****

*Informacja prasowa, 31 stycznia 2024 r.*

**Rewolucja technologiczna 4.0 na rynku pracy**

**Ponad połowa pracowników nie wie, czy ich firma wykorzystuje AI**

**Cyfryzacja zmienia świat wokół nas, znajdując zastosowanie w niemal każdej branży i każdym obszarze naszego życia. Jak wiele nowości budzi także obawy. Na rynku pracy są one związane z możliwą utratą miejsca pracy czy zmianami w strukturze zatrudnienia. Każda zmiana stanowi wyzwanie i każda wymaga właściwego zarządzania. Nadchodząca rewolucja AI wystawi na próbę relacje panujące w organizacjach. Wzajemne zaufanie odegra tu kluczową rolę.**

**Czy nasza firma wykorzystuje AI?**

54 proc. pracowników nie potrafi odpowiedzieć na to pytanie. Tak wynika z badania przeprowadzonego przez amerykańską firmę technologiczną UKG na 4 tysiącach pracowników w 10 krajach świata. Świadomość tego, *czy* i *w jaki sposób* firma korzysta z rozwiązań AI jest niewspółmiernie wyższa wśród menedżerów wyższego szczebla – wiedzę w tym zakresie zadeklarowało aż 78 proc. z nich. Takie rozbieżności wskazują na zasadnicze błędy w polityce informacyjnej firm. „Organizacje muszą bardziej otwarcie informować o tym, jak wykorzystują sztuczną inteligencję w miejscu pracy. To warunek konieczny, jeśli chcą uzyskać przewagę konkurencyjną oraz zdobyć i utrzymać zaufanie swoich pracowników” – mówi Dan Schawbel, z firmy Workplace Intelligence, która współpracowała z UKG przy realizacji badania.

**Zaufanie ułatwia akceptację zmian**

Wiele osób codziennie korzysta ze sztucznej inteligencji zarówno w domu, jak i w pracy, ale… nie zawsze zdaje sobie z tego sprawę. Wspomniane wyżej badanie UKG pokazało, że pracownicy są generalnie otwarci na korzystanie ze sztucznej inteligencji w pracy. Jednak 3 na 4 pracowników zadeklarowało, że byłoby im łatwiej zaakceptować sztuczną inteligencję, gdyby ich firma bardziej przejrzyście informowała o tym, w jaki sposób AI może usprawnić ich pracę (78 proc.) oraz o tym, jak ich organizacja w praktyce wykorzystuje sztuczną inteligencję (75 proc.). Przejrzystość i sprawna komunikacja torują drogę do relacji opartych na zaufaniu i są elementami kluczowymi, aby przekonać pracowników do nadchodzących zmian. Marcus Erb, wiceprezes ds. danych i innowacji w Great Place To Work®, radzi: „Rozpoczynając wdrażanie AI w swojej firmie, sprawdź, w jakim stopniu Twoi pracownicy ufają opiniom przełożonych. Przeanalizuj to na wszystkich poziomach zarządzania, a także w zależności od stanowiska zajmowanego przez pracownika czy działu, w jakim pracuje. Mniejsze zaufanie wśród pracowników oznacza więcej wątpliwości wobec planowanych zmian, co niezawodnie wpłynie na tempo ich wdrażania”.

**To peleton nadaje tempo zmianom**

Sztuczna inteligencja rewolucjonizuje sposób gromadzenia i analizowania danych. To ułatwia prognozowanie trendów, a tym samym pozwala firmom szybciej podejmować decyzje i zwiększać przewagę konkurencyjną. Liderzy mogą ulegać pokusie, aby przyspieszać proces wdrażania AI w firmie i traktować go jako priorytet w swojej pracy, koncentrując na nim cały swój czas i uwagę. Jednak Julian Lute, starszy doradca strategiczny w Great Place To Work®, przestrzega: „Czas potrzebny pracownikom na przystosowanie się do zmian będzie dłuższy, niż myślisz. Tyle samo uwagi, ile poświęcasz procesowi wdrażania AI, powinieneś poświęcić na informowanie pracowników o tym, jak sztuczna inteligencja będzie pozytywnie wpływać na nich samych i ich możliwości rozwoju”.

**Zaangażowanie pracowników w proces zmian**

Uczestnictwo pracowników w procesie decyzyjnym podczas wdrażania AI w firmie może ujawnić wiele nieuświadamianych wcześniej wyzwań, a tym samym pozwoli uniknąć kosztownych błędów. Pracownicy, którzy otrzymają możliwość wpływania na sposób, w jaki firma wykorzystuje sztuczną inteligencję, mogą stanowić cenne źródło przydatnych firmie informacji zwrotnych. Współuczestnictwo w procesie zmniejsza także strach i stres w zespole powodowany brakiem przejrzystości w komunikacji. „Wsłuchuj się w głos pracowników. Buduj wśród nich nie tylko świadomość, że dzięki nowym technologiom mogą wykonywać dotychczasowe zadania szybciej i lepiej, ale i poczucie, że są współodpowiedzialni za przyszłość firmy” – radzi Marcus Erb z Great Place To Work®.

Pojawieniu się sztucznej inteligencji towarzyszyło upowszechnienie się wielu mitów, które są owocem niewystarczającej wiedzy w zakresie działań i funkcjonalności nowych systemów. Zapewne przyszłość i tak przyniesie wiele nowych kontrowersji. Liderzy będą musieli wykazać się większą umiejętnością słuchania, pogłębiania wiedzy swoich pracowników, dialogu i budowania relacji opartych na wzajemnym zrozumieniu i zaufaniu. Bez nowego modelu przywództwa firmom będzie trudno zapewnić sobie przewagę poprzez szybkie i sprawne wdrożenie sztucznej inteligencji w miejscu pracy.

Informacji udzielają:

Joanna Kowalczuk, Be Communications, Head of Strategy Development, tel. 603 981 872,

e-mail: j.kowalczuk@becomms.pl

Marzena Winczo-Gasik, Great Place To Work Polska, szef Zespołu Culture Audit, menedżer ds. komunikacji,

tel. 500 188 814, e-mail: marzena.winczo@greatplacetowork.com