

AI ECONOMY

Transzformációs sztorik az AI-korszakból

2026. 09. 08. 12:50

Future Lab

HUN · 20 perc

**Laczkó Gábor**

Managing Partner & Co-Founder · Stylers Group

Laczkó Gábor, a Stylers Group ügyvezető partnere és társalapítója szerint a generatív mesterséges intelligencia bevezetése inkább összetett szervezeti átalakulást jelent, mint pusztán technológiai bevezetést.

MIRŐL VOLT SZÓ

Laczkó Gábor hangsúlyozza, hogy sok vállalat tévesen úgy kezeli a mesterséges intelligenciát, mint egy kizárólag az informatikai részleg által menedzselt szoftverbevezetést, és nem foglalkozik a mögöttes szervezeti feszültségekkel és a munkavállalókra gyakorolt pszichológiai hatásokkal. Azt javasolja, hogy a cél a munkavállalók kognitív terének bővítése legyen, például az intuíció fejlesztésével, amikor egy villogó kurzort látnak, ahelyett, hogy csak arra tanítanák őket, hogyan használjanak konkrét eszközöket.

A prezentáció bemutat több olyan esettanulmányt, ahol a projekteket a kulturális ellenállás, a világos vezetői kommunikáció hiánya vagy a munkahelyi biztonság és etika miatti belső félelmek miatt buktak el. Laczkó Gábor megjegyzi, hogy a sikeres integrációhoz el kell sajátítani a tapasztalt munkavállalók hallgatónagyság tudását, hogy közös vállalati tudásbázist építsenek ki, például hosszú távú karbantartó személyzet interjúztatásával, hogy kodifikálják egyedi szakértelmüket. Ezek az elemek azt jelzik, hogy a szervezeti irányítás és a kulturális összehangolás az AI sikerének elsődleges hajtóereje.

KIEMELT MEGÁLLAPÍTÁSOK

- AI bevezetése szervezeti átalakítás, amely nem csupán technológia bevezetését, hanem az emberi stressz és a kulturális változások kezelését is igényli.
- A mesterséges intelligencia céljaival kapcsolatos egyértelmű vezetői kommunikáció hiánya ahhoz vezethet, hogy a munkavállalók személyes félelmekkel és téves információkkal töltik ki az információhiányt.
- A hallgatólagos tudás egyéni alkalmazottaktól történő rögzítése strukturált vállalati tudásbázisba magas értékű cél az AI-alapú szervezet kiépítéséhez.

ÜZLETI HATÁS

Ezeknek az ismereteknek a gyakorlati alkalmazása azt jelenti, hogy a chatbotok egyszerű bemutatóin túl kell lépni, és olyan összetett problémákat kell kezelni, mint a bérstruktúrák, a teljesítményértékelések és az etikus licencmegállapítások. A vállalatoknak az AI-t a kollektív tudásmenedzsment eszközének kell pozícionálniuk, biztosítva, hogy a gyorsabb, jobb modellek előnyeit kiegyensúlyozzák a tisztességes irányítással, hogy elkerüljék a belső súrlódásokat. Például egy pénzügyi sikertelen tendere azt mutatta, hogy ha a HR és üzleti érdekelt feleket kizárják a kezdeti tervezésből, az a gyakorlati hasznosság hiányához vezet.

KÖVETKEZTETÉS

Laczkó Gábor azzal zárja, hogy sürgeti a vezetőket, ismerjék fel és kommunikálják alkalmazottaik valódi félelmeit, például az AI hatását gyermekeikre vagy hosszú távú szerepükre. Szervezett megközelítést javasol a hallgatólagos tudás kodifikálására, és hangsúlyozza, hogy egy AI-alapú világban a legértékesebb eszköz egy jól szervezett, hozzáférhető vállalati tudás-repozitórium.

AI ECONOMY

Transformation Stories from the AI Era

2026. 09. 08. 12:50

Future Lab

HUN · 20 perc

**Gábor Laczkó**Managing Partner & Co-Founder · Stylers
Group

Gábor Laczkó, Managing Partner & Co-Founder at Stylers Group, argues that the introduction of Generative AI represents the most complex organizational transformation in corporate history rather than a mere technological shift.

WHAT WAS DISCUSSED

Gábor Laczkó emphasizes that many companies mistakenly treat AI as a software implementation led by IT departments, failing to address the underlying organizational stress and human psychology. He explains that the goal is to expand cognitive space by teaching people how to think again rather than just teaching them how to use specific tools, for example, by moving beyond simple prompting to foster intuition.

The presentation highlights several case studies where projects failed due to cultural resistance, lack of leadership communication, or ethical concerns regarding license distribution. Gábor Laczkó notes that successful transformation requires capturing tacit knowledge—the specific expertise held in employees' heads—and codifying it into a structured corporate knowledge base. These elements collectively signify that organizational governance and cultural alignment are the primary prerequisites for AI adoption.

KEY TAKEAWAYS

- AI implementation is an organizational transformation that requires managing human stress and psychological barriers.
- Tacit knowledge held by individual employees must be codified into a structured corporate knowledge base to ensure continuity.
- Lack of clear leadership communication regarding AI's role can lead to employee anxiety and project stagnation.

BUSINESS IMPACT

The practical application of these insights involves moving beyond "blind" AI adoption to create structured knowledge management systems. By identifying and addressing specific fears—such as the impact of AI on children or job security—leaders can improve employee buy-in. Furthermore, establishing clear governance on license distribution and performance metrics ensures that AI tools enhance productivity without creating unfair advantages or organizational friction.

CONCLUSION

Gábor Laczkó concludes by urging leaders to recognize that the most valuable asset in an AI-native world is a structured, collective corporate knowledge base. He recommends that organizations focus on capturing specialized expertise through structured interviews and documentation to build a sustainable, data-driven foundation for the future.