

Christian Schmitz, az International Workplace Group vezérigazgatójának írása

A mesterséges intelligencia nemcsak azt változtatja meg, hogyan dolgozunk, hanem azt is, milyen gyorsan fejlődhetnek a legtehetségesebb munkatársak. A tapasztalat továbbra is fontos, megszerzésének módja azonban gyors ütemben átalakul.

Az MI nem csökkenti a vezetőkkel szemben támasztott elvárásokat. Lerövidítheti viszont a tapasztalatszerzéshez vezető utat: az ambiciózus és rátermett munkatársak olyan tudáshoz és lehetőségekhez férhetnek hozzá, amelyek megszerzéséhez korábban éveken át kellett a megfelelő szakemberek mellett dolgozniuk, tapasztalatot gyűjteniük, valamint próbálkozniuk és hibázniuk. Ez különösen a fiatalabb munkavállalók, köztük a Z generáció tagjai számára jelent jelentős változást.

A legígéretesebb feltörekvő vezetők nem könnyebb utat keresnek az MI használatával. Arra alkalmazzák a technológiát, hogy gyorsabban gondolkodjanak és tanuljanak, ezáltal pedig már karrierjük korábbi szakaszában fejlesszék stratégiai képességeiket. Az IWG nemrégiben közzétett, **„Eljött a Z generációs vezetők ideje” (The Rise of the Z Suite)** című kutatása szerint a fiatal vezetők 80%-a úgy véli, hogy az MI olyan tudáshoz juttatja őket, amelynek megszerzéséhez korábban hosszú évekre lett volna szükség. További 79%-uk szerint a technológia segítségével már most képesek a jelenlegi beosztásuk által megkövetelnél magasabb szinten teljesíteni.

Ha az emberek gyorsabban képesek fejleszteni tudásukat és képességeiket, akkor a tehetségüket elsősorban az alapján kell megítélni, hogy mire képesek – nem pedig aszerint, hány éve dolgoznak az adott területen.

Az IWG egyik vezetési alapelve így szól: **„A legjobbak érvényesülnek. Pont. Az érdem dönt, nem a szolgálati idő vagy a pozíció. Aki teljesít, előre lép.”** A kutatási eredmények szerint ez a szemlélet már most is érvényesül: a felsővezetők 82%-a úgy látja, hogy az MI felgyorsítja a fiatalabb munkatársak vezetővé válását. A fiatalabb generáció tagjai pedig a korábbi generációknál biztosabbak abban, hogy már pályafutásuk korai szakaszában eljuthatnak a legmagasabb pozíciókig. A 21–29 évesek 95%-a úgy véli, hogy 30 éves korára felsővezetői szerepet tölthet be. Ez nem csupán egy jövőbeli lehetőség: a változás már elkezdődött, és a munkáltatók, illetve a munkavállalók elvárásait egyaránt átforgalmazza.

Mindez egyes szervezetek számára komoly kihívást jelenthet. A hagyományos előléptetési modellek a munkában eltöltött időre és a lineáris szakmai fejlődésre épültek. Azok a vállalatok, amelyek továbbra is a pozícióban eltöltött évek alapján ítélik meg, hogy valaki készen áll-e a vezetői szerepre, azt kockáztatják, hogy elveszítik legtehetségesebb munkatársaikat olyan versenytársaikkal szemben, amelyek hamarabb felismerik és elismerik a bennük rejlő lehetőségeket.

A vállalatoknak ezért újra kell gondolniuk, hogyan azonosítják és fejlesztik jövőbeli vezetőiket. Az előléptetés feltételeinek tükrözniük kell azt az új valóságot, amelyben az emberek szakértelmet szereznek, döntéseket hoznak és értéket teremtenek. Nem azt kell kérdezni, hogy **„eltöltött-e már elegendő időt ebben a pozícióban?”**, hanem azt, hogy **„készen áll-e nagyobb felelősséget vállalni?”**

A mesterséges intelligencia felgyorsíthatja a képességek fejlődését, ehhez azonban megfelelő szervezeti kultúrára is szükség van. A tehetséges munkatársaknak lehetőséget kell kapniuk arra, hogy felelősséget vállaljanak, döntéseket hozzanak, gyorsan tanuljanak és bizonyítsák rátermettségüket. A technológia felgyorsíthatja a tanulást, de a vállalatoknak kell megteremteniük annak lehetőségét,

hogy az emberek a gyakorlatban is megmutathassák, mire képesek.

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/33170/christian-schmitz-az-international-workplace-group-vezerigazgatojanak-irasa/>