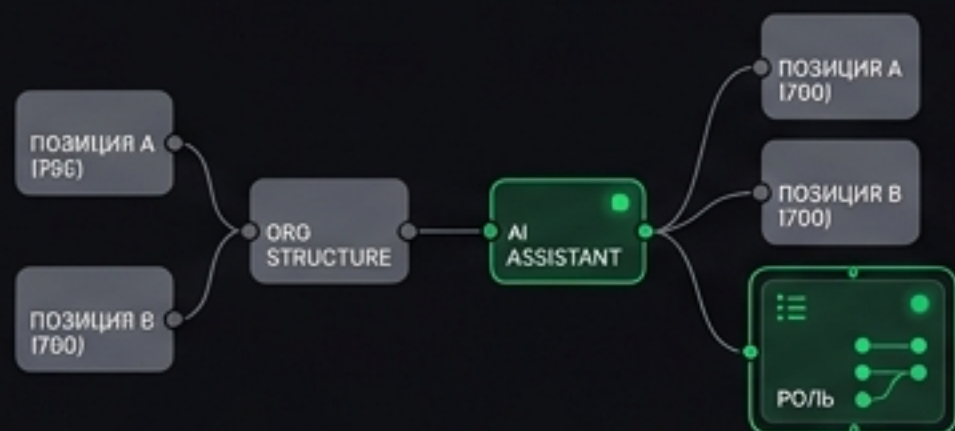
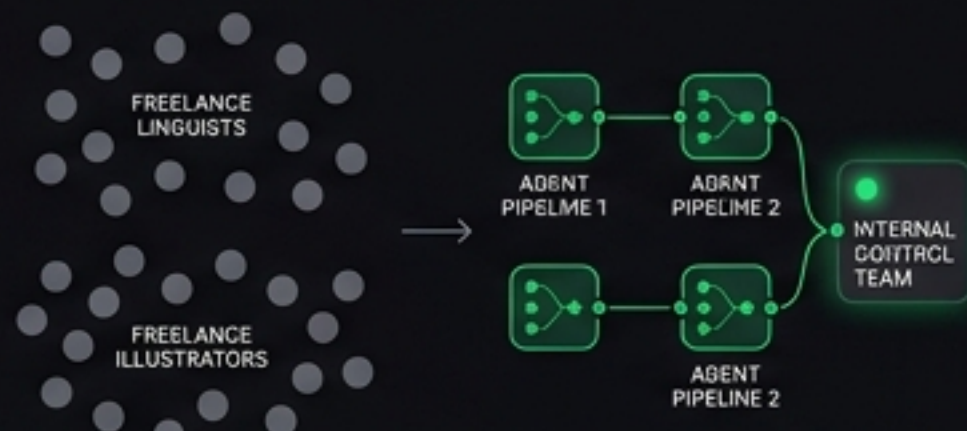


Роль важнее места.  
Как AI-native компании  
перепишивают  
оргструктуру.



## Откат как доказательство

Ассистент заменил 700 сотрудников. Затем публичный откат и возврат людей. Важно: оргсхема не изменилась, сдвинулся лишь баланс внутри "роли".



## AI-first переход

Отказ от армии фрилансеров (лингвистов, иллюстраторов) в пользу конвейеров агентов под контролем небольшой внутренней команды.



## Услуга как софт

Запуск Agentforce. Клиентам продают не интерфейсы для сотрудников, а готовые "роли" (координатор онбординга, менеджер по возврату).

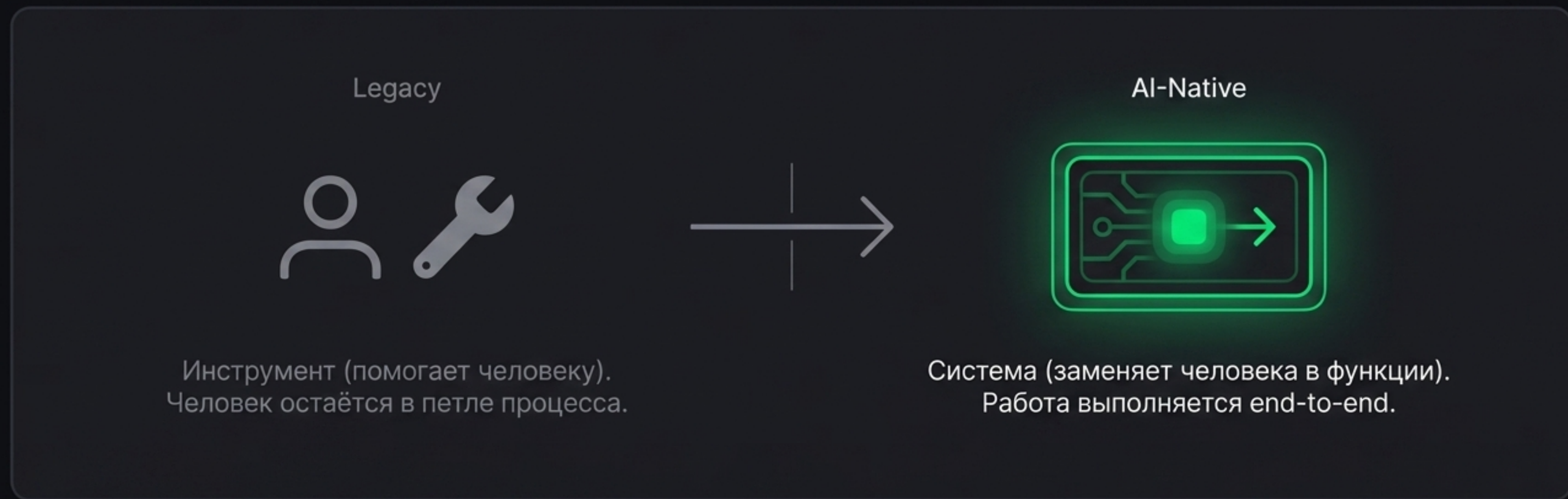
Разные истории. Один процесс: переход от "позиций" к "ролям".

АРТЕФАКТ ДОКОМПЬЮТЕРНОЙ ЭПОХИ

**Вся корпоративная инфраструктура построена на предположении, что единица производительности — это человек.**



До появления вычислений когнитивная работа требовала человека. Позиция стала контрактом — с зарплатой, KPI и должностной инструкцией. Мы перестали замечать, что это лишь архитектурное ограничение.

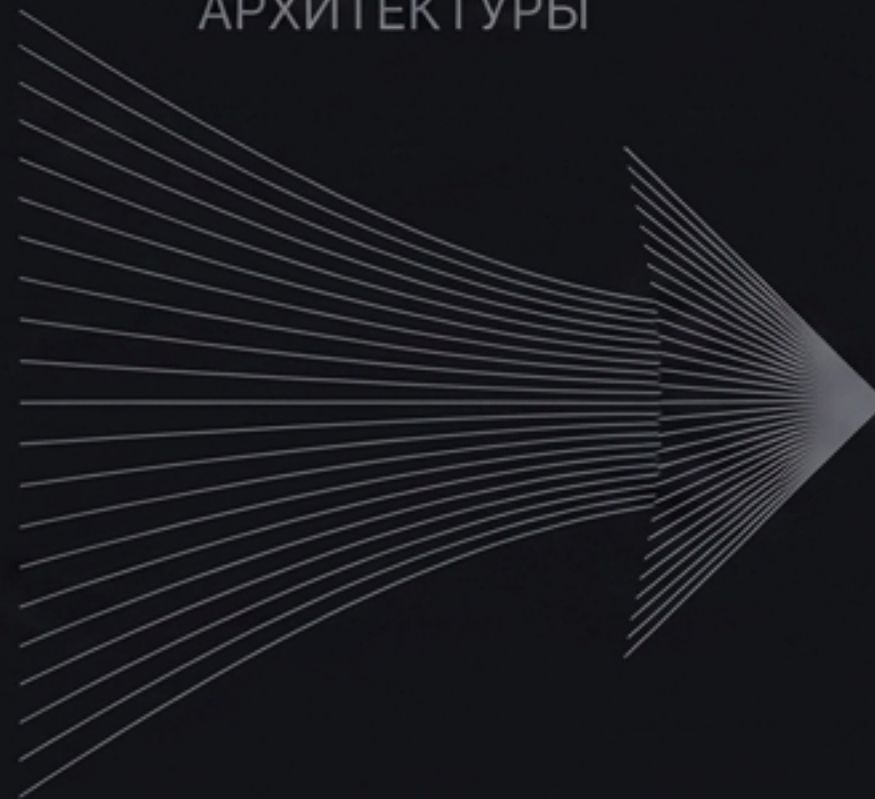


Услуги, которые раньше предоставлялись людьми, становятся программным продуктом. Позиция перестаёт быть единицей измерения. Появляется **Роль**

BEFORE



СХЛОПЫВАНИЕ  
АРХИТЕКТУРЫ



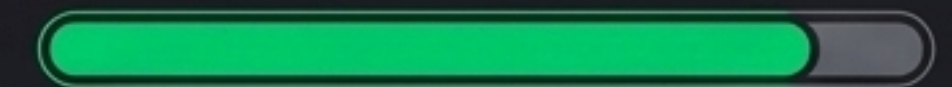
AFTER

### ОБРАБОТКА ОБРАЩЕНИЯ 1-Й ЛИНИИ

ВХОД: Чат, email, push

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: Закрывать  
обращение / Эскалировать

МЕТРИКИ: Время, точность, CSAT



90% Агент

10% Человек

Исполнитель теперь — это настраиваемый параметр,  
а не структурное свойство компании.

## Автоматизация



Позиция становится дешевле, но человек обязателен для выполнения процесса.

## Ролевая архитектура



Роль исполняется системой end-to-end. Человек подключается только при явной эскалации.

## Параметр

## Позиционная модель

## Ролевая модель

Единица планирования

Штатная единица (FTE)

Пропускная способность роли

Описание работы

Должностная инструкция

Контракт интерфейсов

Базовая статья затрат

Payroll (постоянные)

Payroll + API (переменные)

Профиль доходов

Подписка на место (seat)

Оплата за единицу работы

Скорость онбординга

Недели-месяцы

Часы-дни

Реакция на отказ ИИ

Остановка процессов

Деградация пропускной способности

# Как руководитель запрашивает рост производительности?

A “Мне нужно нанять ещё одного аналитика (+1 FTE).”

FAIL

Компания остаётся позиционной. Оперирует штатом.

“Мне нужно увеличить аналитическую функцию на 40%.”

PASS

Компания перешла на покупку пропускной способности.

# ДИАГНОСТИКА №2: ТЕСТ ИНТЕРФЕЙСА

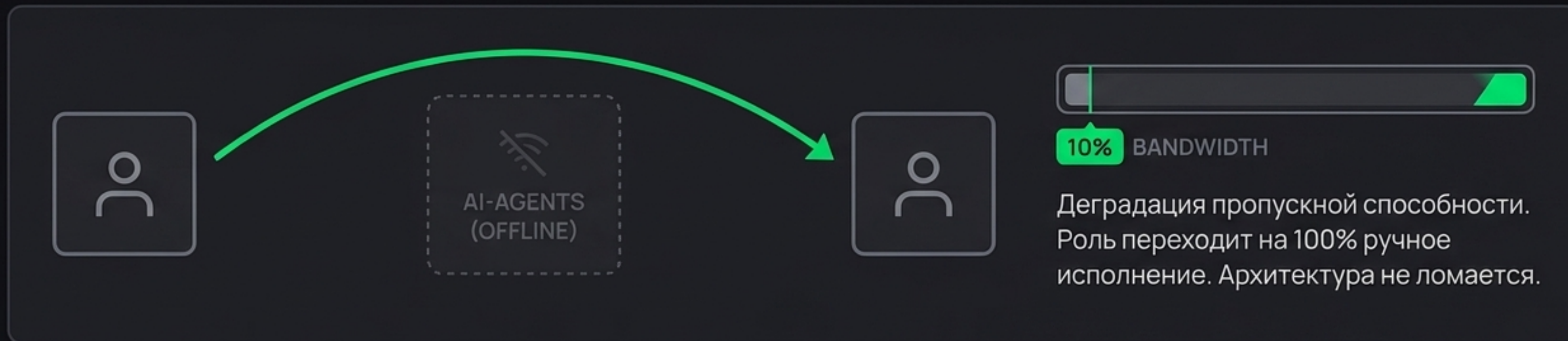
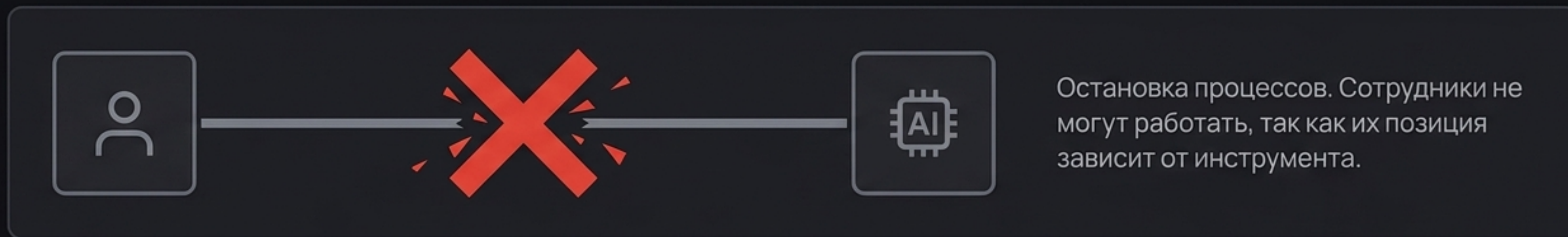
Описание работы как API-контракт.

```
Role: Client_Success_Tier_1 {  
  Input: [Email, CRM_Data],  
  Output: [Resolved_Ticket, Updated_Status],  
  SLA: '< 5 minutes',  
  Escalation_Rule: 'If Sentiment == Negative -> Route_to_Human'  
}
```

Если должностную инструкцию нельзя написать как контракт из-за 'неявных знаний' и корпоративной политики — работа ещё не разобрана на роли.

Это задача для **Онтологической инженерии**.

## Сценарий: Отключение всех AI-агентов (провайдер недоступен).



## ВЛИЯНИЕ НА СТРУКТУРУ КОМПАНИИ

### ОСНОВАТЕЛЬ

Проектирует граф ролей, а не штат. Миллиардные компании (Frontier Firms) из 3-5 человек становятся реальностью.

### СФО (ФИНАНСЫ)

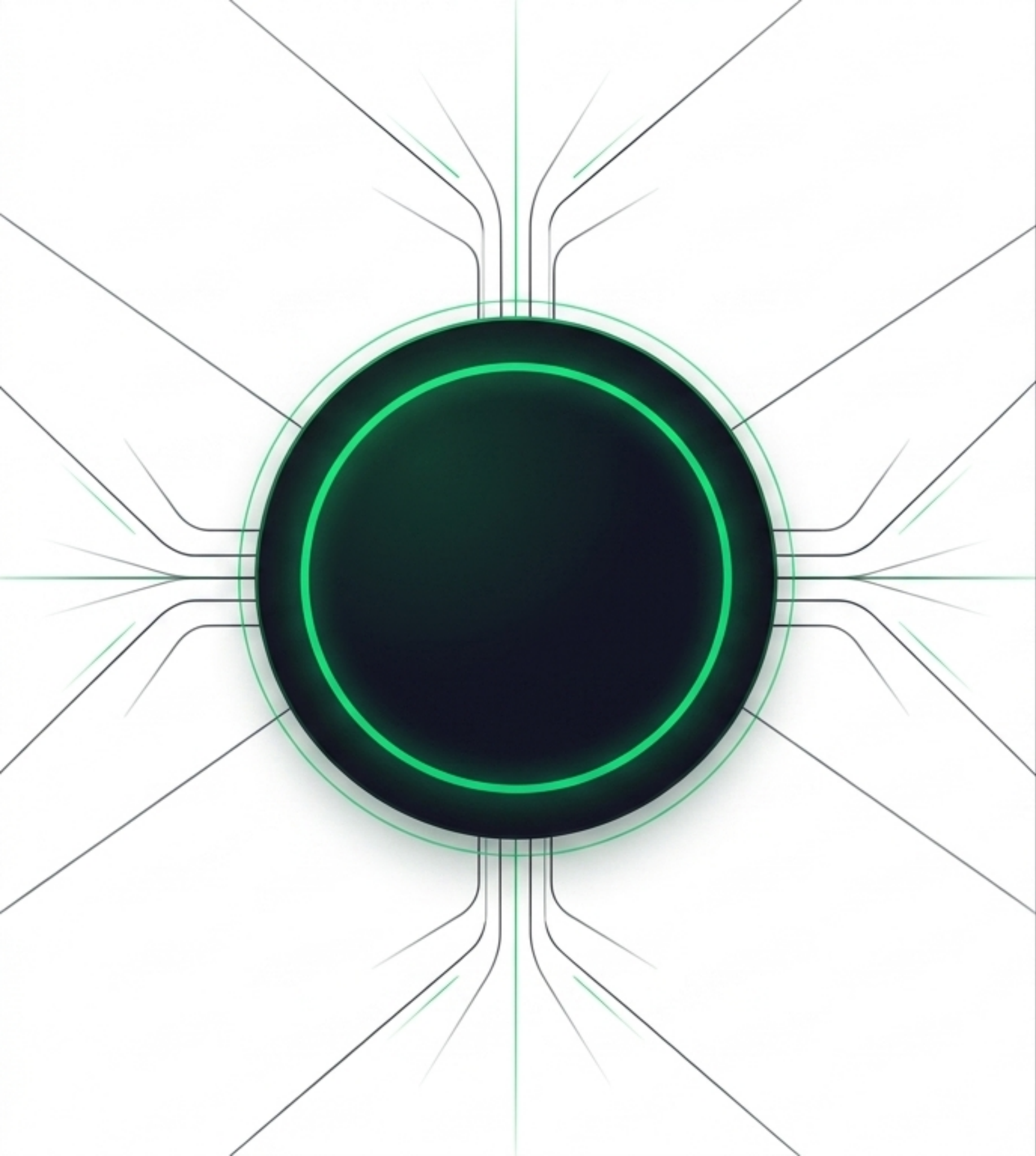
Трансформация издержек. Фиксированный Payroll заменяется на переменные API costs. Ценообразование переходит на оплату за результат.

### HR (КАДРЫ)

Онбординг сокращается с недель до часов. Seniority определяется умением проектировать роль и обрабатывать edge-cases, а не стажем.

### МЕНЕДЖЕР

Управляет пропускной способностью, а не людьми. Невозможно провести 1-on-1 с агентом. Прослойка "среднего звена" исчезает.



САМАЯ ДЕФИЦИТНАЯ ФУНКЦИЯ

# Онтологический инженер

(Agent Builder / Оператор роли)

Человек, способный разобрать существующую неформальную работу на формальные исполняемые роли.

- Превращает «как мы делаем» в «что мы делаем».
- Проектирует обвязку: контракты, доступы, инструменты и политики эскалации.
- Фокус на интерфейсах, а не на коде или весах LLM.

Скорость перехода к AI-native определяет не выбор провайдера моделей, а наличие этого человека в команде.

## ВЛИЯНИЕ ИИ НА РОСТ СТАРТАПОВ

**«ИИ всё изменил. Раньше стартапы росли на 2–4% в неделю. Сейчас — на 10–20% в неделю. И они делают это командами из 3–5 человек, обыгрывая компании в 20 раз крупнее.»**

— Garry Tan, CEO Y Combinator

Они не проецируют штатное расписание. Они изначально проектируют **граф ролей** со встроенными автоматизациями внутри каждого процесса. Это структурное преимущество, которое невозможно скопировать простым наймом.

## ПРАКТИЧЕСКИЙ ПЛАН ПЕРЕХОДА



### Шаг 1: Выбор

Выбрать ОДНУ функцию (поддержка, квалификация лидов, рутинная аналитика).

### Шаг 2: Контракт

Описать её не как должностную инструкцию, а как контракт: вход, выход, метрики, эскалация.

### Шаг 3: Исполнение

Держать роль на гибридном исполнении (агент + человек) ровно один квартал, калибруя процесс.

**⚠ ВНИМАНИЕ:** Переписывать всю компанию сразу — верный способ сорваться обратно в позиционное мышление.

# Temadev. Строим AI-native организации.

Мы не консультируем. Мы запускаем живые агентные контуры за 4–8 недель.

[УЗНАТЬ БОЛЬШЕ →](#)