

■ ■ ■ Трансформация классической модели социально-управленческих взаимодействий под влиянием ИИ: коммуникативный аспект

Куманцов А.А.

Московский государственный институт международных отношений МИД России (МГИМО Университет), Москва, Российская Федерация.

Аннотация. В статье рассматривается проблема преобразования коммуникативных взаимодействий внутри организаций под воздействием имплементации технологий искусственного интеллекта в управленческий цикл. В силу неотвратимости интеграции ИИ для сохранения конкурентных позиций компании сталкиваются с негативными для внутренней коммуникации последствиями их внедрения, которые не проявлялись ранее в классическом управленческом цикле и потому не осознаны. В ходе работы были изучены эмпирические данные в виде публичных отчетов зарубежных компаний (Amazon, Haier и др.), консалтинговых фирм и профильных исследовательских институтов (McKinsey, Gartner, MIT Sloan и др.) и на их основании выделены некоторые тренды: переход к децентрализованным моделям коммуникации, гибридные форматы взаимодействия, методы геймификации рабочего процесса и применение биометрических технологий для персонализированного взаимодействия. К ключевым сопутствующим рискам автором отнесены алгоритмическая предвзятость к сотрудникам, дегуманизация труда, киберугрозы, культурная фрагментация, конфликты в асинхронной среде, социальная изолированность сотрудников, сокращение рабочих мест, необходимость постоянного совершенствования систем мотивации, контроля и коммуникационных стандартов. Снижение возможных рисков связано с формированием адекватных регуляторных рамок и уточнением корпоративных ценностей, поскольку современное управление приобретает характеристики гибридной дисциплины, ориентированной на синтез технологической эффективности и социальной вовлеченности. В этих условиях от сотрудников различных уровней ожидается не только развитие цифровой грамотности, но и готовность к регулярной переоценке управленческих принципов.

Ключевые слова: искусственный интеллект, коммуникация, корпоративное управление, управленческий цикл, социально-управленческое взаимодействие, искусственная социальность

Для цитирования: Куманцов А.А. Трансформация классической модели социально-управленческих взаимодействий под влиянием ИИ: коммуникативный аспект // Коммуникология. 2025. Том 13. № 3. С. 87-99. DOI 10.21453/2311-3065-2025-13-3- 87-99.

Сведения об авторе: Куманцов Артем Александрович – аспирант кафедры социологии, МГИМО – Университет. ORCID: 0009-0005-5248-2915. E-mail: art_titan@bk.ru. Адрес: 119571, Россия, г. Москва, пр-т Вернадского, д. 76.

Статья поступила в редакцию: 22.07.2025. *Принята к печати:* 17.09.2025.

Конфликт интересов: отсутствует.

При подготовке исследования первичный поиск и отбор источников осуществлялся с помощью DeepSeek (версия 1.2.6(1)). Все предложенные алгоритмами источники перепроверялись и анализировались автором и редакцией.

Введение и постановка проблемы. Корпоративное управление в современности сталкивается с безальтернативностью внедрения в свои процессы технологий искусственного интеллекта ради усиления или хотя бы сохранения позиций в высоко конкурентной деловой среде [Юрченко 2024]. Однако технологическое совершенствование структуры и инструментария управления, как это бывает почти всегда, приводит к амбивалентным последствиям. С одной стороны, это рост операционной эффективности компаний, рост прибыли и, зачастую, акционерного капитала.¹ С другой стороны, в последнее время в результатах опросов и отчетных документах консалтинговых и аудиторских фирм все чаще встречаются нарративы о том, что сотрудники вследствие навязанной им цифровизации теряют взаимосвязь с организацией и чувствуют себя отстраненно [Ходжаева и др. 2021]. Некоторые кейсы неудачного использования ИИ-алгоритмов с дискриминацией отдельных категорий сотрудников периодически переходят в публичное поле и приводят к скандалам и изменению риторики, касаемой машинного интеллекта в управлении, как это было в случае с Amazon [Ходжаева и др. 2021]. В этой связи возникает вопрос: каким образом и в какой степени ИИ искажает и преобразовывает модели межличностного взаимодействия типа «субъект – объект» в корпоративном управлении в процессе реализации функций (этапов) «классического» управленческого цикла в его современном виде: предвидения, планирования, организации, координирования и контроля [Fayol 1916].

Целью исследования, результаты которого представлены в данной статье, является социологическая рефлексия последствий внедрения ИИ в корпоративное управление.

Материалы и методы. Для реализации обозначенной цели использовался анализ эмпирических данных в виде публичных отчетов зарубежных компаний (Amazon, ByteDance, Haier, Procter & Gamble и др.) и консалтинговых фирм (McKinsey, Gartner и др.), а также профильных исследовательских институтов (MIT Sloan). Первичный отбор источников осуществлялся по ключевым словам с использованием поисковых систем Яндекс и Google, а также программы с технологией ИИ – DeepSeek (версия 1.2.6(1)). Все предложенные алгоритмами источники перепроверялись и анализировались автором вручную. В основу исследования положены результаты их качественного и количественного контент-анализа. Для сопоставления полученных данных использовался описательно-аналитический метод.

Кроме этого, в статье использовались теоретические общенаучные и частные эмпирические методы: системный подход, дискурсивный анализ, сравнительный метод.

¹ Rogers D. (2023). Rethinking governance for digital innovation. *MIT Sloan Management Review*. Vol. 65. No. 1 [el. source]: <https://sloanreview.mit.edu/issue/2023-fall> (accessed: 1.07.2025).

Теоретические основания исследования

Значимость человеческих отношений и социальных связей для эффективного корпоративного управления в научных кругах отмечались еще в первой половине 20 века [Mayo 1949]. Во второй половине столетия дискурс стал еще более богатым на подкрепленные эмпирическими данными исследования и монографии [Mincer 1958; Schultz 1963; Goldratt, Cox 1984; Becker 1993; Hammer, Champy 1993]. В наше время вопрос коммуникативного аспекта корпоративного управления актуальнее, чем когда-либо раньше, в силу глобального воздействия на него внедряемых в организацию технологий искусственного интеллекта.

За точку отсчета в научном дискурсе в изучении данного вопроса можно принять 1916 год – год выхода главного научного труда Анри Файоля, где управление впервые было разложено на осуществление отдельных функций, к которым он относил предвидение, планирование, организацию, координирование и контроль [Fayol 1916]. Каждая из функций управления со временем, в сущности, переросла в логически соответствующий ей этап управленческого цикла, на каждом из которых, в свою очередь, присутствует специфическая для отдельно этапа коммуникация между субъектами и объектами управления.

Связь человеческих отношений с эффективностью управления была системно изучена и описана несколькими десятилетиями позже [Mayo 1949; Wiener 1950]. Во второй половине 20 века теоретиками человеческих отношений была установлена взаимосвязь человеческого капитала, формальных и неформальных отношений внутри организации на эффективность ее деятельности и ее восприятие акционерами и широкой общественностью, что, в свою очередь, отображается на ее капитализации [Mincer 1958; Schultz 1963; Bourdieu, Passeron 1977; Becker 1993].

Наконец, к концу 2000-х гг. понимание корпоративного управления и научно-технический прогресс (в лице появившихся систем ИИ) сущностно приблизились к современной модели [Drucker 1995], с одной стороны, с учетом значимости интересов отдельно взятого специалиста компании и, с другой стороны, важности внедрения инновационных технологических решений для поддержания конкурентных позиций организации [Батищев, Соловьев 2024].

Результаты и их обсуждение

Основной сдвиг в философии современного социального управления обусловлен стремлением организаций к гибкости ведения деятельности, выражающейся в необходимости компаний принимать большое количество (иногда ежедневных) корректировок в управленческих решениях разного уровня при движении к тактическим и стратегическим целям [Ковалева 2022].

Это происходит вследствие все сильнее ускоряющегося мира. Геополитические конфликты, техногенные катастрофы, «вирусные» общественные тренды, экологическая повестка – все эти факторы меняют внешнюю среду, в рамках

которой ведут свою деятельность организации. В такой нестабильной среде проверенные временем классические управленческие модели теряют свою актуальность. Им на смену приходят новые практики и инструменты (включая большие данные и алгоритмы ИИ), функции которых, будучи включенными в технологическую и социальную адаптацию компаний и сохранение конкурентного паритета компаний, неизбежно отражаются (порой даже необратимо) на коммуникативных паттернах поведения их сотрудников, изменяя их восприятие и поведение [Кириллина 2023; Юрченко 2024]. Кроме того, сами технологии ИИ порой выступают в организациях не только в роли инструмента, но и объектов с субъектами, что изменяет характер коммуникаций в компаниях и несет в себе некоторые системные риски, напрямую связанные с технологиями современного машинного интеллекта.

Так, эмпирические данные подтверждают, что 72% компаний, внедривших AI в планирование, отмечают рост операционной эффективности.¹ Переход к адаптивности стал возможен в том числе благодаря технологиям обработки больших данных, которые трансформируют предвидение и планирование в циклический, непрерывный процесс. Если раньше сбор информации занимал месяцы, то сейчас системы вроде Palantir или Tableau агрегируют данные из социальных сетей и транзакционных платформ, предоставляя аналитику за минуты. Однако эта скорость порождает парадокс «перегрузки данными»: избыток информации, часто противоречивой, затрудняет выделение значимых сигналов из шума. Исследование Gartner (2023) показывает, что 65% менеджеров тратят до 40% рабочего времени на верификацию данных (зачастую вместо проведения экспертных совещаний и иных способов выработки решений «коллективным разумом»), что снижает эффективность планирования.²

Алгоритмическая предвзятость, второй ключевой риск, возникает, когда системы ИИ, обученные на исторических данных, воспроизводят стереотипы или дискриминационные практики. Например, используемые в ритейле алгоритмы планирования персонала могут необоснованно сокращать часы работы сотрудников из определенных демографических групп, основываясь на паттернах прошлой занятости, которые отражали культурные предрассудки [Харитоновна и др., 2021].

Эти риски усугубляются «эффектом черного ящика» – неспособностью руководителей понять логику алгоритмических рекомендаций. Согласно опросу MIT Sloan (2023), 58% топ-менеджеров признают, что согласовывают AI-решения без полного понимания их обоснованности, что повышает вероятность стратегических ошибок.³ Для минимизации угроз требуется не только технический аудит

¹ Rogers D. (2023). Rethinking governance for digital innovation. *MIT Sloan Management Review*. Vol. 65. No. 1 [el. source]: <https://sloanreview.mit.edu/issue/2023-fall> (accessed: 1.07.2025).

² Building an Organization of Great Managers. Gartner Report, 2023 [el. source]: <https://www.gartner.com/en/documents/5059831> (accessed: 2.07.2025).

³ Rogers D. (2023). Rethinking governance for digital innovation. *MIT Sloan Management Review*. Vol. 65. No. 1 [el. source]: <https://sloanreview.mit.edu/issue/2023-fall> (accessed: 1.07.2025).

алгоритмов, но и пересмотр управленческой культуры, что подтверждает практика компании Unilever, внедрившей AI-планирование маркетинговых бюджетов, показывает, что адаптивность возможна без потери контроля. Система анализирует эффективность кампаний в реальном времени, но итоговые решения утверждаются коллегиально, что снижает риски автоматизации. По данным внутреннего отчета (2023), это сократило сроки планирования на 30% при нулевом росте ошибок¹. Иными словами, *автоматизация не заменяет, а дополняет традиционные методы*, такие как мозговые штурмы или экспертные сессии.

Функция организации также трансформируется под влиянием цифровых технологий, стирающих границы между физическими и виртуальными пространствами. Если классические иерархические модели, описанные Файолем, предполагали четкое разделение ролей и вертикальную подотчетность, то современные бизнес-структуры движутся в сторону сетевой коллаборации, где власть рассредоточена, а коммуникации происходят в режиме реального времени. Этот сдвиг отражает не только технологические возможности, но и изменение социальных ожиданий: сотрудники требуют автономии, а клиенты — персонализированных решений.

Ключевым вектором трансформации стала децентрализация управленческих структур, что подтверждается множественными практическими кейсами². Например, компания Haier, китайский производитель бытовой техники, реализовала модель «микро-предприятий» — небольших самоуправляемых единиц, каждая из которых отвечает за полный цикл (от разработки до продаж). Такие команды используют внутренние цифровые платформы для обмена данными и ресурсами, что сокращает бюрократические издержки на 35%, одновременно усиливая неформальные связи внутри структурной единицы организации³. Аналогичный подход применяет Spotify, организуя сотрудников в кросс-функциональные и слаженные «сквады» и «гильдии», которые динамически перестраиваются под задачи проектов⁴.

Цифровые платформы, такие как Notion или Miro, заменяют традиционные организационные схемы интерактивными рабочими пространствами, где процессы документируются и корректируются коллективно. Например, GitLab, компания с полностью удаленной командой из 1,500 сотрудников в 65 странах, управ-

¹ Mathews A. (2024, July 4). How Unilever is Leveraging AI to Drive Innovation and Sustainability. AIM Media House [el. source]: <https://aimresearch.co/market-industry/how-unilever-is-leveraging-ai-to-drive-innovation-and-sustainability> (accessed: 4.07.2025).

² Guggenberger P., Maor D., Park M., Simon P. (2023). The State of Organizations 2023: Ten shifts transforming organizations. McKinsey & Company [el. source]: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-state-of-organizations-2023> (accessed: 5.07.2025)

³ Там же.

⁴ Там же.

ляет направлениями работы через единую платформу, интегрирующую планирование, разработку и коммуникацию¹.

Распространение гибридных форматов работы с использованием цифровых сред, ускоренное пандемией, поставило под вопрос необходимость жесткой привязки сотрудников к локациям и очной коммуникации. Исследование Gartner (2023) показало, что 78% организаций сохраняют гибридные модели, сочетающие удаленную и офисную работу. Однако такая гибкость порождает вызовы:

- *Кибербезопасность*. Распределенные команды увеличивают риски утечек данных. Кейс Twitter 2020 года, когда хакеры получили доступ к аккаунтам высокопоставленных лиц через фишинговые атаки на удаленных сотрудников, подчеркивает уязвимость децентрализованных систем [Witman, Mackelprang 2022].

- *Культурная фрагментация*. Отсутствие ежедневного личного взаимодействия ослабляет корпоративную идентичность. По данным Deloitte (2022), 67% организаций столкнулись со снижением вовлеченности сотрудников при переходе на дистанционный режим².

- *Конфликты в асинхронной среде*. Различия в часовых поясах и коммуникационных стилях провоцируют недопонимание. Например, в ранее описанном кейсе GitLab ежемесячно фиксируется 12–15% рост конфликтов в командах, работающих в разных регионах³.

Трансформация функции организации не отменяет её базовой цели – координации ресурсов, но переопределяет методы. Гибридные модели и цифровые платформы обеспечивают гибкость, однако в целях сохранения социального климата среди сотрудников в рамках фирмы требуют пересмотра:

- *систем мотивации* (например, переход от KPI к OKR (Objectives and Key Results) в распределенных командах);

- *механизмов контроля* (внедрение AI-трекеров продуктивности вместо микроменеджмента);

- *коммуникационных стандартов* (использование асинхронных инструментов вроде Loom для минимизации совещаний).

Геймификация, интегрированная в рабочие процессы, также эволюционирует. Вместо простых бейджей и рейтингов компании внедряют сложные симуляции. Salesforce использует платформу Trailhead, где сотрудники развивают навыки через интерактивные квесты, получая токены, которые можно обменять на обучение или карьерные возможности. Такие системы не только повышают

¹ Hype cycle for hybrid work. Gartner Research, 2023 [el. source]: <https://www.gartner.com/en/documents/4523899> (accessed: 7.07.2025).

² Global Gen Z and Millennial Survey. Deloitte, 2022 [el. source]: <https://www.deloitte.com/content/dam/assetsshared/docs/campaigns/2024/deloitte-2024-genz-millennial-survey.pdf?dlva=1> (accessed: 5.07.2025).

³ Hype cycle for hybrid work. Gartner Research, 2023 [el. source]: <https://www.gartner.com/en/documents/4523899> (accessed: 7.07.2025).

вовлеченность, но и формируют лояльность через связь личного роста с целями организации¹.

Передовые корпорации также активно экспериментируют с биометрическими технологиями для измерения эмоционального состояния сотрудников. К примеру, японская компания Hitachi разработала бейджи с сенсорами, анализирующими интонацию голоса и паттерны движения, чтобы оценивать уровень вовлеченности в режиме реального времени². Полученные данные коррелируют с продуктивностью, позволяя адаптировать мотивационные программы. Однако подобные практики вызывают этические споры: например, компания BHSF Railway в 2024 году выплатила 75 миллионов долларов своим сотрудникам, так как незаконно сканировала и хранила их отпечатки пальцев³. Результаты этих исследований можно резюмировать словами Дэниела Пинка из его работы «Драйв: что на самом деле нас мотивирует»: «...цифровые инструменты усиливают автономию и мастерство, но только при условии, что технологии служат дополнением, а не заменой человеческого взаимодействия...» [Пинк 2023].

Системы на основе ИИ, такие как Amazon's Automated Warehouse Management, также частично забирают функционал менеджеров и в рамках задач по контролю производительности. Датчики движения, камеры с компьютерным зрением и алгоритмы анализируют действия сотрудников, оптимизируя их маршруты и предупреждая ошибки. Однако подобные практики порождают конфликты: Jarrow Insights для UNI Global Union (2023) выявило, что 57% работников складов испытывают стресс из-за постоянного цифрового надзора, сравнивая его с «электронным надзирателем»⁴.

Как следствие, этические вопросы особенно обостряются в кейсах использования нейросетей для мониторинга сотрудников. Китайская компания ByteDance внедрила систему, анализирующую активность в корпоративных чатах и электронной почте для оценки вовлеченности. Несмотря на рост производительности на 18%, 34% сотрудников сообщили о чувстве подавленности и снижении креативности (данные South China Morning Post, 2023)⁵.

¹ Salesforce» [el. source]: <https://www.salesforce.com/> (accessed: 7.07.2025)

² Официальный сайт «Hitachi». Режим доступа URL: <https://www.hitachids.com> (дата обращения: 7.07.2025).

³ Park A., Kietzmann J., Killoran J. (2025). The risks of collecting employees' biometric data. Harvard Business Review, May 29, 2025 [el. source]: <https://hbr.org/2025/05/the-risks-of-collecting-employees-biometric-data> (accessed: 9.07.2025).

⁴ New Survey: Amazon workers in 8 countries say intrusive monitoring is making them sick and anxious. UNI Global Union, 2023 [el. source]: <https://uniglobalunion.org/news/globalsurvey23> (accessed: 9.07.2025).

⁵ ByteDance, Alibaba, SenseTime lead generative AI infrastructure services market in China //South China Morning Post [el. source]: <https://www.scmp.com/tech/big-tech/article/3269939/bytedance-alibaba-sensetime-lead-generative-ai-infrastructure-services-market-china> (accessed: 10.07.2025)

Более того, некоторые современные ИИ-инструменты вовсе стирают границы между контролем и другими функциями. Платформы вроде ServiceNow объединяют мониторинг инцидентов, их анализ и автоматическое переназначение задач, создавая замкнутый цикл «выявление → решение → предотвращение». Это ускоряет управленческие процессы, но снижает коммуникативное взаимодействие как между руководителем и сотрудником, так и между сотрудниками, а потому требует пересмотра их ролей: по данным Gartner (2023), 42% руководителей среднего звена теряют полномочия частично или полностью (вплоть до сокращений) из-за делегирования контроля алгоритмам¹.

Таким образом, современные ИИ-алгоритмы совместно со значительно ускорившимся темпом жизни воздействуют на все этапы управленческого цикла, дополняя и совершенствуя существующие классические алгоритмы и инструменты социального управления. Аналогично происходят изменения и в корпоративной коммуникации: она также становится более динамичной, децентрализованной, цифровизированной, зачастую эффективной, а в отдельных случаях – человекоцентричной. Ниже представлены основные последствия от внедрения ИИ в управление для коммуникации в рамках организации (таблица 1).

Таблица 1. Последствия внедрения ИИ-технологий в организации для ее внутренней коммуникации / Consequences of AI implementation for internal communication in organizations

ИИ-технология и / или заданный ею тренд	Возможности для организации	Риски / вызовы
Аналитические программы обработки данных полного цикла	Ускорение принятия решений; комплексный анализ рисков и скрытых (потенциальных) проблем, упреждение кризисов	Снижение количества экспертных взаимодействий / совещаний как среди управленцев, так и между обычными сотрудниками; «информационный шум» вокруг данных; алгоритмическая предвзятость; неспособность сотрудников понять логику ИИ-алгоритмов
Цифровые платформы и гибридный формат работы	Сокращение бюрократических издержек; совершенствование тайм-менеджмента; появление новых эффективных функциональных единиц (сквады, гильдии); коллективное участие в принятии решений	Кибербезопасность; культурная фрагментация; конфликты в асинхронной среде; необходимость совершенствования систем мотивации, контроля; пересмотр коммуникационных стандартов

¹ Building an Organization of Great Managers. Gartner Report, 2023 [el. source]: <https://www.gartner.com/en/documents/5059831> (accessed: 2.07.2025).

Окончание табл. 1

ИИ-технология и / или заданный ею тренд	Возможности для организации	Риски / вызовы
Геймификация	Повышение вовлеченности сотрудников в миссию компании	Зацикленность на «игровом» процессе, подмена целей
Биометрические технологии	Контроль за эмоциональным состоянием сотрудников: упреждение нервных срывов, повышение продуктивности через индивидуальные мотивационные программы	Утечка персональных данных; чувство незащищенности у сотрудников; возможность злоупотреблений в использовании биометрии со стороны компании
Системы контроля	Контроль за производительностью; оптимизация рабочего процесса; упреждение ошибок	Стресс у сотрудников вследствие ощущения ими постоянного «цифрового надзора» со стороны компании; снижение креативности

Выводы. В ходе исследования было установлено, что классические управленческие модели, сформированные в индустриальную эпоху, эволюционируют под воздействием технологий, которые не только модернизируют инструментарий, но и переопределяют саму логику управления.

В рамках проведенного эмпирического анализа представленных в открытом доступе отчетов были выделены главные тренды изменений в коммуникативном поведении: частичное смещение акцентов с формирования решений путем экспертных совещаний и задействования «коллективного разума» на аналитику машинных данных, появление децентрализованных моделей подотчетности и коммуникации, гибридных форматов взаимодействия между сотрудниками в режиме реального времени, в том числе с использованием универсальных цифровых платформ, создание методов геймификации рабочего процесса и использование биометрических технологий для персонализированного взаимодействия компании с каждым отдельным сотрудником.

Коммуникативная составляющая планирования, организации, мотивации и контроля вместе с самими функциями трансформируется в направлении непрерывности, адаптивности и персонализации. Планирование, перестав быть прерогативой топ-менеджмента, становится предиктивным процессом, где алгоритмы машинного обучения прогнозируют сценарии на разных уровнях на основе потоков данных. Организация, утрачивая жесткие иерархии, переходит к сетевым структурам, функционирующим в гибридных физико-цифровых средах. Мотивация, обогащенная нейроаналитикой и геймификацией, смещается в сторону ценностно-ориентированных моделей, а контроль эволюционирует в систему упреждающего управления рисками.

Тем не менее, несмотря на появление более технологически совершенных инструментов ИИ в корпоративном управлении, включающим их моделям свойственны новые риски, к которым можно отнести алгоритмическую предвзятость к отдельным категориям сотрудников, дегуманизацию труда, киберугрозы, культурную фрагментацию, конфликты в асинхронной среде, социальную изолированность сотрудников, сокращение рабочих мест, необходимость постоянного обновления и совершенствования систем мотивации, контроля и коммуникационных стандартов. Иными словами, последствия имплементации ИИ в социальное управление носят амбивалентный характер.

Этические дилеммы, такие как конфликт между тотальным мониторингом и правом на приватность, требуют разработки регуляторных рамок и пересмотра корпоративных ценностей, так как технологии машинного интеллекта не просто оптимизируют процессы, но и меняют социальные взаимодействия внутри организаций: от коммуникативных паттернов до распределения власти.

Таким образом, управление в цифровую эпоху становится гибридной дисциплиной, где успех определяется способностью синтезировать технологическую эффективность с социальной ответственностью. Это требует как от руководителей, так и рядовых сотрудников не только цифровой грамотности, но и готовности к постоянной ревизии принципов, которые еще вчера казались незыблемыми.

Проведённое исследование открывает новые перспективы для дальнейшего изучения последствий применения ИИ в управлении для коммуникативной составляющей, а также может послужить основой для формирования новых внутренних (в первую очередь, этических) регламентов организаций с учетом уже выявленных негативных последствий применения ИИ.

Источники

Батищев А.В., Соловьев И.В. (2024). Анализ перспектив и проблем управления бизнес-процессами малого бизнеса на основе технологий искусственного интеллекта // Естественно-гуманитарные исследования. Том 3. № 53. С. 492-497.

Бурдые П., Пассрон Ж. (2007). Воспроизводство: элементы теории системы образования. М.: Просвещение.

Друкер П. (2007). Задачи менеджмента в XXI веке. М.: Вильямс.

Кириллина Н.В. (2023). Реальная и воспринимаемая идентичность в цифровой среде // Коммуникология. Т. 11. № 2. С. 150-157. DOI: 10.21453/2311-3065-2023-11-2-150-157.

Ковалева И.Н. (2022). Искусственный интеллект: оптимизация содержания управленческого труда // Материалы XI Конференции: Современные проблемы цивилизации и устойчивого развития в информационном обществе. С. 132-144. DOI:10.34755/irok.2021.52.83.039.

Пинк Д. (2023). Драйв: что на самом деле нас мотивирует. М.: Альпина Паблишер.

Харитонов А.Ю., Савина В.С., Паньин Ф. (2021). Предвзятость алгоритмов искусственного интеллекта: вопросы этики и права // Вестник пермского университета. Юридические науки. № 53. С. 488-515. DOI: 10.17072/1995-4190-2021-53-488-515.

Ходжаева Д.Ф., Омонов А.А., Тугизбоев Ф.У. (2021). Проблемы, с которыми можно столкнуться при внедрении искусственного интеллекта // Наука, техника и образование. Том 5. № 80. С.23-26.

- Юрченко В. (2024). Возможности внедрения искусственного интеллекта в бизнесе // Вестник науки. Том 3. № 11 (80). С. 947-952. DOI: 10.24412/2712-8849-2024-1180-947-952.
- Becker G.S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, 3^d ed. Chicago: The University of Chicago Press.
- Bourdieu P., Passeron J.C. (1977). *Reproduction in Education, Society and Culture*. London: Sage Publications.
- Drucker P. (1995). *Managing in a time of great change*. Routledge.
- Fayol H. (1916). *Administration*. London: Pitman.
- Goldratt E. M., Cox J. (1984). *The goal: a process of ongoing improvement*. Routledge.
- Hammer M., Champy J. (1993). *Reengineering the corporation: A manifesto for business revolution*. *Business Horizons*. Vol. 36. No. 5. P. 90-91.
- Mayo E. (1949). *Hawthorne and the western electric company. The social problems of an industrial civilization*. L.: Routledge.
- Mincer J. (1958). *Investment in Human Capital and Personal Income Distribution*. *Journal of Political Economy*. Vol. 66. No. 4. P. 281-302.
- Schultz T.W. (1963). *The Economic Value of Education*. New York: Columbia University Press.
- Wiener N. (1950). *The Human Use of Human Beings: Cybernetics and Society*. Boston: Houghton Mifflin.
- Witman P.D., Mackelprang S. (2022). *The 2020 Twitter Hack – So Many Lessons to Be Learned*. *Journal of Cybersecurity Education, Research and Practice*. No. 2. Article 2. DOI: 10.62915/2472-2707.1089.

■ ■ ■ AI-Driven Transformation of Traditional Socio-Managerial Interactions: communicative aspect

Kumantsov A.A.

Moscow State Institute of International Relations (MGIMO – University), Moscow, Russia.

Abstract. The article considers the issue of the communicative interactions' transformation within private organizations in response to artificial intelligence integration into the management cycle. Given the inevitability of AI adoption for maintaining competitive advantage, companies confront previously unobserved negative consequences for internal communication, which were absent in traditional management frameworks and thus remain understudied. The relevance of this study stems from the lack of systematic reflection on the implications of AI implementation for organizational communication processes. Consequently, the author attempts to analyze these effects based on existing empirical evidence. The study draws on empirical data from public reports of international corporations (e.g., Amazon, Haier), consulting firms (e.g., McKinsey, Gartner), and specialized research institutions (e.g., MIT Sloan). Several key trends were identified: a shift toward decentralized communication models, hybrid interaction formats, gamification of workflows, and the application of biometric technologies for personalized engagement. The author highlights major associated risks, including: algorithmic bias against employees, dehumanization of labor, cybersecurity threats, cultural fragmentation, asynchronous environments conflicts, social isolation of employees, job cuts, the need for continuous motivation systems, monitoring, and communication standards improvement. Mitigating these effects involves creating adequate regulatory frameworks and clarifying corporate values,

as modern management is taking on the characteristics of a hybrid discipline focused on integrating technological efficiency and social engagement. Under these circumstances, employees at various levels are expected not only to develop digital literacy but also to be prepared to regularly reassess management principles.

Keywords: artificial intelligence, communication, corporate governance, management cycle, social and managerial interactions, artificial sociality

For citation: Kumantsov A.A. (2025). AI-Driven transformation of traditional socio-managerial interactions: communicative aspect. *Communicology*. Vol. 13. No. 3. P. 87-99. DOI 10.21453/2311-3065-2025-13-3-87-99.

Inf. about the author: Kumantsov Artem Aleksandrovich – postgraduate student of Sociological Department, MGIMO-University. *ORCID:* 0009-0005-5248-2915. *E-mail:* art_titan@bk.ru. *Address:* 119571, Russia, Moscow, Vernadsky av., 76.

Received: 22.07.2025. *Accepted:* 17.09.2025.

References

- Batishchev A.V., Soloviev I.V. (2024). Analysis of the Prospects and Problems of Managing Small Business Processes Based on Artificial Intelligence Technologies. *Natural Sciences and Humanities*. Vol. 3. No. 53. P. 492-497 (in Rus.).
- Becker G.S. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, 3^d ed. Chicago: The University of Chicago Press.
- Bourdieu P., Passeron J.C. (1977). Reproduction in Education, Society and Culture. London: Sage Publications.
- Bourdieu P., Passeron J. (2007). Reproduction: Elements of the Theory of the Education System. Moscow: Prosveshchenie (in Rus.).
- Drucker P. (1995). Managing in a time of great change. Routledge.
- Drucker P. (2007). Management Tasks in the 21st Century. Moscow: Williams (in Rus.).
- Fayol H. (1916). Administration. London: Pitman.
- Goldratt E. M., Cox J. (1984). The goal: a process of ongoing improvement. Routledge.
- Hammer M., Champy J. (1993). Reengineering the corporation: A manifesto for business revolution. *Business Horizons*. Vol. 36. No. 5. P. 90-91.
- Kharitonova Yu.S., Savina V.S., Pagnini F. (2021). Bias in Artificial Intelligence Algorithms: Ethical and Legal Issues. *Bulletin of Perm University. Legal Sciences*. No. 53. P. 488-515. DOI: 10.17072/1995-4190-2021-53-488-515 (in Rus.).
- Khodjaeva D.F., Omonov A.A., Tugizboev F.U. (2021). Problems that may be encountered when implementing artificial intelligence. *Science, Technology and Education*. Vol. 5. No. 80. P. 23-26 (in Rus.).
- Kirillina N.V. (2023). Real and Perceived Identity in the Digital Environment. *Communicology*. Vol. 11. No. 2. P. 150-157. DOI: 10.21453/2311-3065-2023-11-2-150-157 (in Rus.).
- Kovaleva I.N. (2022). Artificial Intelligence: Optimizing the Content of Managerial Work. In: Proceedings of the XI Conference: Modern Problems of Civilization and Sustainable Development in the Information Society. P. 132-144. DOI: 10.34755/irok.2021.52.83.039 (in Rus.).

The initial search and selection of sources was performed using DeepSeek (version 1.2.6(1)). All sources suggested by the algorithms were manually verified and analyzed by the author and editor.

Mayo E. (1949). Hawthorne and the western electric company. The social problems of an industrial civilization. L.: Routledge.

Mincer J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*. Vol. 66. No. 4. P. 281-302.

Pink D. (2023). Drive: What Really Motivates Us (ttransl.). Moscow: Alpina Publisher (in Rus.).

Schultz T.W. (1963). The Economic Value of Education. New York: Columbia University Press.

Wiener N. (1950). The Human Use of Human Beings: Cybernetics and Society. Boston: Houghton Mifflin.

Witman P.D., Mackelprang S. (2022). The 2020 Twitter Hack – So Many Lessons to Be Learned. *Journal of Cybersecurity Education, Research and Practice*. No. 2. Article 2. DOI: 10.62915/2472-2707.1089.

Yurchenko V. (2024). Opportunities for implementing artificial intelligence in business. *Bulletin of Science*. Vol. 3. No. 11 (80). P. 947-952. DOI: 10.24412/2712-8849-2024-1180-947-952 (in Rus.).

ПОЛИТИЧЕСКИЕ ИНСТИТУТЫ, ПРОЦЕССЫ, ТЕХНОЛОГИИ

POLITICAL INSTITUTIONS, PROCESSES AND TECHNOLOGIES
