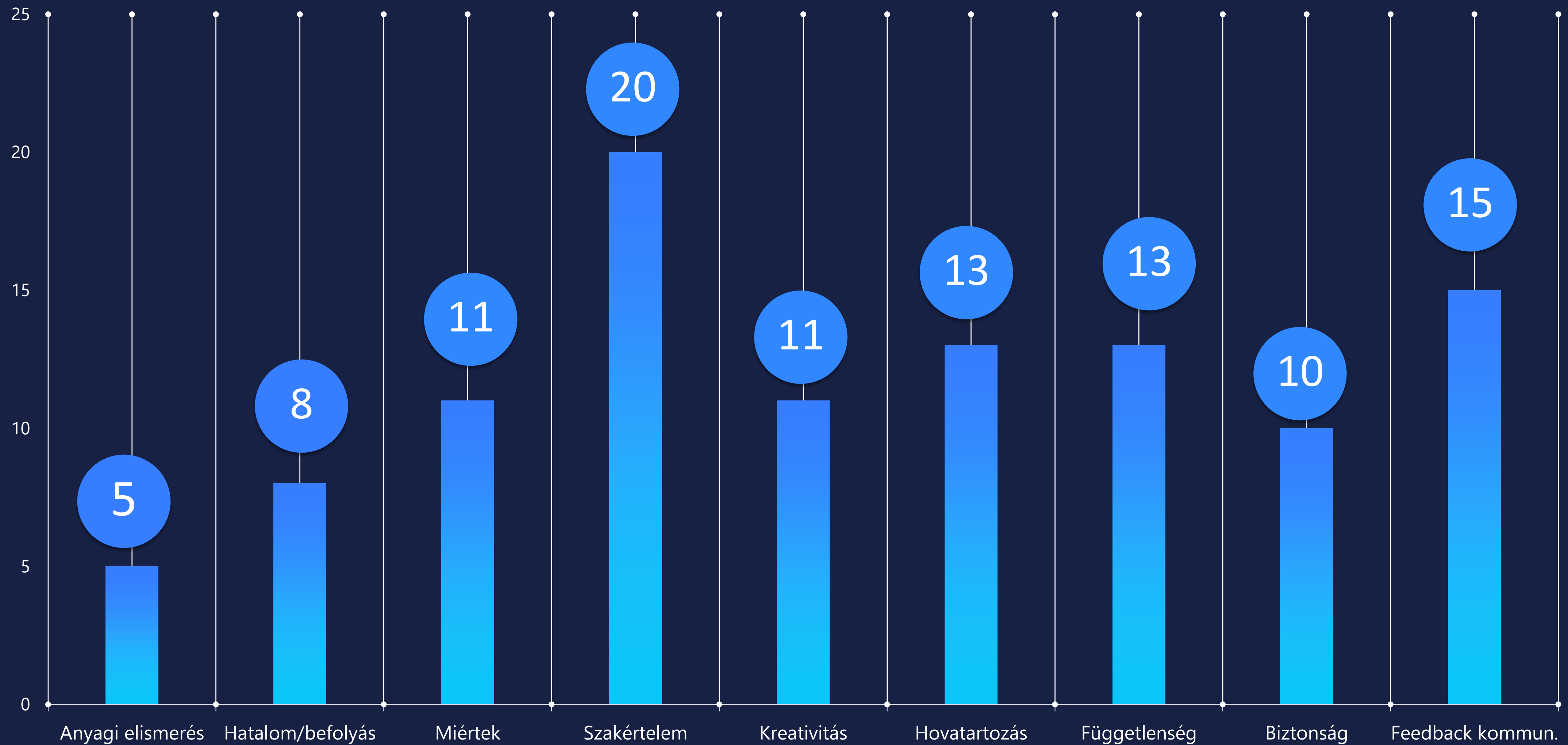


**Hogyan csökkenthető a munkavállalói fluktuáció
a mesterséges intelligencia és a gamifikáció eszközeivel?**



Mozgatórugók





Korean Air Lines

1978 - navigációs hiba - lelőtték az oroszok

1980 - navigációs hiba

1983 - navigációs hiba

1987 - tengerbe zuhant

1989 - 2 gép is lezuhant

1994 - újabb gép zuhant le

Veszteségi ráták 1988 - 1998 között:

United Airlines 0,27/1 000 000, 4 M repülés/baleset

Korean Air 4,79/1 000 000, 17 × több

1999 óta „Tiszta, mint a hó” díjakat kap és manapság ugyanolyan biztonságos, mint a legjobbak.

Hogyan lett negatív példából az egyik legjobb légitársaság?

Egy tipikus szerencsétlenségben általában 7 egymást követő hiba játszik szerepet.
3 emberre van tervezve az irányítás, mivel így biztonságosabb a repülés.

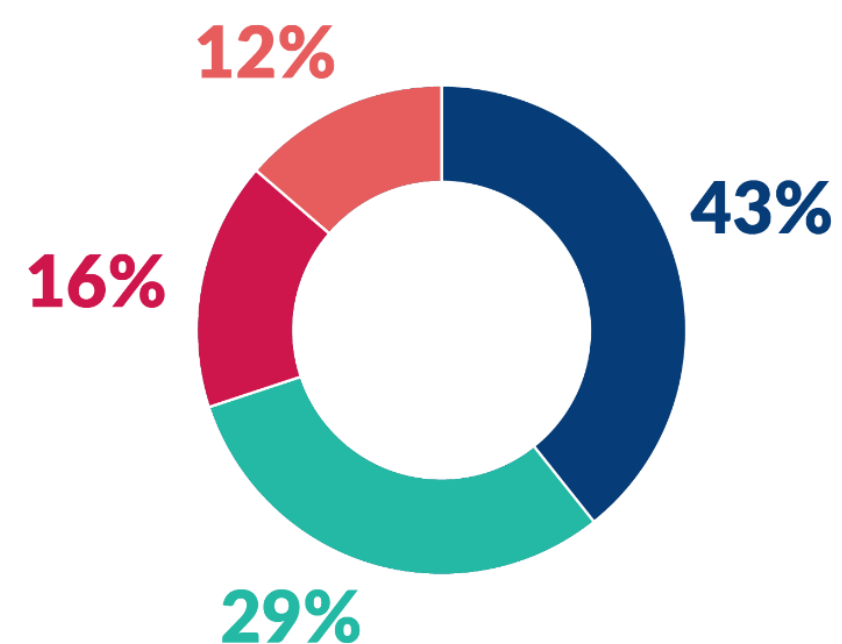
A pilóták hatalmi távolságmutatója:

- 1.Brazília
- 2.Dél-Korea
- 3.Marokkó
- 4.Mexikó
- 5.Fülöp-szigetek

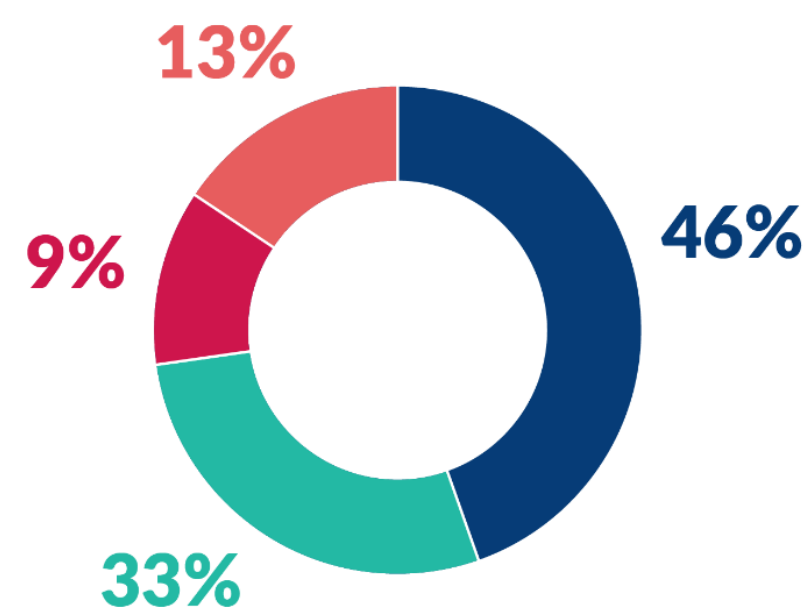
A kultúra, amelynek részesei vagyunk, nagymértékben meghatározza, hogy képesek vagyunk-e sikeresen csinálni azt, amit éppen csinálunk.
És jó pilótává válni magas hatalmi távolsági mutatót képviselő országban, rendkívül nehéz.

Gondoljunk csak bele a saját vállalati kultúránkban mit képviselünk?
Mennyire van meg a tiszta és egyértelmű visszajelzéseknek a kultúrája?

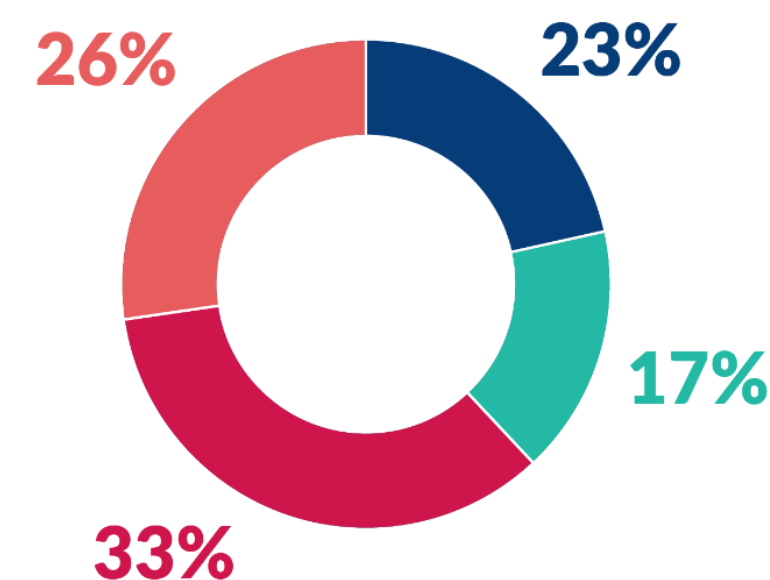
FELKÉSZÜLTSG A MUNKAVÁLLALÓI ÉLMÉNY FOLYAMATOS FEJLESZTÉSÉRE



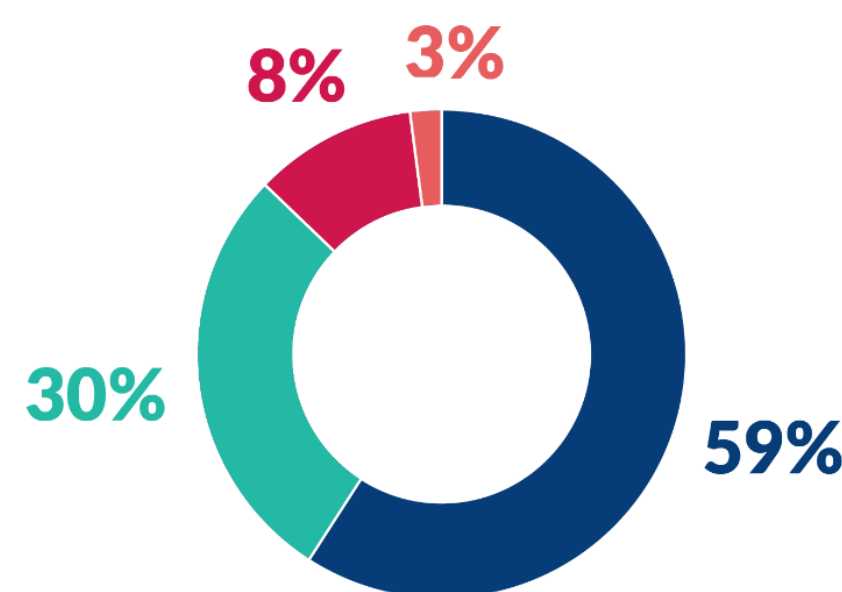
VEZETŐK ELKÖTELEZETTEK AZ ÉLMÉNY FEJLESZTÉSBEN



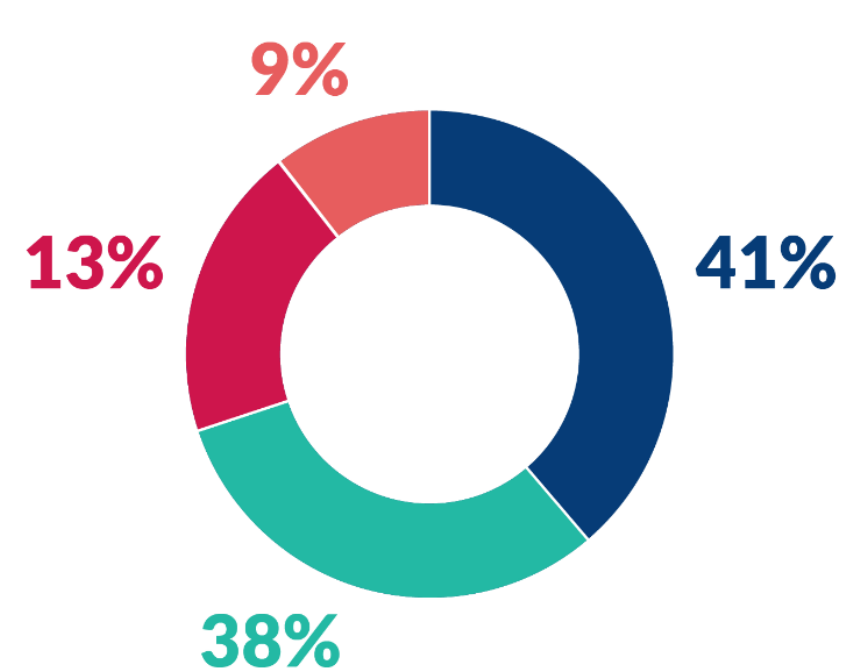
KÍSÉRLETEZÉSRE HAJLANDÓSÁG



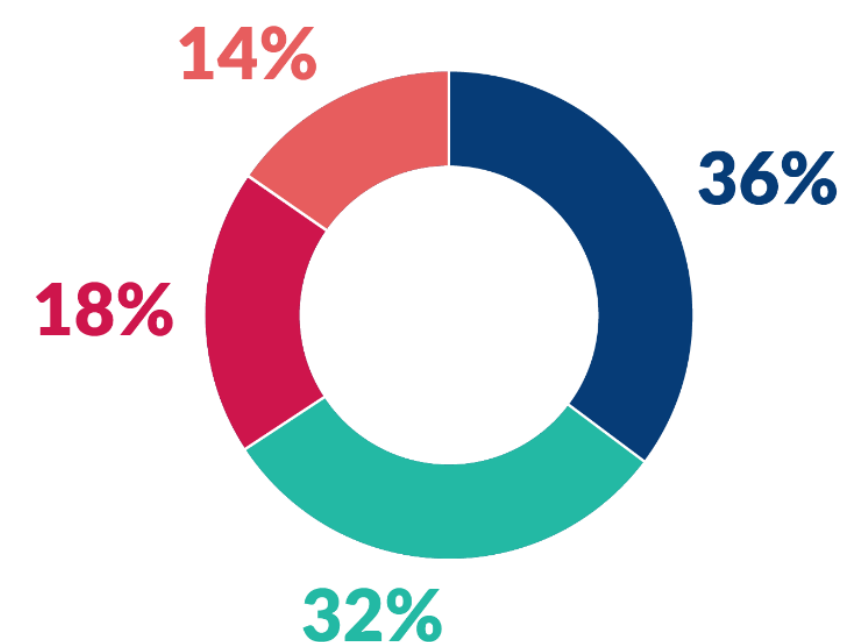
FELKÉSZÜLTSG A GYORSABB FELMÉRÉSEKRE ÉS AZONNALI EREDMÉNYEKRE



VEZETŐKET ÉRDEKLİK A MUNKAVÁLLALÓI ADATOKBÓL SZÁRMAZÓ EREDMÉNYEK



NYITOTTSÁG ÚJ MEGKÖZELÍTÉSEK TESZTELÉSÉRE



VEZETŐK KÉSZEK ÚJ ESZKÖZÖK HASZNÁLATÁRA



Kíváncsiság

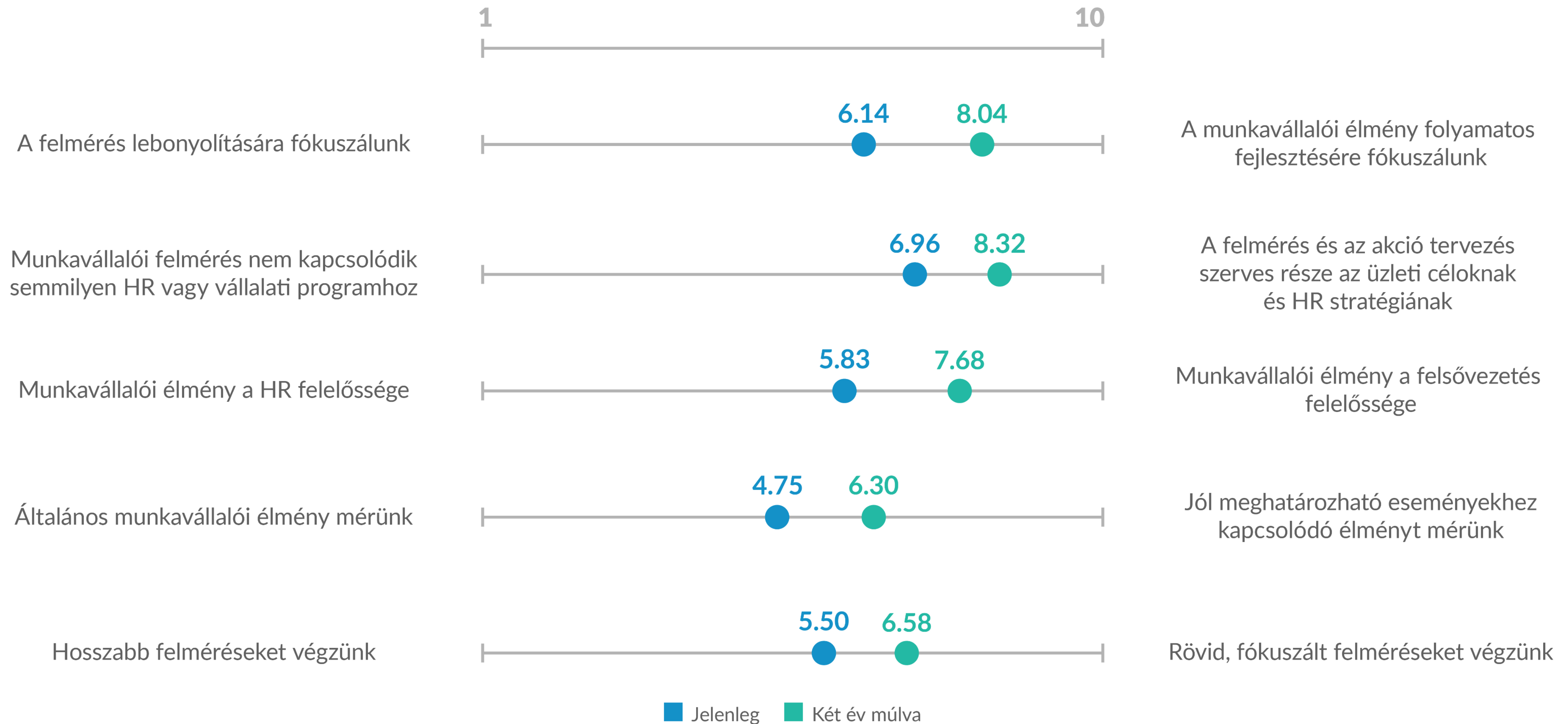


Bátorság



Technológiai jártasság

MUNKAVÁLLALÓI FELMÉRÉSEK MEGKÖZELÍTÉSE



MUNKAVÁLLALÓI FELMÉRÉSEK MEGKÖZELÍTÉSE

VEZETŐK ELKÖTELEZETTSÉGE



TECHNOLÓGIA HIÁNYA



TUDÁS HIÁNYA



ADATELEMZŐ TUDÁS



MEGLÉVŐ ESZKÖZÖK HASZNÁLATÁHOZ
SZÜKSÉGES TUDÁS HIÁNYA



A kutatásból kiderül az is, hogy melyek a legmeghatározóbb akadályok, amelyek hátráltatják a vállalatokat abban, hogy elmozduljanak a folyamatos párbeszéd felé.

A válaszadók több, mint kétharmada a vezetők elkötelezettségének hiányát, valamint a technológiát jelölte meg.

Minden második válaszadónak a tudás hiánya, illetve az adatelemző képességek jelentenek nehézséget, míg kisebb arányban jellemző a meglévő eszközök, illetve a túl gyakori felmérések.

De mégis mi köze ennek az AI-hoz?



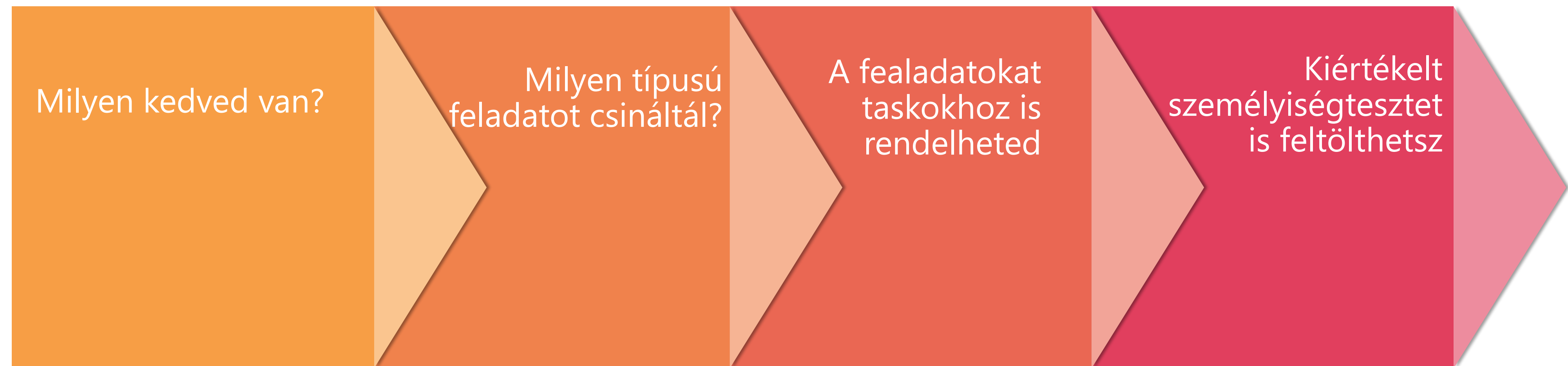
Könnyű és gyors visszamérések,
One to One megbeszélések

Képtelenség manuálisan
tartani a tempót

Hol érdemes használni az AI-t?

Azokban az esetekben, amikor összetett kérdésköröket, egymástól emberi szemnek látszólag független információkat vizsgálunk, és ezekből az információkból nagyon sok van.

Input



Egyszerű output

A kolléga átlagos kedv indexe már két hete az 5 pontos skálán 3 alatt van a rendszer automatikusan jelzi, hogy valami baj van és a csapatvezetőnek érdemes lenne beszélnie vele.

Ugyanez igaz csapatok szintjén is.

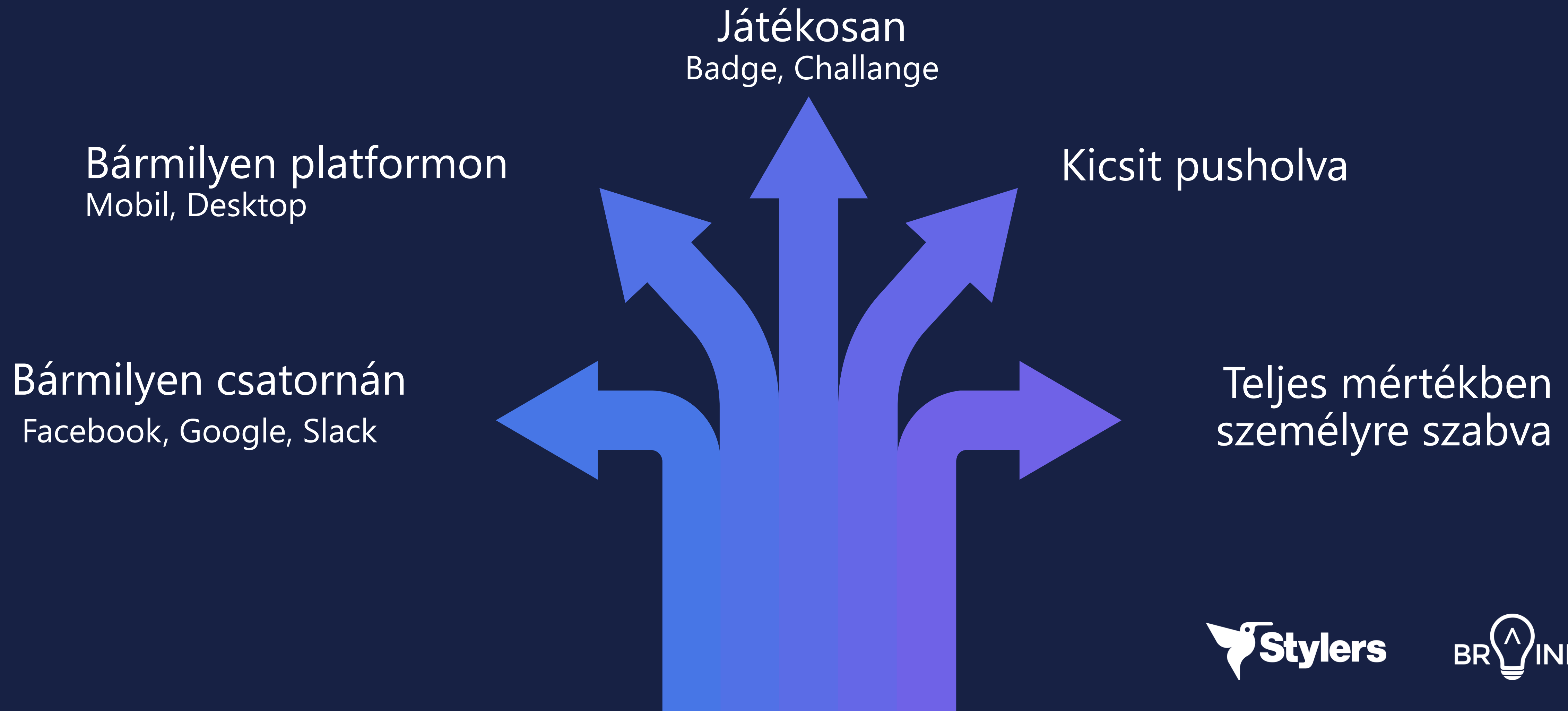
Összetett output

AI algoritmus figyeli a személyiségteszt eredményeit és összeveti az adott taskhoz tartozó értékelésekkel és az ahhoz tartozó kedv index eredménnyel, ebből pedig összefüggéseket állapít meg.

Meg lehet figyelni, hogy az különböző személyiségtípusokhoz milyen típusú feladatok passzolnak a leginkább és a rendszer (AI) pedig a későbbiekben segít ajánlani a vállalatunk feladataihoz delegáltan melyik személyiség típus passzol.

Elég nagy számú minta birtokában, akár elégséges egy személyiségteszt is hogy a megfelelő kollégát delegáljuk a csapatba?

De ki fogja kitölteni rendszert?



Köszönöm a figyelmet!

Készítette: Laczkó Gábor
E-mail: gabor.laczko@stylersonline.com

