

ВПРОВАДЖЕННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ (ШІ) В РОБОТУ ОРГАНІЗАЦІЙ**ОЛЕКСАНДРА, СОРОКІНА¹****Анотація**

В статті розглянута специфіка впровадження ШІ в роботу організацій. Визначено, що у 2024 це є провідним напрямом вдосконалення діяльності, орієнтованим на автоматизацію процесів, створення інноваційних продуктів, підтримання конкурентоспроможності організації на ринку праці. Мета статті. Метою статті є виявлення особливостей та напрямів впровадження інструментів ШІ в роботу організацій, зокрема на прикладі м. Запоріжжя. Розглянуто ключові тези наукового дискурсу XIX ст., пов'язаних з соціально-філософським осмисленням взаємозв'язку «людина-машина» (К. Маркс та Л. Мамфорд), а також XX-XXI ст. (С. Рассел, Ф. Фукуяма, Р. Курцвейл). Виявлено, що найбільш активними споживачами ринку послуг ШІ є великі організації, здатні здійснювати даних процес на постійній основі, які розглядають його як один із напрямів інвестицій. Виявлено, що частота використання інструментів ШІ пов'язана зі специфікою роботи організації, де домінуючим сектором є установи, діяльність яких пов'язана з аналізом, створенням текстових, аудіо- та візуальних даних. Виділено коло питань, які потребують розв'язання у зв'язку з експоненціальним зростанням використанні ШІ в організаціях: перегляд бачення системи взаємодії людини та машини на робочому місці; розширення професійних категорій фахівців, здатних працювати з ШІ; вирішення питань, пов'язаних з довірою, етикою та конфіденційністю при використанні ШІ. Визначено, що експерти м. Запоріжжя визначають як найбільш затребувані генеративні, мовні моделі та аналітичні моделі ШІ. Серед рекомендацій експертів присутні пропозиції щодо впровадження програм навчання ШІ як для співробітників, так і для керівників; робота з мотиваційною сферою співробітників; інвестування в закупівлю інструментів ШІ; приділення уваги питанням конфіденційності та безпеки даних. Впровадження інструментів ШІ в діяльність організацій на сьогодні є одним з передових напрямів інноваційного розвитку країн. Історично соціально-філософській дискусії щодо використання ШІ передувало осмислення взаємодії «людина-машина», пов'язаних з концепціями індустріальних суспільств

Ключові слова: штучний інтелект, організація, автоматизація, вдосконалення, регулювання.

Актуальність та постановка проблеми у загальному вигляді, її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Стрімкий розвиток інструментів ШІ призвів до їх впровадження в роботу організацій як засобу, який дозволяє оптимізувати робочі процеси та підвищити ефективність діяльності працівників в цілому. На сьогодні світовими лідерами у впровадженні інструментів ШІ є США, КНР та Великобританія. Також швидке впровадження даних інструментів фіксується в Індії, Австралії, Канаді, Японії, Сінгапурі та Південній Кореї.

Згідно даних, опублікованих Б. Тормундссоном, у 2024 році зафіксовано зростання відсотка використання ШІ в світовому масштабі: на 18% кількість організацій, які інтегрують ШІ в бізнес-процеси (з 55% до 72%), а використання генеративного ШІ збільшилось більш, ніж на 60% та досягло 65% у всьому світі (Thormundsson, 2024). За інформацією Євростата, найбільша активність у впровадженні ШІ припадає на великі організації (41%), в той час як

середні на малі використовували його можливості у 21% та 11% відповідно (Artificial intelligence by size class of enterprise, 2024). Зазначені дані свідчать про те, що найбільший потенціал щодо впровадження ШІ мають організації, які володіють значними фінансовими ресурсами, які вони спрямовують не тільки на закупівлю інструментів ШІ, але й на навчання співробітників та автоматизацію в цілому.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких представлено вирішення даної проблеми. Осмислення відношення система «людина-машина» має тривалу історію у філософській думці, але найбільш яскраво вона виражена у теоріях XIX-XXI ст., коли автоматизація праці стає повсемісним явищем, яке трансформує ринок праці, систему освіти та бачення ролі людини в процесі перетворення дійсності. К. Маркс аналізував відношення між машиною та людиною в їх нерозривній єдності, підкреслюючи їх універсальний зв'язок з соціальними структурами та системами нерівностей у суспільстві, що, зокрема, допомогло йому сформулювати ідею відчуження та його видів. Машини, на думку К. Маркса, матеріально втілюють у собі

¹ Запорізький національний університет (Запоріжжя, Україна)
E-mail: sorokina.soc@gmail.com
ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0003-0058-1848>

накопичені знання та працю, але самі по собі не здатні до утворення додатної вартості. Ключовою позицією, на нашу думку, в аналізі даної концепції виступає позиція розгляду людської праці як засобу, який дозволяє виробляти додану вартість та сприяти в цілому підвищенню ефективності праці. Машини ж виступають своєрідною «мертвою працею», яка може передавати частину своєї вартості товарам і послугам, але не створює нової вартості (Wang, 2022). Розглядаючи відносини між людиною та машиною з цієї позиції слід відзначити, що і на сьогодні провідна роль у створенні додаткової вартості та підвищенні ефективності використанні ШІ відводиться людині. Хоча і йдеться мова щодо виникнення машинної свідомості та самосвідомості у майбутньому, однак на сьогоднішній час саме людські здібності визначають якість використання даним інструментом.

Л. Мамфорд стверджував, що рушійною силою розвитку виступають не технічні інновації, а специфіка соціальної організації суспільства та його ієрархічна будова. Технологія у нього виступає частиною соціальної та культурної систем, яка в залежності від спрямованості її використання, може сприяти як збільшенню, так і зменшенню людського потенціалу. Автоматизація, яку Л. Мамфорд розглядав зокрема на прикладі Стародавнього світу, є прикладом дегуманізації в соціальній організації, яка згодом збільшується та досягає високих позицій вже в індустріальному суспільстві (Mumford, 1970). Висловлені Л. Мамфордом тези є актуальними і сьогодні, у зв'язку з тим, що пов'язані зі застереженнями щодо технологічних систем, які можуть підривати людську свободу вибору та автономію, водночас сприяючи поглибленню соціальної нерівності та сприяючи концентрації влади в руках авторитарних систем.

С. Рассел запропонував принципи безпеки роботи зі штучним інтелектом та етичних засад, сумісних з людською етикою. Провідними принципами, на його думку, виступають: корисність ШІ для людей, яка має бути його єдиною метою; системи ШІ мають визнавати невизначеність людських вподобань як їх сутнісну характеристику; головним фокусом має виступати аналіз людської поведінки. С. Рассел порівнює ШІ з перегонами по краю скелі та виступає за створення регулятивних важелів у його використанні (Leven, 2023). С. Рассел наголошує на технічних можливостях ШІ, які носять фундаментальний світоглядний характер: системи ШІ не здатні до створення

нових абстракцій або комбінування існуючих ідей з метою отримання нового знання; великі мовні моделі генеративного ШІ не мають узгодженої картини фізичного світу, тому інформація щодо об'єктивної реальності часто подається викривлено та не відповідає дійсності; сучасні моделі ШІ відзначаються помилками у логіці побудови висновків та у міркуваннях, що призводить до викривленого подання інформації та відповідно, її сприйняття; системи ШІ не спираються на людські цінності та ціннісні системи (Pomeyo, 2022). Особливе значення, на нашу думку, має теза С. Рассела щодо ціннісних систем, адже нерозрізнення системою ШІ даних понять призводить до того, що її можливості використовуються для здійснення шахрайств та інших видів протиправної діяльності.

В межах філософії трансгуманізму формується бачення розвитку ШІ як одного з провідних напрямів людства, який дозволить йому вийти за межі біологічно обумовлених форм. Серед напрямів використання ШІ розглядаються передача людської свідомості комп'ютерам, покращення когнітивних здібностей людини, розробка штучного суперінтелекту. Так, на думку Р. Курцвейла, ще до 2050 року людський інтелект зіллється з машинним інтелектом, що дозволить суттєво збільшити рівень інтелектуальної потужності людства. Р. Курцвейл є прихильником оптимістичного бачення сценаріїв використання ШІ, зазначаючи, що будь-які нові технологічні винаходи можна використати як на благо розвитку людства, так і зі шкодою йому (Kurzweil, 2017).

Ф. Фукуяма розглядає ШІ як політичну небезпеку, яка пов'язана з його використанням якості інструменту маніпулювання даними та цифровим вмістом, що підриває довіру суспільство до цифрового контенту. Як і С. Рассел, Ф. Фукуяма виступає за регуляцію використанні ШІ, зокрема у сферах інфраструктури та біозахисту, які розглядає як критичні. Стосовно впливу ШІ на економічну підсистему, то він розглядає її скоріш як доброзичливу, акцентуючи увагу на тому, що мовні моделі ШІ не створюють нової інформації, а оперують лише даними, які вже розміщені в Інтернеті. Відверту небезпеку, на його думку, може становити можлива дегуманізація людини, пов'язана з ШІ, адже його домінування може призвести до порушення прав людини та ситуації, коли сам ШІ розглядає людство не як моральних агентів, а як «пацієнтів» (Fukuyama, 2023). Зазначена Ф. Фукуямою проблема дегуманіза-

ції пов'язана в першу чергу з втратою людством суб'єктності та перетворення його на об'єкт впливу з точки зору штучного інтелекту.

Мета статті. Метою статті є виявлення особливостей та напрямів впровадження інструментів ШІ в роботу організацій, зокрема на прикладі м. Запоріжжя.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких представлено вирішення даної проблеми і на які спирається автор. За результатами опитування «Використання ІКТ та електронна комерція на підприємствах», проведеного в ЄС у 2024 році, найбільш затребуваними інструментами ШІ виступають аналіз письмової мови (22%), машинне навчання (21%), автоматизація процесів та підтримка прийняття рішень (20%). Також виявлений взаємозв'язок між типом діяльності та ступенем затребуваності інструментів ШІ в організаціях: у 2024 році інформаційно-комунікаційний сектор (48,72%), наукові і професійні послуги (30,53%) виділялися найбільшою часткою підприємств, які використовували ШІ. У всіх інших видах економічної діяльності частка підприємств, які використовують ШІ, була нижче 16% (Use of artificial intelligence in enterprises, 2025).

Щодо напрямів використання ШІ в організаціях, то експерти найчастіше зазначають наступні: обслуговування клієнтів; кібербезпека та запобігання шахрайству в інтернет-просторі, використання віртуальних помічників, управління відносинами з клієнтами. Стосовно внутрішніх процесів, то учасники досліджень зазначають напрями покращення виробничих процесів, автоматизація процесів, управління запасами, ведення бухгалтерського обліку та логістичних операцій (Naan, 2023).

Згідно дослідження С. Янковича та Д. Куровича, керівники компаній зазначають наступні позитивні наслідки, обумовлені впровадженням інструментів ШІ: підвищення продуктивності праці (економія коштів, розробка інноваційних продуктів, покращення сервісу) та можливість витримувати конкуренцію у галузях, де вона є високою, адже відставання у впровадженні інструментів ШІ погіршує здатність компаній робити кращі пропозиції (Jancovich, Curovic, 2023).

Швидкість в інтеграції інструментів ШІ наразі визначається як висока, але вона також ставить ряд питань, що потребують розв'язання:

1) фундаментальний перегляд бачення системи взаємодії людини та машини на робочому місці. Так, у 2010х роках ідеї індустрії 4.0 кон-

центрувались на питаннях інтеграції кіберфізичних систем та технологій, автоматизації та технологічному прогресі, без врахування людського фактору. Індустрія 5.0, яка прийшла їй на заміну, знаменує з одного боку, різке зростання ефективності праці в деяких сферах, з іншого – наголошує на тому, що ключова, творча роль та здатність ставити та вирішувати проблеми залишається за людиною. Як зазначає А. Амр, перехід до індустрії 5.0 є пов'язаним з питаннями кваліфікації працівників, які здатні використовувати новітні інструменти; витратами часу, який потрібен на перехід до нової стадії взаємодії; фінансовими інвестиціями у сферу ШІ та наявністю відповідної законодавчої бази (Amr, 2022).

2) розширення професійних категорій фахівців, здатних працювати з ШІ. На сьогодні найвищі результати демонструють міленіали (35-44 рр.), які відзначаються не тільки високою швидкістю опанування новими інструментами роботи, але й є прихильниками даних змін. При цьому працівники втричі частіше повідомляють про свою готовність щодо впровадження ШІ у роботу організації, ніж керівники (What are Industry 4.0, the Fourth Industrial Revolution, and 4IR, 2022). В. Кейвелл зазначає нестачу навичок як основну перешкоду в опануванні нових робочих процесів, пов'язаних з використанням ШІ (Keywell, 2017);

3) питання довіри, конфіденційності та етики. Серед зазначених позицій найчастіше згадують ризики, пов'язані з кібербезпекою та деанонімізацією даних (51% працівників); точність та коректність роботи інструментів ШІ (50%); створення шкідливого вмісту (46%) (Amr, 2022).

Восени 2024 року було проведене експертне дослідження (15 осіб), учасниками якого виступили співробітники організацій, які активно використовують інструменти ШІ у м. Запоріжжя. Серед опитаних були представники виробництва, волонтерської діяльності, освіта, юриспруденції, фінансової сфери, мистецтва.

Напрямами діяльності, у яких найчастіше використовувались інструменти ШІ, були зазначені аналіз інформації (обробка значних масивів даних, виявлення та аналіз тенденцій), автоматизація робочих процесів, робота з клієнтами (аналіз відгуків та задоволеності) та підтримка прийняття рішень.

Щодо видів ШІ, які вони використовують, експерти зазначили:

1) генеративні моделі, які застосовуються до написання макетів документів, розповідей, ство-

рення дизайнів продукції, генерації зображень та перекладу інформації з інших мов (були зазначені ChatGPT, Claude, ChatGPT, Claude, DALL-E, Midjourney);

2) мовні моделі, які використовуються для перекладу, обробки природної мови, генерації текстових даних та орієнтовані на полегшення процесу обробки даних;

3) аналітичні моделі, які використовуються для написання звітів та створення прогнозів. Здебільшого застосовуються в фінансовій сфері та на великих виробництвах.

Важливим моментом підготовки фахівців у сфері використання ШІ є їх навчання. Щодо практик навчання у м. Запоріжжя, то експерти зазначили, що домінуючим є самостійне навчання, яке включало в себе інтуїтивне розуміння інтерфейсу, читання навчальних матеріалів, які є у вільному доступі в мережі Інтернет, перегляд відео уроків. Третина експертів зазначила, що в їх організації є поширеними навчальні тренінги, які сприяють розвитку необхідних компетенцій.

Щодо суб'єктивних відчуттів від наслідків впровадження ШІ, що опитані відзначили, що ефективність їхньої праці на робочому місці значно підвищилась внаслідок зменшення кількості часу, який витрачається на розв'язання типових завдань і більш широкому доступу до фахової інформації, зокрема представленої іноземною мовою. В цілому респонденти зазначали, що прагнуть до кращого опанування навичок роботи з інструментами ШІ та підвищення рівня особистої адаптації до нових технологій. Також експерти відзначили, що не відчують суттєвих змін характері своєї роботи, пов'язаних з використанням нових технологій. Також отримані дані щодо відчуття загрози втрати роботи та заміни людини штучним інтелектом не співпадають з деякими прогнозами щодо розвитку ринку праці: експерти відзначили, що з одного боку, суттєво підвищується швидкість виконання типових завдань, з іншого – їх фахова діяльність вимагає унікальних саме людських здібностей, зокрема критичного мислення, творчості, нестандартних підходів, тому вони не розглядають впровадження ШІ як загрозу для їхньої втрати роботи в майбутньому.

Наступне питання стосувалось розвитку навичок, які, на думку експертів, набули більшого значення в процесі використанні ШІ при виконанні професійних обов'язків. Серед них були зазначені технічні навички, здатність до аналітичного мислення, особиста адаптивність, творчий підхід,

емоційний інтелект. Слід відзначити, що в представленому експертами переліку зазначені як *hard skills*, так і *soft skills*, що свідчить про їх синтез та взаємодоповнення.

Щодо зміни характеру роботи із впровадженням інструментів ШІ, то думки експертів розділились: перша група зазначила, що їх робота стала більш творчою завдяки збільшенню кількості вільного часу та автоматизації типових процесів; друга група вказала, що роботи набула більшої рутинності внаслідок автоматизації процесів та за фахівцем залишилась передусім функція контролю процесів та зовнішнього спостереження; третя група зазначила, що не відчуває жодних змін у характері своєї роботи.

Щодо питання готовності до подальшого розширення сфери застосування ШІ в робочих процесах, то учасники дослідження в цілому демонструють високу готовність до подальших змін та її позитивну оцінку, що виступає свідченням схвального відношення до інновацій та бажання використовувати готові інструменти для підвищення особистої та організаційної ефективності.

Щодо етичності використання інструментів ШІ, то експерти висловили деякі побоювання, пов'язані з тим, що принцип роботи інструментів ШІ не завжди є для них зрозумілим та виявленні поодиноких фактів використання ним недостовірної або неперевіреної інформації, що несе в собі потенційні загрози економічних збитків та репутаційних втрат.

Серед переваг інструментів використання ШІ були зазначені такі: підвищення особистої ефективності, економія часу та збільшення бюджету вільного часу, що сприяє меншій втомі та більшій концентрації на виконанні; зменшення кількості помилок, пов'язаних з втомою та недосконалістю людських органів відчуття; сприяння інноваційному розвитку організації, пов'язане з розробкою нових послуг, покращенням сервісного обслуговування, збільшення рівня конкурентоспроможності організації.

Серед рекомендацій, які б експерти надали для організацій для впровадження ШІ, були зазначені такі позиції:

1) впровадження програм навчання ШІ як для співробітників, так і для керівників на регулярній основі для того, щоб збільшити цінність компанії, кваліфікацію її співробітників та зберегти конкурентоздатність на ринку праці;

2) робота з мотиваційною сферою співробітників, що сприяє більш чіткому розумінню пере-

ваг, які надає впровадження ШІ та можливостей професійного і кар'єрного зростання;

3) інвестування в закупівлю інструментів ШІ та залучення до співпраці на регулярній основі технічних працівників відповідної кваліфікації;

4) приділяти увагу до питань конфіденційності та безпеки даних для того, щоб уникнути завдання шкоди третім особам.

Висновки дослідження і перспективи подальших пошуків у даному напрямку. Впровадження інструментів ШІ в діяльність організацій на сьогодні є одним з передових напрямів інноваційного розвитку країн. Історично соціально-філософській дискусії щодо використання ШІ передувало осмислення взаємодії «людина-машина», пов'язаних з концепціями індустріальних суспільств. Так, К. Маркс визначав машину як інструмент, накопичену, але «мертву» працю, додану вартість якій здатна надади лише людська праця. Л. Мамфорд наголошував на тому, що технічна система є частиною більш широких соціальних та культурних систем, і вона може бути використана з метою дегуманізації, обмеження права вибору та індивідуальної свободи. Дискурс ХХ-ХХІ ст. пов'язаний з концепцією трансгуманізму, теоріями С. Рассела, Р. Курцвейла та Ф. Фукуяма щодо осмислення феномену впровадження ШІ в економічні відносини. Філософія трансгуманізму спирається на ідею розвитку ШІ як закономірної стадії розвитку людства та експоненційного збільшення його можливостей. Р. Курцвейл дотримується оптимістичного підходу, заснованого на ідеї суспільної корисності інструментів ШІ для розвитку людства в цілому. С. Рассел та Ф. Фукуяма виступають прихильниками регульованого підходу, який потребує розв'язання питань, пов'язаних з нормативною базою впровадження ШІ та регуляцією його вико-

ристання, розробкою етичних засад та фокусом на людських потребах. Ідея індустрії 5.0, сформована в останні роки, акцентує увагу на нерозривному зв'язку між сучасним етапом розвитку людства та саме технологіями ШІ.

Аналіз тенденцій останніх років показує, що найбільш активними споживачами інструментів ШІ виступають великі організації, які підходять до даного процесу комплексно, використовуючи їх для оптимізації як внутрішніх процесів організації, так і зв'язків її із зовнішнім середовищем, де найбільший відсоток компаній припадає на США, КНР та Великобританію. Швидка інтеграція ШІ в організаційні процеси потребує уваги щодо питань фундаментального перегляду бачення системи взаємодії людини та машини на робочому місці; розширення професійних категорій фахівців, здатних працювати з ШІ; вирішення питань, пов'язаних з довірою, етикою та конфіденційністю при використанні ШІ.

Експертне дослідження, проведене у м. Запоріжжя восени 2024 року показало, що найбільш затребуваними є генеративні моделі ШІ, мовні моделі та аналітичні моделі. Фахівці, залучені до використання ШІ, відзначають більший ступінь автоматизації праці, підвищення якості роботи на концентрації не на рутинних, а на перспективних завданнях. На думку учасників дослідження, найбільше значення у використанні ШІ набувають здатність до аналітичного мислення, особиста адаптивність, творчий підхід та емоційний інтелект. Серед рекомендацій, які б експерти надали для організацій для впровадження ШІ, були зазначені такі позиції: впровадження програм навчання ШІ як для співробітників, так і для керівників; робота з мотиваційною сферою співробітників; інвестування в закупівлю інструментів ШІ; приділення уваги питанням конфіденційності та безпеки даних.

Список використаних джерел

- Thormundsson B. Adoption of artificial intelligence among organizations worldwide from 2017 to 2024, by type. Retrieved from: <https://www.statista.com/statistics/1545783/ai-adoption-among-organizations-worldwide/>
- Artificial intelligence by size class of enterprise. Retrieved from: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isocEb_ai/default/table?lang=en
- Wang Y. Recognition of Marx's Machine Thought and Human Development from the Perspective of Intelligent Society. *Proceedings*. 2022. Iss. 81(1). Retrieved from: <https://www.mdpi.com/2504-3900/81/1/143>
- Mumford L. *The Myth of the Machine*. New York: Harcourt Brace Jovanovich, 1970. 496 p.
- Leven R. Stuart Russell calls for new approach for AI, a 'civilization-ending' technology. Retrieved from: <https://news.berkeley.edu/2023/04/07/stuart-russell-calls-for-new-approach-for-ai-a-civilization-ending-technology/>
- Pomeroy R. The promises and perils of AI – Stuart Russell on Radio Davos. Retrieved from: <https://www.weforum.org/stories/2022/01/artificial-intelligence-stuart-russell-radio-davos/>

Kurzweil R. AI Will Not Displace Humans, It's Going to Enhance Us. Retrieved from: <https://futurism.com/ray-kurzweil-ai-displace-humans-going-enhance>

Fukuyama F. AI, Technology, and Equality. Retrieved from: <https://www.persuasion.community/p/ai-technology-and-equality>

Use of artificial intelligence in enterprises. Retrieved from: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Use_of_artificial_intelligence_in_enterprises

Haan K. How Businesses Are Using Artificial Intelligence. Retrieved from: <https://www.forbes.com/advisor/business/software/ai-in-business/>

Jankovic S.D., Curovic D.M. Strategic Integration of Artificial Intelligence for Sustainable Businesses: Implications for Data Management and Human User Engagement in the Digital Era. *Sustainability*. 2023. Iss. 15(21). Retrieved from: <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/21/15208>

Amr A. Future of industry 5.0 in society: human-centric solutions, challenges and prospective research areas. *Journal of Cloud Computing*. 2022. Vol.11., Iss. 40. Retrieved from: <https://journalofcloudcomputing.springeropen.com/articles/10.1186/s13677-022-00314-5>

What are Industry 4.0, the Fourth Industrial Revolution, and 4IR? Retrieved from: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-are-industry-4-0-the-fourth-industrial-revolution-and-4ir>

Keywell B. The Fourth Industrial Revolution is about empowering people, not the rise of the machines. Retrieved from: <https://www.weforum.org/stories/2017/06/the-fourth-industrial-revolution-is-about-people-not-just-machines/>

References

Thormundsson B. Adoption of artificial intelligence among organizations worldwide from 2017 to 2024, by type. Retrieved from: <https://www.statista.com/statistics/1545783/ai-adoption-among-organizations-worldwide/>

Artificial intelligence by size class of enterprise. Retrieved from: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isocEb_ai/default/table?lang=en

Wang Y. Recognition of Marx's Machine Thought and Human Development from the Perspective of Intelligent Society. *Proceedings*. 2022. Iss. 81(1). Retrieved from: <https://www.mdpi.com/2504-3900/81/1/143>

Mumford L. (1973) *The Myth of the Machine*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.

Leven, R. Stuart Russell calls for new approach for AI, a 'civilization-ending' technology. Retrieved from: <https://news.berkeley.edu/2023/04/07/stuart-russell-calls-for-new-approach-for-ai-a-civilization-ending-technology/>

Pomeroy, R. The promises and perils of AI – Stuart Russell on Radio Davos. Retrieved from: <https://www.weforum.org/stories/2022/01/artificial-intelligence-stuart-russell-radio-davos/>

Kurzweil, R. AI Will Not Displace Humans, It's Going to Enhance Us. Retrieved from: <https://futurism.com/ray-kurzweil-ai-displace-humans-going-enhance>

Fukuyama, F. AI, Technology, and Equality. Retrieved from: <https://www.persuasion.community/p/ai-technology-and-equality>

Use of artificial intelligence in enterprises. Retrieved from: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Use_of_artificial_intelligence_in_enterprises

Haan, K. How Businesses Are Using Artificial Intelligence. Retrieved from: <https://www.forbes.com/advisor/business/software/ai-in-business/>

Jankovic, S.D., Curovic, D.M. Strategic Integration of Artificial Intelligence for Sustainable Businesses: Implications for Data Management and Human User Engagement in the Digital Era. *Sustainability*. 2023. Iss. 15(21). Retrieved from: <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/21/15208>

Amr, A. Future of industry 5.0 in society: human-centric solutions, challenges and prospective research areas. *Journal of Cloud Computing*. 2022. Vol.11., Iss. 40. Retrieved from: <https://journalofcloudcomputing.springeropen.com/articles/10.1186/s13677-022-00314-5>

What are Industry 4.0, the Fourth Industrial Revolution, and 4IR? Retrieved from: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-are-industry-4-0-the-fourth-industrial-revolution-and-4ir>

Keywell, B. The Fourth Industrial Revolution is about empowering people, not the rise of the machines. Retrieved from: <https://www.weforum.org/stories/2017/06/the-fourth-industrial-revolution-is-about-people-not-just-machines/>

OLEKSANDRA, SOROKINA – Candidate of Philosophical Sciences,
Associate Professor of Sociology Department, Zaporizhzhia National University (Zaporizhzhia, Ukraine)
E-mail: sorokina.soc@gmail.com
ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0003-0058-1848>

IMPLEMENTATION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE (AI) IN THE WORK OF ORGANIZATIONS

Abstract

The article sets out the specifics of implementing AI in the work of organizations. It is noted that in 2024 this is the leading direction of improving activities, focused on automation, creating innovative products, maintaining the competitiveness of the labor market organization. The purpose of the article is to identify the features and directions of implementation of AI tools in the work of organizations, in particular, on the example of Zaporizhzhia city. The key theses of the scientific discourse of the XIXth century, related to the socio-philosophical understanding of the human-machine relationship (K. Marx and L. Mumford), as well as the XXth-XXIst centuries (S. Russell, F. Fukuyama, R. Kurzweil), are considered. It was found that the most active consumers of AI services are large organizations that are able to provide data processing on an ongoing basis, which consider it as one of the areas of investment. It was found that the frequency of use of AI tools is associated with the specifics of the organization's work, where the dominant sector is institutions whose activities are related to the analysis, creation of text, audio and visual data. A number of issues that need to be addressed in connection with the exponential growth of the use of AI in organizations are highlighted: reviewing the system of human-machine interaction in the workplace; expanding the professional categories of specialists capable of working with AI; resolving issues related to trust, ethics and confidentiality when using AI. It was determined that the expert of Zaporizhzhia city will start as the most popular generative, language models and analytical models of AI. Among the recommendations of the experts there are proposals for the implementation of an AI training program for both employees and managers; working with the motivational sphere of employees; investing in the purchase of AI tools; paying attention to issues of confidentiality and data security. The introduction of AI tools into the activities of organizations is currently one of the leading areas of innovative development of countries. Historically, the socio-philosophical discussion on the use of AI was preceded by the understanding of human-machine interaction associated with the concepts of industrial societies

Key words: artificial intelligence, organization, automation, improvement, regulation.

© The Authors(s) 2025

This is an open access article under

The Creative Commons CC BY license

Received date 15.11.2024

Accepted date 15.12.2024

Published date 15. 01.2025

How to cite: Олександра, Сорокіна. Впровадження штучного інтелекту (ШІ) в роботу організацій. Humanities studies: Collection of Scientific Papers / Ed. V. Voronkova. Zaporizhzhia: Publishing house «Helvetica», 2025. 22 (99). P. 132–138.

doi <https://doi.org/10.32782/hst-2025-22-99-14>