

considered, too. In the 1950s, South Korea was mostly agrarian with little existing industrial capacity. Ukraine, pre-war, possessed significant industrial, agricultural, and globally competitive Information Technology sectors. Therefore, Ukraine must also account for its own political, demographic, and institutional differences, adapting Korea's lessons rather than copying them directly.

References:

1. Byung-Sun Choi (n.d.). The structure of Economic Policy-Making Institutions in Korea and the Strategic Role of the Economic Planning Board (EPB)
2. Hong, S., & Ryu, S. (n.d.). Foreign assistance and economic development in Korea (Development Studies Series No. 11). URL: <https://archives.kdischool.ac.kr/handle/11125/41659>
3. Jane Jangeun Cho (2010). Immigration through Education: The Interwoven History of Korean International Students, US Foreign Assistance, and Korean Nation-State Building
4. Kim, Jun-Kyung and Kim, KS. 2012. Impact of foreign aid on Korea's development. Seoul: KDI School of Public Policy and Management. URL: <https://archives.kdischool.ac.kr/handle/11125/41935>
5. Lee, K. W. (1997). Foreign aid and economic development in Korea. Seoul: Korea Development Institute.
6. Marx, A., & Soares, J. (n.d.). South Korea's transition from recipient to DAC donor: Assessing Korea's development cooperation policy. URL: <https://journals.openedition.org/poldev/1535>
7. World Bank. (2023). Ukraine rapid damage and needs assessment 2023. Washington, D.C.
8. Zholud, O. (2017). Korea: Causes of the Tremendous Growth. URL: <https://voxukraine.org/en/korea-causes-of-the-tremendous-growth>

Смиківська Ю. О.

Національний університет «Києво-Могилянська академія»,
студентка БП «Економіка», 4 курс

ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ІНСТРУМЕНТ ДЛЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

В основі будь-якого економічного та соціального прогресу лежить людський капітал - концепція, що еволюціонувала від простого обліку робочої сили до визнання людини важливим інвестиційним активом. Класичні та сучасні економічні теорії сходяться на тому, що людський капітал є сукупністю знань, умінь, навичок, професіоналізму та досвіду, які людина набуває протягом життя і які забезпечують отримання прибутку в майбутньому [2]. Економісти, такі як Едвін Дж. Долан, визначають людський капітал як «капітал у вигляді розумових здібностей, отриманий через формальне навчання чи освіту, або через практичний досвід» [1, с. 282]. Стенлі Фішер розширює це визначення, зазначаючи, що це «ступінь утіленої у людині спроможності приносити дохід», що включає не лише освіту та кваліфікацію, але й природжені здібності та талант [1, с. 282].

Проте з настанням четвертої промислової революції, рушійною силою якої є штучний інтелект, традиційні визначення людського капіталу переосмислилися. Якщо раніше цінність полягала переважно в накопиченому обсязі знань та відточених навичках для виконання конкретних завдань, то сьогодні ця парадигма зазнає змін. Прискорення технологічного прогресу призводить до того, що специфічні, статичні знання швидко застарівають. Згідно з прогнозами World Economic Forum, у середньому за період 2025-2030 років близько 39% наявних навичок працівників будуть трансформовані або втратять актуальність [9, с. 6]. Отже, цінність людського капіталу починає визначатися не стільки обсягом того, що людина вже знає, скільки її здатністю до безперервного навчання та адаптації.

Багато у чому тут допомагає штучний інтелект, який виступає каталізатором трансформації ринку праці та, відповідно, вимог до людського капіталу. З боку структурного впливу на ринок його вплив можна умовно розділити на два етапи: автоматизація та підсилення (augmentation).

На першому етапі алгоритми та інтелектуальні системи беруть на себе виконання рутинних, повторюваних та чітко структурованих завдань, які раніше виконувалися людьми: від обробки великих масивів даних, ведення бухгалтерського обліку та управління запасами до аналізу резюме та проведення співбесід [8, с. 70-71]. Технології ШІ замінюють монотонні функції, підвищуючи продуктивність праці та знижуючи ймовірність помилок, що дозволяє оптимізувати операційні процеси та скорочувати витрати. Також очікується, що частка автоматизації у роботі з часом збільшиться. За оцінками опитаних роботодавців у дослідженні World Economic Forum, сьогодні 47% завдань виконуються переважно людьми, 22% - машинами та алгоритмами, а 30% - спільно. До 2030 року частка автоматизації зросте за прогнозами до 34%, а роль людини навпаки зменшиться до 33%, у той час поєднання у роботі людини і машини становитиме 33% [9, с. 26]. Важливо зауважити, що тут не враховано можливе збільшення загального обсягу виконуваної роботи - і люди, і технології можуть стати продуктивнішими, виконуючи більше або складніші завдання за той самий час. Це веде нас до другого етапу впливу ШІ на людський капітал – аугментації.

Звільняючи працівників від рутини, ШІ дозволяє їм зосередитися на завданнях, які вимагають виключно людських якостей: креативності, критичного мислення, емоційного інтелекту, стратегічного планування та вирішення складних, неструктурованих проблем. Саме навички, які невіддільні штучному інтелекту, за даними WEF, є такими, що мають найбільший попит на ринку праці [9, с. 35]. Така переорієнтація до сприйняття людського ресурсу має раціональне коріння. Так дослідження Accenture прогнозує, що до 2035 року ШІ може підвищити продуктивність праці на 40%, і цей ефект досягається саме через розширення можливостей працівників, а не їхню заміну [3].

Отже, за таких умов, стає важливим здатність компанії швидко адаптувати свою робочу силу. Завдяки інтеграції підвищення кваліфікації або перекваліфікації робітників, компанія може отримати людський ресурс, який постійно покращується. Це було актуально ще за часів Генрі Форда, який казав: «Єдина річ гірша за те, щоб навчати своїх працівників і втратити їх - це не навчати їх і залишити у компанії» і це актуально й досі [4].

Але якщо за часів становлення Ford Motor Company, навчання було дуже ресурсозатратним, то наразі штучний інтелект дозволяє реалізувати ці завдання ефективно та в необхідному масштабі. Він не просто виконує задачі, а стає партнером у роботі. Так, Bank of America або IBM вже використовують методи навчання з використанням штучного інтелекту [5, 6].

ШІ-платформи для навчання та розвитку надають можливість створювати та впроваджувати персоналізовані програми розвитку для кожного співробітника. На відміну від традиційного підходу, де всі проходять однаковий стандартизований курс, ШІ-системи аналізують поточну посаду співробітника, його навички, кар'єрні цілі та індивідуальний стиль навчання і на основі цього створюють план навчання (Табл. 1). Крім того, ШІ допомагає інтегрувати навчання безпосередньо в робочий процес (learning in the flow of work). Замість того щоб відривати співробітників від їхніх обов'язків на тривалі тренінги, можна отримувати знання та підтримку саме тоді, коли вони потрібні, що збільшує практичність отриманих знань. Водночас з цим варто зважати на те, що ШІ не зможе допомогти з покращенням «людських навичок», де кращу роль відіграє традиційне навчання. Це підводить до висновку, що майбутнє ефективного навчання лежить у гібридному підході [7].

Таблиця 1

Порівняння традиційних і ШІ-орієнтованих методів навчання [7]

Параметр	Традиційні методи навчання	ШІ-орієнтовані методи навчання
Структура витрат	Високі постійні операційні витрати (тренери, приміщення, логістика).	Високі початкові інвестиції, але низькі подальші операційні витрати.

Масштабованість	Низька, обмежена кількістю тренерів та фізичних місць.	Практично необмежена, контент легко розповсюджується на будь-яку кількість співробітників.
Рівень персоналізації	Низький, зазвичай застосовується підхід "один для всіх".	Високий, контент та темп можуть адаптуватися до індивідуальних потреб і навичок.
Гнучкість оновлення контенту	Низька, вимагає передруку матеріалів або перенавчання тренерів.	Висока, контент може оновлюватися динамічно та в режимі реального часу
Швидкість розгортання	Повільна, вимагає планування, логістики та координації графіків.	Швидка, навчальні матеріали доступні миттєво після їх створення.
Ефективність для hard skills	Середня, залежить від якості тренера та матеріалів.	Висока, особливо для технічних та процедурних знань завдяки повторенню та миттєвому фідбеку.
Аналітика та зворотний зв'язок	Обмежена, часто базується на суб'єктивній оцінці тренера та фінальних тестах.	Глибока та безперервна, система збирає детальні дані про прогрес, залученість та проблемні зони кожного учня.
Залученість учнів	Змінна, сильно залежить від формату та харизми тренера.	Потенційно висока завдяки персоналізації, гейміфікації та інтерактивності.

Штучний інтелект хоч і трансформує бізнес-процеси у компаніях, з чим, за даними WEF, погоджуються 86% опитаних роботодавців, але водночас допомагає як інструмент краще адаптуватися до змін працівникам [9, с. 11]. Таким чином ШІ відіграє подвійну роль: рушія змін і ресурсу до адаптації до нових викликів. Цікаво, що ці процеси взаємно підсилюють один одного: поширення штучного інтелекту підштовхує бізнеси розвивати людський капітал, а більш досвідчена у цифровізації робоча сила сприяє впровадженню технологій та інновацій. Це створює ефект «спіралі зростання», підіймаючи систему на щораз вищий рівень розвитку (Рис.1).



Рис.1 Подвійна роль штучного інтелекту у розвитку людського капіталу: ШІ як інструмент навчання та як об'єкт освоєння, що прискорює економічну трансформацію.

Отже, унікальність впливу штучного інтелекту на людський капітал полягає в його подвійній ролі, яка трансформує робочу силу. Як об'єкт навчання, ШІ генерує попит на цілу низку нових професій та компетенцій. Сучасний ринок праці демонструє зростання кількості

вакансій, що вимагають знання штучного інтелекту, машинного навчання, аналізу великих даних та обробки природної мови. Разом з цим, стають важливими навички, на які ШІ не здатен: креативне мислення, лідерство, стійкість, гнучкість, проактивність, «вміння вчитися». Компанії в усіх галузях - від агросектору до фінансів - впроваджують рішення на базі штучного інтелекту, що створює потребу у фахівцях, здатних розробляти, впроваджувати, підтримувати та використовувати ці системи (ШІ-грамотність). Водночас ШІ стало важливим інструментом для розвитку персоналу, який допомагає в upskilling і reskilling. Його впровадження допоможе бізнесам адаптуватися до змін, а використання гібридного формату забезпечить різнобічний розвиток людського ресурсу.

Список використаних джерел:

1. Компанієць В. В. Людський капітал: визначення, особливості, відтворення. *Science and transport progress*. 2008. 281-284.
2. Пузирьова П. Людський капітал як стратегічний ресурс соціально-економічного розвитку країни. *Електронний архів КНУДТ*. 2015. С. 33–38. URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/16192/1/MAY_MENEDZHMENT_2015_20_CO_33-038.pdf.
3. Accenture. Artificial Intelligence Poised to Double Annual Economic Growth Rate in 12 Developed Economies and Boost Labor Productivity by up to 40 Percent by 2035, According to New Research by Accenture. *Newsroom / Accenture*. URL: <https://newsroom.accenture.com/news/2016/artificial-intelligence-poised-to-double-annual-economic-growth-rate-in-12-developed-economies-and-boost-labor-productivity-by-up-to-40-percent-by-2035-according-to-new-research-by-accenture> (date of access: 08.11.2025).
4. Chamorro-Premuzic T., Adler S., Kaiser R. B. What Science Says About Identifying High-Potential Employees. *Harvard Business Review*. URL: <https://hbr.org/2017/10/what-science-says-about-identifying-high-potential-employees> (date of access: 08.11.2025).
5. Doherty K. Bank of America Is Using AI and Metaverse to Train New Hires. *Bloomberg*. URL: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2023-07-13/bank-of-america-is-using-the-metaverse-ai-to-train-its-hires>.
6. Guenole N., Feinzig S. The Business Case for AI in HR. 2018. 35 p. URL: <https://forms.workday.com/content/dam/web/en-us/documents/case-studies/ibm-business-case-ai-in-hr.pdf>.
7. Impact of AI on continuous learning and skill development in the workplace: A comparative study with traditional methods / Samuel Omokhafa Yusuf et al. *World Journal of Advanced Research and Reviews*. 2024. Vol. 23, no. 2. P. 1129–1140. URL: <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.23.2.2439> (date of access: 08.11.2025).
8. Pivniuk A. Using Artificial Intelligence in Modern Business Activities. *Scientific Notes of Taurida National V.I. Vernadsky University. Series: Economy and Management*. 2024. Vol. 74, no. 5. URL: <https://doi.org/10.32782/2523-4803/74-4-12> (date of access: 08.11.2025).
9. World Economic Forum. Future of Jobs Report 2025. Geneva, 2025. 289 p. URL: https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf.

Сович С.С.

Національний транспортний університет,
здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, спеціальність D3
«Менеджмент», ОПП «Міжнародний бізнес», 1 скорочений курс
Наукова керівниця: Шевчук В.О.
Національний транспортний університет,
к.е.н., доц., доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки

**ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНА ПОЛІТИКА ТА РЕГУЛЮВАННЯ
МІЖНАРОДНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ**