

Володимир О. Павлов*

ПСИХОЛОГІЯ ВЗАЄМОДІЇ ЛЮДИНИ І ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ: МОТИВАЦІЯ, СТРЕС І ПРОФЕСІЙНА ІДЕНТИЧНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ

У статті здійснено розширений комплексний теоретичний аналіз психологічних аспектів взаємодії людини і штучного інтелекту в системі управління персоналом в умовах цифрової трансформації організаційного середовища. Актуальність теми зумовлена стрімким впровадженням алгоритмічних систем у процеси рекрутингу, адаптації персоналу, оцінювання результативності, моделювання індивідуальних кар'єрних траєкторій, прогнозування продуктивності, формування кадрового резерву та підтримки управлінських рішень. Обґрунтовано, що цифровізація HR-практик спричиняє не лише технологічні зміни, а й глибинні психологічні трансформації, які стосуються мотиваційної сфери, професійної ідентичності, суб'єктивного відчуття автономії, відповідальності та контролю над власною діяльністю. Встановлено, що алгоритмізація управлінських процесів трансформує традиційні механізми організаційної влади, комунікації, зворотного зв'язку та оцінювання, змінюючи характер взаємодії між керівником і працівником. Це, своєю чергою, впливає на переживання компетентності, значущості та включеності в організаційний простір. Проаналізовано особливості формування довіри до автоматизованих систем, сприйняття процедурної та дистрибутивної справедливості алгоритмічних рішень, а також роль прозорості алгоритмів і пояснюваності їхніх результатів у забезпеченні психологічної безпеки персоналу. Підкреслено значення рівня цифрової компетентності та готовності до інновацій як ключових детермінант ефективної адаптації до умов алгоритмічного управління. Особливу увагу приділено ризикам техностресу, цифрової тривожності, інформаційного перевантаження, зниження суб'єктивного благополуччя та емоційного виснаження, що можуть виникати внаслідок надмірного алгоритмічного контролю, постійного моніторингу та невизначеності професійного майбутнього. Показано, що трансформація професійної ідентичності відбувається через переосмислення ролі фахівця в умовах перерозподілу когнітивних функцій між людиною та алгоритмічними системами, що зумовлює необхідність розвитку метакогнітивних навичок, креативності та емоційного інтелекту. Узагальнено, що ефективність інтеграції штучного інтелекту в систему управління персоналом залежить від поєднання технологічної інноваційності з гуманістично орієнтованою організаційною культурою, етичними принципами використання даних, прозорими процедурами прийняття рішень та впровадженням програм розвитку цифрових компетентностей і психологічного супроводу персоналу. Доведено, що підтримання внутрішньої мотивації, залученості, довіри та професійної самосвідомості працівників є визначальною умовою гармонійної взаємодії людини і штучного інтелекту в сучасному організаційному середовищі.

Ключові слова: психологія, штучний інтелект, управління персоналом, мотивація, професійний стрес, технострес, професійна ідентичність, цифровізація, алгоритмічне управління.

Лит. 15.

DOI: 10.32752/1993-6788-2026-1-296-140-147

* Kyiv University of Law of the National Academy of Sciences of Ukraine. Ukraine.

Volodymyr Pavlov

PSYCHOLOGY OF HUMAN-ARTIFICIAL INTELLIGENCE INTERACTION IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: MOTIVATION, STRESS, AND EMPLOYEES' PROFESSIONAL IDENTITY

The article presents an extended comprehensive theoretical analysis of the psychological aspects of human–artificial intelligence interaction within the personnel management system under conditions of digital transformation of the organizational environment. The relevance of the topic is determined by the rapid implementation of algorithmic systems in recruitment, onboarding, performance evaluation, modeling of individual career trajectories, productivity forecasting, talent pool formation, and managerial decision support. It is substantiated that the digitalization of HR practices causes not only technological changes but also profound psychological transformations affecting motivation, professional identity, perceived autonomy, responsibility, and subjective control over one's professional activity. It is established that the algorithmization of management processes transforms traditional mechanisms of organizational power, communication, feedback, and evaluation, thereby changing the nature of interaction between managers and employees. This, in turn, influences employees' experiences of competence, significance, and organizational inclusion. The study analyzes the formation of trust in automated systems, perceptions of procedural and distributive justice in algorithmic decision-making, and the role of algorithmic transparency and explainability in ensuring employees' psychological safety. Particular emphasis is placed on the level of digital competence and readiness for innovation as key determinants of effective adaptation to algorithmic management. Special attention is paid to the risks of technostress, digital anxiety, information overload, decreased subjective well-being, and emotional exhaustion that may arise as a result of excessive algorithmic control, continuous monitoring, and uncertainty regarding professional prospects. It is shown that the transformation of professional identity occurs through the redefinition of the specialist's role in the context of the redistribution of cognitive functions between humans and algorithmic systems, which necessitates the development of metacognitive skills, creativity, and emotional intelligence. It is concluded that the effectiveness of artificial intelligence integration into personnel management depends on combining technological innovation with a human-centered organizational culture, ethical data use, transparent decision-making procedures, and the implementation of digital competence development programs and psychological support for employees. Maintaining intrinsic motivation, engagement, trust, and professional self-awareness is identified as a key condition for harmonious human–AI interaction in the contemporary organizational environment.

Keywords: *psychology, artificial intelligence, personnel management, motivation, professional stress, technostress, professional identity, digitalization, algorithmic management.*

Peer-reviewed, approved and placed: 10.02.2026

Постановка проблеми. Стрімкий розвиток цифрових технологій і впровадження систем штучного інтелекту в управлінські практики зумовлюють глибоку трансформацію організаційного середовища та ролі людини в ньому. У сфері управління персоналом алгоритмічні системи дедалі активніше застосовуються для добору кадрів, оцінювання ефективності, прогнозування продуктивності, аналізу поведінкових патернів і прийняття стратегічних рішень. Такі зміни не лише модернізують інструментарій HR-менеджменту, але й суттєво впливають на психологічний стан працівників, їхню мотивацію, відчуття автономії, безпеки та професійної значущості.

Впровадження систем штучного інтелекту в управління персоналом радикально трансформує не лише технологічні процеси організації, а й

психологічний стан працівників, впливаючи на їхню мотивацію, рівень професійного стресу, відчуття контролю над діяльністю та уявлення про власну професійну роль. Водночас, зміна умов праці зумовлює трансформацію професійної ідентичності, потребує адаптації до нових ролей і розвитку цифрових компетентностей, а ефективність впровадження інновацій значною мірою залежить від урахування психологічних чинників та розробки стратегій управління змінами, які підтримують мотивацію, знижують стрес і забезпечують збереження цілісності професійної самосвідомості працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій засвідчує зростання наукового інтересу до проблеми взаємодії людини і штучного інтелекту в умовах цифровізації управління. О. Біленко та І. Ковальчук розглядають ШІ як інструмент управління кадровим потенціалом, акцентуючи увагу на зміні механізмів оцінювання та прийняття рішень в умовах невизначеності [2]. Психологічні аспекти функціонування штучного та емоційного штучного інтелекту аналізують С. Дерев'янку, Ю. Примак та І. Ющенко, зосереджуючи увагу на когнітивних і емоційних механізмах взаємодії з цифровими системами [5; 6]. Т. Гуменюк висвітлює філософські аспекти використання ШІ в інформаційному просторі [4]. Праці Д. Асонова, К. Возніциної та Т. Сіренко демонструють можливості використання ШІ у сфері психічного здоров'я та підвищення резиліентності [1].

У сучасних умовах цифровізації управління персоналом зростає необхідність вивчення психологічних аспектів взаємодії працівників із системами штучного інтелекту, оскільки впровадження алгоритмічних технологій змінює не лише організаційні процеси, а й мотивацію, рівень професійного стресу та структуру професійної ідентичності. Наразі більшість досліджень зосереджені на технологічних характеристиках ШІ, ефективності HR-систем та загальних питаннях управління персоналом, при цьому недостатньо вивчено психологічні механізми сприйняття працівниками автоматизованих процесів, вплив цифровізації на професійне самосприйняття та адаптаційні стратегії, які дозволяють зберегти залученість і мотивацію в умовах трансформації робочих ролей.

Метою статті є дослідження психологічних аспектів взаємодії людини і штучного інтелекту в управлінні персоналом, зокрема впливу цифрових систем на мотивацію, професійний стрес та професійну ідентичність працівників, а також визначення чинників, які сприяють ефективній адаптації до цифрових трансформацій організаційного середовища.

Основні результати дослідження. У сучасному науковому дискурсі взаємодія людини і штучного інтелекту дедалі частіше розглядається як складний соціально-психологічний процес, що поєднує когнітивні, емоційні та ціннісно-сміслові компоненти. З позицій теорії самодетермінації можна припустити, що цифрові системи здатні як підтримувати базові психологічні потреби особистості, оптимізуючи робочі процеси та зменшуючи рутинне навантаження, так і фруструвати їх у разі надмірного алгоритмічного контролю та деперсоналізації взаємодії [2].

У сучасних умовах цифровізації управління персоналом взаємодія працівника з технологічними системами набуває особливої психологічної

значущості, оскільки алгоритмічні рішення все частіше виконують функції, що раніше були прерогативою керівників або колективу. Психологічна ефективність цієї взаємодії визначається комплексом когнітивних, емоційних та мотиваційних механізмів, що формують ставлення працівника до систем штучного інтелекту, а також сприйняття справедливості прийнятих рішень [8, с.181].

Т. Гуменюк у межах філософського аналізу використання штучного інтелекту в інформаційному просторі наголошує на проблемі довіри до цифрових технологій як важливого соціокультурного феномену. Функціонування алгоритмічних систем змінює характер інформаційної взаємодії, актуалізуючи питання прозорості, відповідальності та передбачуваності рішень, які продукує штучний інтелект. Рівень довіри до таких систем визначається їх відкритістю, зрозумілістю логіки роботи та відповідністю суспільним і професійним нормам. Недостатня прозорість алгоритмів може породжувати сумніви, інформаційну напругу та критичне ставлення до цифрових інструментів у професійному середовищі. [4, с.50].

С. Дерев'янюк акцентує увагу на значенні емоційного компоненту у взаємодії з технологіями штучного інтелекту, підкреслюючи необхідність усвідомленого й критичного сприйняття результатів, які продукують алгоритмічні системи. Ефективність використання емоційного штучного інтелекту залежить від здатності майбутніх фахівців адекватно інтерпретувати цифрові дані, співвідносити їх із професійними етичними нормами та зберігати рефлексивну позицію щодо автоматизованих висновків. Недостатній рівень сформованості емоційної та цифрової компетентності може зумовлювати напруження, невпевненість у прийнятті рішень і зниження професійної ефективності [5, с. 117].

В. Додонова та Р. Додонов, аналізуючи проблеми взаємодії людини і штучного інтелекту, звертають увагу на трансформацію ролі суб'єкта в умовах цифровізації діяльності. Дослідники підкреслюють, що впровадження алгоритмічних систем змінює співвідношення автономії та контролю, оскільки частина функцій прийняття рішень і обробки інформації делегується технологіям. Така зміна може впливати на відчуття відповідальності, самостійності та значущості людини в професійному процесі. У цьому контексті актуалізується проблема збереження суб'єктності особистості та її активної позиції у взаємодії з інтелектуальними системами [7].

Штучний інтелект у сфері управління персоналом постає як організована сукупність алгоритмізованих процедур обробки інформації, спрямованих на оптимізацію добору, оцінювання, прогнозування ефективності та прийняття управлінських рішень. Відбувається функціональний перерозподіл когнітивних операцій між суб'єктом діяльності та технологічною системою, що створює нову конфігурацію взаємодії «людина - алгоритм» [1].

О. Бусол наголошує на потенційних ризиках інтеграції штучного інтелекту у професійну діяльність, підкреслюючи психологічні наслідки взаємодії людини з алгоритмічними системами, розглядаючи феномен психологічного напруження та стресу, як реакцію особистості на швидкі зміни у структурі трудових або інформаційних процесів, що виникають унаслідок

автоматизації, алгоритмізації та зростаючого контролю цифрових систем. Такий підхід актуалізує необхідність оцінки етичних, психологічних та соціальних аспектів впровадження ШІ в різні сфери діяльності [3].

Позитивним ефектом впровадження таких технологій є зниження рутинного навантаження, оптимізація виконання завдань, підвищення продуктивності та можливість перенаправлення когнітивних ресурсів на аналітичну та креативну діяльність. Проте паралельно виникає низка негативних психологічних наслідків, зокрема невизначеність щодо професійного майбутнього, страх втрати роботи, підвищена тривожність через постійний моніторинг і алгоритмічну оцінку результатів, а також когнітивне перевантаження у процесі адаптації до нових технологічних вимог [4].

Інтенсивність стресових реакцій значною мірою визначається комплексом індивідуально-психологічних та організаційних факторів. Серед них ключовими є рівень цифрової компетентності, який визначає здатність працівника сприймати системи ШІ як ресурс, здатний підвищувати ефективність, або як загрозу, що обмежує автономію; когнітивна гнучкість та адаптивні механізми, які модулюють сприйняття змін; а також попередній досвід взаємодії з інноваційними технологіями [14].

На думку Б. Ширінова, інтеграція систем штучного інтелекту виступає детермінантою трансформації мотиваційної сфери працівників. Зокрема, автоматизація процесів контролю та оцінювання може модифікувати співвідношення внутрішньої та зовнішньої мотивації, впливати на відчуття автономії, компетентності та причетності до організації [11, с.71].

Особливої уваги потребує аналіз впливу штучного інтелекту на професійну ідентичність працівників. Часткова автоматизація інтелектуально насичених функцій може спричиняти переосмислення професійної ролі, зниження відчуття унікальності власних компетентностей або, навпаки, стимулювати розвиток нових метакогнітивних і цифрових навичок. У цьому контексті професійна ідентичність постає як динамічний конструкт, що формується в умовах співіснування людського та штучного інтелекту і зазнає впливу змін у структурі праці [13].

Саме тому психологія взаємодії людини і штучного інтелекту в управлінні персоналом має розглядатися як міждисциплінарний напрям, що поєднує положення організаційної психології, психології праці, когнітивної психології та цифрової гуманітаристики. Її предметом є дослідження психологічних механізмів адаптації працівників до алгоритмізованого управління, змін у мотиваційній регуляції, стресогенних чинників цифрового середовища та трансформацій професійної ідентичності в умовах технологічної модернізації організацій [9].

Делегування рутинних і стандартизованих завдань алгоритмічним системам призводить до перегляду структури трудових функцій, що супроводжується зміщенням акценту з традиційної виконавчої діяльності на аналітичні, стратегічні та креативні аспекти праці. Внаслідок цього формується нова модель професійного фахівця, здатного ефективно взаємодіяти з технологіями, інтегруючи їх у власну діяльність і перетворюючи на інструмент підвищення продуктивності, а не сприймаючи їх як конкурентів або загрозу власній ролі [6, с.195].

З психологічної точки зору, трансформація професійної ідентичності реалізується через комплекс адаптаційних механізмів, що забезпечують збереження відчуття автономії, компетентності та суб'єктності в умовах технологічних змін [9; 10].

У межах дослідження взаємодії людини і штучного інтелекту в управлінні персоналом доцільно переосмислити напрацювання сучасних українських учених крізь призму трансформаційних процесів, що відбуваються в організаційному середовищі під впливом цифровізації. Зокрема, впровадження систем штучного інтелекту змінює структуру професійної діяльності, модифікує механізми управління, а також впливає на мотиваційну сферу, рівень професійного стресу та формування професійної ідентичності працівників [3; 4; 7].

Водночас стрес, що виникає у професійній діяльності, дозволяє розглядати цифрову трансформацію як потенційне джерело техностресу. Взаємодія з інтелектуальними системами може породжувати емоційну напругу, пов'язану з підвищеними вимогами до швидкості реагування, адаптивності та цифрової компетентності [11, с.70].

Делегування частини функцій алгоритмам може змінювати уявлення працівника про власну компетентність, відповідальність і соціальну значущість. Відтак формування нової професійної ідентичності передбачає інтеграцію цифрових інструментів у структуру самосприйняття без втрати відчуття професійної унікальності [15].

Узагальнюючи викладені теоретичні положення, слід наголосити, що ефективність впровадження систем штучного інтелекту в управління персоналом детермінується не лише техніко-організаційними параметрами цифрових рішень, а передусім урахуванням психологічних закономірностей функціонування особистості в умовах технологічних трансформацій. Інтеграція алгоритмічних систем у процеси оцінювання, планування та контролю професійної діяльності впливає на мотиваційну сферу працівника, рівень психологічного напруження, переживання автономії та структуру професійної ідентичності. Ігнорування цих чинників може призвести до зниження залученості, зростання техностресу, формування недовіри до управлінських рішень та дестабілізації професійної самосвідомості. Відтак, стратегічним завданням сучасного HR-менеджменту є розроблення психологічно обґрунтованих стратегій управління змінами, що передбачають формування довіри до алгоритмічних рішень, забезпечення прозорості процедур оцінювання, підтримку автономії працівників та розвиток їхніх цифрових компетентностей.

Висновки. Отже, в межах теми дослідження взаємодія людини і штучного інтелекту в управлінні персоналом постає як комплексний психологічний феномен, що охоплює трансформацію мотиваційної структури діяльності, виникнення нових форм професійного стресу та реконструкцію професійної ідентичності працівників. Інтеграція наукових підходів українських дослідників дозволяє теоретично обґрунтувати модель, у якій штучний інтелект розглядається не лише як технологічний ресурс, а як чинник глибинних змін у системі професійної самореалізації особистості.

1. Ассонов Д., Возніцина К., Сіренко Т. Надання послуг з охорони психічного здоров'я на основі штучного інтелекту для підвищення резилієнсу українських військовослужбовців та ветеранів: заклик до співпраці. 2022. Вип. 7(1). URL: <https://doi.org/10.26766/PMGP.V7I1.352>.
2. Біленко О., Ковальчук І. Штучний інтелект як інструмент управління кадровим потенціалом в умовах невизначеності. *Scientific Journal of Yuriy Fedkovich Chernivtsi National University Economics*. 2024. № 2. 65-78 с. URL: <https://doi.org/10.32782/ecovis/2024-2-5>
3. Бусол О. Потенційна небезпека штучного інтелекту. *Інформація і право*. 2015. № 2. 121-128 с. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Infpr_2015_2_21
4. Гуменюк Т. Використання штучного інтелекту в інформаційному просторі: філософський аспект. *Український інформаційний простір*. 2023. Вип. 2(12). 41-54 с. URL: [https://doi.org/10.31866/2616-7948.2\(12\).2023.291164](https://doi.org/10.31866/2616-7948.2(12).2023.291164)
5. Дерев'яно С., Примак Ю., Ющенко І. Штучний інтелект та емоційний штучний інтелект як феномени сучасної когнітивної психології. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія». Острог: НаУОА, 2020. № 11. 115-119 с.
6. Дерев'яно С. Емоційний штучний інтелект у професійній підготовці майбутніх психологів. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2021. № 1 (81). 192-209 с. URL: <https://doi.org/10.33407/itlt.v8i1i.3281>
7. Додонова В., Додонов Р. Проблеми і перспективи взаємодії людини та штучного інтелекту. *Гуманітарні студії: педагогіка, психологія, філософія*. 2022. Вип. 13(3). 158-168 с. URL: [http://dx.doi.org/10.31548/hspedagog13\(3\).2022.158-168](http://dx.doi.org/10.31548/hspedagog13(3).2022.158-168)
8. Котовська І. Перспективи використання штучного інтелекту в процесі управління персоналом: аналіз переваг, ризиків та перспектив розвитку. *Економіка та суспільство*. 2024. № 68. 178-191 с. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-178>
9. Лігоненко Л., Наумов І. Вплив штучного інтелекту на персонал бізнес-організацій. Відкрита репозитарія: Мукачівський державний університет. 2024. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/items/a4f4b29d-be3e-4475-8dce-64b378731f63>
10. Пархоменко-Куцевіл О. Обґрунтування використання технологій штучного інтелекту у системі управління персоналом публічної служби України. *Публічне управління: концепції, парадигма, розвиток, удосконалення*. 2024. № 8. 98-106 с. URL: <https://doi.org/10.31470/2786-6246-2024-8-98-106>
11. Роль штучного інтелекту в управлінні персоналом. *Економіка і регіон Economics and Region*, 1(96), 2025. 172-179 с. URL: [https://doi.org/10.26906/EiR.2025.1\(96\).376](https://doi.org/10.26906/EiR.2025.1(96).376)
12. Серета Г., Радзіховська А. Трансформація процесу рекрутингу в умовах AI-аугментації. *Економіка і організація управління*. 2025. № 3. 45-58 с. URL: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2025.3.8>
13. Brougham D., Haar J. Artificial intelligence, workers and the future of work: A systematic review. *Journal of Management & Organization*. 2020. Vol. 26, № 6. 901-921 p. URL: <https://doi.org/10.1017/jmo.2020.4>
14. Malik A., Budhwar P., Patel C., Srikanth N. May the bots be with you! Delivering HR cost-effectiveness and individualised employee experiences in an MNE. *The International Journal of Human Resource Management*. 2021. Vol. 32, № 5. P. 1148-1178. URL: <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1443956>
15. Shrestha Y, Ben-Menahem S., von Krogh G. Organizational decision-making structures in the age of artificial intelligence. *California Management Review*. 2021. Vol. 63, № 3. P. 66-83. : <https://doi.org/10.1177/0008125621994698>

-
1. Assonov D., Voznytsina K., Sirenko T. Providing mental health services based on artificial intelligence to enhance the resilience of Ukrainian military personnel and veterans: A call for collaboration. 2022. Issue 7(1). URL: <https://doi.org/10.26766/PMGP.V7I1.352>
 2. Bilenko O., Kovalchuk I. Artificial intelligence as a tool for managing human resources potential under uncertainty. *Scientific Journal of Yuriy Fedkovich Chernivtsi National University Economics*. 2024. № 2. 65-78. URL: <https://doi.org/10.32782/ecovis/2024-2-5>
 3. Busol O. Potential dangers of artificial intelligence. *Information and Law*. 2015. № 2. 121-128. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Infpr_2015_2_21
 4. Humeniuk T. Use of artificial intelligence in the information space: A philosophical aspect. *Ukrainian Information Space*. 2023. Issue 2(12). 41-54. URL: [https://doi.org/10.31866/2616-7948.2\(12\).2023.291164](https://doi.org/10.31866/2616-7948.2(12).2023.291164)

5. Derevianko S., Prymak Y., Yushchenko I. Artificial intelligence and emotional artificial intelligence as phenomena of modern cognitive psychology. Scientific Notes of National University "Ostroh Academy". Psychology Series. Ostroh: NaUOA, 2020. № 11. 115-119.
6. Derevianko S. Emotional artificial intelligence in the professional training of future psychologists. Information Technologies and Learning Tools. 2021. № 1 (81). 192-209. URL: <https://doi.org/10.33407/itlt.v8i1i.3281>
7. Dodonova V., Dodonov R. Problems and prospects of human-artificial intelligence interaction. Humanitarian Studies: Pedagogy, Psychology, Philosophy. 2022. Issue 13(3). 158-168. URL: [http://dx.doi.org/10.31548/hspedagog13\(3\).2022.158-168](http://dx.doi.org/10.31548/hspedagog13(3).2022.158-168)
8. Kotovska I. Prospects of using artificial intelligence in human resource management: Analysis of advantages, risks, and development perspectives. Economy and Society. 2024. № 68. 178-191. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-178>
9. Lihonenko L., Naumov I. The impact of artificial intelligence on business organization personnel. Open Repository: Mukachevo State University. 2024. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/items/a4f4b29d-be3e-4475-8dce-64b378731f63>
10. Parkhomenko-Kutsevil O. Justification for using artificial intelligence technologies in the human resource management system of the public service of Ukraine. Public Administration: Concepts, Paradigms, Development, Improvement. 2024. № 8. 98-106. URL: <https://doi.org/10.31470/2786-6246-2024-8-98-106>
11. Shirinov B. The role of artificial intelligence in human resource management. Economy and Region. 2025. № 1(96). 63-75. URL: [https://doi.org/10.26906/EiR.2025.1\(96\).3761](https://doi.org/10.26906/EiR.2025.1(96).3761)
12. Sereda H., Radzikhovska A. Transformation of the recruitment process under AI augmentation. Economy and Organization of Management. 2025. № 3. 45-58. URL: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2025.3.8>
13. Brougham D., Haar J. Artificial intelligence, workers and the future of work: A systematic review. Journal of Management & Organization. 2020. Vol. 26, № 6. 901-921 p. URL: <https://doi.org/10.1017/jmo.2020.4>
14. Malik A., Budhwar P., Patel C., Srikanth N. May the bots be with you! Delivering HR cost-effectiveness and individualised employee experiences in an MNE. The International Journal of Human Resource Management. 2021. Vol. 32, № 5. 1148-1178 p. URL: <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1443956>
15. Shrestha Y., Ben-Menaheem S., von Krogh G. Organizational decision-making structures in the age of artificial intelligence. California Management Review. 2021. Vol. 63, № 3. 66-83 p. URL: <https://doi.org/10.1177/0008125621994698>