використання двосторонніх контрактів з алгоритмом розподіленого розкладу ковзного вікна[4]. Цей алгоритм дозволяє планувати роботу розподілених систем на основі динамічно визначеного інтервалу часу, протягом якого кожен вузол мережі може виконувати свої функції.

У цьому методі кожен вузол мережі організовує свої ресурси відносно інших вузлів. Шляхом концентрації на завданнях, пакетах даних або використанні ресурсів протягом обмеженого часового вікна, вузли, що не потрапляють у цей часовий інтервал, можуть бути ігноровані до тих пір, поки вікно не буде переміщено або розширено, щоб охопити їх. Дослідження показали, що цей підхід істотно зменшує потребу в обміні повідомленнями в повністю розподілених системах.

Результати та обговорення. Головними користувачами розподілених інтелектуальних систем стануть цифрові пристрої, такі як стільникові телефони, кишенькові комп'ютери тощо. Ці пристрої не лише можуть обмінюватися даними через бездротовий зв'язок, але й мають здатність до співпраці, взаємодії та координації. Однак для ефективного обміну даними між цими пристроями потрібен розподілений інтелект, розподілені інтелектуальні системи здатні забезпечити цю функціональність.

Список використаних джерел

1. W. A. Gruver and J. C. Boudreaux (eds), Intelligent Manufacturing: Programming Environments for CIM, Advanced Manufacturing Series, Springer-Verlag, London, England, 1993.
2. W. A. Graver, D. B. Kotak, E. H. van Leeuwen, and D. Norrie, "Holonic Manufacturing Systems - Phase 2," Proc. of the Int. Conf on Industrial Applications of Holonic and Multi-Agent Systems (HoloM4S 2003), Prague, Czech Republic, September 2003.
3. P. Vrba, "JAVA-based agent platform evaluationl," Proc. of the Int Conf on Industrial Applications of Holonic and Multi-Agent Systems (HooMA4S 2003), Prague, Czech Republic, September 2003.
4. S. Logie, D. Sabaz, and W. A. Gruver, "Combinatorial sliding window scheduling for distributed systems," Proc. of the 2003 IEEE Int. Conf on Systems, Man, and Cybernetics, Washington, DC USA, October 2003.

Науковий керівник: д.т.н., ст.н.с. Досин Д. Г.

Чабаненко О. С.
аспірант
Європейський університет
ochabanenko@e-u.edu.ua

ВПЛИВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ

В епоху цифрових технологій щодня з'являються нові рішення, які дають можливість забезпечити сталий технологічний прогрес. Наразі найбільш інноваційною технологією масового впровадження стає штучний інтелект [2]. Однією з галузей, де вже успішно інтегровано технології штучного інтелекту, є управління людським капіталом. Впровадження штучного інтелекту в сферу управління людським капіталом дозволяє

забезпечити: об'єктивний відбір кандидатів, персоналізоване навчання та розвиток, покращену взаємодію з персоналом, аналітику та прогнозування, автоматизацію рутинних завдань, підвищену безпеку та конфіденційність. Штучний інтелект здатен сприяти підвищенню стійкості людського капіталу, покращуючи компетентність працівників, управління продуктивністю, контроль ризиків та лідерські якості [1].

На ринку вже представлено величезний спектр платформ та рішень на базі штучного інтелекту, які спеціалізуються на управлінні людським капіталом. Платформи Ideal, Entelo та Restless Bandit розробили інструменти на основі штучного інтелекту для пошуку та ідентифікації потенційних кандидатів, зіставлення їх з вакансіями та оптимізації процесу відстеження кандидатів. HireVue та VidCruiter пропонують автоматизований аналіз відповідей кандидатів і мови тіла під час відеоінтерв'ю. Visier, Crunchr та Workforce Logiq надає аналітичні платформи на основі штучного інтелекту для аналізу даних про персонал, тенденції, управління талантами, утримання та планування людським капіталом. Humu та CultureAmp дозволяють збирати відгуки співробітників, аналізувати їхні настрої та надавати поради для підвищення залученості, добробуту та продуктивності. Degreed, Coursera та Edcast надають персоналізовані навчальні рекомендації, кураторство контенту та адаптивний досвід навчання на основі індивідуальних навичок та кар'єрних цілей. Pymetrics, Textio, Unitive пропонуть рішення, щоб зменшити упередженість при прийомі на роботу. PayScale та Compport допомагає з аналізом ринкових даних та отримання інформації для створення конкурентоспроможних страхових пакетів і оптимізації програм винагород.

Кількість та якість платформ, які пропонують рішення для оптимізації управління людським капіталом, дедалі зростає з кожним днем. Разом з цим зростає і кількість підприємств, які впроваджують їх в свою діяльність. Важливим аспектом при впровадженні штучного інтелекту є розуміння того, що це лише допоміжний інструмент для підвищення ефективності та оптимізації процесу управління людським капіталом. Для успішної інтеграції штучного інтелекту слід дотримуватися балансу між штучним інтелектом та людською складовою [3].

Список використаних джерел

1. Artificial intelligence as an enabler for achieving human resource resiliency: past literature, present debate and future research directions / G. Panda, M. Dash, A. Samadhiya, A. Kumar, E. Mulat-weldemeskel // International Journal of Industrial Engineering and Operations Management. – 2023. – https://doi.org/10.1108/ijieom-05-2023-0047.

2. Current state and future development of artificial intelligence in marketing / Y. Mao // Applied and Computational Engineering. — 2023. — https://doi.org/10.54254/2755-2721/6/20230884.

3. Humans replaced by AI in HR practices? – Aperspective scanner / P. Pandey, A. Sharma // International Journal of Advanced Research. – 2023. – https://doi.org/ 10.21474/ijar01/16668.

Науковий керівник: Шостаковська А. В., д.е.н., доцент, професор.