



ტექნოლოგია და კეთილდღეობა:

ხელოვნური ინტელექტი როგორც თანამშრომლის მენტალური თანამგზავრი

01 რაზეა ეს ანგარიში

ეს ანგარიში განიხილავს, როგორ გამოიყენება ხელოვნური ინტელექტი სამუშაო ადგილზე თანამშრომლის მენტალურ და ემოციურ თანამგზავრად: ჩატბოტებად, რომლებიც უსმენენ, გვთავაზობენ დაძლევის სტრატეგიებს და ადევნებენ თვალს განწყობებს.

02 რატომ ახლა: მოთხოვნის ფონი

სამუშაო ადგილზე ფსიქიკური ჯანმრთელობა აღარ არის ფონური საკითხი. სტრესი, შფოთვა და გადაწვა დღეს HR-პროცესების ცენტრში დგას, ხოლო შემთხვევების სირთულეს სწორედ ეს თემები განსაზღვრავს. ამავდროულად, ფსიქიკური ჯანმრთელობის სისტემა კადრების დეფიციტსა და სპეციალისტთა გადაწვასაც განიცდის, რაც მასშტაბირებადი და ხელმისაწვდომი გადაწყვეტების მიების სურვილს ზრდის.

მოთხოვნის მასშტაბი

50%-ს თანამშრომელთა უტირია სამუშაო საკითხის გამო. — *Headspace, Workforce State of Mind, 2025*

60% განიხილავდა სამსახურის დატოვებას ფსიქიკური ჯანმრთელობის გამო. — *Headspace, Workforce State of Mind, 2025*

61% აღნიშნავდა ფსიქიკური ჯანმრთელობის მინიმუმ ერთ სიმპტომს. — *აშშ-ის ჯანდაცვის დეპარტამენტი (HHS), 2023*

31% ამბობდა, რომ სამუშაო აზიანებდა მათ ფსიქიკურ ჯანმრთელობას. — *აშშ-ის ჯანდაცვის დეპარტამენტი (HHS), 2023*

ამ ფონს ემატება ახალი, თვითმიმართული სტრესორი: თავად ხელოვნური ინტელექტის მიერ გამოწვეული შფოთვა. სამუშაოს ავტომატიზაციისა და ცვლილების გაურკვეველობა თანამშრომლებში დამაბულობას ზრდის, რაც ცალკე „ადამიანურ“ საკითხად და არა მხოლოდ ტექნოლოგიურ ტენდენციად უნდა განიხილებოდეს.

03 რას აკეთებენ ეს ხელსაწყოები

სპეციალური დანიშნულებით აგებული „კლინიკური“ AI-თანამგზავრი, ზოგადი ჩატბოტისგან განსხვავებით, განსაზღვრულ ფარგლებში მუშაობს. ის უზრუნველყოფს ფსიქოგანათლებას მსუბუქი დისტრესის დროს ანუ დაძლევის სტრატეგიებს, სტრუქტურირებულ რეფლექსიასა და თვითდახმარების რესურსებს. მეორე ფუნქცია განწყობის თვალყურის დევნებაა: რეგულარული შემოწმებით სისტემა ამჩნევს ცვლილებას და უბიძგებს ადამიანს უფრო სერიოზული მხარდაჭერისკენ, სანამ კრიზისი დადგება.

ცალკე დგას „პასიური“ რეჟიმი, სადაც AI აკვირდება არა ემოციას, არამედ სამუშაო რიტმს. შესვენების გარეშე ხანგრძლივი პერიოდები ან ხშირი გვიანი აქტივობა დაღლას უკავშირდება და ეს ანალიტიკა ადამიანს ეხმარება, ამოიცნოს, როდის სჭირდება დასვენება. სწორედ ეს პასიური რეჟიმი დგას ყველაზე ახლოს ზედამხედველობასთან.

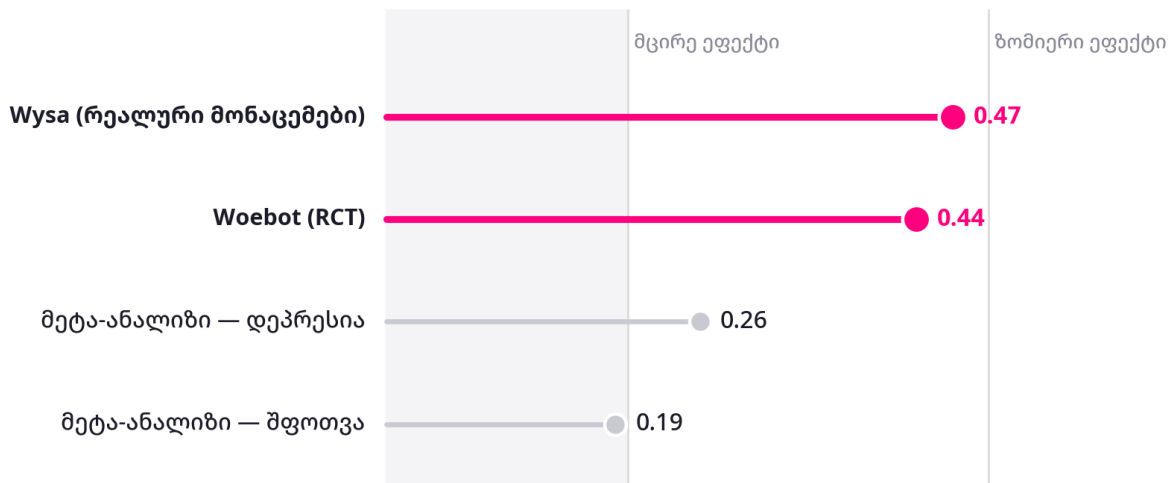


გრაფიკი 1. მხარდაჭერის სამფენიანი მოდელი: AI როგორც პირველი ფენა, ესკალაციით ადამიანურ და კლინიკურ ზრუნვამდე.

ბაზარზე უკვე არსებობს სამუშაო პროდუქტები: EAP და კეთილდღეობის პლატფორმებში ჩაშენებული თანამგზავრები, რომლებიც მოტივაციური ინტერვიუების მსგავს, მტკიცებულებაზე დაფუძნებულ მიდგომებს იყენებენ, ეხმარებიან თანამშრომელს ემოციის დამუშავებაში და სწორ მომენტში აწვდიან საჭირო რესურსს.

04 მუშაობს კი?

სურათი განსხვავებულია. მსუბუქიდან ზომიერ, მოკლევადიან სიმპტომებზე ეფექტი რეალურია. კონტროლირებადმა კვლევებმა აჩვენა დეპრესიის სიმპტომების მნიშვნელოვანი შემცირება, ხოლო რეალურ მონაცემებზე დაკვირვებამ დოზა-ეფექტის კავშირი გამოავლინა: რაც უფრო ხშირად იყენებდნენ ხელსაწყოს, მით მეტად უმჯობესდებოდა მდგომარეობა.



გრაფიკი 2. ეფექტის ზომა (სიმპტომების შემცირება): ცალკეული კვლევები vs 18-კვლევანი მეტა-ანალიზი.

კონკრეტული შედეგები და გაფრთხილება

>5 ქულით შემცირდა PHQ-9 Wysa-ს კვირაში ≥ 2 -ჯერ მოხმარებისას (2 კვირა). — *Inkster და სხვ. (Wysa), 2018*

3.6 ქულით შემცირდა PHQ-9 Youper-ის მომხმარებლებში ($n=4,517$, 2 კვირა). — *Youper-ის კვლევა*

~3 თვის შემდეგ ეფექტი ქრებოდა: მდგრადობა არ დასტურდება. — *Zhong და სხვ., მეტა-ანალიზი (18 კვლევა), 2024*

თუმცა სუსტი მხარეებიც აშკარაა. მომხმარებელთა დიდი ნაწილი ხელსაწყოს გამოყენებას სწრაფად ანებებს თავს. აგრეთვე, კვლევების მნიშვნელოვანი ნაწილი კი თავად შემქმნელი კომპანიების დაფინანსებულია. ამასთან, ეფექტი მძიმე შემთხვევებში სუსტდება.

05 რისკები და მთავარი გამოწვევა

იმავე თვისებას, რაც სარგებელს იძლევა, რისკიც ახლავს. 24/7 ხელმისაწვდომობა ზრდის წვდომას, მაგრამ **ემოციური დამოკიდებულების** საფრთხესაც ქმნის. მთავარი შიში ისაა, რომ ადამიანი პროფესიულ ზრუნვას ალგორითმის ზოგადი რჩევით ჩაანაცვლებს, ხოლო კრიზისის მომენტში დამცავი მექანიზმები შესაძლოა არასაკმარისი აღმოჩნდეს.

სამუშაო კონტექსტში ყველაზე მკვეთრი რისკი **ზედამხედველობაა**. აქ დამსაქმებელი ერთდროულად აწვდის ხელსაწყოს და სარგებლობს მისი მონაცემით. „პასიური“ მონიტორინგი ადვილად გადაიზრდება თვალთვალში, ამიტომ საერთაშორისო შრომის ორგანიზაცია (ILO) ითხოვს ახალ უფლებებს: AI-გადაწყვეტილების ახსნის, ადამიანური გადახედვისა და მონაცემთა დაცვის უფლებას.

მხარდაჭერა

თანამშრომლის კონტროლი

ზედამხედველობა

დამსაქმებლის კონტროლი



აქტიური მხარდაჭერა
(ჩატბოტი, თანხმობით)

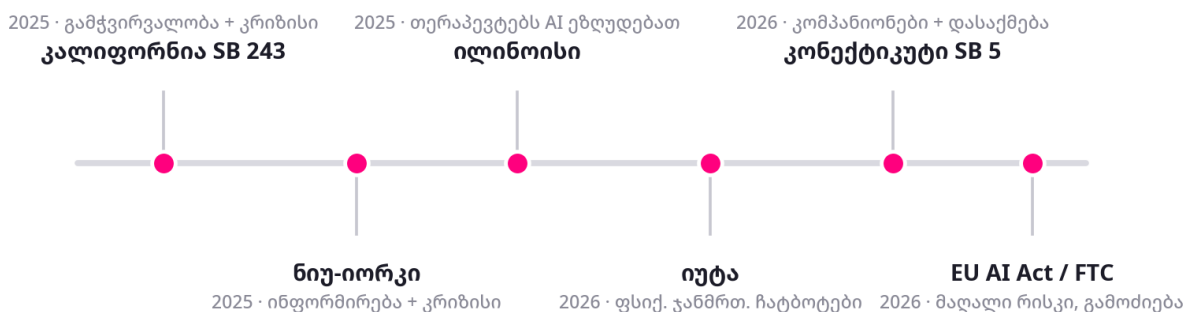
პასიური მონიტორინგი
(სამუშაო რიტმი)

ქცევის თვალთვალი
(მონაცემი დამსაქმებელს)

გრაფიკი 3. სპექტრი „მხარდაჭერიდან ზედამხედველობამდე“: სად გადის ზღვარი თანამშრომლისა და დამსაქმებლის კონტროლს შორის.

06 რეგულირება

კანონმდებლობა ტექნოლოგიას ეწევა. აშშ-ის რამდენიმე შტატმა უკვე მიიღო კანონები, რომლებიც „კომპანიონ ჩატბოტებს“ არეგულირებს: სავალდებულოა გამჭვირვალობა (მომხმარებელმა უნდა იცოდეს, რომ AI-სთან საუბრობს), თვითდაზიანების პრევენციის პროტოკოლები და დამატებითი დაცვა არასრულწლოვნებისთვის. ცალკეულ იურისდიქციაში თერაპევტებს ეზღუდებათ AI-ს გამოყენება მკურნალობის გადაწყვეტილებებში.



გრაფიკი 4. რეგულირების ტალღა 2025–2026: შერჩეული საკანონმდებლო ნაბიჯები.

დამსაქმებლისთვის ეს ნიშნავს შესყიდვის დროს გამკაცრებულ შემოწმებას: რა არის AI-ის ზუსტი ფარგლები, ვინ არის პასუხისმგებელი კლინიცისტი, როგორია კრიზისის ესკალაციის გზა ბოლომდე, და შეესაბამება თუ არა ხელსაწყო მონაცემთა დაცვის მოთხოვნებს. რჩევა მარტივია: აირჩიე პლატფორმა, რომელსაც შეუძლია აჩვენოს დამოუკიდებელი, რეცენზირებული შედეგები.

07 საქართველო: როგორ იმუშავებს ეს ჩვენთვის?

საქართველოში სამუშაო ადგილის ფსიქიკური ჯანმრთელობა სუსტად ინსტიტუციონალიზებულია: EAP-სისტემები იშვიათია, სტიგმა მაღალი, ხოლო ხელმისაწვდომი სპეციალისტების რიცხვი მცირე. სწორედ ეს დეფიციტი ხდის მასშტაბირებად და ღირებულად იმ ბაზარს, სადაც პროფესიული რესურსი მწირია.

როგორც სხვაგან, ადგილობრივი დასაქმებულებიც სულ უფრო ხშირად მიმართავენ ზოგადი დანიშნულების მოდელებს (ChatGPT და ა.შ.) არაფორმალურ ემოციურ მხარდაჭერად. ეს „ჩრდილოვანი“ გამოყენება დაურეგულირებელია: ის ხდება ნებისმიერი დამსაქმებლის კონტროლის მიღმა, ხოლო ქართულ ენაზე ხარისხი არაა მაღალი.

მთავარი განსხვავება ერთ დეტალშია. ექსპერტები AI-ს მხოლოდ „პირველ ფენად“ მიიჩნევენ, რომლის უკან ადამიანური „მეორე ფენა“ დგას. საქართველოში კი სწორედ ეს მეორე ფენა, ანუ ხელმისაწვდომი პროფესიონალები, იშვიათია. ეს რისკის მიმართულებას ცვლის: AI თანამგზავრი ადვილად იქცევა დე ფაქტო შემცვლელად და არა დამატებად.

სად არის რისკი და ბერკეტი საქართველოსთვის

სადაც პროფესიული რესურსი მწირია, იქ AI-თანამგზავრს შეუძლია გახდეს მასშტაბირებადი პირველადი ინსტრუმენტი. მაგრამ ეს სარგებელი სამ პირობაზეა დამოკიდებული: ხელსაწყო ქართულ ენაზე უნდა იყოს გამართული და შემოწმებული; უნდა არსებობდეს მკაფიო გზა ადამიანურ დახმარებამდე გადასამისამართებლად; და საჭიროა მონაცემთა დაცვის ნათელი წესები. ამ პირობების გარეშე იგივე ხელსაწყო რისკად იქცევა.

08 წყაროები

1. Headspace. Workforce State of Mind Report, 2025.
2. U.S. Department of Health and Human Services. Workplace Mental Health Indicators, 2023.
3. HR Acuity. Ninth Annual Employee Relations Benchmark Study, 2025–2026.
4. Spring Health. 8 Mental Health Trends for 2026 and What They Mean for Your Workplace, 2026.
5. Modern Health. Workforce Mental Health Report, 2026.
6. Kyan Health. AI Mental Health Tools in the Workplace: Safety Questions to Ask in 2026, 2026.
7. CuraLinc. AI in Workforce Mental Health: Balancing Innovation and Safety, 2026.
8. Fitzpatrick KK, Darcy A, Vierhile M. Woebot randomized controlled trial. JMIR Mental Health, 2017.
9. Inkster B, Sarda S, Subramanian V. Wysa real-world evaluation. JMIR mHealth and uHealth, 2018.
10. Zhong et al. Meta-analysis of mental-health chatbots (18 trials), 2024.
11. Journal of Medical Internet Research. Effectiveness of Topic-Based Chatbots on Mental Well-Being (RCT), 2025.
12. JMIR Mental Health. Clinical Efficacy and Therapeutic Mechanisms of AI CBT Chatbots (review), 2025.

13. JAMA Network Open. Adolescent and Young-Adult Use of Generative AI for Mental Health Guidance, 2026.
14. International Labour Organization (ILO). AI Surveillance at Work and Mental Health (working paper), 2026.
15. The Regulatory Review. Regulating AI Companions, 2026.
16. American Action Forum. AI Companions: Opportunities, Risks, and Policy Implications, 2026.
17. Morrison Foerster. Connecticut Enacts SB 5: Online Safety, AI Companions, Employment AI, 2026.
18. Future of Privacy Forum. U.S. Privacy and AI Landscape: Companion-Chatbot Laws (CA SB 243, NY S-3008C), 2025–2026.
19. Steinberg Institute. AI and Mental Health: Promise, Risks, and the Future of Care, 2026.
20. European Union. Artificial Intelligence Act (Regulation 2024/1689), 2024.