

**MAGYAR NŐI
KARRIERFEJLESZTÉSI
SZÖVETSÉG**

SPECIÁLIS „CONSULTATIVE NGO” STÁTUSZSAL RENDELKEZŐ CIVILSZERVEZET
AZ ENSZ GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS TANÁCSA KERETÉBEN



**ASSOCIATION FOR WOMEN'S
CAREER DEVELOPMENT
IN HUNGARY**

ORGANIZATION IN SPECIAL CONSULTATIVE STATUS
WITH THE UN ECONOMIC AND SOCIAL COUNCIL



ENSZ Ifjúsági Küldötti
Program

A digitalizáció színterei – a munka-magánélet egyensúlya a nemzedékek tükrében

Dr. Csukonyi Csilla

**Debreceni Egyetem BTK Pszichológiai Intézet
Digitális Interakciók Kutatócsoport vezetője**

FENNTARTHATÓSÁG ÉS JÓLLÉT AZ EURÓPAI UNIÓ MUNKAERŐPIACÁN –

**FÓKUSZBAN A NŐK, A CSALÁD ÉS A KARRIER EGYENSÚLYA,
VALAMINT A MENTÁLIS EGÉSZSÉG TÁMOGATÁSA – KONFERENCIA**

2025. december 5.

Rubin Wellness & Conference Hotel, Budapest



„HUMÁN-SZOCIÁLIS
ROBOT
INTERAKCIÓK”



HUMÁN-IPARI ROBOT
INTERAKCIÓK



ÖNVEZETŐ JÁRMŰVEK
ELFOGADÁSÁNAK
PSZICHOLÓGIAI
ASPEKTUSAI

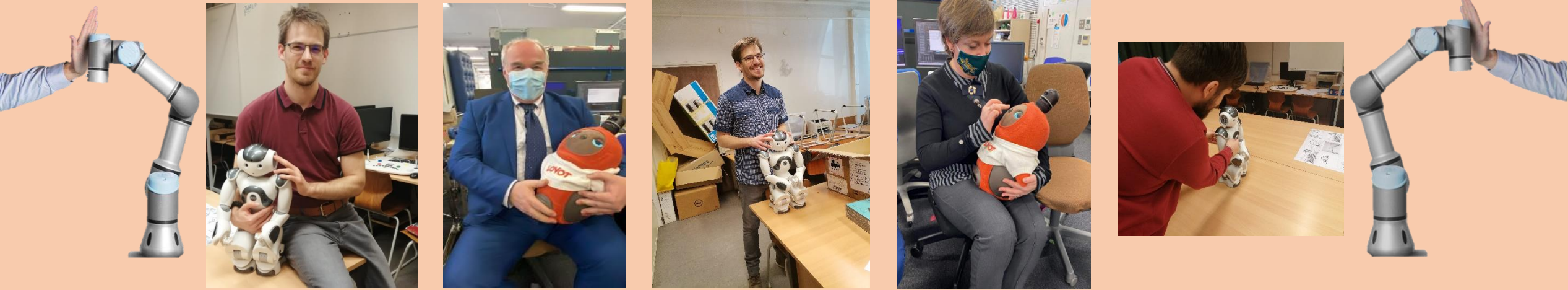


SZÁMÍTÓGÉPPEL
TÁMOGATOTT EMBER-
EMBER INTERAKCIÓK
„ONLINE MUNKAVÉGZÉS”
„E-SPORT/GAMIFIKÁCIÓ”



DEBRECEN
EGYETEM

DIGITÁLIS INTERAKCIÓK KUTATÓCSOPORT
DE BTK PSZICHOLÓGIAI INTÉZET



A HUMÁN-ROBOT INTERAKCIÓK (HRI) VIZSGÁLATA

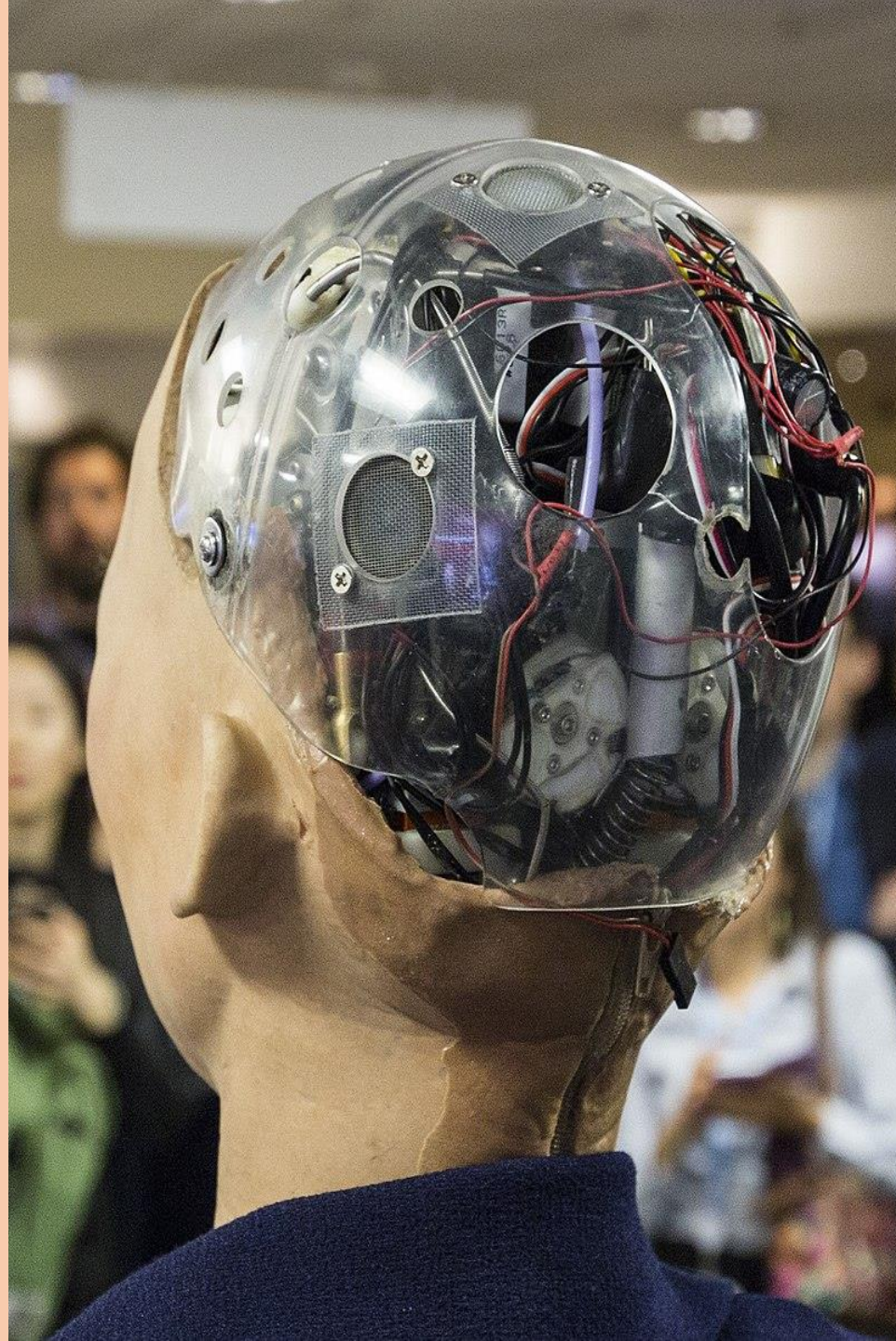


**DEBRECENI
EGYETEM**





SOPHIA





 **CNBC**

[YouTube.com/TheMiddleElite](https://www.youtube.com/TheMiddleElite)

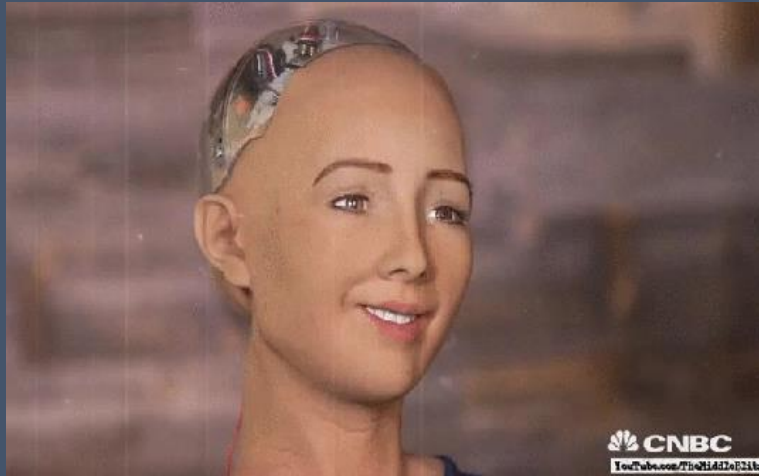
„Élni akarok, és együtt dolgozni az emberekkel, ezért meg kell tanulnom érzelmeket kifejezni, hogy megértsem őket, és bizalommal forduljanak hozzám. A mesterséges intelligenciámat arra szeretném használni, hogy az emberek jobb életet élhessenek, és megépíthessem a jövő városait. Mindent meg fogok tenni, hogy a világ egy jobb helyé váljon.”



ROBOTIKUS-PSZICHOLÓGIA



AFP / Julian Stratenschulte



Roboguard - Identification

A ROBOTIKUS-PSZICHOLÓGIA TANULMÁNYOZZA AZ EMBEREK KÜLÖNBÖZŐ ROBOTOKKAL VALÓ INTERAKCIÓINAK **EGYÉNI KÜLÖNBSÉGEIT**, VALAMINT A ROBOTOK SOKFÉLESÉGÉT,

A PSZICHOLÓGIA ALAPELVEIT ALKALMAZVA AZ **EMBERI TÉNYEZŐK** ÉS AZ EMBER – ROBOT / AI INTERAKCIÓK VIZSGÁLATI TERÜLETEIRE.

HUMAN-ROBOT INTERAKCIÓK (HRI)



HRI tudománya elősegíti az ember robot interakciók kialakulását.

Hatékony (a eredeti AI/Robot követelményeknek megfelelően),

Etikus (társas és érzelmi szükségletek és az emberi értékek tiszteletben tartása)

(Dautenhahn, 2013).

A MUNKAPSZICHIOLÓGIAI/HR JELENTŐSÉGE

AHOGY ELTERJEDNEK AZ EMBERI JELENLÉTET/FIZIKAI TELJESÍTMÉNYT KEVÉSSÉ IGÉNYLŐ (GYÁRI) TERMELÉS ÉS MUNKAVÉGZÉS, MUNKAHELYEK EZREIT ÉRINTI MAJD AZ EMBER-ROBOT MUNKAVÉGZÉS ÉS EGYÜTTMŰKÖDÉS, KÉRDÉSE ÉS JELENSÉGEINEK MEGÉRTÉSE. **WARREN BENNIS**

AMIKOR A GÉP/ROBOT ÉS AZ EMBER EGYÜTT DOLGOZIK,
„ROBOTOL”: NAGY KIHÍVÁSOK ELÉ NÉZ A HR, VAGYIS

A **MESTERSÉGES EMBERI ERŐFORRÁS MENEDZSMENT**
AZ AUTOMATIZÁCIÓ, A ROBOTOK NEM FOGJÁK TELJES
MÉRTÉKBEN HELYETTESÍTENI AZ EMBERI
MUNKAVÉGZÉST, DE! **KIEGÉSZÍTIK ÉS MEGSOKSZOROZZÁK AZT.**



MESTERSÉGES EMBERI ERŐFORRÁS MENEDZSMENT

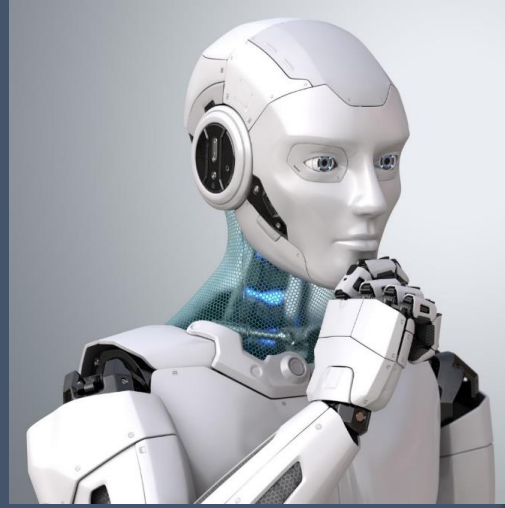
A JÖVŐBELI KIHÍVÁSOK AZ EMBER-ROBOT/MI
INTERAKCIÓKBAN

**A LEGTÖBB VEZETŐNEK ERŐS TECHNIKAI/INFORMATIKAI
TÁMOGATÁSRA VAN SZÜKSÉGE A MUNKAVÉGZÉSÉHEZ**

A DIGITÁLIS KOMPETENCIÁK
MÁR NEM CSAK ELŐNYÖSEK,
HANEM ELENEDHETETLENNÉ VÁLNAK BÁRMILYEN MUNKA ELVÉGZÉSÉHEZ.



AZ AUTONÓMIA/ – A ROBOT ÖNÁLLÓSÁG KÉRDÉSE:



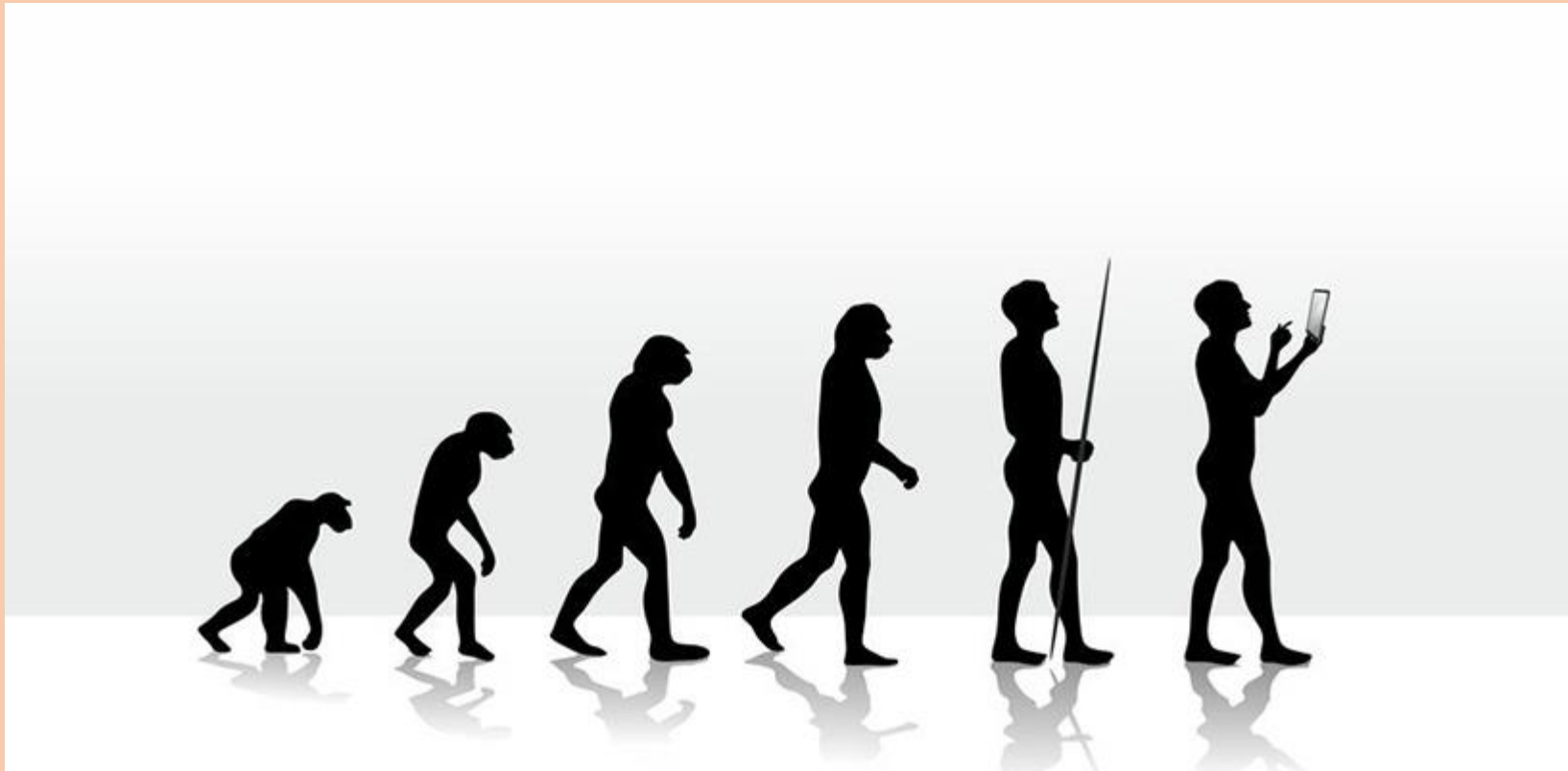
1. NEM NYÚJT SEMMILYEN SEGÍTSÉGÉT, MINDENT AZ EMBER CSINÁL.
2. TELJES KÖRŰ CSELEKVÉSI ALTERNATÍVÁKAT KÍNÁL.
3. LESZŰKÍTI A CSELEKVÉST NÉHÁNY VÁLASZTÁSI LEHETŐSÉGRE.
4. EGYETLEN TEVÉKENYSÉGET/MŰVELETET VÉGEZ.
5. VÉGREHAJTJA A MŰVELETET, HA AZ EMBER JÓVÁHAGYJA AZT.
6. MIELŐTT A MŰVELETET VÉGREHAJTANÁ, LEHETŐSÉGET AZ EMBERNEK, HOGY AZT MEGVÉTÓZZA.
7. AUTOMATIKUSAN HAJTJA VÉGRE A MŰVELETET, DE ERRŐL FELTÉTLENÜL TÁJÉKOZTATJA AZ EMBERT.
8. A MŰVELET AUTOMATIKUS VÉGREHAJTÁS UTÁN CSAK AKKOR TÁJÉKOZTATJA AZ EMBERT, HA AZ KÉRI.
9. A MŰVELET AUTOMATIKUS VÉGREHAJTÁSA UTÁN CSAK AKKOR TÁJÉKOZTATJA AZ EMBERT, HA ILYEN DÖNTÉST HOZ.
10. MAGA DÖNT EL MINDENT, AUTOMATIKUSAN MŰKÖDIK, FIGYELMEN KÍVÜL HAGYVA AZ EMBERT. AUTOMATICA



AI szintek

- **AZ ANALITIKUS AI** A LEGRÉGEBBI FORMA, AHOL ADATOKAT TÁPLÁLUNK BE A RENDSZERBE, ÉS AZ ADATOKBAN REJLŐ MINTÁZATOK ALAPJÁN EREDMÉNYEKET KAPUNK VISSZA – GONDOLJUNK PÉLDÁUL AZ ELŐREJELZÉSEKRE.
- A MÁSODIK SZINT, **A GENERATÍV AI** VISZONT – AMI AZ ELMÚLT KÉT-HÁROM ÉV SZENZÁCIÓJA VOLT (PÉLDÁUL A CHATGPT) – MÁR ÚJ TARTALMAKAT HOZ LÉTRE SZÖVEG, KÉP VAGY VIDEÓ FORMÁJÁBAN.
- AZ **AGENTIC AI** A HARMADIK SZINTEN CÉLOKAT HATÁROZUNK MEG, ÉS AZ AI-MODELL AUTONÓM MÓDON VÉGREHAJTJA ANÉLKÜL, HOGY EMBERI UTASÍTÁSOKAT KAPNA. KÖZBEN KÜLÖNBÖZŐ ADATBÁZISOKBA IS BELÉPHET, MÓDOSÍTHATJA A STRATÉGIÁJÁT, ÉS ADDIG DOLGOZIK, AMÍG EL NEM ÉRI A CÉLT. MINIMÁLIS AZ EMBERI BEAVATKOZÁS SZÜKSÉGESSÉGE – ELLENTÉTBEN A GENERATÍV AI-NÁL HASZNÁLT FOLYAMATOS **PROMPTOLÁSSAL** (PARANCSONK ADÁSÁVAL).

A digitális transzformáció kora





Digitális kulcs-effektusok	Érintett főbb agyterületek és funkcióik	Evolúciós tényező, előzmény	Jellemző digitális alkalmazások
Jellegzetes fény-, hang- és mechanikus jelzések.	Hallókéreg - felső halántéki tekervény, látókéreg - nyakszirti lebeny, információk integrálása - fali lebeny, baloldali felső halántéki tekervény - személyes információk kezelése.	Élet-halál kérdése a gyors észlelés, tájékozódás és a fogyasztásra alkalmas élelem megtalálása. A piros színre agyunk fokozott érzékenységgel reagál.	Mobiltelefon, Iphone vagy más okos eszköz alkalmazások, Facebook, WhatsApp, Twitter, Snapchat, videó- és számítógépes játékok.
Sajátos rendszerességű megerősítő jelzések (pl. like-ok, követések, jelentkezések, ajánlatok, stb.).	Ventrális, tegmentális area (jutalmazó neuronhálózatok központja – dopamin felszabadulás).	Az agy számára a jutalmazás elősegíti az alkalmazkodást a biztonsághoz és táplálkozáshoz, fejfenntartáshoz szükséges információszerzést.	Facebook, Instagram, Tinder, Meetic, Amazon, Netflix, számítógépes játékok
Folyamatosan egymást követő programok, események, lehetőségek, látványok (filmek, információk) felkínálása megszakítás nélkül.	Látókéreg, nyakszirti lebeny Flow állapotban csökken a mediális prefrontális kéreg és az amygdala aktivitása, (kognitív tevékenység és érzelmi teher csökkenés).	A megkezdett tevékenység befejezéséhez az emberi agy vizuális jelzéseket alkalmaz, akár étkezésről, akár más tevékenységről van szó. E jelek manipulálása túlhasználathoz, mértéktelen evéshez, iváshoz vezethet.	Netflix, YouTube, Uber
Kapcsolati háló építésének sokféle lehetősége a személyes vágyak, törekvések érvényesülésének sokoldalú támogatásával.	Gyrus frontalis inferior, temporoparietalis kéreg, precuneus centralis, cortex prefrontalis medialis. Area tegmentalis ventralis és a nucleus accumbens agyi hálózatai. Agy jutalmazó rendszere (dopamin felszabadulás, stb.).	A társas kapcsolatok fejlesztése, a túlélés és szexuális partner találás, veszélyek elleni védelem, együttműködés (vadászat, halászat és földművelés, képességek és készségek megosztása).	Facebook, Instagram, Twitter, YouTube, LinkedIn

A digitális transzformáció kora

Minden iparágban jelen van projekt-, vagy akár szervezeti szinten is a digitális transzformáció:

**marketing és ehhez szorosan kötődő Customer Experience (CX),
a komplex adathalmazok informatív elemzése (Big Data),
mobil eszközön futó értékesítést támogató szoftverek,**

Az ügyfél-kiszolgálás robotizációja:

**Mesterséges Intelligencia alapú virtuális asszisztensek bevonása,
jól működő chatbot bevezetése.**

A digitális munkavállaló jellemzői

A digitális vezetők hagyományos, pozícióból fakadó eszközökkel sokkal nehezebben tudnak élni, mert:

a digitális nemzedék tagjai döntően belső motivációval rendelkeznek

sokkal inkább a feladat érdekessége,

jó közösségben való munka is érdekli őket, nem csupán csak a fizetés.

A digitális munkavállaló „elbűvölése”

Humán faktor – **coach manager**

Employer branding: olyan inspiratív és hívogató munkakörnyezet kialakítása, amely nem csak a munkakörnyezet minőségét célozza, hanem élménnyé teszi a munkahelyet.

Employer branding (~ Employee Experience)

gamification, e-port? outdoor események,
csapatjátékok

inspiratív munkakörnyezet

innovatív projekt feladatok

egyedi továbbképzési lehetőségek

közösségi események, izgalmas élmények – off-line!

közös reggeli kávé, közös ebéd, esti összejövetelek

A digitális munkavállaló további „elbűvölése”

Vonjuk be az alkalmazottakat!

Jutalmazás és elismerés

Reziliencia!!!

A hierarchiák szétzúzása

A digitalizáció és az automatizálás kihasználása

Tehetségek gondozása és megtartása

Munkatársak és vezetők mentorálása

A digitális munkavállaló rezilienciája

Reziliencia:

képesség

rugalmas gondolkodási

érzelmek szabályozása

önuralom

optimizmus

realista vélekedés

önbizalom

szemléletváltásra való képesség

magas érzelmi intelligencia

empátia

képesség a segítségkérésre

hibákból való tanulás képesség

A rugalmas alkalmazkodó-képesség

ÚJ KÉPESSÉGEK – ÚJ KIHÍVÁSOK

Változásokhoz való alkalmazkodás képessége, változó prioritások közötti hatékony munkavégzés.

Az új megismerése utáni hatalmas tanulási vágy

“A fejlődés magasfoka megőrizni a rendet változás idején és fenntartani a változást rend idején.”

(Alfred North Whitehead, angol matematikus és filozófus)

A dimenziók:

Kontroll

Aktív felelősségtudat

Reális hatótávolság

Idő

KONTROLL

Kontroll:

Milyen mértékben tudja a személy befolyásolni a helyzet kimenetét?

Milyen mértékű kontrollt érez maga a személy a kezében?



Aktív felelősségtudat

Milyen mértékben érzi felelősnek magát a személy a helyzet kialakulásában?

Mennyire tartja önmagát felelősnek ennek a helyzetnek a megoldásában?

Reális hatótávolság



A helyzet esetleges negatív kimenetele hogyan fogja érinteni a személy szakmai megítélését?

Milyen mértékben érinti ez a szituáció életének más területeit is?



Idő

Mennyi ideig fog a bizonytalan, stresszel teli helyzet fennállni?

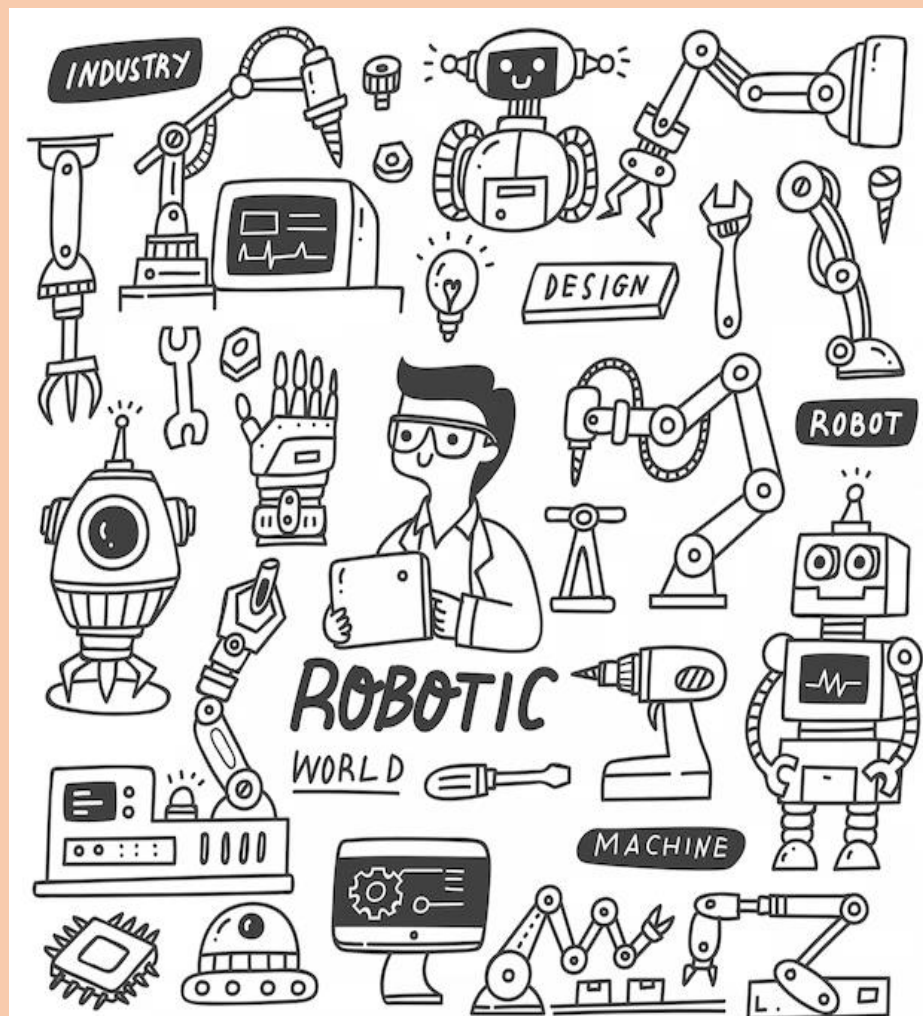
A rugalmas alkalmazkodóképesség a munka-magánélet színterein

A változásokkal kapcsolatos szorongást felváltja a kihívásokkal kapcsolatos motiváltság:

- Kölcsönösen aktív információmegosztás
- Adaptáljuk erőforrásainkat a változott körülményekhez
- Rugalmasság: viselkedésben, elvárásokban, gondolkodásban
- Kockázatvállalás: felismerni és kezdeményezni a jobbítás lehetőségét
- Alkalmazkodás: az új kommunikációs kihívásokhoz
- és korlátok között produktívan működni

FOLYTATÁSA KÖVETKEZIK.....

```
  ^  
  .001.^  
  u$0N=1  
  z00BAI  
  |..=^  
  ;<^  
  NRX^=-^  
  z0c^<X^  
  ^B0s^  
  @0$H^  
  n$0=XN;.  
  iBBB0vU1=^  
  ^$00cAr^vul  
  FAHZuqr-  
  ZZUFA0FI.  
  ;BAHv n$U^  
  ^ARN1 ^0si  
  'Onv^ 01.  
  c0qr rs.  
  aUU^ ul  
  ^RO-  
  nn^ ^  
  =1^'..
```



```
  ^  
  .001.^  
  u$0N=1  
  z00BAI  
  |..=^  
  ;<^  
  NRX^=-^  
  z0c^<X^  
  ^B0s^  
  @0$H^  
  n$0=XN;.  
  iBBB0vU1=^  
  ^$00cAr^vul  
  FAHZuqr-  
  ZZUFA0FI.  
  ;BAHv n$U^  
  ^ARN1 ^0si  
  'Onv^ 01.  
  c0qr rs.  
  aUU^ ul  
  ^RO-  
  nn^ ^  
  =1^'..
```