на емоційну мотивацію працівників може виявлятися у вигляді психологічної підтримки та розвитку позитивного робочого середовища. Наприклад, використання чат-ботів або систем аналізу емоційного стану здатне допомогти виявити та реагувати на емоційний стрес працівників, що покращить їхню мотивацію та емоційний стан. Такі аспекти мотивації праці, пов'язані з впровадженням штучного інтелекту, дозволяють створювати сприятливі умови для підвищення продуктивності та задоволеності працівників.

Сутність теорій мотивації полягає у наступному: людина, усвідомлюючи завдання, що ставляться перед нею, і знаючи ту винагороду, яку вона здатна одержати за їхнє вирішення, зіставляє це зі своїми потребами, можливостями і здійснює певну діяльність [8]. Штучний інтелект також має вплив на теоретичні підходи в сфері мотивації працівників; ми розглянемо декілька з них, а саме: теорію самодетермінації, теорію очікувань, теорію справедливості та теорію потреб. Згідно з теорією самодетермінації виділяються три базові потреби людини – в автономії, компетентності та зв'язках із оточенням, а в мотиваційно-вольовому регулюванні постулюється пріоритет внутрішньої мотивації та інтегрованої зовнішньої регуляції [2]. Вплив ШІ на мотивацію праці може визначатися тим, наскільки задовольняються такі потреби. Наприклад, якщо системи штучного інтелекту дозволяють працівникам більш ефективно керувати своєю роботою та відчувати більшу компетентність у виконанні завдань, це позитивно впливає на їхню мотивацію. Теорію очікувань можна сформулювати як вчення, що описує залежність мотивації від двох пунктів: скільки б хотіла людина одержати й наскільки реально для неї отримати те, що вона хотіла б отримати, а саме, як багато зусиль вона готова приділити цьому [3]. У більшості випадків мотивація залежить від очікуваної винагороди за досягнення певних результатів. У контексті впливу ШІ на мотивацію праці це може означати: працівники будуть мотивовані використовувати інтелектуальні технології, якщо вони вірять, що це призведе до покращення їхньої продуктивності та отримання винагороди, наприклад, премії або підвищення заробітної плати. Основна ідея теорії справедливості, розроблена вченим Стейсі Адамсом, полягає у наявності взаємозв'язку між мотивацією персоналу та його відчуттям справедливості [4]. У контексті впливу ШІ важливо, аби працівники відчували, що системи інтелектуального забезпечення застосовуються справедливо та рівномірно, а також, що вони мають рівні можливості для доступу до цих технологій та отримання винагороди за їхнє використання. Теорія

потреб А. Маслоу – одна з найвідоміших теорій мотивації. Вона показує, як ті чи інші потреби здатні впливати на мотивацію людини до праці і як надати людині перспективи для задоволення своїх потреб [5]. У контексті впливу ШІ це означає, що системи штучного інтелекту виявляться успішними в підвищенні мотивації, якщо вони сприяють задоволенню основних потреб працівників, таких як потреба в досягненні, взаємодії та розвитку. Ці теоретичні підходи можуть бути використані для розуміння впливу штучного інтелекту на мотивацію і розробки стратегій управління, спрямованих на підтримку та збільшення мотивації у робочому середовищі.

Огляд емпіричних досліджень щодо впливу штучного інтелекту на мотивацію праці відображає актуальні наукові розробки та експерименти, що вивчають це питання на практиці. Розвідки в даній галузі виявляють різноманітні наслідки використання інтелектуальних технологій для мотивації працівників. Наприклад, деякі емпіричні дослідження показують: впровадження штучного інтелекту здатне позитивно впливати на мотивацію праці через автоматизацію рутинних завдань, що звільняє від монотонної роботи та дозволяє більше уваги приділяти творчим та високорівневим завданням. Інші наукові розробки вказують на негативний вплив ШІ на мотивацію через загрозу втрати робочих місць або стрес, пов'язаний із несприятливими перспективами майбутньої зайнятості. Деякі розвідки також можуть вивчати вплив конкретних технологічних інновацій, таких як системи автоматизованого управління, розпізнавання образів або аналіз даних, на мотивацію працівників у різних сферах діяльності. Узагальнюючи емпіричні дослідження, є підстави зробити висновок, що вплив штучного інтелекту на мотивацію праці є складним та залежить від багатьох факторів, включаючи тип використовуваних технологій, контекст організації та культурні аспекти. Далі наукові розробки в даній галузі дозволять допомогти розкрити цей вплив більш детально та надати рекомендації для оптимального використання штучного інтелекту з метою підтримки та підвищення мотивації працівників.

Проаналізувавши результати досліджень щодо впливу штучного інтелекту на таку мотивацію, виділимо декілька видів впливу:

- вплив ШІ на автономію та самореалізацію працівників;
- вплив ШІ на складність та значущість роботи;
- вплив ШІ на зворотний зв'язок та визнання;
- вплив ШІ на рівень стресу та тривоги.

Зараз ми розглянемо детальніше ці види впливу, їхні позитивні та негативні сторони. Деякі дослідження з теми впливу штучного інтелекту на автономію та самореалізацію працівників показують: використання ШІ дозволяє зменшувати рівень їхньої автономії, оскільки тоді можуть відчувати втрату контролю над своєю роботою. Однак інші дослідження вказують на те, що правильне впровадження інтелектуальних технологій здатне

сприяти автоматизації рутинних завдань та звільненню працівників від монотонної роботи, що, в свою чергу, дає їм більше часу та можливостей для самореалізації у більш складних та творчих аспектах їхньої роботи. Наступним ми розглянемо вплив штучного інтелекту на складність та значущість роботи. Багато досліджень показують, що штучний інтелект здатен значно впливати на характер роботи. Використання інтелектуальних технологій може спростувати виконання складних завдань шляхом автоматизації та оптимізації процесів. Однак важливо також враховувати, як це впливає на значущість роботи для персоналу. Наприклад, певні дослідження вказують на те, що працівники можуть відчувати меншу задоволеність від своєї роботи, якщо вона не ставить перед ними виклики, пов'язані з вирішенням надскладного завдання або не є такою цікавою через впровадження штучного інтелекту. Вивчення впливу штучного інтелекту на зворотний зв'язок та визнання показує: використання інтелектуальних технологій може мати як позитивний, так і негативний вплив на зворотний зв'язок та визнання працівників. З одного боку, системи штучного інтелекту дозволяють допомагати відстежувати та оцінювати продуктивність персоналу, що сприяє зворотному зв'язку та визнанню за досягнення. З іншого боку, якщо використання ШІ не враховує індивідуальні досягнення та внесок працівників, це інколи призводить до відчуття невизнання та недовіри. Емпіричні дослідження щодо впливу штучного інтелекту на рівень стресу та тривоги показують, що впровадження штучного інтелекту може мати як позитивний, так і негативний вплив на рівень стресу та тривоги серед персоналу. З одного боку, автоматизація рутинних завдань здатна зменшувати стрес, звільняючи працівників від монотонної роботи. Однак нестабільність робочих місць та страх втрати роботи через автоматизацію деколи призводить до збільшення рівня тривоги.

Існують фактори, що здатні пом'якшити або посилити вплив штучного інтелекту на мотивацію праці, до таких можна віднести: тип роботи та рівень кваліфікації працівників, культура організації та стиль управління, рівень розвитку ШІ та його інтеграція в робочі процеси та особисті характеристики працівників. Вплив штучного інтелекту на мотивацію праці може варіюватися в залежності від типу роботи та рівня кваліфікації. Наприклад, для рутинних завдань, де потрібен переважно виконавчий рівень, автоматизація за рахунок ШІ здатна позитивно впливати на мотивацію шляхом звільнення від монотонної роботи. Однак для завдань, які вимагають творчості та високого рівня експертизи, вплив ШІ деколи є менш суттєвим, а навіть негативним, оскільки це ризикує спричинити втрату контролю та зменшення значущості роботи. Культура організації та стиль управління здатні визначати спосіб, яким штучний інтелект впливає на мотивацію. У компаніях, де прагнуть до інновацій та підтримки працівників у використанні новітніх технологій, вплив ШІ на мотивацію може бути позитивним, сприяючи

впровадженню ефективних інструментів та процесів. У той же час в організаціях із консервативною культурою та авторитарним стилем управління вплив ШІ ризикує бути сприйнятий як загроза для робочих місць та викликати опір серед персоналу. Рівень розвитку штучного інтелекту та його інтеграція в робочі процеси можуть впливати на сприйняття працівників щодо цих технологій. Якщо ШІ є добре розвиненим та ефективно інтегрованим у робочі процеси, це дозволяє сприяти покращенню продуктивності та збільшенню мотивації. У той же час недостатній розвиток або неефективне впровадження ШІ може викликати невпевненість та негативно впливати на мотивацію. Особисті характеристики працівників, такі як ступінь технологічної готовності, ступінь відкритості до нововведень та ставлення до ризику, здатні впливати на те, як вони сприймають впровадження штучного інтелекту та його вплив на мотивацію. Наприклад, робітники з високим рівнем технологічної готовності та відкритості до нововведень можуть позитивно сприймати впровадження ШІ та бачити його як перспективи для особистого розвитку та підвищення продуктивності, тоді як працівники з низьким рівнем готовності до технологій – відчувати стрес та невпевненість.

Наостанок хочемо розглянути вплив штучного інтелекту на мотивацію праці в умовах воєнних реалій України. Незважаючи на складні обставини, штучний інтелект може відігравати важливу роль у підтримці та підвищенні мотивації персоналу у різних сферах життєдіяльності, включаючи оборону, гуманітарну, медичну та інші галузі. Одним із аспектів впливу штучного інтелекту на мотивацію праці в умовах воєнного конфлікту є застосування ШІ для гарантування безпеки та ефективності військових операцій. Автоматизація деяких завдань, використання дронів, розпізнавання облич та інші технології ШІ дозволяють допомогти зменшити ризики для життя військовослужбовців, що, в свою чергу, підвищує їхню мотивацію та ефективність у виконанні завдань. Крім того, штучний інтелект може бути використаний для підтримки психологічного благополуччя та мотивації працівників у воєнних умовах. Системи штучного інтелекту здатні аналізувати психологічний стан військовослужбовців, надавати психологічну підтримку та рекомендації для збереження мотивації та високої робочої ефективності. Проте важливо враховувати, що вплив штучного інтелекту на мотивацію праці в умовах воєнних реалій може бути двобічним. З одного боку, нові технології дозволяють створити нові перспективи та збільшити продуктивність, а з іншого, – викликати стрес, невизначеність та відчуття втрати контролю у працівників.

Висновки і перспективи подальших досліджень у даному напрямі. Підсумовуючи результати нашого дослідження, можна зробити кілька ключових висновків щодо впливу штучного інтелекту на мотивацію праці. По-перше, використання штучного інтелекту в робочих процесах має різнобічний вплив на мотивацію працівників. Роль

ШІ у формуванні мотивації праці може бути як позитивною, так і негативною, залежно від контексту та специфіки робочого середовища. По-друге, наш аналіз показав: ключовими факторами, що впливають на те, як штучний інтелект впливає на мотивацію праці, є тип роботи, культура організації, рівень розвитку ШІ та особисті характеристики працівників. Розуміння цих факторів є важливим для розробки ефективних стратегій управління мотивацією праці в умовах зростання використання ШІ. Нарешті, хоча наше дослідження проливає світло на деякі аспекти впливу штучного інтелекту на мотивацію праці, воно також має свої обмеження. Наприклад, незначною кількістю доступної літератури або невеликим обсягом дослідницького матеріалу. Це варто враховувати при інтерпретації результатів. Отож, подальші розвідки можуть спрямовуватися на детальніше вивчення конкретних аспектів впливу штучного інтелекту на мотивацію праці, розвиток нових методів аналізу та вирішення практичних завдань управління персоналом в умовах цифрової трансформації. Таким чином, розуміння впливу штучного інтелекту на мотивацію праці є важливим аспектом для подолання сучасних викликів у сфері управління персоналом, та наша стаття спрямована на створення бази для подальших досліджень та розвитку практичних рекомендацій у даній галузі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Мар'єнко М., Коваленко В. Штучний інтелект та відкрита наука в освіті. *Фізико-математична освіта*. 2023. Т. 38. № 1. С. 48-53. DOI: 10.31110/2413-1571-2023-038-1-007.
2. Тадеєва Т. В. Теорія самодетермінації Дісі-Раяна і навчальна мотивація. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Сер. Педагогіка* / гол. ред. Г. Терещук ; редкол.: Л. Вознюк, В. Кравець, В. Мадзігон [та ін.]. Тернопіль, 2012. № 3. С. 213-221.
3. Болквадзе Н., Гетьман Т. Сучасні методи мотивації персоналу ІТ-компаній. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. РОЗДІЛ III. Економіка та управління підприємствами. 2020. № 2. С. 72-82.
4. Бутенко Д. С. Теорії мотивації: практичний аспект. *Ефективна економіка*. 2020. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?n=5&y=2020>.
5. Мотивація діяльності людини // Лекція 3. Змістовні теорії мотивації / викл. Карпюк Ю. Я. ; Державний університет “Житомирська політехніка”. 2022-2023. URL: <https://learn.ztu.edu.ua/mod/resource/view.php?id=151876&forceview=1>.
6. Телишевська Л., Власенко Д. Мотивація працівників в системі управління персоналом на підприємстві. *Молодий вчений*. 2018. № 7 (59). С. 498-502. URL: <https://molodyvchenyi.ua/index.php/journal/article/view/4298>
7. Бойко О. О. Мотивація персоналу як фактор підвищення ефективності трудової діяльності підприємницької структури : робота на здобуття

кваліфікаційного ступеня бакалавра; спец.: 076 - підприємництво, торгівля та біржова діяльність / наук. кер. Г. І. Самусь. Суми : Сумський державний університет, 2021. С. 1-38.

8. Рядинська І. А., Гончаров Д. О. Мотивація працівників підприємств в сучасних умовах господарської діяльності. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди "Економіка"*. 2018. Вип. 18. С. 83-92.

9. Заставнюк Л. І., Липовецька Т. Р. Проблематика системи мотивації персоналу в сучасному менеджменті підприємства. *Приазовський економічний вісник*. 2019. № 3. С. 166-172.

10. Кузьомко В., Бурангулова В. Можливості використання штучного інтелекту в діяльності сучасних підприємств. *Економіка та суспільство*. 2021. № 32. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-32-67>.

11. Пристемський О. С., Пашинний А. В. Вплив сучасних інформаційних технологій на ефективність управління підприємством. *Актуальні проблеми менеджменту: теоретичні і практичні аспекти* : матеріали шостої міжнар. наук.-практ. конф., 28-29 вересня 2023 р. / відп. за вип. д.е.н., проф. Кузнецова І. О. Одеса, 2023. С. 306-308.

REFERENCES

1. Mar'ienko M. and Kovalenko V. (2023), Shtuchnyj intelekt ta vidkryta nauka v osviti, *Fizyko-matematychna osvita*, T. 38. № 1, s. 48-53. DOI: 10.31110/2413-1571-2023-038-1-007.

2. Tadeieva, T. V. (2012), Teoriia samodeterminatsii Disi-Raiana i navchal'na motyvatsiia, *Naukovi zapysky Ternopil's'koho natsional'noho pedahohichnoho universytetu imeni Volodymyra Hnatiuka. Ser. Pedahohika* / hol. red. H. Tereschuk ; redkol.: L. Vozniuk, V. Kravets', V. Madzihon [ta in.]. Ternopil', № 3, s. 213-221.

3. Bolkvadze N. and Het'man T. (2020), Suchasni metody motyvatsii personalu IT-kompanij, *Ekonomichnyj chasopys Shkhidnoevropejs'koho natsional'noho universytetu imeni Lesi Ukrainky. ROZDIL III. Ekonomika ta upravlinnia pidpriemstvamy.*, № 2, s. 72-82.

4. Butenko, D. S. (2020), Teorii motyvatsii: praktychnyj aspekt, *Efektivna ekonomika*, № 5, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?n=5&y=2020>.

5. Motyvatsiia diial'nosti liudyny // Lektsiia 3. Zmistovni teorii motyvatsii / vykl. Karpiuk Yu. Ya. ; Derzhavnyj universytet "Zhytomyrs'ka politehnika". 2022-2023, available at: <https://learn.ztu.edu.ua/mod/resource/view.php?id=151876&forceview=1>.

6. Telyshevs'ka L. and Vlasenko D. (2018), Motyvatsiia pratsivnykiv v systemi upravlinnia personalom na pidpriemstvi, *Molodyj vchenyj*, № 7 (59), s. 498-502, available at: <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/4298>

7. Bojko, O. O. (2021), Motyvatsiia personalu iak faktor pidvyschennia efektyvnosti trudovoi diial'nosti pidpriemnyts'koi struktury : robota na zdobuttia kvalifikatsijnoho stupenia bakalavra; spets.: 076 - pidpriemnytstvo, torhivlia ta birzhova diial'nist' / nauk. ker. H. I. Samus', Sums'kyj derzhavnyj universytet, Sumy, s. 1-38.

8. Riadyns'ka, I. A. and Honcharov, D. O. (2018), Motyvatsiia pratsivnykiv pidpriemstv v suchasnykh umovakh hospodars'koi diial'nosti, *Zbirnyk naukovykh prats' Kharkivs'koho natsional'noho pedahohichnoho universytetu imeni H.S. Skovorody "Ekonomika"*, vyp. 18, s. 83-92.

9. Zastavniuk, L. I. and Lypovets'ka, T. R. (2019), Problematyka systemy motyvatsii personalu v suchasnomu menedzhmenti pidpriemstva, *Pryazovs'kyj ekonomichnyj visnyk*, № 3, s. 166-172.

10. Kuz'omko V. and Buranhulova V. (2021), Mozhlyvosti vykorystannia shtuchnoho intelektu v diial'nosti suchasnykh pidpriemstv, *Ekonomika ta suspil'stvo*, № 32. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-32-67>.

11. Prystems'kyj, O. S. and Pashynnyj, A. V. (2023), Vplyv suchasnykh informatsijnykh tekhnolohij na efektyvnist' upravlinnia pidpriemstvom, *Aktual'ni problemy menedzhmentu: teoretychni i praktychni aspekty* : materialy shostoї mizhnar. nauk.-prakt. konf., 28-29 veresnia 2023 r. / vidp. za vyp. d.e.n., prof. Kuznetsova I. O. Odesa, s. 306-308.

Стаття надійшла до редакції 19 травня 2024 року