

Вплив культур відчувається й на прихильності працівника до тієї чи іншої форми організаційної поведінки. Незадоволений працівник може навіть не розглядати можливості піти з роботи просто тому, що асоціює себе з фірмою, у якій він працює багато років, чи із друзями, якими він обзавівся за роки роботи у фірмі. Щодо заохочення, то дослідження свідчать, що групова постановка цілей у колективістській культурі буде більш ефективною, ніж постановка мети, що виходить від однієї людини. У країнах з високою дистанцією влади робітники краще сприймають мету, сформульовану вищим керівництвом. У культурах із сильним проявом індивідуалізму співробітники більшою мірою впевнені у своїй власній спроможності досягти будь-яких цілей, що поставлені і ними самими, і їхніми керівниками [3].

Основними труднощами для менеджера-практика в багатонаціональних умовах є визначення того, які форми заохочення прийнятні як підкріплення, і які з них культурно прийнятні й законні. Важливо зрозуміти, які заходи підлеглі в даній культурі вважають заохоченням: очевидно, що методи мотивації персоналу, ефективні на головному підприємстві в Канаді, можуть не працювати на дочірньому підприємстві тієї ж фірми в Китаї. У культурах, де люди вірять у те, що їхню долю визначає Бог, ця теорія мотивації також набагато менш ефективна. Культури, що цінують статус людини більше, ніж особисті досягнення, думають, що успіх належить усім, хто, так чи інакше, залучений у роботу, і заохочення повинно розподілятися між всіма пропорційно статусу кожного.

Таким чином мотивація персоналу в кроскультурному середовищі вимагає ретельного розуміння впливу національної культури на сприйняття стимулів та нагород для вироблення культурно адаптованої ефективної програми стимулювання праці.

Управління персоналом в кроскультурному середовищі вимагає гнучкості та врахування індивідуальних особливостей працівників. Для досягнення найкращих результатів роботи компанії, необхідно знайти ті мотиви, які рухають кожним співробітником у його трудовій діяльності, а також створити йому такі умови, в яких він би міг та хотів виконувати поставлені перед ним завдання.

Список використаних джерел

1. Leadership and work motivation from the cross cultural perspective | Emerald Insight. *Home Page*. URL: <https://doi.org/10.1108/10569210910939681>.
2. Теорія культурних вимірів Г.Хофстеде. *Stud*. URL: https://stud.com.ua/90309/kulturologiya/teoriya_kulturnih_vimiriv_ghofstee.
3. Тодорова Н. Кроскультурний менеджмент : навч. посіб. 330 с.

Меренкова А. А., студентка
Данчева О. М., ст. викладач
кафедри менеджменту організацій

ПРОБЛЕМАТИКА ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ИНТЕЛЕКТУ В СУЧАСНОМУ СВІТІ

Штучний інтелект являє собою окремий напрямок інформатики. Він використовує алгоритми, які дозволяють комп'ютеру обробляти великі обсяги даних і знаходити в них закономірності. На основі цих закономірностей він може робити висновки. Завдяки штучному інтелекту велику кількість процесів в різних сферах можливо автоматизувати, таким чином заощадивши незліченну кількість часу. Найпопулярнішими сферами де вже активно використовують штучний інтелект є наступні:

1. Голосові помічники: Siri від Apple, Google Assistant та Alexa від Amazon працюють на основі ШІ і відповідають на питання, роблять нагадування, керують пристроями. [2, с.312]

2. Рекомендаційні системи: послуги потокового відео (Netflix та YouTube), використовують технологію штучного інтелекту для аналізу уподобань користувачів та рекомендацій щодо фільмів чи відео.

3. Розпізнавання образів: у смартфонах і деяких фотоапаратах є функція автоматичного розпізнавання осіб і об'єктів. Штучний інтелект дозволяє визначити, хто і що знаходиться на фотографії.

4. Автопілоти та автономні транспортні системи. Штучний інтелект застосовується в авіації та автомобільній індустрії для розробки автопілотів і систем автономного водіння. Це дозволяє транспортним засобам аналізувати навколишнє середовище, приймати рішення на основі отриманої інформації та безпечно пересуватися. [3, с.141]

За останні роки свого існування штучний інтелект набув величезну кількість досягнень. В якості прикладу, такі як:

1. Штучний інтелект став генеральним директором компанії NetDragon. Співробітники ІТ-компанії вибрали собі новим генеральним директором людиноподібного робота Тан Ю. Її головні обов'язки-приймати рішення з управління ризиками і займатися кадровою політикою.

2. Deepmind's AlphaFold: у 2020 році DeepMind представив AlphaFold, систему ШІ для прогнозування структури білків. Це є важливим досягненням в біоінформатиці і може мати великий вплив на розробку ліків, а також розуміння біологічних процесів. [4, с. 259]

3. Автопілот Tesla: Tesla розробила систему автопілоту, яка використовує ШІ для розпізнавання об'єктів, прогнозування поведінки інших учасників дорожнього руху та керування автомобілем без прямого втручання водія.

Проте, незважаючи на той факт, що штучний інтелект має таку велику кількість можливостей і сфер для використання, це не означає, що його поширення не несе за собою жодних наслідків. Якщо штучний інтелект буде і далі розповсюджуватися багато людей можуть втратити роботу і залишитись без можливості забезпечити собі існування. На відміну від людей, штучний інтелект не є вибагливим працівником, йому не потрібні вихідні, лікарняні,

відпустки та навіть заробітна плата і робоче місце. Тому багато професій можуть бути заміненими в найближчому майбутньому.

Наприклад, вже зараз технології вплинули на художників та діджитал-ілюстраторів. Штучний інтелект здатен за секунди створити будь-яке зображення за вашим описом, генеруючи десятки варіанти для вашого вибору. Таким чином, можливо, в майбутньому може відпасти потреба шукати художника, чекати результат тижнями і навіть платити за їх роботу.

Також поширення штучного інтелекту може вплинути на сферу ІТ. Кодери, програмісти, інженери програмного забезпечення, веб-розробники, аналітики даних всі вони ризикують втратити свою затребуваність на ринку праці, оскільки штучний інтелект вже здатен писати коди до програм і аналізувати великий обсяг даних за невеликий проміжок часу. [5, с.747]

Штучний інтелект може вплинути навіть на роботу спеціалістів у сфері юриспруденції. В основному робота юристів також полягає в обробці великої кількості інформації, на що звичайна людина вимушена витрати набагато більше часу, тому компанії які хочуть заощадити на роботі юриста можуть з часом автоматизувати процес судово-претензійної роботи.

Штучний інтелект безсумнівно має неймовірну кількість корисних для людини функцій у самих різних сферах нашого життя. Таким чином ми можемо спростити і прискорити деякі рутинні процеси, заощадивши таким чином час на щось інше, більш важливе. Але не зважаючи на це, кожна людина є унікальною і незамінною, тому якісні спеціалісти завжди будуть затребуваними на ринку праці.

Список використаних джерел:

1. Ширин Д. І. Вплив штучного інтелекту на сучасний світ. – Ширин Д. І., 2023. - 556 с.
2. Джонс М. Т. Програмування штучного інтелекту в додатках М. Тім Джонс; ДМК прес, 2016. - 312 с.
3. Рассел С. Штучний інтелект. Сучасний підхід С. Рассел, П. Норвіг. - М.: Вільямс, 2017. - 1410 с.
4. Алексєєв А.. Інноваційний менеджмент: підручник і практикум для вузів / А.А. Алексєєв: Видавництво Юарайт, 2021. - 259 с.
5. Баранчєєв В. П. Управління інноваціями: підручник для академічного бакалаврату / В.П. Баранчєєв, Н.П. Масленнікова, В.М. Мішин: Видавництво Юарайт, 2019. - 747 с.

Нездоймінов В. В., магістрант
Осичка О. М., к.психолог. н., ст. викладач
кафедри менеджменту організацій
Одеський національний економічний університет

ПОНЯТТЯ КОНКУРЕНЦІЇ І ЇЇ РОЛЬ У РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА