

тенденції та прогнозувати результати. Важливо використовувати ШІ етично та відповідально, забезпечуючи прозорість та контроль над алгоритмами.

Комунікаційні стратегії є ключовим інструментом для формування корпоративної культури в інноваційних організаціях. Стратегічна комунікація, підкріплена філософськими інсайтами, технологічними досягненнями та етичними принципами, є ключем до створення динамічного, інноваційного та стійкого корпоративного середовища. Необхідно зосередитись на людині, її потребах, цінностях та розвитку, використовуючи комунікаційні стратегії для підтримки людського потенціалу. Мультикультуралізм, різноманітність, інклюзивність та діалог є важливими для сучасної корпоративної культури, особливо в інноваційних організаціях. Відповідальне впровадження ШІ та інших технологій є необхідним для забезпечення етичного та стійкого розвитку корпоративної культури. Необхідні подальші дослідження впливу комунікаційних стратегій, ШІ та інших технологій на формування корпоративної культури в інноваційних організаціях.

Список використаних джерел

1. Abdelfettah Touati Corporate Communication and its relationship to organizational culture. URL: <https://surl.gd/tmpasn>. DOI:10.34140/bjbvbn4-065
2. Alexis Perrin The Intersection of Organizational Culture and Communication: Shaping Workplace Success URL: <https://surl.li/wkiezl>
3. Іванова І.В. Забезпечення культуровідповідності професійної іншомовної освіти Педагогіка XXI століття: сучасний стан та тенденції розвитку : колективна монографія : у 2 ч. / відп. за випуск О. Є. Карпенко. Львів-Торунь : Ліга-Прес, 2021. С. 141–167. DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-241-1-6>.

Вячеслав ЗАХАРОВ,

*здобувач ступеня доктора філософії,
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»
(м. Харків, Україна)*

ТРАНСФОРМАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ У ВЗАЄМОВІДНОСИНАХ МІЖ КЕРІВНИКОМ ТА ПІДЛЕГЛИМ З ПОЯВОЮ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ. КОРОТКИЙ НАРИС

Індустрія 4.0 спричинила великі цифровізаційні процеси, які вплинули на усі сфери людського життя та створили другий онтологічний простір. У якому «інформація» стає головною валютою та джерелом до трансформації. М. Маклуен казав «Medium is the messenger». Говорячи про важливість каналу комунікації, а не змісту повідомлення [1]. Медіа в сучасному суспільстві обумовили переформування моделей соціальної взаємодії, у яких

автоматизовані системи посідають і роль інструментів роботи і роль агента, який автономно приймає рішення. У таких умовах відбувається трансформування структури трудових відносин, зокрема взаємодії керівника та підлеглого. Сучасний науковий простір недостатньо теоретизований в робочих аспектах штучного інтелекту з точки зору філософії. Ми маємо на меті охарактеризувати основні питання у сфері управління (між керівником та підлеглим) з використанням штучного інтелекту. «За результатами опитування Work.ua, 53 % роботодавці вважають досвід взаємодії з ChatGPT корисним» [3, с. 302]. Традиційні моделі управлінської діяльності ґрунтувалися на структурі ієрархії у якій керівник посідав місце центральної фігури у прийнятті рішень та формуванні завдань, а підлеглий, відповідно до вимог, виконував визначені задачі. Їх взаємовідносини ґрунтувалися на етиці та праві. Але з появою та розповсюдженням штучного інтелекту, виникає нова реальність. «Місія штучного інтелекту – це створення певних умов для значного підвищення ефективності всієї соціальної та виробничої діяльності у суспільстві шляхом забезпечення незалежності процесу прийняття якісних (оптимальних) рішень від негативного впливу людського фактору» [2, с. 33].

На наш погляд, до основних проблем використання ШІ можемо віднести: перерозподіл відповідальності (ШІ самостійно приймає рішення на основі великого обсягу даних, закладеного та обробленою системою). Що піднімає питання відповідальності за прийняття рішень. А також нівелює етичні принципи та прийняття цих рішень. Другою проблемою є автоматизація в ухваленні рішень, які деструктують традиційні організаційні структури у прийнятті рішень. Третьою проблемою є зміна концепції влади, яка може приймати більш горизонтальну структуру управління, яка «знімає» концентрацію влади в руках керівника. Четверта проблематика давно увійшла в суспільний дискурс – заміна людей та скасування робочих місць через використання ШІ. П'яте запитання стосується адаптації трудового законодавства згідно з сучасними реаліями розвитку та використання ШІ.

Таким чином, з появою ШІ відбувається трансформація взаємовідносин керівника та підлеглого, які вимагають від філософії, права та соціології нових рефлексій щодо майбутньої людської праці.

Список використаних джерел

1. McLuhan M. Understanding Media: The Extensions of Man. URL: <https://designopendata.files.wordpress.com/2014/05/understanding-media-mcluhan.pdf>.
2. Баранов О. Визначення терміну «штучний інтелект». Інформація і право. 2023. No. 1(44). P. 32–49. URL: [https://doi.org/10.37750/2616-6798.2023.1\(44\).287537](https://doi.org/10.37750/2616-6798.2023.1(44).287537).
3. Бутинська Р. Я. Штучний інтелект у сфері праці: проблеми та перспективи правового регулювання. Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство». 2024. С. 301–308. URL: <https://designopendata.files.wordpress.com/2014/05/understanding-media-mcluhan.pdf>.