

**200** РОКІВ  
ОСВІТНІХ ТРАДИЦІЙ



**Том 1**

**ТЕЗИ  
71-ої наукової конференції  
професорів, викладачів, наукових  
працівників, аспірантів та студентів університету**



**ПОЛТАВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЮРІЯ КОНДРАТЮКА**

Міністерство освіти і науки України  
Північно-Східний науковий центр НАН України та МОН України  
Полтавський національний технічний університет  
імені Юрія Кондратюка

# Тези

71-ої наукової конференції професорів,  
викладачів, наукових працівників, аспірантів  
та студентів університету

**Том 1**

**22 квітня – 17 травня 2019 р.**

Полтава 2019

УДК 043.2  
ББК 448лО

*Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу  
Полтавського національного технічного університету  
імені Юрія Кондратюка заборонено*

**Редакційна колегія:**

Онищенко В.О.	д.е.н., проф., ректор Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка
Сівіцька С.П.	к.т.н., доц., проректор з наукової та міжнародної роботи Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка
Агейчева А.О.	к.пед.н., доц., в.о. декана гуманітарного факультету Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка
Винников Ю.Л.	д.т.н., професор, в.о. директора навчально-наукового інституту нафти і газу Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка
Гришко В.В.	д.е.н., професор, директор навчально-наукового інституту фінансів, економіки та менеджменту Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка
Семко О.В.	д.т.н., професор, в.о. директора навчально-наукового інституту архітектури та будівництва Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка
Хоменко І.В.	к.т.н., доцент, в.о. директора навчально-наукового інституту інформаційних технологій та механотроніки Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка

Тези 71-ої наукової конференції професорів, викладачів, наукових працівників, аспірантів та студентів університету. Том 1. (Полтава, 22 квітня – 17 травня 2019 р.) – Полтава: ПолтНТУ, 2019. – 526 с.

У збірнику тез висвітлені результати наукових досліджень професорів, викладачів, наукових працівників, аспірантів та студентів університету.

©Полтавський національний технічний  
університет імені Юрія Кондратюка,  
2019

## **ВПЛИВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА РИНОК ПРАЦІ**

Штучний інтелект вже є невід'ємною частиною нашого життя. Він рухається величезними кроками – від досягнень в області безпілотних транспортних засобів до автоматизованого обслуговування клієнтів. Штучний інтелект – це передова технологія, яка готова зробити революцію в бізнесі. За останні роки технології машинного навчання, побудови нейронних мереж і створення штучного інтелекту набули вражаючий та, навіть, лякаючий вигляд. Відразу було ясно, що технології роботизації і машинного навчання в корені змінять ситуацію на ринку, залишивши на його узбіччі механіків та операторів високотехнологічних машин. Явно промальовується невтішна ситуація для усіх водіїв автомобілів. З розвитком технологій під загрозою стали перебувати не тільки спеціальності, які вимагають фізичної сили на об'єкт праці, а й інтелектуального.

З огляду на відсутність людських недоліків у роботів, є ряд сфер, де робот буде завжди випереджати людину в швидкості та ефективності. Ефективність в професіях, що вимагають певних навичок, в більшості своїй визначається лише трьома навичками: швидка і точна оцінка ситуації, досвід вибору оптимальних дій та/або допомоги в реалізації розробленого плану дій на практиці. В оцінці та виборі штучного інтелекту скоро обжене людський розум, що докорінно змінить вимоги до фахівців.

Неможливо переоцінити роль штучного інтелекту і автоматизації в зборі та аналізі даних на даний момент. Зараз той, хто "найбільш автоматизований" має переваги над іншими. Адже люди часто обмежені рамками з власного досвіду, в слідстві чого бувають необ'єктивні. Жоден вчений не зможе 24/7 відстежувати вихід всіх новітніх публікацій, жоден юрист не зможе вивчити величезну масу юридичних справ.

Але машини не можуть замінити емоційний інтелект людини. Професії, які вимагають соціальних навичок або творчості або являють собою високоякісне персональне обслуговування, не можуть бути повністю замінені штучним інтелектом.

Отже, навіть, незважаючи на те що роботи все активніше проникають в наше життя, поки не доводиться говорити про те, що багато людей втратили роботу через початок впровадження штучного інтелекту в усьому світі, але так як штучний інтелект з кожною годною все сильніше розвивається, то наші звичні підвалини і побут знаходяться під загрозою.

Рекрутинг стає цифровим досвідом, оскільки кандидати очікують зручність і мобільний контакт. Досвідчені рекрутери тепер мають доступ

до нових технологій для налагодження зв'язків з кандидатами і зміцнення бренду зайнятості.

TALENT Sourcing і набір персоналу стикаються з величезним тиском. Брак талантів і навичок широко поширена. Співробітники вимагають нових кар'єр і моделей кар'єри. А технології та інновації, в тому числі когнітивний, штучний інтелект, соціальне співробітництво, натопв і розділяє економіка, перетворять робочу силу. Провідні компанії перетворюють відкриту економіку талантів в можливості, впроваджуючи технології та розробляючи нові моделі, які інноваційно використовують джерела талантів, що знаходяться на балансі і за його межами.

Залучення кваліфікованих ресурсів більше не є просто обов'язком HR. В даний час це є головною турботою лідерів бізнесу, посідаючи третє місце в нашому опитуванні в цьому році.

Більше 8 з 10 (83%) керівників кажуть, що придбання талантів важливо чи дуже важливо.

Пошук талантів як на балансі, так і за його межами вийшов далеко за рамки традиційного рекрутингу та охопив широкий спектр залучення талантів (ТА). Будучи єдиною областю управління персоналом, в даний час в ТА беруть участь кілька груп по всій організації. На додаток до складності, прискорюються темпи розвитку технологій пропонують запаморочливий набір нових рішень, навіть не дивлячись на те, що природа і джерела ринків талантів продовжують змінюватися. Нинішні платформи щосили намагаються адаптуватися, тому що багато хто з них дуже старі, щоб інтегрувати нові технології, можливості і потреби.

Найбільше перешкода для придбання талантів сьогодні - це експерименти з технічними рішеннями і послугами. Оскільки більше 70 відсотків систем ТА надаються сторонніми постачальниками, постачальники активно прагнуть отримати вигоду з цих нових технологій. Багато з них розвиваються в напрямку когнітивних можливостей, заснованих на мобільних і хмарних технологіях, а також соціальних мережах, таких як LinkedIn. Деякі з більших систем управління персоналом, такі як Workday і Oracle, створюють рішення, які використовуються в ще більших системах.

*Література*

1. Michael Stephan, David Brown, Robin Erickson *Talent acquisition: Enter the cognitive recruiter* [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/human-capital-trends/2017/predictive-hiring-talent-acquisition.html>