

Штучний інтелект і трансформація ринку праці: від індивідуальних компетентностей до агентних професійних конфігурацій

Вступ

Дискусія про вплив штучного інтелекту на працю сьогодні переважно розгортається навколо питань автоматизації: які професії можуть зникнути або змінитися, які навички стануть затребуваними, як зміниться продуктивність і чи зможуть працівники адаптуватися до нових технологічних умов [1]. Така постановка проблеми є зрозумілою, адже ринок праці традиційно описується через професії, робочі місця, кваліфікації, навички, зайнятість і доходи. Проте поширення генеративного штучного інтелекту та поява агентних систем поступово виводять цю дискусію за межі класичної логіки автоматизації.

Штучний інтелект змінює не лише окремі трудові функції або набір інструментів, якими користується фахівець. Він впливає на сам спосіб організації професійної діяльності. Те, що раніше виконувалося людиною як відносно цілісним професійним суб'єктом (постановка завдання, пошук інформації, аналіз, підготовка результату, комунікація, перевірка якості й планування роботи) все частіше може бути частково делеговане цифровим інструментам, моделям або агентам. Унаслідок цього змінюється не лише продуктивність праці, а й сама форма професійної присутності людини у процесі створення результату.

Цей зсув поки що не завжди усвідомлюється як самостійна проблема. Його часто описують мовою автоматизації, цифрових навичок, prompt engineering, human-AI collaboration або підвищення ефективності. Усі ці поняття є корисними, але вони фіксують лише окремі аспекти трансформації. За ними залишається глибше питання: ким стає людина як професійний суб'єкт у середовищі, де значна частина інтелектуальних, комунікаційних і організаційних операцій виконується вже не безпосередньо, а через певну агентну конфігурацію?

Саме тут потрібно змістити фокус аналізу. Йдеться не лише про те, чи замінить штучний інтелект людину, і не лише про те, які нові навички їй потрібно опанувати. Питання є ширшим: як змінюється професійна індивідуальність людини, коли вона працює не як ізольований виконавець, а як центр взаємодії з AI-агентами, цифровими сервісами, джерелами даних, процедурами перевірки й інструментами створення результату? У такій ситуації професійна цінність дедалі більше залежить не тільки від того, що людина знає і вміє сама, а й від того, яку систему підтримки, аналізу, контролю та інтерпретації вона здатна зібрати навколо власної роботи.

Це означає, що змінюється сама логіка професійної суб'єктності. Людина не зникає з процесу праці й не обов'язково втрачає авторство. Але її роль поступово зміщується: вона дедалі частіше виступає не лише виконавцем, а постановником завдань, дизайнером робочого процесу, конфігуратором агентів, редактором і валідатором результатів, носієм критеріїв якості та відповідальним автором кінцевого продукту. Чим більше операцій делегується цифровим агентам, тим важливішими стають людські функції добору, межування, оцінки, інтерпретації, стилю й відповідальності.

У цьому контексті ринок праці також потребує нового опису. Якщо класично він розглядався як простір конкуренції між працівниками, професіями, кваліфікаціями, досвідом і навичками, то в агентному середовищі поступово формується інша логіка. Конкурують уже не лише окремі фахівці як носії індивідуальних компетентностей, а ширші професійні конфігурації: людина, її знання, стиль мислення, агенти, джерела даних, цифрові інструменти, процедури перевірки, критерії якості й здатність перетворювати машинну продуктивність на осмислений результат.

Мета цієї статті – запропонувати концептуальну рамку для осмислення переходу від професіонала як індивідуального носія знань, навичок і досвіду до професіонала як дизайнера агентної конфігурації. Цей перехід розглядається передусім на матеріалі інтелектуальної, аналітичної, експертної, управлінської та комунікаційної праці. Саме в цих сегментах ринку праці генеративний штучний інтелект і агентні системи безпосередньо змінюють спосіб постановки завдань, роботи з інформацією, підготовки рішень, перевірки результатів і організації професійного процесу. Тому запропонована рамка не претендує на універсальний опис усіх професій, але фіксує важливий напрям трансформації тих видів діяльності, де професійний результат значною мірою створюється через знання, аналіз, комунікацію та управління інформаційними процесами.

У статті розглядається, як штучний інтелект змінює професійну суб'єктність у таких видах праці, чому наявна мова автоматизації та цифрових навичок є недостатньою для опису цього зсуву, як професійна індивідуальність починає проявлятися через спосіб організації агентного середовища і чому відповідні сегменти ринку праці можна розглядати як простір конкуренції агентних професійних конфігурацій.

1. Від інструмента до агентного середовища

Упродовж тривалого часу цифрові технології в професійній діяльності сприймалися переважно як інструменти. Вони розширювали можливості людини, прискорювали пошук і обробку інформації, спрощували створення документів, аналіз даних і комунікацію. Проте людина залишалася головним суб'єктом постановки завдання,

виконання операцій, інтерпретації результату й відповідальності за кінцевий продукт.

Генеративний штучний інтелект змінює цю логіку. Його особливість полягає не лише у швидшому виконанні окремих завдань, а в тому, що він починає брати участь у процесах, які раніше безпосередньо пов'язувалися з професійним мисленням: попередньому аналізу, структуруванні інформації, формуванні варіантів рішень, підготовці матеріалів, редагуванні та оформленні результатів. Технологія перестає бути лише засобом виконання визначеної операції й стає елементом розподіленої професійної дії.

Цей перехід особливо помітний у зміні масштабу професійної спроможності людини. Завдяки асистентам, агентам і цифровим сервісам один фахівець може в окремих сферах організувати повний цикл створення результату: від пошуку інформації та аналізу до підготовки продукту, комунікації й контролю якості. У цьому сенсі людина починає діяти як мікрокомпанія, лабораторія або фабрика – не просто виконувати окрему функцію, а формувати власну виробничу систему [2].

Саме тут виникає відмінність між інструментом і агентним середовищем. Інструмент виконує окрему функцію, яку людина заздалегідь визначає. Агентне середовище утворює систему взаємопов'язаних можливостей, у якій частина операцій може бути передана цифровим агентам, частина залишається за людиною, а частина виникає через їхню взаємодію, [3]. Це не один сервіс чи програма, а професійна конфігурація, що поєднує агенти, дані, інструменти, автоматизовані процеси, бази знань і механізми контролю якості навколо конкретного завдання.

У такому середовищі змінюється характер професійної роботи. Людина дедалі частіше не виконує всі операції безпосередньо, а організовує їхню послідовність. Професійна діяльність перетворюється на керування взаємодією між власним мисленням, цифровими агентами, даними та процедурами контролю.

Водночас агентне середовище не означає автоматичного посилення людини. Воно може створювати нові ризики: поверховість аналізу, залежність від машинних формулювань, втрату авторської інтонації, перевиробництво слабких результатів. Тому ключовим стає не сам факт використання штучного інтелекту, а спосіб його включення у професійну діяльність.

Отже, перехід від інструмента до агентного середовища означає зміну самої архітектури праці. Цифрові технології більше не лише допомагають виконувати окремі операції, а стають частиною процесу створення результату. Людина дедалі більше виступає не тільки виконавцем, а організатором власної агентної конфігурації.

2. Недостатність наявної мови: автоматизація, навички, продуктивність – але не суб'єктність

Поширення штучного інтелекту в професійній діяльності відбувається швидше, ніж формування адекватної мови його опису. Практики вже змінюються: фахівці використовують генеративні моделі для пошуку, аналізу, підготовки матеріалів, планування й автоматизації робочих процесів; організації експериментують з AI-асистентами, агентами та новими способами розподілу завдань. Проте наявні концепції часто описують лише окремі аспекти трансформації.

Найпоширенішою рамкою залишається автоматизація. Вона дозволяє зрозуміти, які завдання можуть бути передані машинам, як змінюється структура зайнятості та які професійні функції можуть втрачати значення [1]. Однак ця логіка недостатньо пояснює ситуацію, у якій людина й штучний інтелект не просто замінюють один одного, а стають елементами спільної професійної конфігурації. Головним питанням стає вже не лише те, що машина може зробити замість людини, а те, як змінюється сама людина як професійний суб'єкт, коли частину своєї діяльності вона здійснює через агентне середовище.

Інша поширена рамка – мова навичок. Вона фіксує потребу в цифровій грамотності, AI literacy, роботі з даними, перевірці результатів генеративних моделей і нових способах організації праці [3]. Проте такий підхід часто зводить проблему до адаптації: ніби достатньо додати до професійного профілю ще один набір компетентностей. Насправді змінюється не лише набір навичок, а сама структура професійної діяльності. Важливим стає не тільки вміння користуватися інструментом, а здатність будувати, налаштовувати й підтримувати власну агентну конфігурацію.

Третя рамка – продуктивність – особливо поширена в бізнесовому дискурсі. Штучний інтелект оцінюється через швидкість створення документів, підготовки відповідей, аналізу інформації, формування презентацій або автоматизації робочих процесів. Проте кількість створених результатів не завжди означає більшу професійну цінність.

Саме тут виникає ризик ілюзії продуктивності. Агентне середовище може створювати відчуття постійного руху: документи швидше готуються, відповіді швидше формуються, проміжні результати накопичуються, завдання автоматично структуруються [4]. Але професійна якість визначається не швидкістю виробництва матеріалу, а його відповідністю завданню, точністю, практичною придатністю, узгодженістю та можливістю взяти за нього відповідальність. Без цих критеріїв AI може прискорити не створення цінності, а виробництво слабких або поверхових результатів.

Ближчими до нової реальності є поняття співпраці людини й штучного інтелекту, human-in-the-loop та agentic workflows [5]. Вони вже розглядають AI не лише як інструмент, а як учасника робочого процесу. Проте й ці підходи переважно описують організацію взаємодії або технічне налаштування процесів. Вони слабше відповідають на питання про те, хто визначає логіку роботи, як зберігається авторство, де проходять межі відповідальності і яким чином людина формує власну професійну позицію.

Отже, наявна мова опису не є неправильною, але вона неповна. Автоматизація, навички, продуктивність, співпраця людини й AI та агентні робочі процеси добре пояснюють зміни у завданнях, інструментах і результатах, але недостатньо пояснюють зміну самого професійного суб'єкта.

Саме тому потрібна мова професійної суб'єктності. Вона дозволяє поставити питання не лише про те, що робить штучний інтелект, а про те, ким стає людина в середовищі штучного інтелекту. Ключовим стає не просто користування AI, а здатність осмислено включати його у власну професійну архітектуру: визначати роль агентів, встановлювати критерії якості, зберігати стиль, відповідальність і авторську позицію.

У цьому сенсі головний аналітичний зсув полягає в переході від питання про зміну інструментів до питання про зміну професійного суб'єкта. Людина дедалі більше постає не лише як виконавець або користувач технології, а як дизайнер агентного середовища, у межах якого формується нова професійна індивідуальність.

3. Професійна індивідуальність через дизайн агентного середовища

Якщо штучний інтелект перетворюється з окремого інструмента на агентне середовище, змінюється і позиція людини у процесі праці. Вона дедалі менше виступає лише виконавцем окремих операцій і дедалі більше – організатором професійного процесу: визначає завдання, добирає інструменти, формує послідовність дій, встановлює критерії якості й відповідає за кінцевий результат.

У багатьох видах інтелектуальної, аналітичної та управлінської праці фахівець традиційно самотійно проходив більшість етапів роботи: формулював проблему, шукав інформацію, аналізував матеріали, створював рішення та перевіряв його. В агентному середовищі частина цих операцій може бути делегована цифровим системам. Але саме тому зростає значення того, хто визначає логіку процесу: які питання поставити, які джерела використати, які результати прийняти, а які відхилити.

У цьому сенсі людина стає дизайнером агентного середовища[6]. Її професійна роль полягає не у конкуренції з AI за швидкістю виконання окремих операцій, а у

створенні такої конфігурації взаємодії, у якій машинна продуктивність підпорядковується професійному задуму.

Ця зміна означає трансформацію самої професійної індивідуальності. Традиційно вона визначалася через знання, досвід, навички, репутацію і стиль роботи. В агентному середовищі цього вже недостатньо. Професійна індивідуальність починає включати спосіб організації взаємодії з агентами, джерелами, цифровими інструментами та процедурами контролю. Вона стає конфігурацією [7].

Двоє фахівців можуть мати однакову освіту, досвід і доступ до тих самих AI-інструментів, але отримувати різні результати. Один використовуватиме AI як генератор окремих відповідей або чернеток. Інший створить систему, у якій пошук, аналіз, перевірка, редагування і виробництво результату пов'язані в єдиний процес. Саме ця різниця і формує нову професійну перевагу.

Сильна агентна конфігурація має кілька ключових характеристик. По-перше, вона починається з правильної постановки завдання. У середовищі AI важливим стає не лише виконання операцій, а здатність визначити проблему, сформулювати питання і зрозуміти, який результат є потрібним.

По-друге, вона передбачає осмислений добір агентів, джерел та інструментів. Професіонал не просто використовує технології, а створює робочу систему, у якій різні елементи виконують визначені функції.

По-третє, вона потребує чітких критеріїв якості. Машинно створений результат може бути переконливим, але помилковим, поверховим або непридатним. Тому професійне судження не зникає, а переходить на рівень оцінки, контролю й інтерпретації.

По-четверте, вона включає збереження стилю та авторства. Умови масового доступу до генеративних моделей створюють ризик стандартизації професійної мови й мислення. Тому стиль стає не лише властивістю готового продукту, а принципом організації всієї роботи.

По-п'яте, вона передбачає межі делегування. Не все, що може бути передане AI, має бути йому передане. Остаточні судження, етичні рішення, визначення сенсу й відповідальність за результат залишаються людською функцією.

Таким чином, професійна індивідуальність у агентному середовищі вже не обмежується внутрішніми характеристиками людини. Вона проявляється у зв'язку між людиною, її знаннями, агентами, джерелами, процедурами, критеріями якості та стилем роботи.

Якщо доступ до AI-інструментів стає масовим, сам доступ перестає бути головною перевагою. Перевагою стає здатність створити з цих інструментів продуктивну професійну систему. Саме тому майбутня конкуренція відбуватиметься не лише між

людьми як носіями навичок, а між різними агентними професійними конфігураціями.

4. Ринок праці як ринок агентних професійних конфігурацій

Якщо професійна індивідуальність у агентному середовищі набуває конфігураційного характеру, то змінюється і сама логіка ринку праці. Він поступово перестає бути лише простором конкуренції між працівниками як носіями навичок, кваліфікацій і досвіду. Дедалі важливішим стає те, як людина організовує власну професійну продуктивність через взаємодію з агентами, цифровими інструментами, джерелами інформації та процедурами контролю якості.

Класична модель ринку праці оцінює працівника через професію, освіту, досвід, компетентності та здатність виконувати визначені функції. В агентному середовищі цього вже недостатньо. Двоє фахівців із подібною кваліфікацією і доступом до однакових технологій можуть мати різну професійну цінність залежно від того, як вони організовують роботу з AI. Один використовуватиме його як інструмент отримання окремих відповідей, інший – як елемент власної системи виробництва результату.

Тому конкуренція поступово зміщується від індивідуальних компетентностей до агентних професійних конфігурацій [4]. Важливим стає не лише те, що людина знає і вміє, а й те, яку систему професійної дії вона здатна створити: які завдання делегує, які залишає за собою, як працює з джерелами, як перевіряє результати і як забезпечує якість. У цьому сенсі агентна професійна конфігурація може розглядатися як нова одиниця аналізу ринку праці: вона поєднує людину, її експертизу, цифрових агентів, джерела, інструменти, процедури контролю якості та межі відповідальності.

Цей перехід змінює саме розуміння кваліфікації. Вона більше не обмежується знанням предмета або виконанням певних операцій. До неї додається здатність організовувати роботу в розподіленому середовищі, де частина дій виконується людиною, частина – цифровими агентами, а результат формується через їхню взаємодію.

Змінюється і розуміння продуктивності. AI може суттєво прискорювати створення документів, аналіз інформації, підготовку рішень або комунікацію. Але сама швидкість виробництва результату не гарантує професійної цінності. Конкурентною перевагою стає не максимальна кількість створених матеріалів, а здатність швидше й точніше виробляти якісний, перевірений і придатний до використання результат [8].

Це створює новий тип професійної нерівності. Доступ до AI-інструментів може бути відносно масовим, але різниця виникатиме між тими, хто використовує їх як окремі

сервіси, і тими, хто здатен інтегрувати їх у власну професійну систему. Перевагу отримуватимуть не просто користувачі технологій, а дизайнери ефективних агентних конфігурацій.

Водночас цей ринок ще перебуває на етапі формування. Більшість професійних стандартів, вакансій і систем оцінювання все ще описують людину через посаду, навички та досвід. Проте практика вже рухається далі: фахівці створюють персональні робочі системи, накопичують бази знань, автоматизують процеси й використовують AI як елемент професійної інфраструктури.

Це змінює і спосіб професійного позиціонування. У майбутньому буде недостатньо показати лише диплом, посаду або перелік навичок. Дедалі важливішим стане демонстрація того, як людина організовує власну роботу: які системи використовує, як забезпечує якість, як поєднує людське судження з агентною продуктивністю.

Таким чином, новою одиницею конкуренції на ринку праці стає не окремий працівник у відриві від технологій і не окремий AI-інструмент у відриві від людини, а агентна професійна конфігурація. Це не ринок людей проти машин, а ринок різних способів поєднання людської експертизи й агентної інфраструктури.

5. Ризики агентного середовища: шум, шаблонізація, втрата авторства, ілюзія продуктивності

Перехід до ринку агентних професійних конфігурацій не означає лише розширення можливостей людини. Штучний інтелект справді може прискорювати пошук, аналіз, підготовку матеріалів і автоматизацію рутинних операцій. Проте чим складнішою стає агентна конфігурація, тим важливішим стає питання межі між людським судженням і машинною продуктивністю.

Перший ризик – агентний шум та ілюзія продуктивності. Агентні системи здатні швидко створювати велику кількість проміжних результатів: тексти, плани, таблиці, ідеї, резюме, варіанти рішень. Це може прискорювати роботу, але водночас створює перевиробництво матеріалів, які потребують відбору, перевірки й скорочення. У результаті кількість створених результатів може маскувати відсутність реального прогресу [9].

Небезпека полягає в тому, що агентне середовище легко створює відчуття продуктивності. Людина бачить постійний рух: нові документи, нові варіанти, нові пояснення. Але професійна цінність виникає не з кількості виробленого матеріалу, а з його точності, доречності та здатності вирішувати конкретне завдання. Без чітких критеріїв відбору AI може не посилювати мислення, а розпорошувати увагу.

Другий ризик – шаблонізація мислення і стилю. Генеративні моделі добре створюють структуровані, переконливі й стилістично нейтральні результати. Саме

тому їх легко прийняти без критичної переробки. Проте поступове прийняття машинних формулювань може призводити до усереднення професійної мови, способу постановки проблем і логіки аргументації [10].

Проблема полягає не лише у стилі тексту. AI часто пропонує найбільш імовірну й типову структуру відповіді. Якщо людина не вносить власний досвід, не змінює рамку аналізу і не перевіряє запропоновану логіку, її професійна індивідуальність може поступово заміщуватися машинною типовістю.

Третій ризик – втрата авторства і послаблення професійного судження. В агентному середовищі людина формально залишається автором, оскільки вона ставить завдання, обирає результат і несе відповідальність. Але її роль може змінюватися – від активного дизайнера й редактора до пасивного приймача машинних пропозицій [11].

Втрата авторства відбувається поступово: спочатку AI створює чернетку, потім окремі фрагменти, далі визначає структуру, аргументацію і стиль. У певний момент людина ще контролює процес формально, але дедалі менше визначає його змістовну логіку.

Разом із цим виникає ризик послаблення джерельної дисципліни й відповідальності. Переконлива форма відповіді може створювати ілюзію надійності, хоча результат потребує перевірки. Помилки не можуть бути повністю перекладені на модель: якщо людина використовує агентне середовище для створення професійного продукту, відповідальність за його якість залишається за нею.

Четвертий ризик – нерівність агентних конфігурацій. Доступ до AI-інструментів стає масовим, але це не означає однакового професійного посилення. Перевагу отримають не ті, хто просто має доступ до технологій, а ті, хто здатен інтегрувати їх у власну професійну систему: визначати завдання, працювати з джерелами, контролювати якість і зберігати авторську позицію [12].

Отже, головний ризик нового ринку праці полягає не лише у заміщенні людини машиною. Глибша проблема – можливість формального збереження участі людини при втраті змістовної суб'єктності. Сильна агентна конфігурація має бути не максимально насиченою технологіями, а керованою людиною: якісною, осмисленою, відповідальною і такою, що зберігає професійний стиль.

Висновки: від професії до професійної композиції

Поширення штучного інтелекту змінює ринок праці не лише через автоматизацію окремих завдань або появу нових цифрових навичок. Передусім це стосується тих сегментів ринку праці, де професійний результат створюється через знання,

інформацію, аналіз, комунікацію та організацію процесів. У цих сферах глибший зсув полягає у зміні форми професійної суб'єктності: людина дедалі частіше працює не як ізольований виконавець усіх етапів професійної дії, а як центр взаємодії з агентами, джерелами, інструментами й процедурами контролю якості. У результаті професійна діяльність стає розподіленою, а професійна індивідуальність – конфігураційною.

Наявна мова автоматизації, навичок і продуктивності описує лише окремі аспекти цієї трансформації. Вона пояснює передачу функцій машинам, потребу в нових компетентностях або прискорення роботи, але недостатньо описує зміну ролі людини у створенні професійного результату. Саме тому необхідною стає рамка агентної професійної конфігурації.

У цій рамці людина постає не просто користувачем AI, а дизайнером агентного середовища. Її ключова роль полягає не у виконанні всіх операцій самостійно, а у постановці завдань, доборі інструментів, організації процесу, визначенні критеріїв якості, перевірці результатів, збереженні стилю та прийнятті відповідальності. Чим більше функцій можуть виконувати агенти, тим важливішими стають людські здатності до судження, інтерпретації та авторського контролю.

У таких умовах професійна індивідуальність перестає бути лише сукупністю знань, досвіду й навичок. Вона проявляється також у тому, яку систему професійної дії людина здатна створити навколо себе: які джерела використовує, які процедури формує, як працює з агентами, як відсікає шум і як перетворює машинну продуктивність на якісний результат.

Відповідно змінюється і логіка ринку праці. Він поступово стає не лише ринком професій, кваліфікацій і навичок, а ринком агентних професійних конфігурацій. Конкурують уже не тільки окремі працівники, а різні способи поєднання людської експертизи з агентами, даними, інструментами, процедурами та критеріями якості.

Водночас агентне середовище створює нові ризики: шум, шаблонізацію, ілюзію продуктивності, втрату авторства й послаблення професійного судження. Головна небезпека полягає не лише у можливому заміщенні людини машиною, а у ситуації, коли людина формально залишається учасником процесу, але втрачає здатність визначати його логіку, критерії та сенс.

Отже, головний зсув можна описати як перехід від професії до професійної композиції. Професія не зникає, але перестає бути достатньою одиницею опису. Вона доповнюється конфігурацією – способом, у який людина поєднує власну експертизу з агентним середовищем. Якщо конфігурація описує структуру цього поєднання, то композиція підкреслює авторський спосіб його збирання: добір елементів, їхню послідовність, межі використання, стиль і відповідальність людини за результат.

Майбутня професійна перевага визначатиметься не просто доступом до систем штучного інтелекту і не кількістю використаних інструментів. Вона залежатиме від здатності створити таку професійну композицію, у якій технологічні можливості залишаються підпорядкованими людському задуму, стилю й відповідальності.

Джерела:

- [1] L. Yee, S. Smit, A. Krivkovich, M. Chui, M. J. Ramirez, i D. Castresana, «Agents, robots, and us: Skill partnerships in the age of AI», McKinsey Global Institute, листоп. 2025. [URL]. Доступний у: <https://www.mckinsey.com/mgi/our-research/agents-robots-and-us-skill-partnerships-in-the-age-of-ai#/download/%2F~%2Fmedia%2Fmckinsey%2Fmckinsey%20global%20institute%2Four%20research%2Fagents%20robots%20and%20us%20skill%20partnerships%20in%20the%20age%20of%20ai%2Fagents-robots-and-us-skill-partnerships-in-the-age-of-ai-vf-final1.pdf%3FshouldIndex%3Dfalse>
- [2] A. Sukharevsky *та ін.*, «The agentic organization: Contours of the next paradigm for the AI era», McKinsey & Company, верес. 2025. [URL]. Доступний у: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-agentic-organization-contours-of-the-next-paradigm-for-the-ai-era#/download/%2F~%2Fmedia%2Fmckinsey%2Fbusiness%20functions%2Fpeople%20and%20organizational%20performance%2Four%20insights%2Fthe%20agentic%20organization%20contours%20of%20the%20next%20paradigm%20for%20the%20ai%20era%2Fthe-agentic-organization-contours-of-the-next-paradigm-for-the-ai-era.pdf%3FshouldIndex%3Dfalse>
- [3] PwC, «AI agents: your new digital employees», PwC. Дата звернення: 2026. 23 серп. [URL]. Доступний у: <https://www.pwc.nl/en/services/artificial-intelligence/ai-agents-your-new-digital-employees.html>
- [4] F. Dell'Acqua *та ін.*, «Navigating the Jagged Technological Frontier: Field Experimental Evidence of the Effects of Artificial Intelligence on Knowledge Worker Productivity and Quality», 2023. 15 верес., *Social Science Research Network, Rochester, NY*: 4573321. doi: 10.2139/ssrn.4573321.
- [5] S. Krakowski, *Human-AI Agency in the Age of Generative AI*. 2025.
- [6] D. Dellermann, P. Ebel, M. Söllner, i J. M. Leimeister, *Hybrid Intelligence*. 2021. doi: 10.48550/arXiv.2105.00691.
- [7] M. H. Jarrahi, D. Askay, A. Eshraghi, i P. Smith, «Artificial Intelligence and Knowledge Management: A Partnership Between Human and AI», *Bus. Horiz.*, т. 66, берез. 2022, doi: 10.1016/j.bushor.2022.03.002.
- [8] E. Brynjolfsson, «The Turing Trap: The Promise & Peril of Human-Like Artificial Intelligence», *Daedalus*, т. 151, С. 272—287, трав. 2022, doi: 10.1162/daed_a_01915.
- [9] S. Noy i W. Zhang, «Experimental evidence on the productivity effects of generative artificial intelligence», *Science*, т. 381, С. 187—192, лип. 2023, doi: 10.1126/science.adh2586.
- [10] E. Bender, T. Gebru, A. McMillan-Major, i S. Shmitchell, *On the Dangers of Stochastic Parrots: Can Language Models Be Too Big?* 2021, С. 623. doi: 10.1145/3442188.3445922.

- [11] M. Elish, «Moral Crumple Zones: Cautionary Tales in Human-Robot Interaction», *Engag. Sci. Technol. Soc.*, т. 5, С. 40—60, 6еpez. 2019, doi: 10.17351/ests2019.260.
- [12] J. van Dijk, *The Digital Divide*. John Wiley & Sons, 2020.