

A Kulturális és Innovációs Minisztérium ÚNKP-23-2-1 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült.

A MI JÖVŐNK!

A MESTERSÉGES INTELLIGENCIA MEGÍTÉLÉSE ÉS ALKALMAZÁSA AZ EMBERI ERŐFORRÁS MENEDZSMENT TERÜLETÉN

Máthé Ivett Andrea

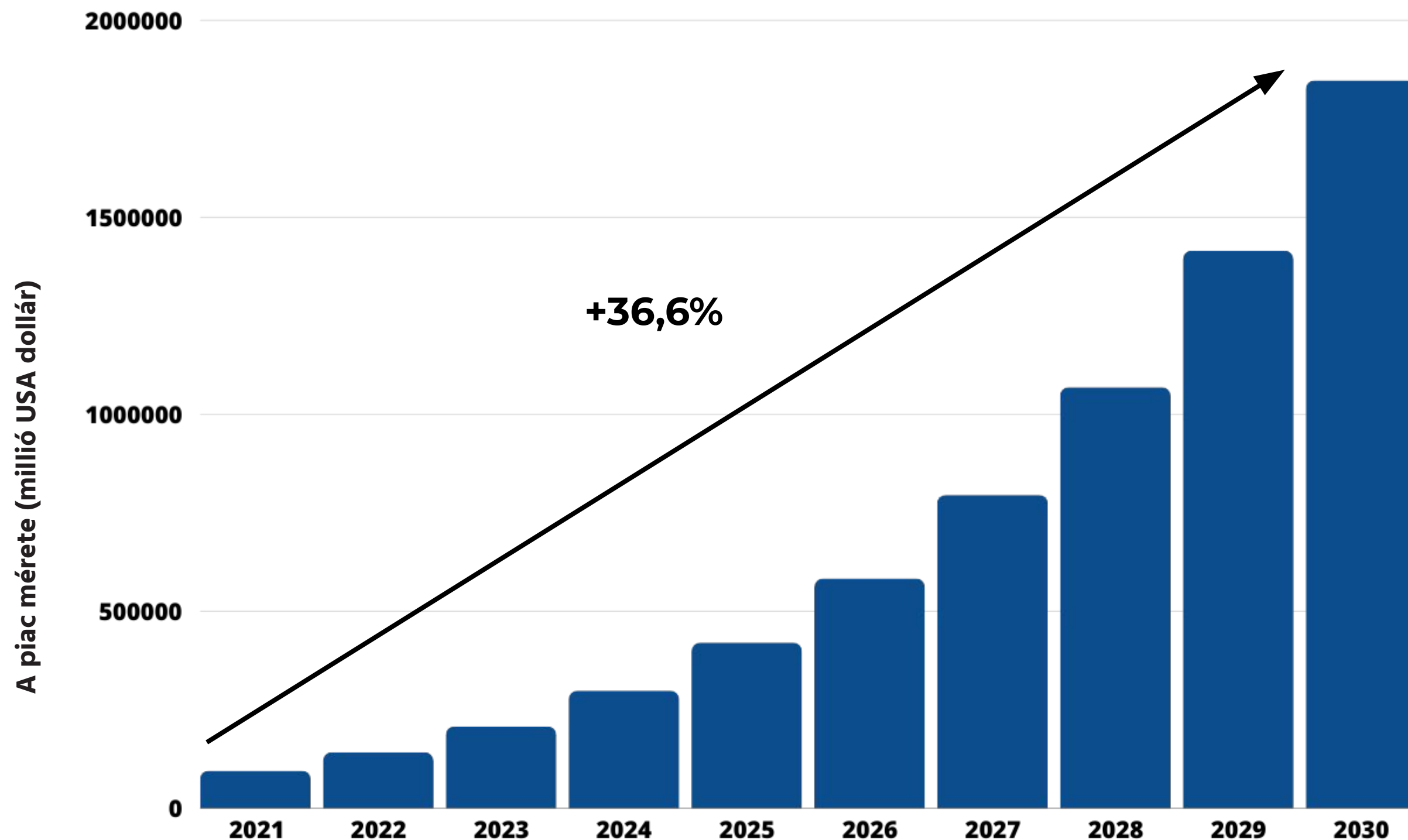
Vezetés és szervezés MSc

Témavezető: Dr. Boros József, adjunktus



TÉMAFELVETÉS ÉS CÉLKITŰZÉSEK

1. ábra: **A mesterséges intelligencia globális piaci méretének alakulása 2021-2030 között**



Forrás: Statista (2023)

01

**A MESTERSÉGES
INTELLIGENCIA
TÁRSADALMI MEGÍTÉLÉSE**

02

**A MESTERSÉGES
INTELLIGENCIA
ALKALMAZÁSA A HR
TERÜLETÉN**

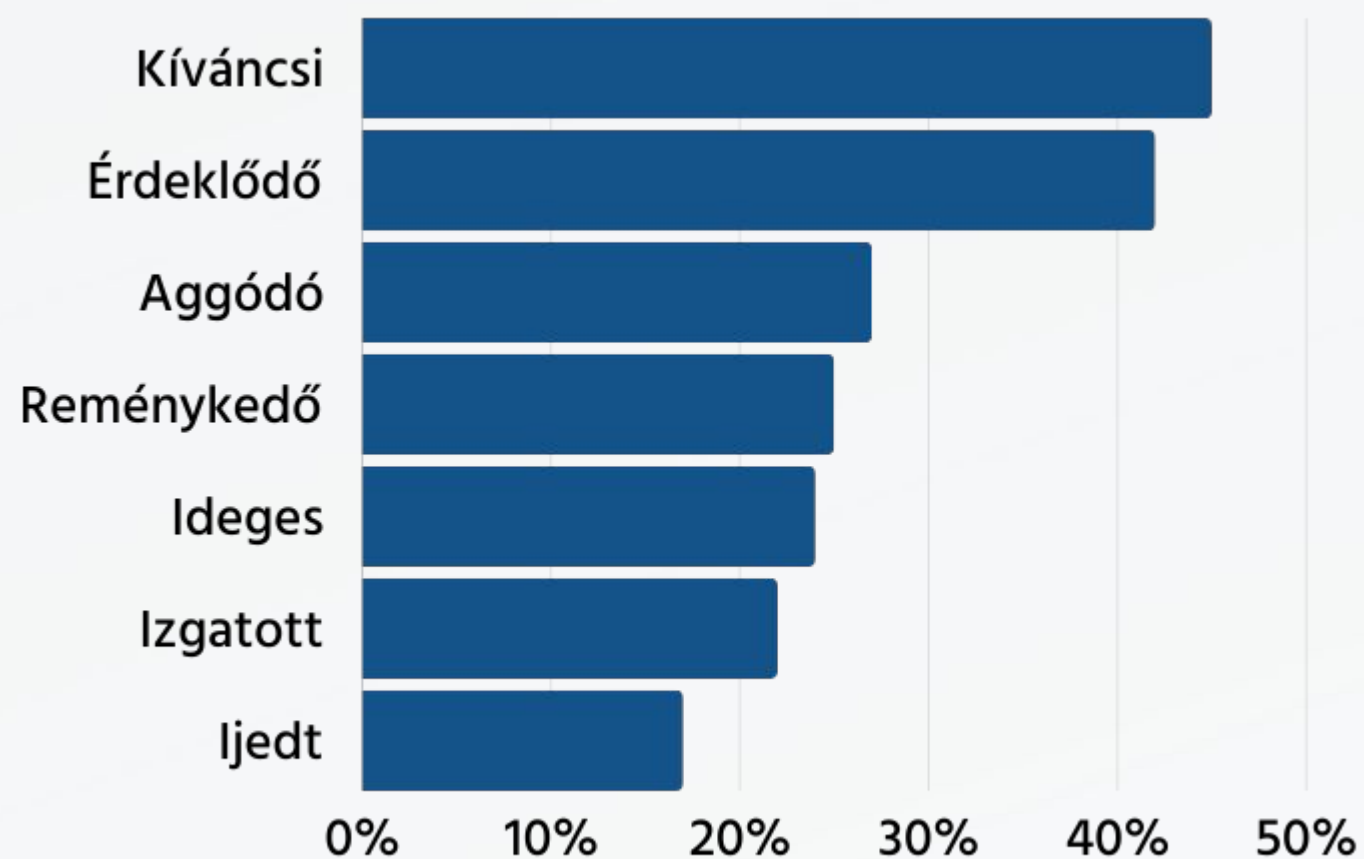
03

**A MESTERSÉGES
INTELLIGENCIA
MUNKAERŐPIACI HATÁSA**

01 A MESTERSÉGES INTELLIGENCIA TÁRSADALMI MEGÍTÉLÉSE

A mesterséges intelligenciát paradox módon kétélű kardnak tekinti a társadalom, amely egyszerre jelent lehetőséget és fenyegetést (Bozkurt– Gürsoy, 2023).

2. ábra: A társadalom általános megítélése a mesterséges intelligenciával kapcsolatban



Forrás: Public First (2023)

A férfiak és a fiatalabb generációk pozitívabban ítélik meg a mesterséges intelligenciát

A mesterséges intelligenciával kapcsolatban több ismerettel rendelkezők pozitívabban ítélik meg a technológiát

Forrás: Bozkurt – Gürsoy (2023); Grassini – Ree (2023); Ipsos (2022); Kalimeri – Tjøstheim (2020)



02 A MESTERSÉGES INTELLIGENCIA ALKALMAZÁSA A HR TERÜLETÉN

A vállalatok jelentős erőfeszítést tesznek a mesterséges intelligencia HR funkcióiba történő beépítésére, hiszen az MI használatának előnyei kétséggel felülmúlják az észlelt kihívásokat (George – Thomas, 2019).

TOBORZÁS, KIVÁLASZTÁS	• álláshirdetések optimalizálása • önéletrajz-elemzés • készségtesztek készítése	• interjú szervezés • jelöltek rangsorolása • döntéstámogatás
TRÉNINGEK, FEJLESZTÉSEK	• személyre szabott képzések • online oktatási platform • automatizált értékelés és visszajelzés	• adatokon alapuló fejlesztési tervek • játékosítás
TELJESÍTMÉNY- ÉRTÉKEKÉLÉS	• valós idejű adatelemzés • rendszeres visszajelzés • objektív értékelés	• teljesítmény előrejelzése • képzési igények felmérése
ADMINISZTRÁCIÓ, KAPCSOLATTARTÁS	• adatbevitel, adatellenőrzés • hatékony dokumentáció • chatbotok és virtuális asszisztensek	• automatizált kommunikáció



03 A MESTERSÉGES INTELLIGENCIA MUNKAERŐPIACI HATÁSA

A mesterséges intelligencia az elkövetkező években nagy hatással lesz a foglalkoztatásra. Szinte minden munkahely megváltozik, és a mai munkavállalók túlnyomó többségének új készségeket kell majd elsajátítania (Li, 2022).

83 millió munkahely szűnhet meg



69 millió munkahely jöhet létre



**A munkavállalók felének
átképzésre lesz szüksége**



**Az alapvető kompetenciák 1/3-a
technológiai készségekből fog állni**



SZAKIRODALOM ALAPJÁN FELÁLLÍTOTT HIPOTÉZISEK

H1:

A mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazásának megítélése a **nem és a korcsoport** függvényében eltérő

(Bozkurt – Gürsoy, 2023; Grassini –Ree, 2023; Ipsos, 2022; Kalimeri – Tjøstheim, 2020).

H1.1.: A **férfiak** pozitívabban ítélik meg a mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazását, mint a nők (Ipsos, 2022).

H1.2.: A **Z és az Y generáció** pozitívabban ítéli meg a mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazását, mint az X és a Baby boomer generáció (Bozkurt – Gürsoy, 2023; Grassini – Ree, 2023; Kalimeri –Tjøstheim, 2020).

H2:

Összefüggés van a válaszadó **felkészültsége és megítélése** között a mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazásának vonatkozásában

(Bozkurt– Gürsoy, 2023).

H2.1.: **Minél felkészültebb** a válaszadó a mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazására, **annál pozitívabban** ítéli meg azt (Kaya et al., 2022).

H3:

A mesterséges intelligencia alkalmazását olyan HR területeken **fogadják el leginkább a** válaszadók, ahol az **MI személyes hatása az alkalmazottakra alacsony**, tehát nincs közvetlen befolyással a felvételre, elbocsátásra, vagy teljesítményértékelésre

(Tambe et al., 2019).

H4:

A válaszadók szerint **az MI fokozottabb munkahelyi alkalmazásának hatására a munkahelyek száma változatlan marad, de a munkahelyek jellege megváltozik** (Ahmad, 2020; Deloitte 2020).

ANYAG ÉS MÓDSZER

PRIMER ADATGYŰJTÉS BEMUTATÁSA

Kérdőíves vizsgálat

- Saját összeállítású kérdőív - **21** kérdés
- Google Űrlap
- Online terjeszthető kérdőív
- Mintavétel: hólabda módszer



426 kitöltő

Szakértői interjú

- Félig strukturált interjú - **16** kérdés



2 interjú

ALKALMAZOTT STATISZTIKAI MÓDSZEREK

Leíró statisztika

- Átlag
- Szórás
- Megoszlási viszonyszám

Nem parametrikus statisztikai próba

- Mann-Whitney próba
- Kruskal-Wallis próba

Korreláció

- Spearman-féle rangkorreláció

EREDMÉNYEK ÉS AZOK ÉRTÉKELÉSE - H1.1.

H0: A férfiak és a nők megítélése a mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazásával kapcsolatban megegyezik.

H1: A férfiak és a nők megítélése a mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazásával kapcsolatban eltérő. 

1. táblázat: **Mann-Whitney próba eredménye**

	Mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazásának megítélése
Mann-Whitney próba	14101,50
p-érték	0,00
Nők rangátlag	196,82
Férfiak rangátlag	252,33

„általában a nőkre mondják, hogy jobban igénylik az emberi kapcsolatokat”.

„a vállalatnál tenni kell azért, hogy minden munkavállaló érezze, hogy a gép mögött is egy hús vér ember van”.

„ez olyan faktor, amit alaposan körbe kell járni és megfelelően implementálni a szervezeten belül”.

EREDMÉNYEK ÉS AZOK ÉRTÉKELÉSE - H1.2.

H0: A különböző korcsoportok megítélése a mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazásával kapcsolatban megegyezik.
H1: A különböző korcsoportok megítélése a mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazásával kapcsolatban eltérő. 

2. táblázat: **Kruskal-Wallis próba eredménye**

	Mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazásának megítélése
Khi-négyzet	44,690
Szabadságfok	3
p-érték	0,00

Forrás: Saját vizsgálat (2024), n=426, alfa=0,05

3. táblázat: **Kruskal-Wallis próba korcsoportok páronkénti összehasonlításának eredménye**

Korcsoportok	p-érték
Baby boomer-X generáció	0,057
Baby-boomer-Y generáció	0,000
Baby boomer-Z generáció	0,000
X-generáció-Y generáció	0,001
X generáció-Z generáció	0,035
Z generáció-Y generáció	0,143

Forrás: Saját vizsgálat (2024), n=426, alfa=0,05

EREDMÉNYEK ÉS AZOK ÉRTÉKELÉSE - H2.

H0: Nincs összefüggés a mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazásának felkészültsége és megítélése között.

H1: Összefüggés van a mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazásának felkészültsége és megítélése között. 

4. táblázat: **Spearman-féle rangkorreláció eredménye**

			Felkészültség	Megítélés
Spearman-féle rangkorreláció	Felkészültség	Korrelációs koefficiens	1,000	0,688
		p-érték	-	0,000
	Megítélés	Korrelációs koefficiens	0,688	1,000
		p-érték	0,000	-

„ez a jelenség az alapvető emberi működésből adódik: amit nem ismerünk, attól egy kicsit tartunk”.

„az emberekkel meg kell ismertetni a mesterséges intelligencia alkalmazásából fakadó előnyöket”.

„a kulcsszó az együttműködésen van”.

EREDMÉNYEK ÉS AZOK ÉRTÉKELÉSE - H3.

H3: A mesterséges intelligencia alkalmazását olyan HR területeken fogadják el leginkább a válaszadók, ahol az MI személyes hatása az alkalmazottakra alacsony, tehát nincs közvetlen befolyással a felvételre, elbocsátásra, vagy teljesítményértékelésre.

5. táblázat: **A mesterséges intelligencia HR területén történő alkalmazásának elfogadása**

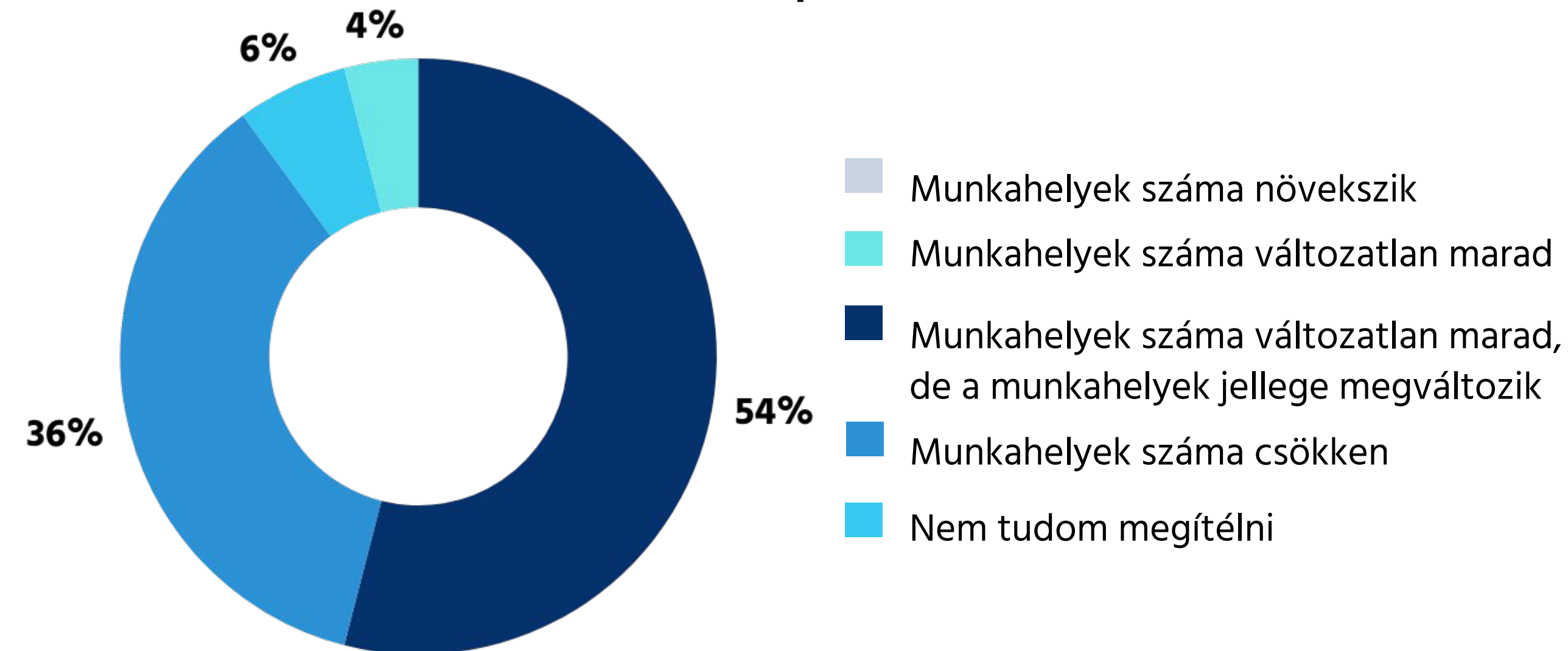
SZEMÉLYES HATÁS	SZITUÁCIÓ	ÁTLAG	SZÓRÁS
Alacsony	Az MI személyre szabott képzéseket készít Önnek.	3,78	1,215
	Egy szoftver írja az álláshirdetéseket és a munkaköri leírásokat.	3,68	1,242
	Virtuális asszisztens segíti a munkaügyi kérdései megválaszolásában.	3,50	1,216
Magas	MI-alapú chatbot ad visszajelzést a kiválasztás eredményéről.	3,25	1,291
	Az önéletrajzát egy algoritmus segítségével szűrik elő.	2,82	1,294
	A teljesítményét egy alkalmazáson keresztül monitorozzák.	2,70	1,181

Forrás: Saját vizsgálat (2024), n=426

EREDMÉNYEK ÉS AZOK ÉRTÉKELÉSE - H4.

H4: A válaszadók szerint az MI fokozottabb munkahelyi alkalmazásának hatására a munkahelyek száma változatlan marad, de a munkahelyek jellege megváltozik. 

3. ábra: **A mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazásának munkaerőpiaci hatása**



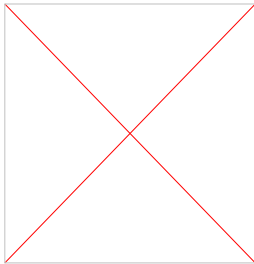
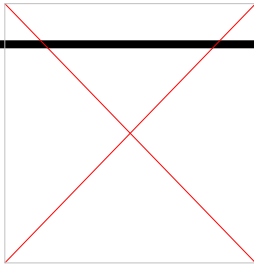
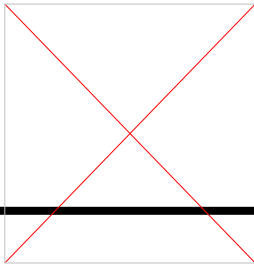
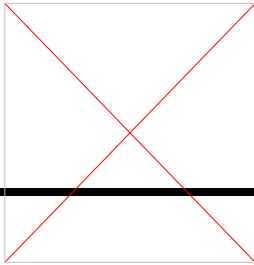
Forrás: Saját vizsgálat (2024), n=426

„elengedhetetlen a munkavállalók megfelelő át- és továbbképzése a vállalaton belül”.

„manapság a digitális tudás elengedhetetlen ahhoz, hogy a dolgozó sikeresnek érezze magát”.

„vezetőként nagyon fontos, hogy olyan kultúrát építsünk, ahol megvan a fejlődés iránti hajlandóság”.

HIPOTÉZISVIZSGÁLATOK EREDMÉNYE

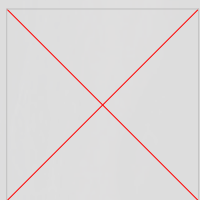
H1	A mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazásának megítélése a nem és a korcsoport függvényében eltérő (Bozkurt – Gürsoy, 2023; Grassini –Ree, 2023; Ipsos, 2022; Kalimeri – Tjøstheim, 2020). H1.1.: A férfiak pozitívabban ítélik meg a mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazását, mint a nők (Ipsos, 2022). H1.2.: A Z és az Y generáció pozitívabban ítéli meg a mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazását, mint az X és a Baby boomer generáció (Bozkurt – Gürsoy, 2023; Grassini – Ree, 2023; Kalimeri –Tjøstheim, 2020).	
H2	Összefüggés van a válaszadó felkészültsége és megítélése között a mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazásának vonatkozásában (Bozkurt– Gürsoy, 2023). H2.1.: Minél felkészültebb a válaszadó a mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazására, annál pozitívabban ítéli meg azt (Kaya et al., 2022).	 
H3	A mesterséges intelligencia alkalmazását olyan HR területeken fogadják el leginkább a válaszadók, ahol az MI személyes hatása az alkalmazottakra alacsony, tehát nincs közvetlen befolyással a felvételre, elbocsátásra, vagy teljesítményértékelésre (Tambe et al., 2019).	
H4	Forrás: Saját vizsgálat (2024) A válaszadók szerint az MI fokozottabb munkahelyi alkalmazásának hatására a munkahelyek száma	

KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK I.



A mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazásának megítélése a nem és a korcsoport függvényében eltérő.

A férfiak és a fiatalabb generációk pozitívabban ítélik meg a mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazását.



Összefüggés van a válaszadó felkészültsége és megítélése között a mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazásának vonatkozásában. Minél felkészültebb a válaszadó a mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazására, **annál pozitívabban** ítéli meg azt.



Különböző társadalmi csoportok preferenciáinak felmérése



Egyenlő hozzáférés biztosítása az MI területén való részvételre

Átlátható kommunikáció alkalmazása



Dolgozók megfelelő felkészítése az MI munkahelyi alkalmazására

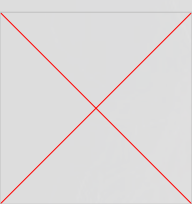


Képzések, tréningek, mentorprogramok szervezése



Munkavállalók ösztönzése: elismerések, jutalmak, karrierfejlesztés

KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK II.



A mesterséges intelligencia alkalmazását olyan HR területeken fogadják el leginkább a válaszadók, ahol az **MI személyes hatása az alkalmazottakra alacsony**, tehát nincs közvetlen befolyással a felvételre, elbocsátásra, vagy teljesítményértékelésre .



A válaszadók szerint az **MI fokozottabb munkahelyi alkalmazásának hatására a munkahelyek száma változatlan marad, de a munkahelyek jellege megváltozik.**



Megvizsgálni, hogy **milyen területeken érdemes MI-t használni**



MI vezérelt döntések ellenőrzése, kiegészítése



Személyesség megőrzése az egész HR folyamat során



Át- és továbbképzések biztosítása



„Skills first” megközelítés alkalmazása



Hangsúlyozni, hogy az **MI nem elveszi, hanem kiegészíti a dolgozók munkáját**

**KÖSZÖNÖM A
FIGYELMET!**

