

культурним явищем, яке вимагає системного підходу, високого рівня підготовки кадрів та стратегічного бачення змін. Від здатності компаній поєднати технологічний прогрес із гуманістичними засадами управління персоналом залежить їхня конкурентоспроможність у цифрову епоху.

### Список використаних джерел

1. Могилова, М., & Голосенко, Д. (2024). Технологічна трансформація HR-менеджменту: цифрові рішення і можливості. *Empirio*, 1(2), 106–115. <https://doi.org/10.18523/3041-1718.2024.1.2.106-115> (Дата звернення: 20.05.2025)
2. Бей, Г., & Середа, Г. (2019). Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. *Економіка і організація управління*, (2), 93–101. <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2019.2.10> (Дата звернення: 20.05.2025)
3. Олійник, І. (2024). Стратегії адаптації HR-менеджменту в умовах діджиталізації та штучного інтелекту. *Економіка та суспільство*, (70). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-114> (Дата звернення: 20.05.2025)
4. Довбня, С., & Письменний, Р. (2024). Трансформація концепцій HR-менеджменту: від локальних теорій до сучасного діджитального підходу в управлінні людським капіталом. *Економіка та суспільство*, (64). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-64-23> (Дата звернення: 20.05.2025)
5. Deloitte Development LLC. (2023). *2023 global human capital trends*. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2023.html>

**Вінська О.Й.,**

к.е.н., доц.,

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

### **ВПЛИВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ЖІНОЧУ ЕКОНОМІКУ ЄС**

ЄС є інтеграційним блоком 27 країн, які об'єдналися на основі спільних цінностей та прагнуть до мирного вирішення конфліктів й сталого розвитку. Однією з основоположних цінностей ЄС, які закріплені в установчих договорах

об'єднання, є рівність між чоловіками та жінками, що значною мірою визначає внутрішню та зовнішню політики ЄС. Саме завдяки діяльності європейських інституцій гендерна пріоритезація стала важливим компонентом соціально-економічного розвитку країн-членів, а також необхідною умовою інтеграції в ЄС для країн-кандидатів. Зважаючи на старіння населення ЄС, такий важливий компонент гендерної пріоритезації, як економічне уповноваження жінок дає змогу частково компенсувати нестачу робочої сили за рахунок внутрішнього трудового потенціалу. Відтак, розвиток жіночої економіки є більш раціональним підходом для сталого соціально-економічного розвитку ЄС, ніж залучення мігрантів з країн, які суттєво відрізняються за своїми цінностями та можуть підірвати внутрішню єдність суспільства в країнах-членах.

Термін «жіноча економіка» (womenomics) вперше був використаний Кеті Мацуї, яка працювала на посаді співголови японського підрозділу Goldman Sachs, у 1999 році. В рамках своєї концепції «жіночої економіки» К. Мацуї розглядала політику створення якнайкращих умов для працевлаштування жінок, що могло допомогти вирішити основну демографічну проблему Японії – низький рівень народжуваності. Хоча деякі науковці розглядали причину низької народжуваності у тому, що жінки обирають кар'єрний розвиток, К. Мацуї, натомість, стверджувала, що вищий рівень зайнятості серед жінок має стати вирішенням демографічної проблеми, адже завдяки кращій фінансовій стабільності жінки будуть більше народжувати. Таким чином, розвиток жіночої економіки мав бути корисним та навіть необхідним для японської економіки та суспільства в цілому [1, с.2-3]. Концепцію К. Мацуї підтримав прем'єр-міністр Японії С. Абе та зробив просування зайнятості жінок важливим компонентом своєї політики «Абеноміка 2.0.» у 2015 р., активно розвиваючи дитячу інфраструктуру задля створення умов для поєднання роботи та материнства [2].

В ЄС стимулювання жіночої економіки є запорукою економічного поступу і включає ряд заходів, які спрямовані не тільки на збільшення зайнятості жінок, але й на подолання секторальної та вертикальної сегрегації, зменшення гендерного розриву в оплаті праці та досягнення балансу у поєднанні сімейних обов'язків та кар'єрного зростання. Зайнятість на повний робочий день серед

жінок в ЄС зросла з 39% у 2010 році до 44% у 2022 році, але горизонтальна сегрегація збільшилася, адже серед жінок частка зайнятих у сферах освіти, охорони здоров'я та соціальної роботи зросла з 28% у 2010 році до 30% у 2022 році. Натомість, вертикальна сегрегація суттєво зменшилася, адже частка жінок-членів рад найбільших публічних компаній зросла з 12% у 2010 році до 34% у 2024 році [3]. Гендерний розрив в оплаті праці зменшився з 16,4 % у 2012 році до 12% у 2023 році [4], а щорічні заходи до Дня рівної оплати праці в ЄС допомагають поширювати знання та усвідомлення цієї проблеми у суспільстві. В ЄС також було ухвалено низку важливих нормативних актів, які мають на меті адаптувати законодавство країн-членів до гендерної пріоритетизації, зокрема щодо балансу між професійним та особистим життям (ДИРЕКТИВА (ЄС) 2019/1158), щодо покращення гендерного балансу серед директорів публічних компаній (ДИРЕКТИВА (ЄС) 2022/2381), щодо посилення застосування принципу рівної оплати за рівну працю або працю рівної цінності для жінок і чоловіків шляхом забезпечення прозорості оплати праці (ДИРЕКТИВА (ЄС) 2023/970).

Не зважаючи на значні досягнення ЄС у сфері жіночої економіки, цей процес не є незворотнім, адже сучасні технологічні зміни, зокрема розвиток штучного інтелекту (ШІ), може суттєво трансформувати ринок праці в ЄС. Це створює як нові можливості для жінок, так і несе загрози досягнутому рівню жіночої економіки в ЄС. Завдяки розвитку ШІ буде створено велику кількість нових робочих місць в сфері ІТ, яка дозволяє працювати віддалено, що є особливо актуальним для жінок, які мають маленьких дітей. Тим не менше, не зважаючи на те, що у 2022 році в ЄС жінок з вищою освітою було більше, ніж чоловіків (48% проти 37%), лише 1 з 3 випускників STEM-спеціальностей і 1 з 5 фахівців у сфері ІКТ є жінками і ця пропорція майже не змінилася впродовж 2015- 2024 років [8]. Більше того, нове дослідження «Генеративний ШІ та зайнятість: уточнений глобальний індекс професійної вразливості» 2025 року, яке спільно провели Міжнародна організація праці (МОП) та Національний науково-дослідний інститут Польщі, показує, що генеративний ШІ вплине на 34% зайнятих у країнах з високим рівнем доходу. Особливо сильний вплив буде саме на робочі місця жінок в країнах з високим рівнем доходу, адже 9,6 % з них

мають високий ризик автоматизації, натомість відповідний показник для чоловіків є набагато нижчим і складає 3,5% [9].

Отже, досягнення ЄС у багаторічному просуванні жіночої економіки можуть бути суттєво нівельовані впливом технологічних змін, зокрема розвитком ШІ. Саме жіночі робочі місця в країнах з високим рівнем доходу підпадають під найвищий ризик автоматизації завдяки розвитку генеративного ШІ. Для мінімізації негативних наслідків ШІ на жіночу зайнятість, ЄС має посилити програми популяризації STEM-освіти та зайнятості в сфері ІКТ серед жінок, проводити регулярний аналіз випадків гендерної дискримінації в сфері найму персоналу через використання ШІ, стимулювати дослідницькі проєкти та стартапи виключно гендерно різноманітних команд за рахунок коштів спільних фондів ЄС.

### Список використаних джерел

1. Genna, G. (2021) *Womenomics in Japan: Between Economic Miracle and Egalitarian Failure*. *International Development Review*. Вилучено з <https://idr.lse.ac.uk/articles/49/files/submission/proof/49-1-199-1-10-20211202.pdf>
2. Abe, S. (2013) *Unleashing the Power of 'Womenomics'*. *Wall Street Journal*. Вилучено з <https://www.wsj.com/articles/SB1000142405270230375960457909168093129340>
3. *Gender Equality Index*. Вилучено з <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024>
4. *Gender pay gap of average gross hourly earnings in the European Union from 2010 to 2023*. Вилучено з <https://www.statista.com/statistics/1203158/gender-pay-gap-in-europe/>
5. *On work-life balance for parents and carers (DIRECTIVE EU)*. №1158. (2019). Вилучено з <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158>
6. *On improving the gender balance among directors of listed companies and related measures (DIRECTIVE EU)*. № 238. (2022). Вилучено з <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2381>

7. *To strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms* (DIRECTIVE EU). №970. (2023). Вилучено з <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>

8. *Women in Digital*. Вилучено з <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/women-digital#:~:text=Even%20though%20women%20make%20up%2051%%20of,needed%20in%20Europe%20to%20address%20this%20issue.>

9. *Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure* (2025). Вилучено з <https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-refined-global-index-occupational-exposure>

**Воловодівський І.О.,**

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти,

**Леонтенко О.М.,**

к.е.н., доцент,

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

## **СОЦІАЛЬНІ РИЗИКИ ВИКОРИСТАННІ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ**

За останні роки ми стали свідками стрімкого проникнення штучного інтелекту (ШІ) в освітній сектор. Інтелектуальні системи активно використовуються в школах, університетах, на онлайн-курсах та в інших формах навчання. Вони здатні адаптувати навчальні матеріали до потреб учнів, аналізувати їхній прогрес, автоматично оцінювати результати та допомагати організовувати навчальний процес. Впровадження штучного інтелекту в освіту дозволяє вчителям оптимізувати свій час, персоналізувати підхід до кожного учня та підвищити загальну ефективність навчання. Однак, поряд з перевагами, існує низка соціальних ризиків, які необхідно ретельно враховувати, щоб уникнути негативних наслідків для суспільства.

Нами визначено основні соціальні ризики використання штучного інтелекту у процесі навчання (див. рисунок 1).