

Az MI korszakában az emberi készségek jelentik a valódi versenyelőnyt

- A HR-vezetők 90 százaléka szerint az innováció lelassulhat, ha háttérbe szorulnak az emberi tulajdonságok és készségek.
- A válaszadók 65 százaléka úgy véli, hogy a mesterséges intelligencia nem képes helyettesíteni az empátiát, míg 53 százalék szerint a vezetői készségek továbbra is kifejezetten emberi sajátosságok maradnak. A hibrid munkavégzés ráadásul tovább növeli ezek jelentőségét.
- Az [International Workplace Group](#) a Regus és Spaces márkákról ismert vezető globális munkavégzési platform bemutatja, miért válnak az emberi készségek különösen fontossá a mesterséges intelligencia korszakában

A mesterséges intelligencia nem csupán egy újabb innovációs trend: rendkívüli sebességgel alakítja át az élet és a munkavégzés világát. Teljes munkakörök formálódnak át valós időben, miközben új feladatok és kompetenciák jelennek meg. Ebben a gyorsan változó környezetben a vállalatok sikerének egyik legfontosabb feltétele, hogy mennyire tudják támogatni munkavállalóikat a technológiával való hatékony együttműködésben.

Az [International Workplace Group](#) (IWG) friss kutatása is megerősíti, hogy a mesterséges intelligencia korszakában felértékelődnek az emberi készségek. A Regus és Spaces márkáiról ismert vállalat felmérése szerint a HR-vezetők döntő többsége (90 %) úgy véli, hogy az emberi képességek háttérbe szorítása visszafoghatja az innovációt, az empátia, az ítélőképesség, a kreativitás és a vezetői kompetenciák pedig egyre inkább az üzleti teljesítmény meghatározó tényezőivé válnak.

A mesterséges intelligencia térnyerése új alapokra helyezi a munkavégzést

A mesterséges intelligencia mára a szervezetek mindennapi működésének szerves részévé vált. A felmérés szerint a hibrid csapatok 73 százaléka már használ olyan MI-alapú eszközöket, mint a OpenAI által fejlesztett ChatGPT, miközben a szervezetek 82 százaléka kínál mesterséges intelligenciával kapcsolatos képzéseket munkavállalói számára.

A HR-vezetők ugyanakkor úgy látják, hogy a felkészülés ütemét tovább kell gyorsítani. Kevesebb mint felük (45 százalék) nyilatkozott úgy, hogy szervezetük hatékonyan kezeli a készségbeli hiányosságokat, ami arra utal, hogy számos vállalat továbbra is lemaradásban van az MI-ben rejlő lehetőségek hatékony kiaknázásában.

Az emberek és az MI: az új teljesítménymodell

A szűkülő munkaerőpiac – különösen a junior szintű pozíciók számának csökkenése – arra ösztönzi a munkáltatókat, hogy újragondolják, mely tényezők határozzák meg leginkább a teljesítményt. A [Randstad és az Institute of Student Employers](#) (ISE) kutatása szerint világszerte 29 százalékkal csökkent a pályakezdő állások száma 2024 január és 2025 vége között. Ennek következtében a jelöltek közötti differenciálás szempontjai is egyre nagyobb jelentőséget kapnak.

A Z generáció természetes előnnyel rendelkezik a digitális és technológiai készségek terén, azonban ez önmagában ma már nem elegendő. A valódi versenyelőnyt egyre inkább az jelenti, ha valaki képes a mesterséges intelligencia eszközeit napi szinten hatékonyan alkalmazni, ezáltal növelni a produktivitást, és új szemléletmóddal közelíteni a feladatokhoz. A kutatás szerint a fiatalabb

munkavállalók közel kétharmada már aktívan támogatja idősebb kollégáit az MI használatában.

Mindezek eredményeként egy új működési modell körvonalazódik: a rutinszerű és technikai jellegű feladatokat egyre nagyobb arányban veszi át a mesterséges intelligencia, miközben a valódi hatást, a vezetői teljesítményt és a hosszú távú értékteremtést továbbra is az emberi képességek határozzák meg.

A HR-vezetők szerint jól kirajzolódnak azok a területek, ahol az emberi tényező továbbra is nélkülözhetetlen marad. A válaszadók 65 százaléka szerint az empátia, 64 százaléka szerint a komplex döntéshozatal, míg 53 százaléka szerint a vezetői készségek nem helyettesíthetők egyértelműen a mesterséges intelligenciával.

Ugyanakkor az ember és a mesterséges intelligencia közötti szerephatárok továbbra is folyamatosan változnak. A megkérdezettek mindössze 40 százaléka gondolja úgy, hogy a kreativitás hosszú távon is kizárólag emberi terület marad. Ez jól mutatja, hogy a szervezetek egyre inkább újraértelmezik az emberi és a gépi intelligencia képességei közötti határokat.

Az emberi készségek időtálló értéke azonban nem helyettesíthető

Az automatizáció térnyerésével egyidőben az emberi készségek válnak a hosszú távú versenyelőny egyik legfontosabb forrásává. Bár a HR-vezetők 40 százaléka szerint az MI- és technológiai készségek hiánya hátrányt jelenthet az álláskeresők számára, a többség ma már más szempontokat helyez előtérbe: kétharmaduk (66 százalékuk) szerint a kiválasztási folyamat során elsősorban a pályázók emberi készségei számítanak – megelőzve a munkatapasztalatot, a technikai tudást és az iskolai végzettséget.

A változás a toborzási gyakorlatban is egyre jobban megjelenik: a munkáltatók 45 százaléka már tudatosan vizsgálja a karrierváltások és a pályafutás során megjelenő szünetek hátterét annak érdekében, hogy mélyebben megértse a jelöltek tapasztalatait és szakmai fejlődési útját. Ezzel párhuzamosan a hibrid munkavégzés szerepe is felértékelődik az emberi készségek fejlesztésében. A HR-vezetők több mint fele (55 százaléka) úgy véli, hogy a hibrid munkakörnyezet különösen hatékony az empátia, az ítélőképesség és a vezetői kompetenciák erősítésében. Egyre több szervezet tekint a hibrid munkavégzésre olyan támogató közegként, amelyben a legfontosabb emberi tulajdonságok – például a bizalom, a mentorálás, az együttműködés és a döntéshozatal – aktívan fejlődhetnek és tovább erősödhetnek.

Az MI nem kiváltja, hanem felértékeli az emberi készségeket

Miközben a mesterséges intelligencia alapjaiban alakítja át a munka világát, a szervezetek előtt egyértelmű kihívás áll: a siker kulcsa ma már nem kizárólag az új technológiák alkalmazásában rejlik, hanem az emberi készségek tudatos fejlesztésében és az ember-gép együttműködés hatékony erősítésében is.

A jövő azoké a vállalatoké lesz, amelyek nemcsak integrálják az MI-t működésükbe, hanem tudatosan olyan munkakörnyezetet alakítanak ki, ahol az emberi képességek hosszú távon is kibontakozhatnak és valódi értéket teremthetnek.

Mark Dixon, az International Workplace Group vezérigazgatója és alapítója
elmondta: „Minden jelentős technológiai változás átalakítja a munkavégzést – az

internet elterjedésétől és az e-mail megjelenésétől kezdve egészen az okostelefonok térnyeréséig. A mesterséges intelligencia sem kivétel, ugyanakkor a jelenlegi korszakot a változások sebessége és léptéke teszi igazán egyedivé. Egyes munkakörök átalakulnak vagy megszűnnek, miközben teljesen új szerepek jelennek meg. Ahogyan korábban, úgy most is azok a szervezetek maradhatnak versenyképesek, amelyek képesek alkalmazkodni a változásokhoz. A jövő nyertesei azok lesznek, akik hatékonyan tudják ötvözni a mesterséges intelligencia nyújtotta hatékonyságot az olyan sajátosan emberi készségekkel, mint az innováció, a vezetői képességek és a növekedést ösztönző gondolkodás.”

Módszertan

Az *International Workplace Group Human Skills Economy Report* című kutatását a *Mortar Research* készítette 2026 áprilisában, 510 egyesült államokbeli HR-, toborzási és munkaerő-felvételi vezető bevonásával.

Sajtókapcsolat:

- Murányi Edit
- Chapter4 PR
- +36 70 372 2137
- e.muranyi@chapter4.at

Eredeti tartalom: International Workplace Group

Továbbította: Helló Sajtó! Üzleti Sajtószolgálat

Ez a sajtóközlemény a következő linken érhető el:

<https://hellosajto.hu/?p=30886>