

HR szakmai nap



ÉRZELMI INTELLIGENCIA JELENTŐSÉGE A VÉZETÉSBEN AZ AI KORÁBAN – MUNKAERŐPIACI BEST PRACTICE

Előadó:

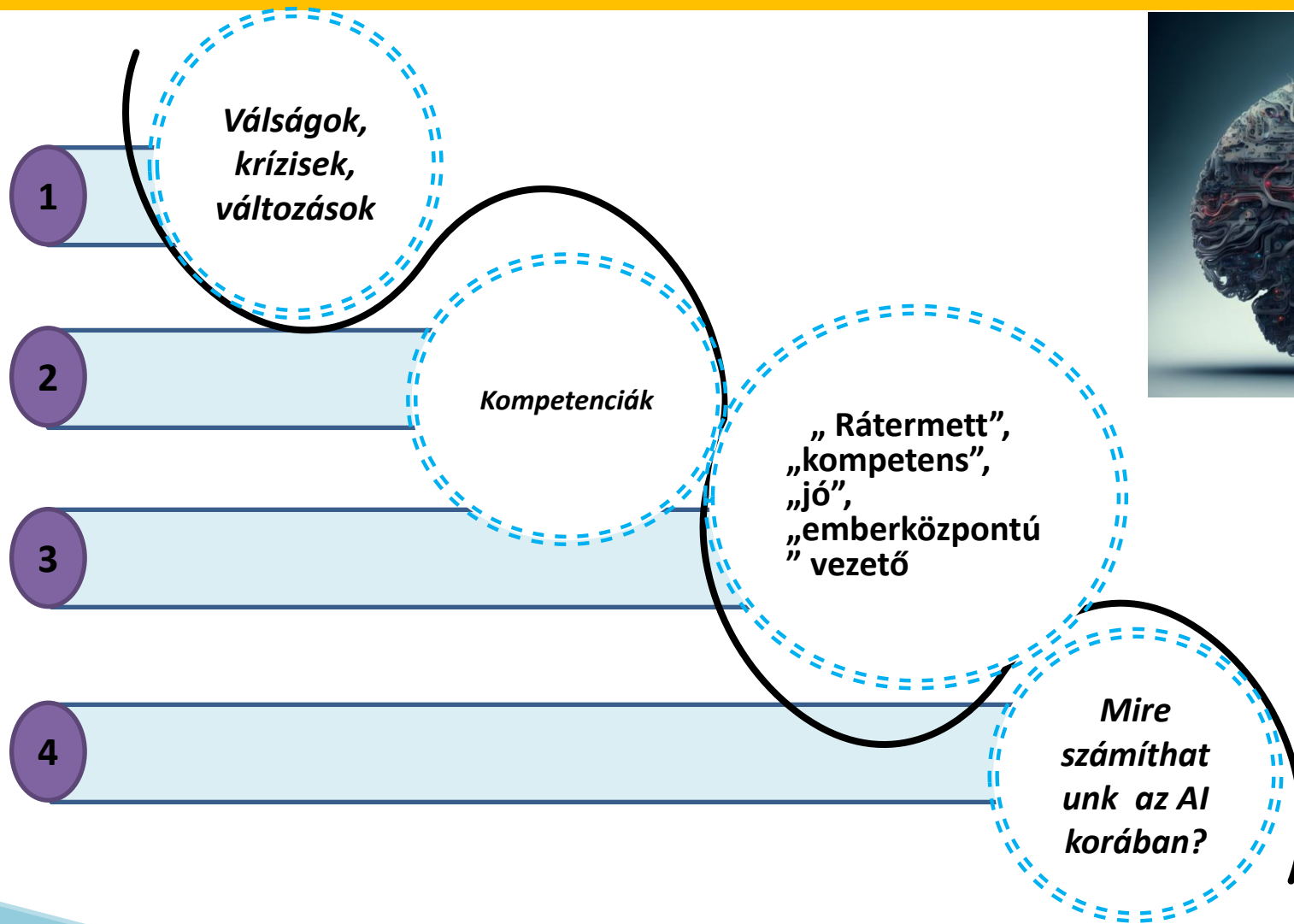
Pató Gáborné Dr. habil. Szűcs Beáta
egyetemi docens

Eötvös Lóránd Tudományegyetem
E-mail: szucs.beata@sek.elte.hu



Veszprém, 2024. 11. 06.

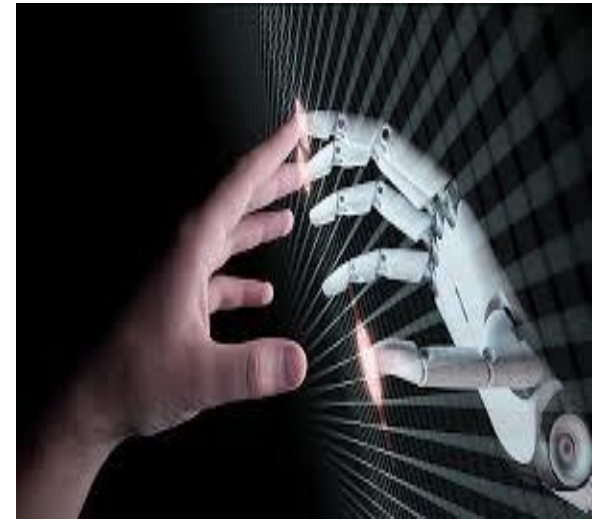
Tartalom



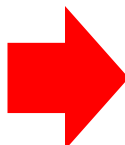
Bevezető gondolatok: Krízis-válság értelmezése

Görögül „választás, kiválasztás, ítélet” (mer megtenni valamit)

Kínai nyelvben, a „válság” szó két karakterből áll. Az egyik veszélyt jelent, a másik pedig a lehetőséget.”



Pandémia – Háború – Infláció – Robotok, Ipar 4.0, 5.0 mesterséges intelligencia (MI),?

- Életünkben turbulens változás, átalakulás a SARS-COVID-19, háború, infláció és ma már a mesterséges intelligencia
- Hatására is..
- Hatás nehezen határozható meg
- **Karrier sokk**nak is tekinthető
A rövid távú, negatív hatások a karrierben, hosszútávon akár pozitívan is hathatnak. (Akkermans at al, 2020)
- **Stressz – kollektív stressz**  **asszertivitás (képviseli saját érzelmi szükségletét, de figyel másokra)**
- Alkalmazkodás, reziliencia (alkalmazkodás, lelki védőháló a stresszhez, pszichés rugalmasság)



Válságok-krízisek jellemzői



- ❖ bármely olyan esemény lehet, amely instabil és veszélyes helyzetet okoz,
- ❖ kihat egy közösségre, egy embercsoportra vagy az egész társadalomra,
- ❖ rövid időn belül történik,
- ❖ kiváltja a félelem és fenyegetés érzését, amelyek váratlan események sorozatát idézik elő,
- ❖ olyan helyzeteket teremt, amikor az idő rövid, és gyors és hatékony döntést kell hozni,
- ❖ meglepetésszerű elemeket okoz,
- ❖ nehéz megjósolni egy adott lépés kimenetelét.

Mérföldkövek az Ipar 4.0-ig és azon túl

- 80-as évek - Telekommunikáció



- 90-es évek – Internet



- 2000-es évek – Közösségi média



- Közel múlt – Ipar 4.0



- Közel jövő – Ipar 5.0



- Digitális transzformáció elterjedése

- Mesterséges intelligencia mindennapi tevékenység része



Ipar 4.0 - Ipar 5.0



„Az Ipar 4.0 tömören úgy definiálható, mint az információs technológia és az automatizálás egyre szorosabban összefonódó jelensége a valós fizikai világgal. Az Ipar 4.0, ezáltal a virtuális és a fizikai valóság összeolvadásaként értelmezhető.” (Pató-Kovács-Abonyi, 2020) Gépek rendszerek összekapcsolása! (okos eszközök, MI, felhő, intelligens hálózatok)

Ipar 5.0 magasan képzett szakemberek és gépek kollaborációja.

Az automatizációhoz szükséges az ember.
Gépekhez való viszony radikális átalakulása.



Mesterséges intelligencia



„Mi a mesterséges intelligencia?

A mesterséges intelligencia (MI) **a gépek emberhez hasonló képességeit jelenti**, mint például **az érvelés**, **a tanulás**, **a tervezés** és **a kreativitás**.

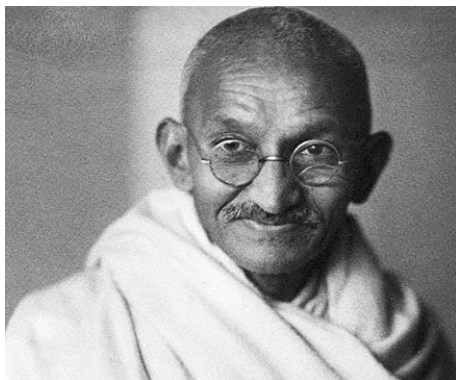
Lehetővé teszi a technika számára, hogy érzékelje környezetét, foglalkozzon azzal, amit észlel, problémákat oldjon meg, és konkrét cél elérése érdekében tervezze meg lépéseit. A számítógép **nemcsak adatokat fogad** (már előkészített vagy összegyűjtött adatokat érzékelőin, például kameráján keresztül), hanem **fel is dolgozza azokat** és reagál rájuk.

Ezek a rendszerek képesek viselkedésük bizonyos fokú módosítására is, a korábbi lépéseik hatásainak elemzésével és önálló munkával.”

<https://www.europarl.europa.eu/topics/hu/article/20200827STO85804/mi-az-a-mesterseges-intelligencia-es-mire-hasznaljak>

Milyen lehet egy vezető?

Állandósult, díszítő jelzők



Gandhi

Mahatma (szanszkrit szó:
„nagy lélek”)
– békés ellenállás jelképe



Teréz Anya

– „Jóságos”, „irgalmas”



Napóleon

– a fölvilágosult zsarnok



Joszip Sztálin

– az acélember



Mátyás Király

– az igazságos



Nelson Mandela

– átmenet és kiegyezés
embere

Vezető

Vezetői alapviselkedések:

1. Tradicionális
(utasító, feladat centrikus)
2. HR szemléletű
(együttműködő, empátikus)

Eredményesség, fókuszált
figyelem, együtt érző
emberi hozzáállás,
vezetői jelenlét (belső
erő)

Példamutatás és nem félelemkeltés!

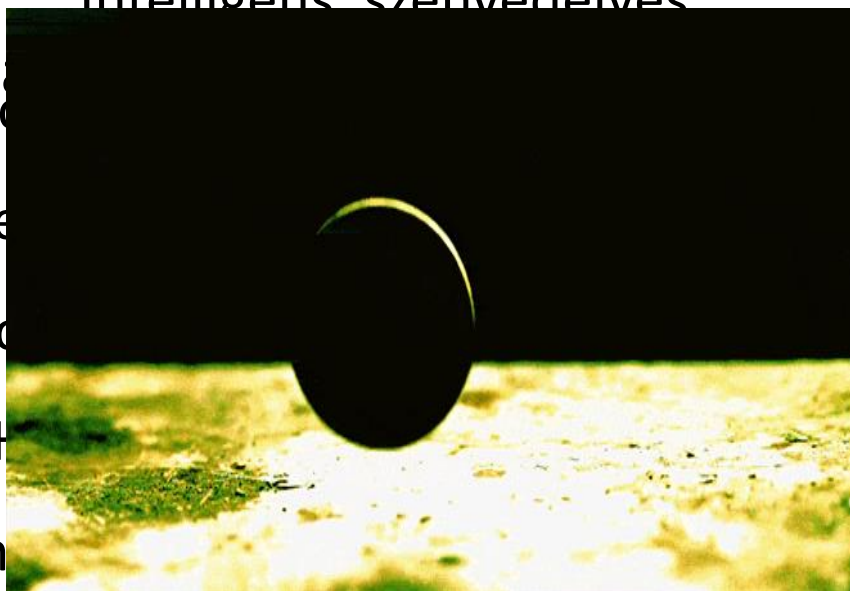
Viselkedésmód, amely során felismeri a vezető, hogy mi segíti elő az eredményességet.

A rátermett vezető keresése...

Milyen a „jó” és „rossz” vezető?

Érme két oldala: harmónia megteremtése

Intelligens, szenvedélyes



határozott, nyitott, kiszámítható, kiépítő (H), vállaló, egyértelmű (H), következtelen, tülellenorzo, hirtelen. optimális működési feltételek megteremtő, visszacsatoló - értékelő, bátorító és segítő, lelkesítő, szerény, „egyszerű”, „Nem elég, ha úgy gondoljuk, hogy megértünk másokat. A bizalom ott kezdődik, amikor mások úgy érzik, hogy megértjük őket.”

Kompetencia meghatározása

A kompetencia szó latin gyökerű, a „competo” jelentése, hogy **a cselekvő elegendő képességgel rendelkezik céljai megvalósításához.**



Kompetencia: az egyén azon jellemzőinek összessége, amelyek a hatékony munkafeladat ellátás révén hozzájárulnak a szervezeti cél megvalósításához- (Pató-Kovács-Abonyi, 2020)

A kompetenciák egy személy alapvető, meghatározó **jellemzői**, amelyek okozati kapcsolatban állnak a kritériumszintnek megfelelő **hatékony és/vagy kiváló teljesítménnyel.**”

Melyek a jó vezetői kompetenciák?

Mi kell a jó vezetőnek?

„rátermett vezető”

család



„kompetens vezető”

IQ



„jó vezető”, – „ember
központú vezető”

EQ

?????



Család - „Rátermett vezető”

„Egyes szerzők szerint a szervezet leképezi a különböző családmodelleket, a család struktúráját és a családban lévő szerepeket.”

(Dr. Juhász Márta, BME)

Milyen a kapcsolatot magaddal és másokkal?



Értelmi intelligencia „Kompetens vezető”

–
–

Érzelmi intelligencia „Jó vezető”

Intelligencia = "Értelmi felfogóképesség, ítélőképesség"

IQ (intelligence quotient - általános intelligencia hányados) értelmi intelligencia, vagyis az egyén adott tevékenység során történő tudásának az alkalmazása – a gondolkodás, a logika, a kombinatorika alkalmazása (buta, karizma + butaság) nagy a baj!

EQ (emotional quotient) - (emocionális) érzelmi intelligencia (önismeret + emberi kapcsolatok befolyásolása, fejlesztése, tud magán uralkodni, lelkesít, ráhangol)



Személyes tulajdonságokon alapuló megközelítés - EQ



- Goleman– Boyatzis– McKee, (1995, 2003) **a hatékony (jó) vezetők hasonlóságát a magas érzelmi intelligenciában** (Peter Salovey és John D. Mayer) találja meg.
- EQ azt jelenti, hogy „elég jól ismerjük saját magunk és mások érzélemlívilágát ahhoz, hogy a vállalat céljainak megvalósítására készítsük az embereket...” (Daniel Goleman)
- A saját és mások érzelmeinek érzékelésével, kezelésével és befolyásolásával van összefüggésben.
- Az egyén sikeressége: 20% IQ (tudás, logika..) 80% EQ.

Személyes tulajdonságokon alapuló megközelítés EQ – Goleman

	Meghatározás	Jellegzetességek
Öntudat/Önismeret	Arra való képesség, hogy felismered és megértsd a hangulatodat, érzéseidet, érzelmi állapotodat és a hajtóerőket, és ezeknek az egymásra gyakorolt hatásait. Én-tudatosság, vezető, ismeri és tudatosan vállalja önmagát, amit tesz az Őt tükrözi, önmagát vállalva cselekszik. Hiteles.	<ul style="list-style-type: none"> - magabiztosság, önbizalom - reális önbecsülés, - szerénység.
Önszabályozás	A bomlasztó hatások/érzelmek ellenőrzésére irányuló készség, az azonnali ítélethozatal későbbre tolása-gondolkodj, mielőtt cselekszel. Nem kívánatos érzelmi állapotból kívánatosba kerülni. Uralom magunk és a helyzet felett. Következetesség.	<ul style="list-style-type: none"> - szavahihetőség és teljesség, - lelkiismeretesség, megbízhatóság - a változásokra való nyitottság, innováció.
Motiváció	Olyan okból kifolyó szenvedélyes munkavégzés, mely nem a pénz vagy a hatalom megszerzésére irányul. A célok elérése a jellemzői. Olyan érzelmi állapot elérése, ami produktivitáshoz, sikerességhez vezet. Önmotiváció érzelmi állapotának elérése.	<ul style="list-style-type: none"> - erőteljes készletés valaminek az elérésére, - optimizmus, még a kudarc kapujában is, - kötelezettségvállalás.
Beleérző készség Empátia	Más emberek érzéseinek, indítékainak, törekvéseinek megértése. Az emberek érzelmi reakcióinak megfelelő bánásmód kiválasztása. Másik elfogadásnak módja.	<ul style="list-style-type: none"> - érzékenység,
Szociális készség	Kapcsolatok működtetéséhez és „hálózatok” kiépítéséhez való képesség. A közös témára jutás és a kapcsolatok kiépítéséhez való készség. Közösségi tevékenység kiinduló pontja és a teljesítmény feltétele is. Csapat-szellem (légkör) önmagunk feladás nélkül mások törekvéseit is elfogani.	<ul style="list-style-type: none"> - a vezetői változások hatékonysága, - rábeszélő képességek, befolyásolás, - a csoportok vezetésében való jártasság - együttműködésre való képesség.

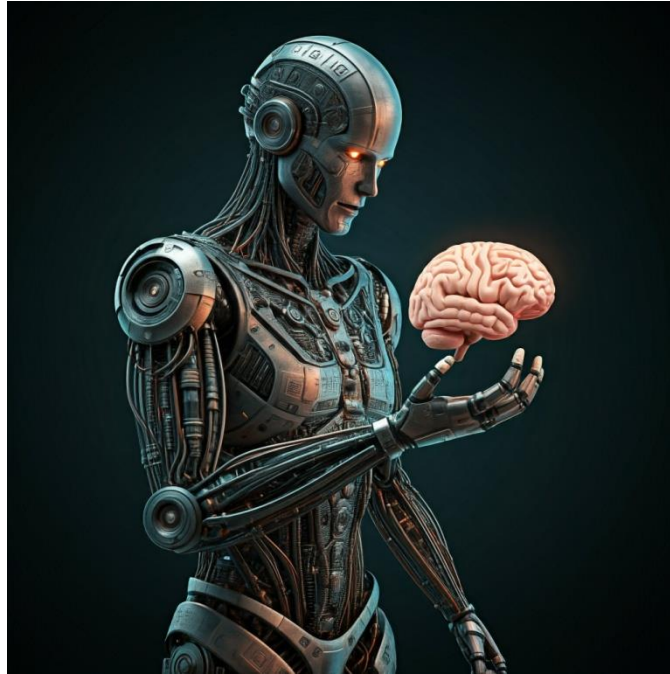
Mi az emberség, emberiesség vs **MI?** („Emberközpontú vezetés”)

Emberiségesség: ami megkülönbözteti az embert az állattól, MI-tól.

Emberies:

- a segítőkész,
- beleérző ,
- közösségi tudattal bíró,
- együttérző,
- együttgondolkodó,
- összefogó,
- civilizált.

bölcsesség + bátorság



Tartalmas kapcsolat kialakítása magunkkal és másokkal

Winston Churchill

A bátorságról

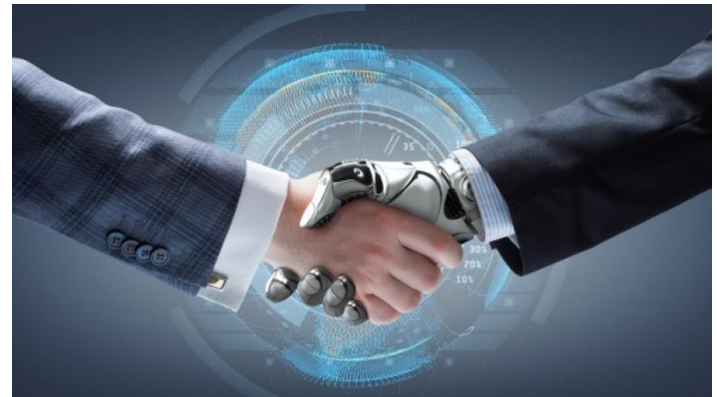


- „A bátorságot igen helyesen tartják a legelőrébb való emberi tulajdonságnak, hiszen ez, ami lehetővé teszi az összes többit”.

Összefoglalás



Eufóriát vagy
pesszimizmust kelt a MI?





Köszönöm a figyelmet!