

Pasaulinės korporacijos jau atvirai kalba apie tai, kiek darbo vietų bus panaikinta dėl dirbtinio intelekto (DI). Skaičiuojama, kad jei „Microsoft“ visus automatizuojamus darbus perkeltų DI, tektų atsisakyti 36 proc. darbuotojų atliekamo darbo – tai prilygtų maždaug 80 tūkst. atleidimų. „Ford“ vadovas prognozuoja, kad DI ateityje panaikins pusę visų biuro darbuotojų darbų. JAV šis procesas jau turi pavadinimą – „Didysis susitraukimas“ (Great Shrinking), o analitiniai portalai, tokie kaip „Business Insider“, jam skiria ilgus straipsnius.

„Šie skaičiai atskleidžia platesnę tendenciją – ne tik mažėjančias darbo vietas, bet ir santykių tarp darbdavių ir darbuotojų tęstinę transformaciją. Įmonės tikisi mažesnių išlaidų, bet realybėje jų laukia ilgas ir sudėtingas pokyčių laikotarpis“, – sako darbdavio konkurencingumą tiriančios bendrovės „WitMind“ direktorė Živilė Valeišienė.

Pasak jos, DI diegimas neišvengiamai sukels vidinę įtampą. Kol technologija atrodo tik pažangi naujovė, ji kelia smalsumą. Tačiau kai darbuotojai pamato, kad ši naujovė grasina jų darbo vietai, atsiranda ir pasipriešinimas. Jis nebūtinai bus matomas – protestų formą gali pakeisti tylus sabotavimas, procesų vilkinimas ar paprasčiausias motyvacijos kritimas. „Darbdaviams teks daug dėmesio skirti vidinei komunikacijai, kad parodytų darbuotojams naujas galimybes, leistų jiems patiems patirti naudas ir įtrauktų juos į pokyčius. Kitaip technologijų pažanga gali virsti reputacijos krize“, – įspėja Ž. Valeišienė.

Pokyčiai palies visus sektorius

Iki šiol buvo manoma, kad DI pirmiausia paveiks biurų darbuotojus, tačiau robotika ir humanoidai kels grėsmę ir sektoriams, kur reikia žmogaus rankų darbo, pavyzdžiui, gamybos sektoriui. Lietuvoje jau diskutuojama, kiek darbo vietų gali sumažėti logistikos ar bankų srityse, kur didelė dalis paslaugų yra lengvai automatizuojamos. Pavyzdžiui, bankininkystėje klientų aptarnavimą vis dažniau perima pokalbių robotai, o kai kuriose įmonėse personalo atrankos procesą bent dalinai ar net pilnai automatizuoja algoritmai. „Tai rodo, kad DI nebeturi aiškių ribų – jis palies tiek aukštos kvalifikacijos, tiek rutininį darbą dirbančius žmones. Todėl visiems sektoriams tenka vienodai rimtai ruoštis“, – komentuoja „WitMind“ vadovė.

Didžiosios korporacijos, kurios ilgą laiką viliojo žmones plačiomis karjeros galimybėmis ir stabilumu, DI eroje praranda dalį pranašumo. Organizacijų struktūros tampa plokštesnės, o tai reiškia mažiau vadovaujančių pozicijų ir mažiau laiptelių karjeros kopėčioms. Tuo tarpu mažesnės įmonės, gebančios greičiau prisitaikyti, gali įgyti pranašumą, nes darbuotojams pasiūlo lankstesnę darbo aplinką ir įvairius projektus.

Ne mažiau rūpesčių, o daugiau

Natūralu, kad vadovai tikisi mažesnių kaštų – mažiau darbuotojų, mažiau biuro ploto, mažiau administracinių rūpesčių. Tačiau, kaip teigia Ž. Valeišienė, ši prielaida gali būti ir klaidinanti. „Likę darbuotojai taps dar svarbesni organizacijai, juos pakeisti bus sunkiau, todėl vadovai turės skirti daugiau dėmesio organizacinei kultūrai, vidinei komunikacijai ir mikroklimatui. Tai reiškia, kad rūpesčių su darbuotojais nebus ne mažiau, bet jie bus kitokie“, – sako ji.

Didelę įtaką DI įrankių naudojimo kasdienėje veikloje pajaus ir tie vadovai, kurių nemažą darbo dienos dalį užima operatyvinio pobūdžio darbas. Jis, beje, minimas kaip dažniausia priežastis, kodėl pritrūksta laiko darbui su žmonėmis. Taigi, DI įrankiai atlaisvins laiko, kurį vadovai galės skirti lyderystės ir vadybos kokybei gerinti. Svarbos ir toliau ne tik kad nepraras, bet ir papildomo svorio įgaus pokyčio valdymo, emocinio raštingumo bei bendradarbiavimo temos.

Be to, DI įrankiai ne tik automatizuos darbus, bet ir pakeis darbuotojų komunikaciją. Netrukus bus įmanoma pigiai ir efektyviai kurti personalizuotus naujienlaiškius ar net vadovo laiškus kiekvienam darbuotojui individualiai. Tai didins įsitraukimą, bet kartu kels iššūkį, kaip išlaikyti bendrumo jausmą, kai kiekvienas gauna skirtingą žinutę. „Personalizacija vidinėje komunikacijoje gali būti labai veiksminga, bet kartu pavojinga, nes kolektyvas gali imti skaidytis į mažas grupėles, netekti bendros tapatybės“, – aiškina ekspertė.

Galiausiai, net ir labai pažengusi DI sistema dažnai klysta, o tai reiškia, kad žmogaus vaidmuo visiškai neišnyks. Įmonėms teks gyventi tarp dviejų pasaulių – naujų technologijų ir senųjų procesų. Šis laikotarpis gali užsitęsti keletą metų ir reikalauti nemažų investicijų. „Technologijų diegimas nėra sprintas. Tai maratonas, kuriame laimi ne tie, kurie viską pakeičia akimirksniu, o tie, kurie geba išlaikyti balansą tarp inovacijų ir žmonių pasitikėjimo“, – pabrėžia Ž. Valeišienė.

Ji priduria, jog DI revoliucija neišvengiama, tačiau jos sėkmė priklausys nuo to, kaip įmonės pasirinks ją valdyti. Vien tik išlaidų mažinimas nebus išeitis – teks investuoti į darbuotojų pasitikėjimą, naujų kompetencijų ugdymą ir atsakingą komunikaciją. Kaip rodo istorija, kiekviena technologinė revoliucija ilgainiui sukuria naujų darbo vietų ir galimybių, tačiau pereinamasis laikotarpis bus kupinas įtampos ir neapibrėžtumo.

„Galiausiai darbdaviai turės atsakyti į klausimą: ar DI bus naudojamas tik sąnaudoms mažinti, ar jis taps įrankiu kurti naują, modernesnę organizaciją. Ir tai jau ne technologijos, o pasirinkimo klausimas“, – apibendrina „WitMind“ direktorė.

Darbuotojų mažiau, rūpesčių daugiau: ką DI iš tiesų atneš
darbdaviams?

