

В разделе, посвященном ИИ, отчет фиксирует характерный разрыв между восприятием технологий на уровне отдельных работников и агрегированными показателями компаний. Среди сотрудников в организациях, уже внедривших ИИ, 65% оценивают влияние этих инструментов на личную продуктивность как «скорее» или «исключительно» положительное, тогда как лишь 12% полностью согласны с тем, что ИИ трансформировал сам способ организации работы.

Опросы руководителей в разных странах показывают сходную картину: хотя использование ИИ в компаниях становится массовым, 89% топ-менеджеров сообщают об отсутствии заметного эффекта на производительность труда за последние три года, при том, что ожидают прирост примерно на 1,4% в последующие три года. В отчете предлагается рассматривать вовлеченность как индикатор готовности к изменениям: организации с вовлеченными сотрудниками лучше проходят через технологические трансформации, тогда как низкая вовлеченность и особенно активная «невовлеченность» способны нивелировать потенциальные выгоды ИИ.

Роль менеджеров в адаптации к ИИ

Gallup подчеркивает, что именно руководители играют ключевую роль в том, как часто и эффективно сотрудники используют ИИ-инструменты. По данным опросов, два главных фактора регулярного применения ИИ — это степень интеграции технологий в существующие системы и активная поддержка со стороны непосредственного менеджера. Там, где руководитель действительно поощряет использование ИИ, сотрудники гораздо чаще отмечают, что технологии помогают им делать то, что они умеют лучше всего, и меняют характер работы.

В отчете высказывается гипотеза, что ИИ может стать инструментом улучшения управленческих практик: алгоритмы способны предоставлять руководителям персонализированные рекомендации, основанные на данных и лучших управленческих подходах. Потенциально такие решения могут помочь масштабировать качественное управление и тем самым повысить вовлеченность работников.

Что дает отчет исследователям и практикам

Российские данные Gallup World Poll демонстрируют сочетание умеренной вовлеченности, достаточно высокого уровня стресса и неоднозначных ожиданий относительно рынка труда. В такой конфигурации даже существенные инвестиции в ИИ-решения сами по себе не гарантируют прироста эффективности, если параллельно не развиваются навыки руководителей и не меняются рабочие процессы.

Для бизнеса это означает, что «человеческая сторона ИИ-революции» может рассматриваться как практическая управленческая повестка: развитие компетенций руководителей, работа с эмоциональным климатом в коллективах, уточнение ролей и целей сотрудников. Для исследователей и экспертов российский блок в отчете Gallup представляет собой источник сопоставимых международных данных, позволяющих анализировать, как сочетание цифровых технологий и управленческих практик отражается на потенциале работников в России.