

УДК 331.546:004.8

Сорока О.В.¹¹ доц. Одеського національного економічного університету

ВПЛИВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ТРАНСФОРМАЦІЮ РОЛІ ЛЮДИНИ У ПРОФЕСІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Сучасний світ праці переживає епоху радикальних змін, зумовлених впровадженням штучного інтелекту (ШІ) та автоматизації. Ці технології не просто оптимізують виробничі процеси, а й трансформують самі основи трудових цінностей, переосмислюючи роль людини в професійній діяльності.

Революція штучного інтелекту, що проголошувала звільнення людства від монотонної праці, виявила парадоксальну кризу: автоматизація, оптимізуючи виробництво, одночасно підриває традиційні системи трудових цінностей. Згідно з доповіддю McKinsey [1], до 2030 року до 800 мільйонів працівників зіткнуться з необхідністю зміни професії через впровадження алгоритмів, при цьому 30% завдань у 60% професій уже піддаються автоматизації. Однак технологічний прогрес супроводжується не лише економічними, а й екзистенційними зрушеннями. Якщо в індустріальну епоху ключовим конфліктом була боротьба за скорочення робочого дня, то в епоху генеративного ШІ дискурс зміщується до питання збереження «людського» у праці – креативності, автономії, соціального визнання. Праця перестає бути винятково інструментом виживання, трансформуючись у механізм самореалізації [2], але алгоритми, замінюючи рутинні операції, ставлять під сумнів саму антропоцентричну природу професії.

З одного боку, ШІ обіцяє «звільнення від рутини», з іншого – веде до поляризації праці: висококваліфіковані спеціалісти посилюють контроль над алгоритмами, тоді як низькокваліфіковані працівники стикаються з феноменом «цифрового відчуження». Яскравим прикладом стало звільнення 4000 співробітників IBM у 2023 році, коли ШІ-менеджери проєктів не лише оптимізували робочі потоки, а й перерозподілили владні повноваження, мінімізуючи людську участь у прийнятті рішень.

Якщо в індустріальну епоху працівник втрачав контроль над продуктом праці, то в цифрову – над самим смыслом праці. Алгоритми привласнюють креативні та когнітивні функції, залишаючи людині роль «коректора помилок», що породжує екзистенційну кризу. Теорія людського капіталу, яка акцентує увагу на інвестиціях у навички, стикається з викликом стрімкого застарівання компетенцій: 67% ІТ-фахівців відзначають «синдром знецінення» знань вже через два роки після їх опанування.

Сучасні моделі, такі як «Заміщення–Поповнення», пояснюють автоматизацію через баланс двох процесів:

- заміщення (витіснення завдань, наприклад, ШІ-діагностами в медицині);

- поповнення (створення нових ролей, наприклад, аналітиків даних).

Однак ці моделі ігнорують ціннісний дисонанс: поповнення часто супроводжується втратою професійної ідентичності. Так, оператори кол-центрів, переведені на контроль ШІ-чатів, описують свою роботу як «нагляд за машинами», що підриває соціальну значущість їхньої праці.

Трудова цінність реконцептуалізується як багатовимірна структура, що інтегрує:

- інструментальні цінності (зарплата, безпека) – під ударом через гігекономіку (36% працівників у США зайняті на нестабільних позиціях)[1];

- екзистенційні цінності (автономія, креативність) – комодифікуються ШІ (приклад: художники, які навчають Midjourney);

- соціальні цінності (статус, визнання) – заміщуються алгоритмічними рейтингами (кур'єри Glovo);

- алгоритмічні цінності (прозорість, контроль) – новий запит епохи (вимоги лікарів до пояснюваності діагнозів IBM Watson);

- цифрово-етичні цінності (справедливість, захист даних) – відповідь на приховану дискримінацію.

Когнітивна автоматизація, на відміну від традиційної (заміни фізичної праці), характеризується передачею алгоритмам функцій, що потребують прийняття рішень, креативності та емоційного інтелекту. Це породжує «кризу винятковості»: професії, які вважались «унікально людськими» (лікар, художник), втрачають монополію на смислотворення.

Традиційна автоматизація, характерна для індустріальної епохи, передбачала заміну фізичної праці людини машинами, що виконують передбачувані, алгоритмізовані операції. Її об'єктом ставали рутинні завдання, які вимагали механічної точності: конвеєрне збирання, обробка даних, складська логістика. Людина в цій системі зберігала роль оператора, що контролює процес, а ключовим наслідком автоматизації була загроза інструментальним цінностям праці – стабільності зайнятості, безпеці. Приклад: роботизація заводів Tesla, де впровадження зварювальних роботів зменшило рівень травматизму, але спричинило кризу професійної ідентичності серед працівників.

Когнітивна автоматизація, навпаки, пов'язана з передачею алгоритмам функцій, які традиційно вважались виключною компетенцією людини. Її відмінна риса – здатність ШІ працювати в умовах невизначеності, навчаючись на великих обсягах даних і приймаючи рішення, які не були явно запрограмовані розробниками.

Традиційна автоматизація вписується в парадигму технологічного безробіття, де машини замінюють «мускули» людини, тоді як когнітивна

автоматизація вимагає нових концепцій, таких як «посттрудова економіка» , де ІІІ стає «узагальненим інтелектом», а праця – опціональним елементом системи.

Наслідки когнітивної автоматизації:

- Криза винятковості: ІІІ ставить під сумнів уявлення про «унікальність» людського інтелекту. Наприклад, алгоритми AlphaFold вирішують завдання білкового згортання, які раніше вважалися прерогативою біохіміків. Це кидає виклик самій ідеї професійної експертизи.

- Комодифікація креативності: креативність стає ресурсом для навчання ІІІ. Художники, чії роботи використовуються для тренування моделей на кшталт Stable Diffusion, втрачають авторські права на зображення, які генеруються алгоритмами.

- Етична дилема агентності: алгоритми привласнюють собі право ухвалення рішень, але не несуть відповідальності за помилки. У медицині ІІІ-діагности, такі як IBM Watson, можуть припускатися помилок, однак юридичні наслідки лягають на лікарів, які затверджують діагноз.

Отже, у висновку зазначимо, перехід від рутинної до когнітивної автоматизації кардинально змінює вимоги до працівників, зміщуючи фокус на креативність, критичне мислення та емоційний інтелект. Аналіз кейсів і теоретичних підходів підкреслює подвійну природу ефекту: зростання продуктивності та нові можливості супроводжуються ризиками дезорієнтації й нерівності. Ключовим фактором адаптації стає розмежування типів автоматизації, що визначає специфіку впливу на професійну діяльність і потребу в переосмисленні трудових цінностей у цифрову епоху.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Огляд технологічних трендів 2023 від McKinsey Digital. URL: <https://d-economy.ru/analytic/obzor-tehnologicheskikh-trendov-2023-ot-mckinsey-digital/> (дата звернення 14.09.2025).

2. World Values Survey Wave URL: <https://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV7.jsp> (дата звернення 14.09.2025).