

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 упровадженням 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.