

AI a vezetőfejlesztésben, AI mint támogató rendszer

2026. 09. 08. 13:20

MKIK Prompt Aréna

HUN · 40 perc

**Zvara Szabolcs**Innovációs és fejlesztési vezető, master tréner
· Agora Intézet

Zvara Szabolcs, az Agora Intézet innovációs és fejlesztési vezetője szerint a vezetői fejlesztésnek túl kell lépnie a passzív képzésen, és aktív alkalmazást kell támogatnia mesterséges intelligencia segítségével.

MIRŐLVOLT SZÓ

Zvara Szabolcs kiemeli, hogy a hagyományos képzés gyakran azért nem működik, mert a vezetők kritikus kommunikációs helyzetekben inkább ösztönösen, mint tanult készségekre támaszkodva cselekszenek. Megjegyzi, hogy bár a mesterséges intelligencia jelenleg nem képes strukturált környezetekben alapvető kompetenciákat fejleszteni, kiváló kompetencia-mentorként szolgál a felkészülés során. Például egy vezető ösztönösen régi mintákra támaszkodhat, ahelyett hogy új technikákat alkalmazna, amikor egy kolléga hétfő reggel problémát vet fel.

A prezentáció bemutat egy háromlépcsős mátrixot, amely a megértés, tervezés és kipróbálás lépéseivel hidalja át a gyakorlat és elmélet közötti szakadékot. Ez a folyamat a tények elkülönítését jelenti a feltételezésektől, valamint az AI használatát specifikus scenáriók szimulálására, például teljesítményértékelés vagy nehéz beszélgetés esetén. Például a 5K modell segít a vezetőknek tisztázni a környezetet, a specifikus tényeket, a kívánt eredményeket, a választott modellt és a korlátozásokat, mielőtt az AI-vel foglalkoznának. Ezek az elemek együtt biztosítják, hogy a képzésből a valós cselekvésbe való átmenet strukturált és biztonságos legyen.

KIEMELT MEGÁLLAPÍTÁSOK

- Az emberi konfliktusok gyakran abból erednek, hogy nem tudjuk megkülönböztetni a személyes véleményeket az objektív tényektől.
- A valódi fejlődés akkor következik be, amikor valaki megpróbálja alkalmazni a tudást, és kudarcot vall, nem pedig akkor, amikor csak új információkhoz jut hozzá.
- AI biztonságos, személytelen környezetet biztosít, ahol a vezetők gyakorolhatnak és hibázhatnak anélkül, hogy társadalmi kockázatnak vagy szakmai megaláztatásnak lennének kitéve.

ÜLETI HATÁS

A gyakorlati alkalmazás során olyan AI eszközöket használnak, mint a Google Gemini vagy a Copilot, szimulációs összefoglalók létrehozására és strukturált visszajelzések fogadására, amelyek konkrét képzési anyagokon alapulnak. Ez a megközelítés maximalizálja a vállalati képzések megtérülését, mivel biztosítja, hogy a tanulásra fordított idő mérhető viselkedésváltozásokhoz vezessen. A 5S szimulációs összefoglaló használatával a vezetők gyakorolhatnak konkrét interakciókat, például egy demotivált alkalmazott kezelésére, hogy biztosan felkészültek legyenek a valós, nagy kockázatú beszélgetésekre.

KÖVETKEZTETÉS

Zvara Szabolcs azzal zárja, hogy arra ösztönzi a vezetőket, hogy a zsebükben lévő technológiát használják a reflexszerű cselekvések túlmutatására. Azt javasolja, hogy a képzőterem csak a kiindulópont legyen, és valódi értéket akkor teremtenek, amikor a vezetők az AI segítségével szimulálják és gyakorolják, amíg a kívánt viselkedés természetessé nem válik. A végső felhívás az, hogy a vezetők ragadják meg a lehetőséget, hogy egy privát, szimulált térben hibázzanak, hogy a nyilvános, szakmai arénában sikeresek lehessenek.

AI in Leadership Development: A New Support System for Leaders

2026. 09. 08. 13:20

Prompt Arena

HUN · 40 perc



Szabolcs Zvara

Head of Innovation and Development, Master
Trainer · Agora Intézet

Szabolcs Zvara, Head of Innovation and Development at Agora Intézet, argues that artificial intelligence can bridge the gap between learning leadership skills in a training environment and applying them in real-world high-pressure situations.

WHAT WAS DISCUSSED

Szabolcs Zvara explains that traditional leadership training often fails because participants rely on instinctive reflexes rather than learned competencies when facing critical communication issues. He notes that while humans struggle to distinguish between personal opinions and objective facts, artificial intelligence excels at this distinction, making it a powerful tool for objective analysis. For example, a leader might reflexively assume an employee is unmotivated without having the actual facts to support that conclusion.

The presentation introduces a three-step matrix involving understanding, planning, and trying out, which utilizes AI to simulate complex workplace scenarios. Szabolcs Zvara demonstrates how a leader can use a structured "5K model" to input specific facts, constraints, and desired outcomes into an AI to generate a tailored conversation plan. These elements mean that technology allows for a safe, private space where leaders can fail and refine their approach before engaging in actual high-stakes interactions.

KEY TAKEAWAYS

- Traditional training is ineffective if the knowledge is not transferred into a practical, repeatable habit.
- AI can act as a competency mentor by providing structured feedback and simulating realistic role-play scenarios.
- The 5K model helps leaders separate observable facts from personal assumptions to create more effective communication plans.

BUSINESS IMPACT

The practical application of this method involves using AI to turn expensive training sessions into lasting behavioral changes by providing a continuous support system. By using tools like Google Gemini or Copilot, organizations can ensure that leadership development moves beyond the classroom and into daily operations. This approach maximizes the return on investment for corporate training by ensuring that the skills learned are actually practiced and refined in a low-risk environment.

CONCLUSION

Szabolcs Zvara concludes by urging leaders to embrace the "impersonality" of AI as a benefit, as it provides a judgment-free zone to make mistakes and improve. He recommends that the true value of development lies in the cycle of preparation, practice, and action. He encourages the audience to use the technology in their pockets to become progressively better at handling the complex human dynamics of leadership.