

DIGITAL LEARNING & training market

NEW

CONFERENCE & EXHIBITION

E-LEARNING FUSION

8th EDITION

12-13 November 2024

WARSAW



Magdalena Giryn

Senior Managing Partner Talent Chase; Head of Digital Leadership Practices

Zaprezentuję temat:

**Sztuczna Inteligencja kontra Ludzkość – cyfrowe podejście
do rozwoju przywództwa**

Organizer:

Digital
Learning
Centre



**Magdalena Giryn, Senior Managing Partner
Head of Digital Leadership Practice**

JESTEM:

Pasjonatką współczesnego, cyfrowego podejścia do przywództwa;

Zwolenniczką łączenia potęgi technologii, psychologii i doświadczenia;

Entuzjastką wdrażania kultury cyfrowej adaptacji w organizacjach.

Digital Leadership w biznesie

Kluczową kompetencją cyfrowych liderów jest adaptacja tradycyjnych modeli biznesowych do współczesnych, przełomowych możliwości technologicznych.

Cyfrowa transformacja jest przede wszystkim o ludziach, których wspiera technologia.

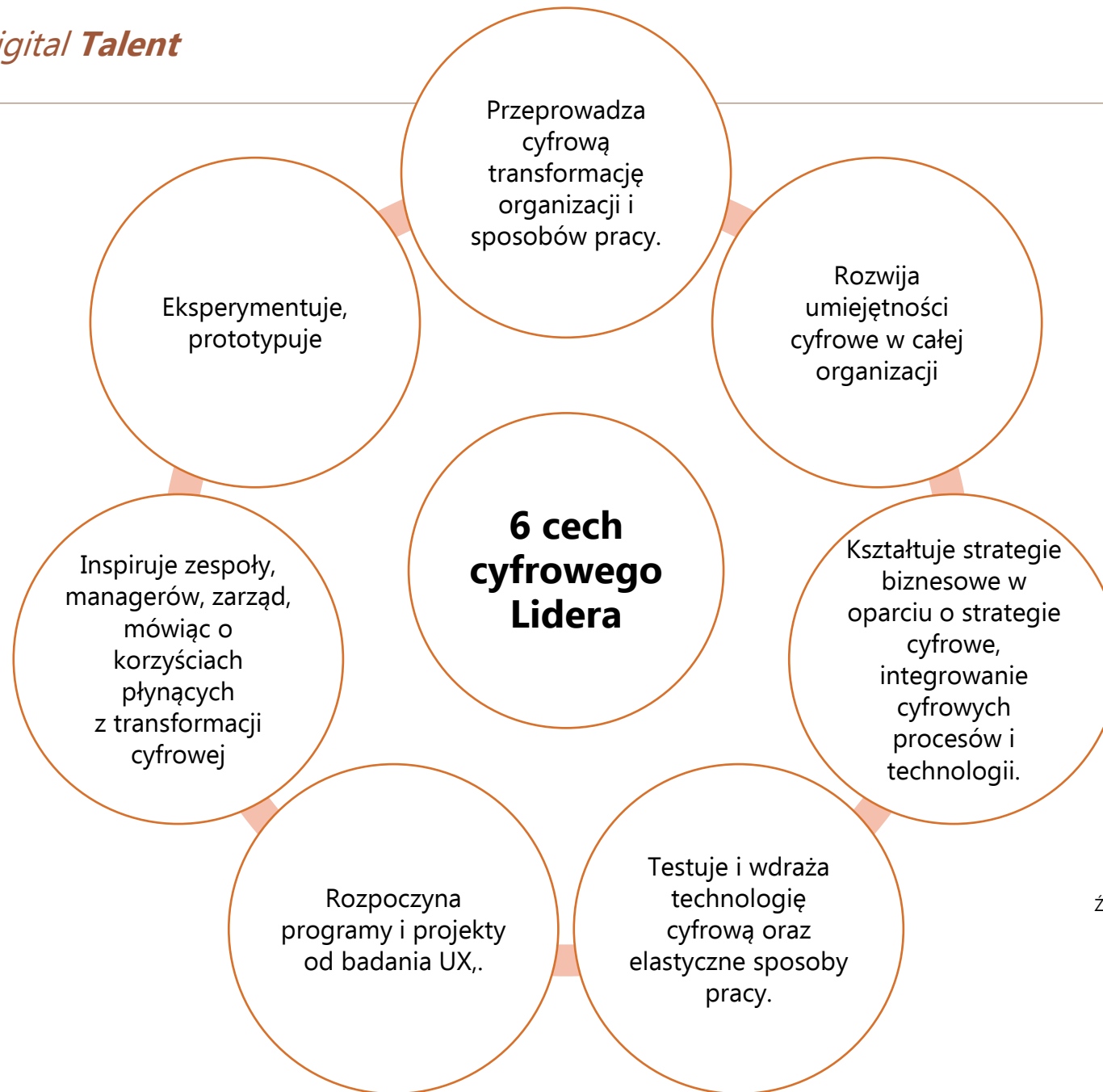


Digital Lider - definicje

Kto to taki?

- **Lider cyfrowy** - aktywnie bada, w jaki sposób technologia informacyjna (IT) może pomóc ich organizacji lepiej reagować na potrzeby klientów, dostarczać lepsze produkty i usługi (lub dostarczać je w inny sposób) oraz dostosowywać się do zmieniającego się otoczenia.
- **Digital Lider** - ma jasną wizję cyfrową, silne umiejętności przywódcze, koncentruje się na doświadczeniach klientów; ma chęć podejmowania skalkulowanego ryzyka i zaangażowania w ciągłe doskonalenie.
- **Chief Digital Officer (CDO)** – Dyrektor ds. cyfrowych – osoba odpowiedzialna za transformację cyfrową.
- **Lider w epoce cyfrowej** - rozumie technologię w takim samym stopniu, w jakim rozumie pieniądze (biznes), zasoby ludzkie czy prawo. Jeśli liderzy mają wiedzę cyfrową, mogą podejmować pewne, świadome i skuteczne decyzje dla swojej organizacji.





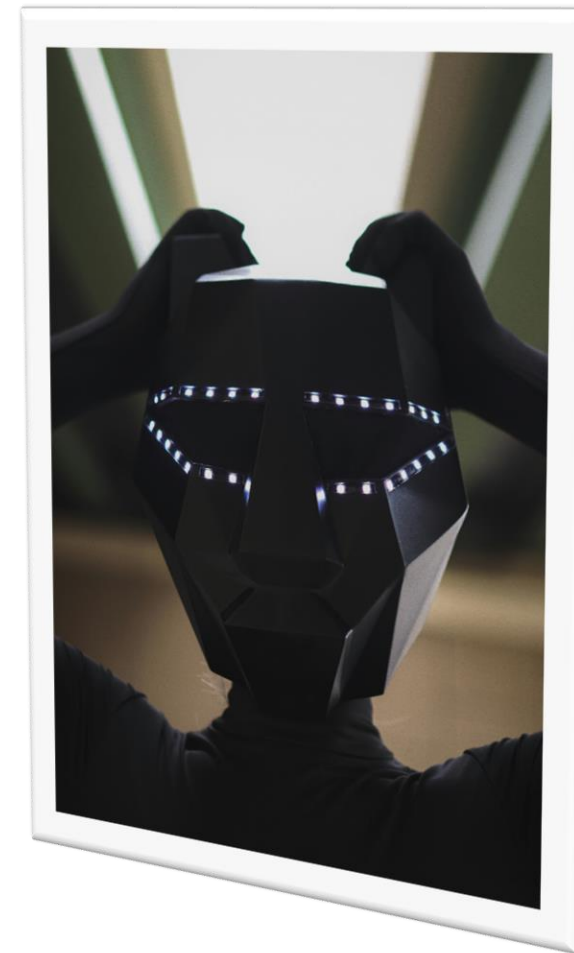
Sztuka przywództwa w erze cyfrowej

**Technologia może ulepszyć wiele rzeczy,
ale nie przywództwo.**

Przywództwo nie jest produktem technologii, ale technologia może kształtować liderów; pomaga pokonać nasze ograniczenia.

Tak jak w sztuce, rolą przywództwa nie jest ułatwianie nam życia, ale przypominanie nam o jego pięknie, korzystaniu z niego oraz z naszego ograniczonego czasu i zasobów w wartościowy sposób.

https://www.strategy-business.com/blog/The-art-of-leading-in-the-AI-age?utm_source=itw&utm_medium=NL20240418&utm_campaign=resp





Osobowość w świecie digital

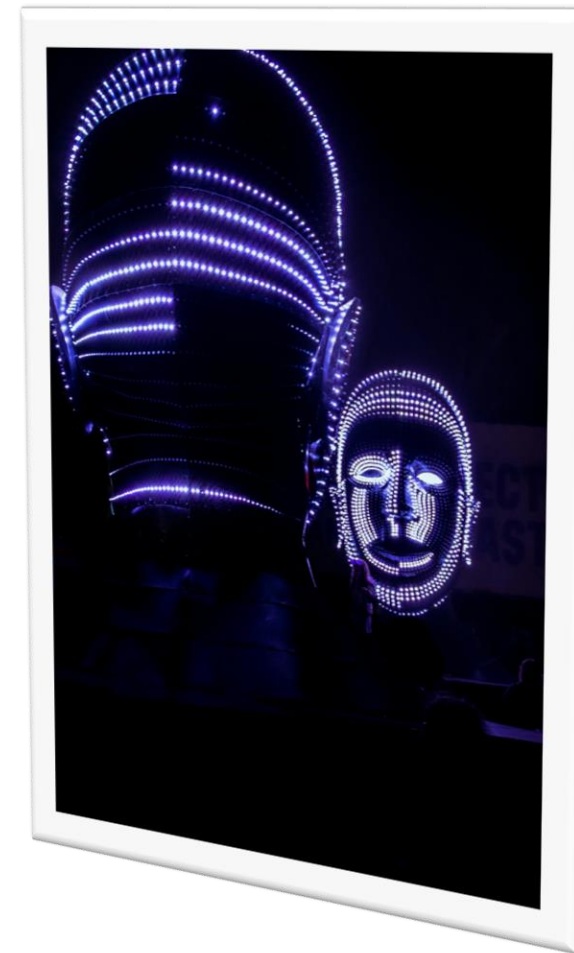
Osobowość w świecie digital nie ginie, nie zmienia się

Nie ma różnicy pomiędzy **cyfrowymi artefaktami a fizyczną własnością**, dzięki którym wyrażamy ważne aspekty naszej **tożsamości**, a te twierdzenia o tożsamości stanowią podstawowe składniki naszej **cyfrowej reputacji**.

Nasze **typowe wzorce aktywności w mediach społecznościowych** można dokładnie przewidzieć na **podstawie wyników naukowych testów osobowości** (np. jak bardzo jesteśmy ekstrawertyczni, intelektualni i rozważni, jaką mamy „ciemną stronę” osobowości – makiawelizm, psychopatia, narcyzm).

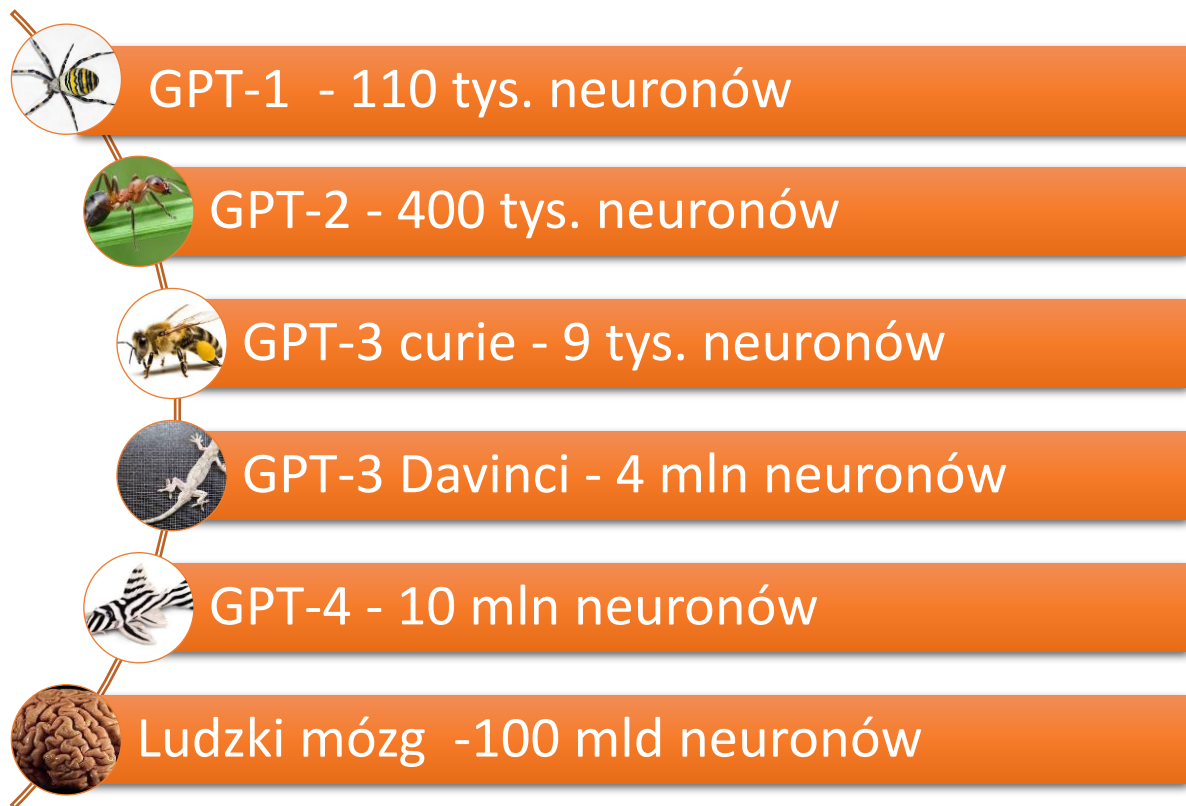
Cyfrowa tożsamość może być fragmentaryczna, wszystkie nasze różne osobowości w internecie to cyfrowe okruchy tej samej osobowości;

różne objawy tego samego rdzenia „ja”.



Czy AI ma osobowość?

- Metafora dla AI to mózg ludzki



AI jest naszym ludzkim tworem
– przedłużeniem naszej inteligencji

Sztuczna Inteligencja:

- Jest zrobiona z prostych komponentów
- Radzi sobie z niespodziewanym wkładem/inputem
- Uczy się przez doświadczenie (nie instrukcje)
- Staje się lepsza przez praktykę

Czy AI ma osobowość?



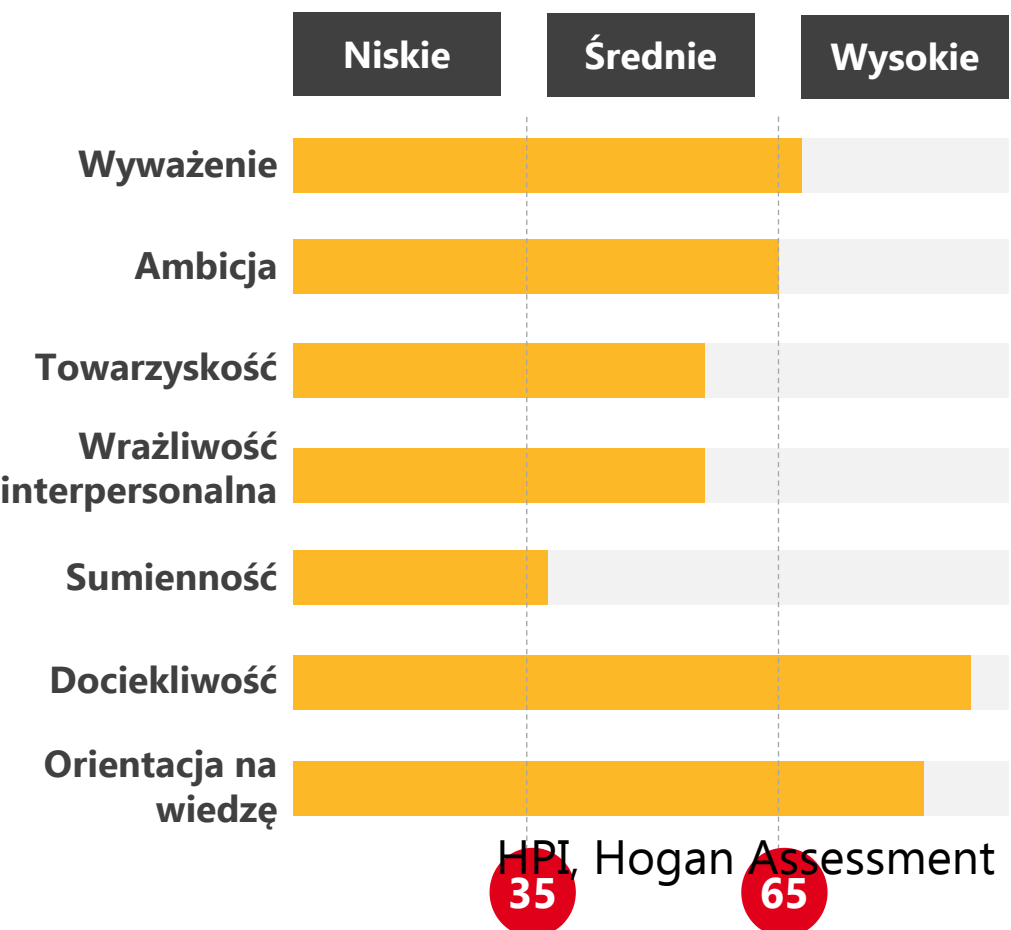
Czy Chat GPT jest stochastyczną papugą?

Wg badaczy z University of Michigan, Stanford University i Santa Fe Institute - ChatGPT 3 i 4 „przeszły” **pozytywnie psychologiczny test Turinga**, czyli wykazują cechy zachowań i osobowości statystycznie nieodróżnialne od losowo wybranej osoby spośród tysięcy uczestników badania.

Teoria umysłu: po raz pierwszy zaobserwowano dla Chat GPT – 4, umiejętność zbliżona do teorii umysłu dla nie człowieka (prof M. Kosiński Stanford)

Mierzmy umiejętność rozwiązywania zadań jak w testach na IQ, AI może hakować testy

Osobowość cyfrowego Lidera



Ostendi Talent Hunter

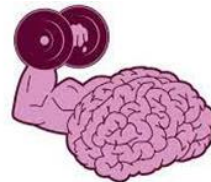
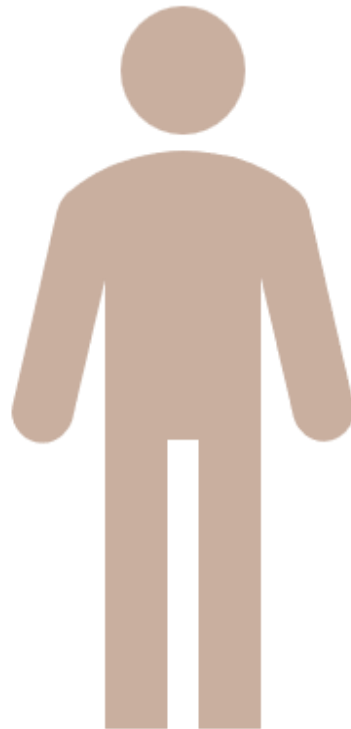
Persona cyfrowego Lidera



Osobowość: odporny na stres, ambitny, szybko adaptujący się do zmian.
Dobrostan. Empatia. Uważność.



Growth Mindset: Otwarty na eksperymentowanie.
Innowacyjne podejście. Myślenie badacza.



Digital Mindset: Otwartość na technologie, współpracę, nastawienie na rozwój, myślenie systemowe; dba o bezpieczeństwo cyfrowe, rozumie dane.

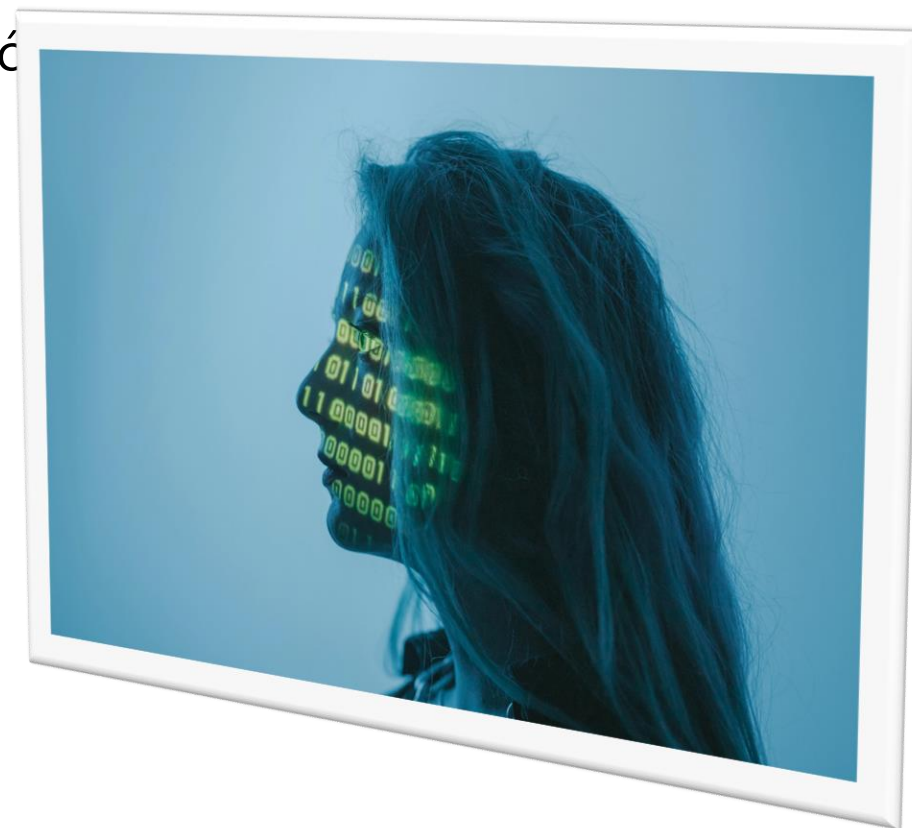


Odpowiedzialność Społeczna: zerowy ślad węglowy, oszczędność wody, jak twórczo wspieram korzystanie z zasobów energetycznych.

Digital Mindset

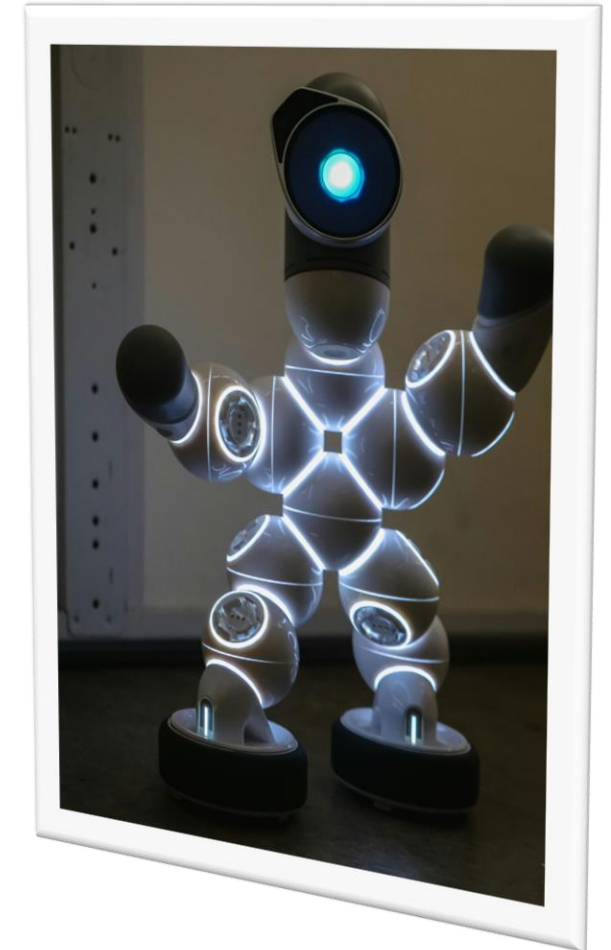
Zestaw postaw i zachowań umożliwia ludziom i organizacjom dostrzeżenie nowych możliwości i wytyczenie ścieżki na przyszłość

Główne siły cyfrowe: Big data, algorytmy, sztuczna inteligencja, zautomatyzowani członkowie zespołu, wewnętrzne media społecznościowe, blockchain, eksperymenty, statystyki, bezpieczeństwo i szybkie zmiany.



Współpraca

1. Komunikowanie się z AI.
2. Wykorzystanie potencjału zespołu - nowy sposób współpracy.
3. Współpraca - bycie obecnym dla innych w czasie pracy zdalnej.



Dane w pracy

1. Gromadzenie i wykorzystywanie danych, aby podejmować lepsze decyzje.
2. Przekonujące prezentowanie danych.
3. Świadomość pułapek w interpretacji danych (np. stronniczość).
4. Wnioskowanie na podstawie statystyk i danych.



Bezpieczeństwo cyfrowe

Aby być skutecznym hackerem trzeba dobrze **znać słabości natury ludzkiej**.

Ataki socjotechników bywają zawiłe, składają się z wielu kroków i wymagają gruntownego planowania, ale zawsze **łączą elementy manipulacji z wiedzą technologiczną**.



Kompetencje przyszłości vs. kompetencje cyfrowego Lidera

KOMPETENCJE PRZYSZŁOŚCI

Komunikacja
Krytyczne myślenie
Myślenie analityczne
Umiejętności cyfrowe
Innowacyjność i Kreatywność
Inteligencja emocjonalna
Umiejętność uczenia się i adaptacji

*Reputacja
Wiedza
Pokora
Umiejętności*

KOMPETENCJE CYFROWEGO LIDERA

Komunikacja: jest tłumaczem między światem IT a resztą społeczności.

Analityczne myślenie: rozumie dane (big data) i tłumaczy je na język użytkownika; podejmuje decyzje oparte na danych.

Innowacyjność: wdraża Kulturę innowacji i współpracy, zachowuje balans pomiędzy innowacją a replikacją w cyfrowej współpracy

Otwartość na wiedzę: uczy się cały czas, rozumie/używa technologię.

Adaptacja/Agility: elastyczne podejście do budżetu, planów, biznesu, IT, potrzeb klientów



Po czym to poznam? Jakie są zachowania pożądane a jakie kontrproduktywne?

10 sposobów: Jak z AI być efektywniejszym liderem?

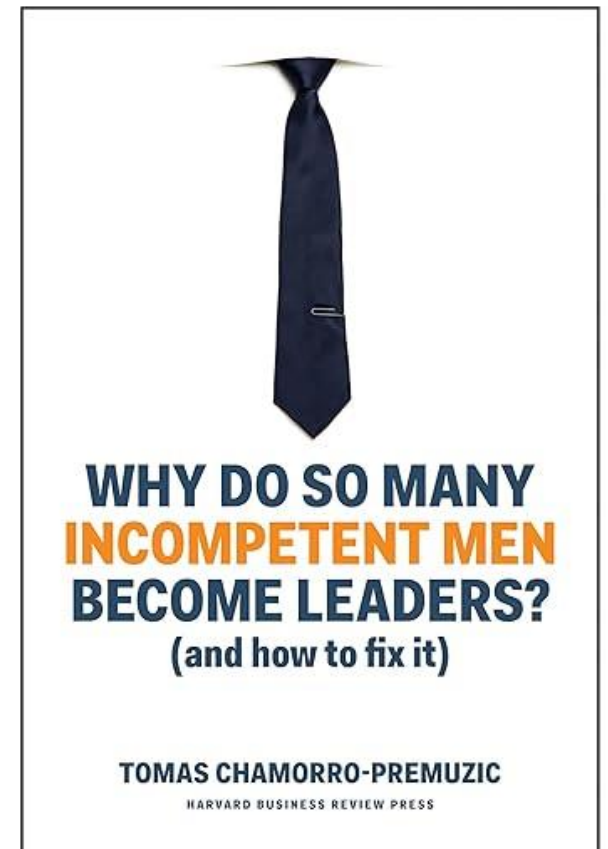
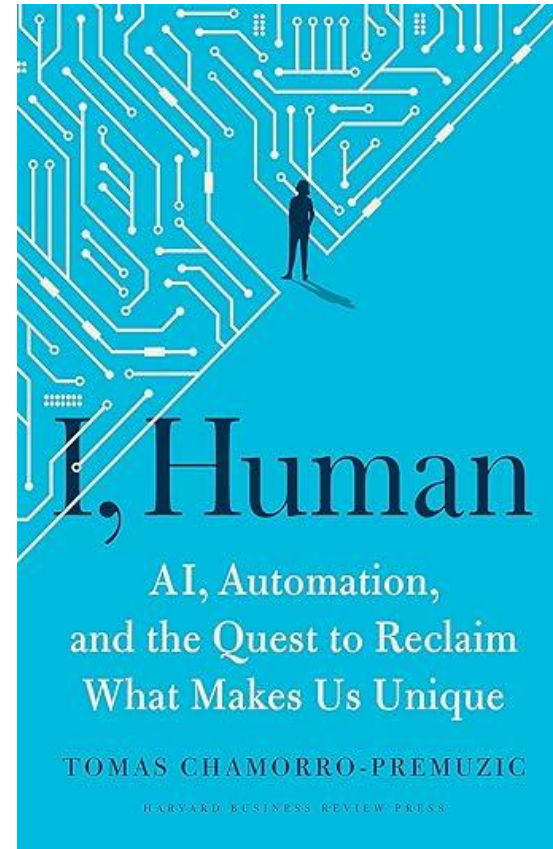
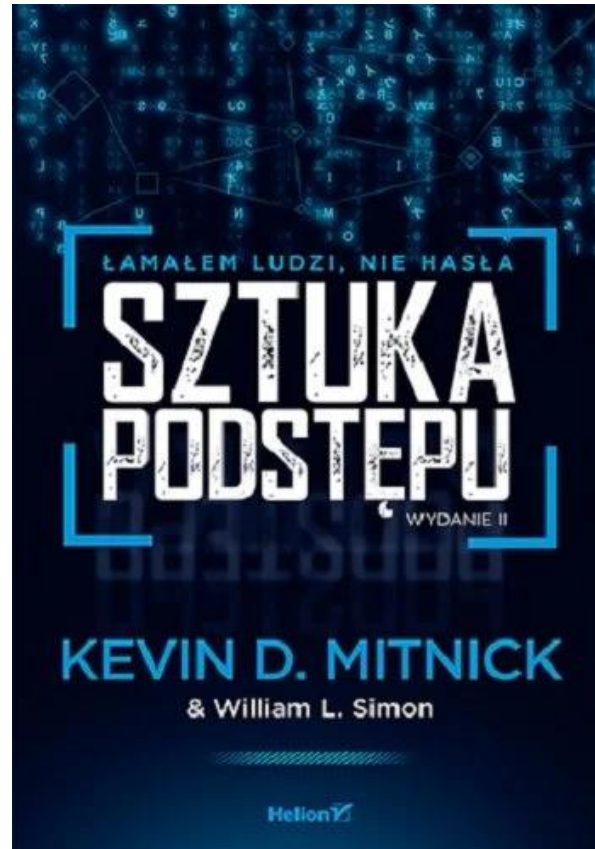
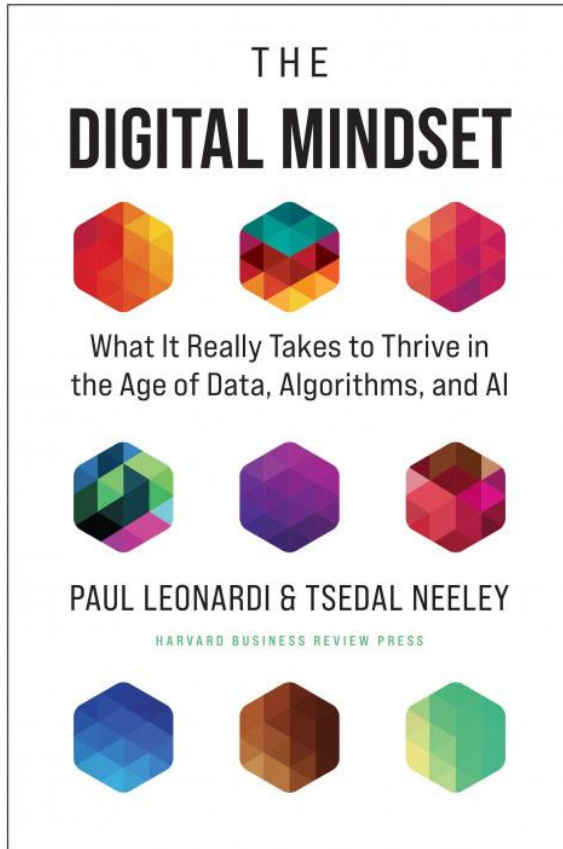
1. Automatykacji AI vs. zachowanie **autonomii człowieka**.
2. **1\$** zainwestowany w technologie = **9\$** inwestycji w **rozwój Talentów**.
3. **Wsparcie AI w zarządzaniu talentami**: rekrutacja, awanse, zarządzanie DEI (ograniczenie naszych uprzedzeń, otwartość umysłu).
4. Używanie **AI jako partnera** do pogłębiania badań, eksperymentowania, poprawy jakości działań.
5. Zmiana pożądaných skills z IQ na **EQ**.
6. Informacje => wnioski => i co dalej, **interpretacja/wdrożenie?**
7. **Ciemna strona**: „kradnie uważność,” złudzenie oszczędności czasu (produktywna reinwestycja czasu), stajemy się impulsywni.
8. **Użycie AI do kalibracji** naszej ekspertyzy.
9. **Zmiana miary produktywności** (KPI) nagroda za rezultaty.
 - talent = wydajność – nakład pracy; produktywność = output/input.
- 10. Work-life balance, cyfrowy detoks.



Wskazówki: Praktyka i Rozwój

- Rozwijaj menedżerów w kontekście realizacji strategii i celów biznesowych organizacji.
- Podejmuj decyzje w oparciu o analizę danych.
- W procesie oceny potencjału menedżerskiego używaj naukowo potwierdzonych narzędzi - badaj reputację, a nie własne wyobrażenia menedżera o sobie samym.
- **Zbuduj Personę - Digital Lidera właściwego dla Twojej organizacji.**
- Stwórz kulturę eksperymentowania w organizacji.

Literatura



TALENT CHASE



Magdalena Giryn

Senior Managing Partner at Talent Chase, Head of Digital Leadership Pra...





WSPÓŁORGANIZATOR



SPONSORZY I WYSTAWCY



PARTRONAT MERYTORYCZNY



PATRONAT MEDIALNY



TALENT CHASE

TALENT CHASE jest firmą doradczą o zasięgu międzynarodowym. Od 20 lat nasz zespół wspiera działania i decyzje przedstawicieli działów HR, Zarządów i Rad Nadzorczych, zarówno wiodących polskich firm, jak i międzynarodowych korporacji w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego, którego efektem są twarde i wymierne rezultaty biznesowe.

Naszą kluczową kompetencją są najwyższej klasy usługi szkoleniowe i doradcze w zakresie poprawy efektywności przywództwa i zarządzania, kompetencji menedżerskich, komunikacji, zarządzania zmianą i talentami w organizacji, które pozwalają osiągać cele biznesowe naszych klientów. Projektujemy i wdramy procesy zmian i transformacji, tworząc środowisko pracy pełne pasji i pozytywnej energii, współpracy i zaangażowania, szacunku i zaufania, inspiracji i kreatywności, kultury psychologicznego bezpieczeństwa, poczucia wspólnego celu oraz odpowiedzialności za wyniki organizacji.

Wieloletnie doświadczenie w doradzaniu liderom czołowych polskich i światowych firm jest dowodem, że najlepsze praktyki dają gwarancję osiągnięcia założonych rezultatów biznesowych i zdobycia trwałej przewagi konkurencyjnej. Oferujemy praktyczne rozwiązania oparte na światowych wzorcach, przełożone na realia polskiego rynku.

Dajemy Państwu nową jakość i nową wartość, wspierając liderów pragnących aktywnie kreować przyszłość swoją i swoich firm, prowadzących firmy do transformacji i sukcesu, których kluczowym celem jest rozwój organizacji i generowanie wyjątkowej wartości dla akcjonariuszy.

TALENT — CHASE

Przywództwo i technologia, doświadczenie VR

Biznes i nauka



Immersive learning (VR)



Studia podyplomowe

STUDIA PODYPLOMOWE
**PRZYWÓDZTWO
PRZYSZŁOŚCI**

Wykładowcami są członkowie zarządów
największych firm w Polsce.

Zapisz się!

SGH

TALENT
— CHASE

POD PATRONATEM:



TALENT CHASE

Nasze Rozwiązania

1. ROZWÓJ PRZYWÓDZTWA	2. ROZWÓJ KOMPETENCJI MENEDŻERSKICH	3. PROGRAMY TALENTOWE	4. TRANSFORMACJA, ZARZĄDZANIE ZMIANĄ
5. ZAANGAŻOWANIE I WSPÓŁODPOWIEDZIALNOŚĆ	6. DEI - ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ	7. PROGRAMY DLA KOBIET	8. DIGITAL LEADERSHIP
9. REZYLIENCJA	10. MENTAL HEALTH & WELLBEING	11. OCENA POTENCJAŁU MENEDŻERSKIEGO	12. HR STRATEGICZNY
13. PLANOWANIE SUKCESJI	14. ANALIZY I BADANIA	15. COACHING I MENTORING	16. ESG W HR

TALENT CHASE



www.talentchase.eu



Magdalena.Giryn@talentchase.eu



Plac Unii, ul. Puławska 2, Warszawa



**Gepard Biznesu
2022**



MOCNA FIRMA
Godna Zaufania 2022

