

RAPORT PODSUMOWUJĄCY

VIII Konferencję dla Liderów Biznesu - Spójne Przywództwo™

Człowiek i Technologia

 **4 marca 2021** **ONLINE** / Studio Warszawa, CH8 - Chałubińskiego 8

EKLEKTYZM. POŁĄCZENIE RÓŻNYCH ŚWIATÓW:
FILOZOFII, NAUKI, TECHNOLOGII, EDUKACJI I SZTUKI.

www.humanites.pl

ORGANIZATOR



PARTNERZY



BNP PARIBAS

Forbes



iTWIZ



Microsoft

THINKTANK

Instytut Humanites – Człowiek i Technologia

Instytut Humanites – łączący tematykę człowieczeństwa i technologii, powstał w 2010 roku jako think&DO tank budowy kapitału społecznego i rozwoju Spójnego Przywództwa™.

Powstał w odpowiedzi na potrzebę rozwoju nowych kompetencji na skutek zachodzących zmian społecznych, w szczególności w kontekście transformacji technologicznej. Ale także w odpowiedzi na zjawiska społeczne związane z kryzysem więzi rodzinnych i międzyludzkich, brakiem poczucia sensu, samotności i ich wpływem na zdrowie fizyczne i psychiczne ludzi (dobrostan/wellbeing).

Humanites działa systemowo w oparciu o autorski Model „Wioski” Rozwoju Ekosystemu Społecznego w czterech głównych obszarach ekosystemu – „siedliskach wioski”, w których rodzi się, uczy, dojrzewa i realizuje się człowiek: Rodzina, Środowisko Biznesu i Pracy, Edukacja oraz świat Kultury i Mediów.

Główną misją Instytutu jest rozwój świadomego, otwartego poznawczo oraz wrażliwego społecznie człowieka i w efekcie dojrzałego społeczeństwa, które sprostą wyzwaniom nowej, cyfrowej gospodarki. Drogą do tego w naszej ocenie jest łamanie silosowego podejścia do rozwiązywania problemów, oparcie się na uniwersalnych wartościach i rozwój Spójnego Przywództwa™ we wszystkich obszarach ekosystemu. [Zobacz film o działalności Instytutu](#)

Model „Wioski” Humanites Rozwoju Ekosystemu Społecznego™



© Zofia Dzik

Model Spójnego Przywództwa™



© Zofia Dzik

VIII Konferencja dla Liderów Biznesu - Spójne Przywództwo™ Człowiek i Technologia

4 bloki tematyczne



**LIDER
CZŁOWIEK**



**LIDER W BIZNESIE
I GOSPODARCE**



**LIDER
W RELACJI**



**LIDER 6. POZIOMU
(CZŁOWIEK, BIZNES,
SPOŁECZENSTWO)**

Co roku w trakcie Konferencji adresowanej do właścicieli firm i osób z najwyższej kadry zarządzającej z biznesu eklektycznie łączymy tematy wokół różnych ról pełnionych przez liderów w biznesie, gospodarce i w życiu prywatnym

VIII Konferencja dla Liderów Biznesu - Spójne Przywództwo™ Człowiek i Technologia

500

**uczestników
Konferencji**

32

**prelegentów
i panelistów**

15

**wykładów
i paneli**

4

**bloki
tematyczne**

Raport o stanie człowieka

Zofia Dzik, Prof. Arkadiusz Karwacki

Ostatni rok wzmocnił i uwypuklił szereg zjawisk, które już przed pandemią wpływały negatywnie na kondycję fizyczną i psychiczną człowieka. Zofia Dzik zaprosiła do współpracy przy opracowaniu Raportu o Stanie Człowieka Prof. Arkadiusza Karwackiego. Raport zawierał usystematyzowane spojrzenie na człowieka z perspektywy różnych wymiarów (sfera fizyczna, umysłowa, emocjonalna, duchowa), ale również z perspektywy różnych ról zawodowych i społecznych, w których funkcjonuje człowiek w ekosystemie.

Zdrowie fizyczne i psychiczne

Nie odżywiamy się dobrze, brakuje nam też aktywności fizycznej co skutkuje m.in. zwiększonym ryzykiem chorób cywilizacyjnych **62% Polaków ma problemy z masą ciała a 49% ma problemy ze snem.**

Przed pandemią już 1/3 osób doświadczała depresji. W czasie pandemii, więcej niż połowa młodych ludzi między 16 a 24 rokiem życia doświadczała samotności.

Człowiek - Algorytm?

Poczucie nierówności staje się punktem odniesienia do oceny drugiego człowieka, co prowadzi do destrukcyjnego procesu **ciągłego porównywania się (walka o lajki)** Szukamy akceptacji spędzając coraz więcej godzin w sieci - średnio 6 godzin dziennie. **Nasza psychiczna**

nieodporność powoduje, że jesteśmy jeszcze bardziej podatni na zewnętrzne sterowanie. Media społecznościowe negatywnie wpływają na nasz sen, nasilają depresję i samotność oraz wywołują wyczerpujący syndrom FOMO Fear of Missing Out.

„*„Coraz bardziej rozwierają się nożyce pomiędzy tempem innowacji a faktyczną zdolnością człowieka do adaptacji.”* Zofia Dzik

Człowiek w Ekosystemie – Rodzina, Praca, Edukacja

Poczucie „**mieć czy być?**” osłabia nasze postrzeganie ról w rodzinie. 1/3 rodzin w Polsce to dziś rodziny niepełne. Jeszcze bardziej wzrasta konieczność godzenia wielu ról. Jesteśmy przepracowani. **Brakuje nam higieny pracy.** Pracujemy w pandemii średnio 3 godz. więcej. **Aż 79% pracowników ma trudności z łączeniem ról zawodowych i prywatnych.**

„*„Brakuje nam wyrozumiałości, utrwalonych relacji. Jesteśmy emocjonalnymi sprinterami, a wytrwałości maratończyka, który z wyrozumiałością próbuje zrozumieć człowieka obok nas bardzo brakuje”* Prof. Arkadiusz Karwacki

W najbliższych latach przekwalifikowania będzie wymagało 54% pracowników. Pytanie, jak ten umęczony człowiek będzie otwarty na nowe umiejętności? Na uwagę zasługuje również kryzys iubożenie klasy średniej, która była motorem pozytywnych zmian społecznych. Raport jest planowany cyklicznie.



Jak zyskać napęd dla duszy? O ruchu i bezruchu

Norbert Oczkowski OP

Jak zyskać napęd dla duszy? To pytanie, które często obecnie nam towarzyszy. Zdaniem Ojca Norberta Oczkowskiego - szukanie energii na zewnątrz jest bardzo kosztowne, lepiej źródła energii szukać w sobie. Należy łączyć dyscyplinę swojego rozwoju oraz pracy z czasem dla siebie, czasem na odpoczynek, nauką odpuszczania, rezygnowania. *"Jeśli nie znajdę czasu dla siebie, jeżeli w ogóle nie odpocznę, jeśli się nie zrelaksuję to moją dyscypliną, która wygląda jak napięta strzała łuku, wreszcie zabiję moich słuchaczy na kazaniach. To co będę mówił*



"Znaleźć napęd dla duszy to znaczy mieć odwagę i wytrwałość by zwrócić się do tego co wewnętrzne... Jeśli popatrzysz na wzburzony ocean, pełen fal, pełen sztormu, to wydaje Ci się, że wokół jest dużo zamętu. Ale kiedy głęboko zanurkujesz... znajdziesz ciszę... i spokój (...). Jest tylko jedna cena, którą musisz zapłacić – ...wytrzymać ciśnienie."

będzie odzwierciedleniem mojego napiętego wnętrza...". Patrzymy na siebie, sami uczymy się podejmować odpowiedzialne, wolne, ale także rozumne decyzje o swoim życiu. Jednocześnie powinniśmy pamiętać, że każda decyzja ma swoją cenę i konsekwencje.

Źródłem energii jest nasza dusza, ona jest naszym napędem i to ją trzeba odnaleźć. To jest nasza inwestycja.





Czy łatwiej zdobyć Mount Everest czy być ojcem?

Krzysztof Wielicki

Życie Himalaisty składa się z wyjazdów i powrotów. Rodzina jest tym co zawsze daje energię do zdobywania szczytów i motywację do powrotu. Podobnie podczas ostatniego roku, wiele osób na skutek pandemii wróciło z biznesowej, często wieloletniej wyprawy do swoich domów, rodzin, gdzie do tej pory byli bardziej gośćmi niż stałymi mieszkańcami. To od nas zależy czy na nowo zbudujemy relacje w nowych okolicznościach.

O wiele trudniej jest być ojcem, niż nim zostać. Bardzo dużo zależy od matki i jej stosunku do tego co robi ojciec. Dzieciom należy pozostawić wolność w wyborze pasji i własnej drogi w życiu. Nie zawsze muszą podążać naszymi ścieżkami.

„*Syn zasypiał tylko wtedy, gdy dawałem mu rękę. Wiem, że jemu było to potrzebne, ale chyba mi jeszcze bardziej...*”

Ojcostwo jest inne w zależności od wieku oraz czasu poświęcanego dzieciom. Późne ojcostwo jest bardziej refleksyjne i powoduje, że człowiek zaczyna się zastanawiać, czy chce jeszcze coś osiągnąć, jaki jest koszt osiągnięć i co może stracić. Docenia się też wspólne chwile ze świadomością, że one już nie wrócą i się nie powtórzą.

Po co biznesowi Rodzina?

Prof. Tomasz Szlendak

Współcześnie założenie rodziny jest trudne. Szacuje się że w USA do 2030 roku prawie połowa kobiet pracujących będzie samotna. Technologizacja i robotyzacja eliminują mężczyzn z dobrze płatnej pracy, a to powoduje, że często nie interesują oni kobiet. Obecnie firmy tworzą środowisko dla konsumpcji, mniej dla zaangażowania rodzinnego (dla czasu wolnego i hobby). Biznesowi rodzina kojarzy się często głównie z energią, która odpływa z pracy.

Paradoksalnie biznes może okazać się ostatnią deską ratunku dla życia rodzinnego, kiedy inne instancje decydują o tworzeniu tak trudnych dla niego makro warunków. Problemy rodziny biorą się często z przenoszenia (zwłaszcza przez ojców) stresu i negatywnej energii do domu.

Prowadzenie domu i ojcostwo to obecnie dwie sprawy, które bardzo silnie motywują mężczyzn do pracy zawodowej. Jeśli biznes pozwoli pracownikowi na włączenie się w te dwa aspekty to będzie miał zyski w postaci między innymi zmotywowanego, elastycznego, kreatywnego pracownika.

„*W interesie biznesu jest, by życie rodzinne pracowników kwitło i by pracownicy się od tego biznesu „odklejali”. Biznes powinien czerpać z czasu poświęconego rodzinie – to jego zysk.*”





Trwałość i Tymczasowość.

Wartości w biznesie – ile deklaracji, ile prawdy?

Adrianna Lewandowska

Adrianna Lewandowska opowiada historię biznesu swojej rodziny. Historia zaczyna się od jej pradziadka Augustyna Hermaana i biznesu tworzonego przez lata, gdzie cała rodzina była przygotowywana, uczyła się biznesu. Jednak w roku 1955 firma została znacjonalizowana. Rodzina przez lata dochodziła swoich praw, by ich majątek znów był powodem do dumy, ale i dobrym kapitałem społecznym. Ostatecznie rodzina odzyskała firmę, a w 2000 roku część kapitału przeznaczyła na Instytut Biznesu Rodzinnego. *„Utrzymanie firmy rodzinnej przy życiu to prawdopodobnie najtrudniejsza praca na świecie”* – mówi prof. John Ward – amerykański specjalista od przedsiębiorstw rodzinnych. **Firma rodzinna nie koncentruje się wyłącznie na pomnażaniu kapitału i na maksymalizacji zysku tylko na trwaniu.** Aby stać się trwałym, długowiecznym i “antykruchym” należy poszukać tego, co ma podstawy do trwałości.

Instytut Biznesu Rodzinnego zorganizował na początku pandemii międzynarodową konferencję dla firm rodzinnych, z których wiele nagle się zatrzymało.

” *“Skuteczni właściciele firm wykorzystują swoje aktywa tak, aby służyły społeczeństwu i rodzinie.”*

Jednym z wniosków konferencji było to, że należy myśleć w sposób spokojny, stabilny i nie ulegać panice. Firmy rodzinne mają wiele wspólnego i szukają odpowiedzi na podobne pytania. Instytut przeprowadził 3-etapowe badania dotyczące wspólnych cech firm rodzinnych oraz różnic w stosunku do firm, które nie mają czynnika rodzinności. W wyniku badania powstał Model Beliefs, który syntetyzuje wartości ważne dla właścicieli, pracowników, otoczenia oraz społeczności. Okazało się, że jest pewna klasyfikacji wartości, które osadzają się nie tylko w sferze biznesowej, ale również rodzinnej. Firmy rodzinne myślą przez pryzmat dobra rodziny. Co więcej, **im wyższy jest indeks wartości rodzinnych, tym wyższa jest rentowność firm.** A rentowność jest potrzebna, żeby trwać. Główny wniosek z badania był taki, że należy odejść od perspektywy krótkookresowego zysku na rzecz dobra przyszłych pokoleń.

Wręczenie statuetek Firmy Przyjaznej Rodzinie/ Firmy Przyjaznej Człowiekowi

Jolanta Jakóbczyk, Adrianna Lewandowska, Aleksandra Sierakowska

W 2020 roku, po raz pierwszy, Instytut Humanites wspólnie z Instytutem Biznesu Rodzinnego zorganizował konkurs Firma Przyjazna Rodzinie/ Firma Przyjazna Człowiekowi. W ramach konkursu, firmy wypełniały kwestionariusz zawierający pytania zamknięte i otwarte dotyczące działań kierowanych do pracowników i ich rodzin, a następnie firmę oceniali jej pracownicy.

Jury konkursu przeprowadziło analizę firm w trzech kategoriach:

- małe: do 50 pracowników,
- średnie: 50-250 pracowników,
- duże: powyżej 250 pracowników.

Kryteria, które były brane pod uwagę to:

- polityka zatrudnienia,
- elastyczna organizacja pracy,
- przerwy związane z rodzicielstwem,
- materialne wsparcie pracowników,
- dbałość o dobrostan pracowników,
- opieka nad osobami starszymi,
- wsparcie dla pracowników bez zobowiązań rodzinnych,
- wsparcie w sytuacjach kryzysowych.

Zasięg konkursu był bardzo duży: we wszystkich firmach biorących udział w konkursie jest zatrudnionych ponad 64 tysiące pracowników. Zwycięzcy otrzymali wyjątkowe nagrody – statuetki wyrzeźbione z 200-letniego dębowego drewna przez jednego z wolontariuszy Instytutu Humanites

Laureaci

Tradedoubler

BIBBY
FINANCIAL SERVICES 

Johnson & Johnson

Wyróżnieni

 **EY**  **accenture**

 **polpharma**  **TAURON**
POLSKA ENERGIA

SOLSKI
communications 

 **BNP PARIBAS**  **SERVIER**

 **KGHM**
POLSKA MIEDŹ  Europejski
Fundusz
Leasingowy

Podróż

Matej Matejka, Piotr Gospodarczyk



Podróż

Piotr Gospodarczyk

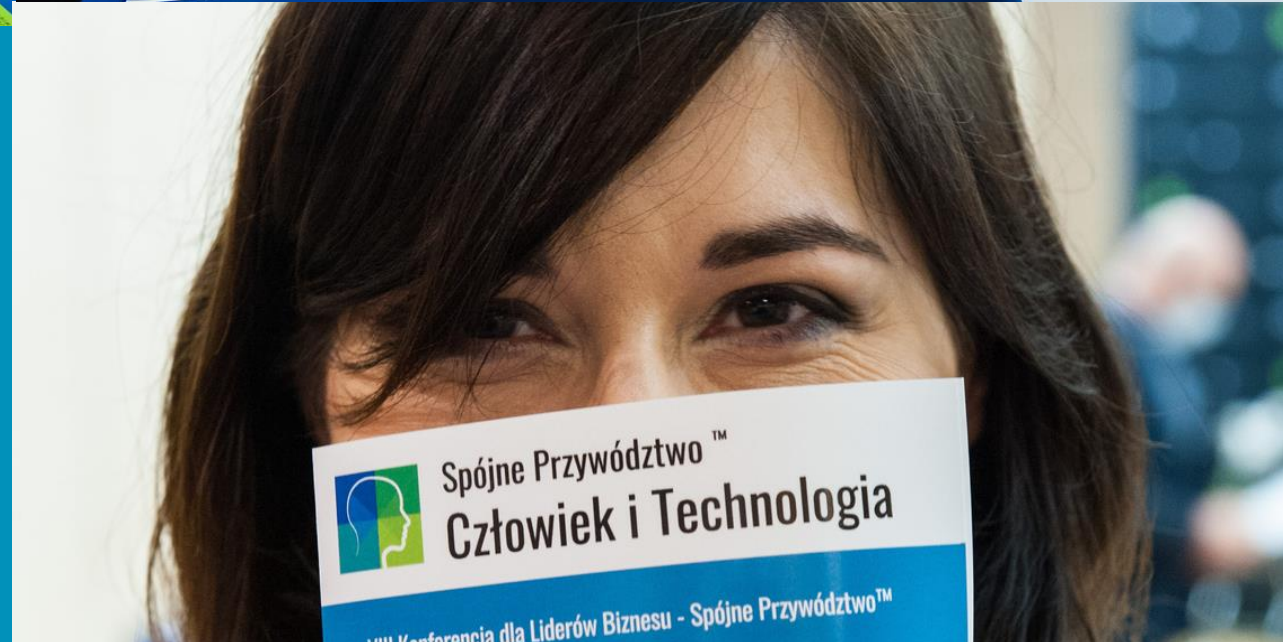
Muzyk, pedagog, trener biznesu,
twórca Szkoły Rytmów

humanites.pl PARIBAS Forbes IMPEL iTWIZ



” Konferencja w nowoczesnym duchu, poruszająca aktualne i ważne trendy. Organizatorzy nie boją się podejmować żadnego tematu. Eklektyczni goście, ich różnorodność, wiedza bardzo mnie zachwyciły. Omawiane zagadnienia i kwestie były bardzo interesujące, motywujące i wnikliwie przedstawione.

Dagmara Krakówka



Raport o Stanie Świata

Dariusz Rosiak

Choć znaczna część ludzkości żyje dziś w warunkach, o jakich nie mogły marzyć wcześniejsze pokolenia, mamy skłonność myśleć o przyszłości w kategoriach katastroficznych. Takie nastawienie potęguje zapewne trwająca od roku pandemia oraz widmo katastrofy klimatycznej. Jednak wielu z nas jest też po prostu niespełnionych i nie czuje zadowolenia ze swojego życia.

Źródłem największego zagrożenia jesteśmy dziś dla siebie my sami, a w szczególności sposób, w jaki się komunikujemy. Internet i media społecznościowe miały nam w teorii przynieść więcej wolności. W praktyce okazały się jednak narzędziami manipulacji i zniewolenia. Choć wielu z nas wciąż wierzy, że media społecznościowe dają nam możliwość ekspresji i tworzą przestrzeń debaty, to przede wszystkim są to narzędzia służące wykorzystywaniu ludzkich emocji do zarabiania pieniędzy. Jako takie stają się platformami, w których człowiek jest traktowany instrumentalnie – jako środek do osiągnięcia konkretnych celów.

W mediach społecznościowych funkcjonujemy w bańkach informacyjnych i definiujemy swoją tożsamość w opozycji do innych. Problem nie tkwi jednak w naszej różnorodności, lecz w tym, że online dostrzegamy przede wszystkim to, co nas dzieli i dużo łatwiej piętnujemy inność. Dlatego media społecznościowe wymagają dziś regulacji ze strony rządzących. Nie możemy pozwolić, by przestrzeń naszej komunikacji była podporządkowana celom komercyjnym, które stoją w sprzeczności ze społeczną potrzebą porozumienia i zażegnania konfliktów. Musimy odzyskać autonomię, tak byśmy nie byli marionetkami sterowanymi przez algorytmy, które są zdolne manipulować nami i wpływać na losy świata. Globalne firmy technologiczne mają dziś zdecydowanie zbyt dużą władzę nad tym, co myślimy i robimy. Czas przywrócić równowagę.

„*Największym zagrożeniem dla nas, moim zdaniem, jesteśmy my sami.*”



Inauguracja międzynarodowego Centrum Etyki Technologii Instytutu Humanites

Maciej Chojnowski

Współczesna AI ma niewiele wspólnego z ludzkim rozumieniem – to przede wszystkim korelacja, a nie myślenie przyczynowo-skutkowe. Jest mało prawdopodobne, by maszyny kiedykolwiek posiadały umiejętność moralnego rozumowania: nie potrafią odczuwać poczucia winy i brak im wyobraźni moralnej. W etyce technologii nie chodzi więc o moralne maszyny, ale o ludzi, którzy tworzą cyfrowe narzędzia i z nich korzystają. To moralny kompas, który umożliwia kształtowanie technologii w taki sposób, aby była ona bezpieczna i zgodna ze społecznymi potrzebami. Cyfrowy świat wiąże się z wieloma nowymi wyzwaniami: inwigilacją online i w świecie rzeczywistym, rosnącą dezinformacją

„*Sztuczna inteligencja nie ma umiejętności rozumowania, ona jest zdolna jedynie do korelacji.*”

i manipulacją, monopolizacją rynków cyfrowych, uzależnieniami od technologii, dyskryminacją i wykluczeniem, a także rosnącą autonomicznością maszyn zagrażającą ludzkiej pracy i sprawczości.

Zainaugurowana dziś działalność międzynarodowego Centrum Etyki Technologii przy Instytucie Humanites ma na celu to, aby by technologie projektowano we współpracy z szerokim gronem interesariuszy, a różne środowiska prowadziły twórczy dialog o tym, jak rozwijać technologie, by były one opłacalne i zarazem przyjazne dla ludzi i otoczenia.

CET dąży również do krytycznego namysłu nad współczesnymi narracjami o innowacjach i chce wpływać na przepisy regulujące technologie, aby były one korzystne dla społeczeństwa oraz na zwiększanie świadomości samych użytkowników.

Centrum Etyki Technologii: Etyka i regulacje w erze kapitalizmu nadzoru

dr Nimrod Kozlovski, Jan J. Zygmuntowski, Maciej Chojnowski



CENTRUM ETYKI
TECHNOLOGII
INSTYTUTU HUMANITES

Partner Panelu



Nadchodzi nowa era regulacji technologii, której kształt nadaje przede wszystkim Unia Europejska. Zbieranie i wykorzystywanie danych wymaga już transparentnych reguł działania i wiąże się z odpowiedzialnością wynikającą m.in. z RODO. Automatyczne profilowania klientów czy usługobiorców wymaga już dziś zgody użytkowników i musi gwarantować wgląd w mechanizmy działania algorytmów. Ludzie mają prawo wiedzieć, na jakiej podstawie maszyna wygenero-

wała taki, a nie inny wynik. Dyskusja o etyce to początek szerszej rozmowy o wartościach, jakie chcemy promować i utrwalać dzięki technologii. Dotyczy to przede wszystkim dominującej ideologii neoliberalizmu, która ma przełożenie na handel, politykę oraz sposób myślenia o innowacjach. Powinniśmy tak prowadzić tę dyskusję, by udało się zmienić regulacje i stworzyć zupełnie nowy model tworzenia i działania technologii. Potrzeba nowego systemowego podejścia do danych –



„Mamy już jakiś kształt technologii, teraz potrzebne są odpowiednie regulacje i tworzone na tej podstawie projekty rozwiązań.”

publicznych instytucji, które zarządzałyby danymi w imieniu obywateli. Tylko wtedy będziemy mogli realnie przeciwstawić się współczesnym cyfrowym potentatom.



Ajiiiiiii... AI Oczyma Młodych

Krzysztof Dziardziel, Jagoda Skorupka, Katarzyna Stoparczyk

Sztuczna inteligencja jest obecna w codziennym życiu każdego młodego człowieka. Jakie będzie miało to konsekwencje dla jego przyszłości? Bez wątplenia kolosalne. Stale rośnie ilość młodych osób z problemami psychicznymi. Często ich podłożem jest brak samoakceptacji oraz poczucie samotności i braku zrozumienia przez innych. Wpływa na to wiele czynników, jednym z nich jest AI.

Social media podsuwając wybrane przez algorytmy treści, mogą kształtować sposób myślenia odbiorców, a zatem również podejmowane przez nich decyzje. Należy więc zadać sobie pytanie, czy chcemy, aby społeczeństwem przyszłości byli nieświadomi ludzie sterowani przez wielkie koncerny? Jeśli nie, powinniśmy znaleźć sposób na uregulowanie ich działań.

Relacja z drugim człowiekiem jest trudna – wymaga aktywnego słuchania i empatii, łatwiej jest ją zastąpić algorytmem, który nie będzie nas oceniać i da nam odpowiedź, której oczekujemy. Istnieje zatem ryzyko, że ludzie zaczną przywiązywać się do maszyn i darzyć je uczuciami, które do tej pory były przeznaczone dla ich bliskich. *„Myślę, że w przyszłości AI może być naszym przyjacielem i będziemy mieli sentyment, żeby jej nie wyłączać, natomiast nie powinna mieć takich praw.”* mówi Krzysztof. Może zamiast oddać pełnie swojego zainteresowania nowym technologiom, powinniśmy skupić się na człowieku i jego rzeczywistych potrzebach?

„*„Ludzie będą próbowali zastąpić uczucia drugiego człowieka przez AI, ale czy to zastąpi prawdziwą bliskość i fizyczny dotyk...?”*”





Raport – Bariery i Trendy

Transformacja technologiczna firm w Polsce – z perspektywą człowieka/pracownika/ konsumenta

Mariusz Pawełczyk

Mariusz Pawełczyk zaprezentował wyniki najnowszych badań i raportu opracowanego przez Instytut Humanites. Transformacja cyfrowa jest narzędziem przeprowadzania zmian a nie celem samym w sobie – dobrze zrealizowana daje szansę na rozwój firmy oraz budowanie przewagi technologicznej i konkurencyjnej. **67% Polaków 15+, potwierdza, że pandemia istotnie przyspieszyła proces transformacji cyfrowej**

„*Aż 78% organizacji z sektora średnich i dużych przedsiębiorstw jest w trakcie transformacji cyfrowej, a 36 proc. z nich jest na zaawansowanym etapie zmian.*”

Zdaniem 73% ankietowanych najbardziej zagrożeni transformacją cyfrową są młodzi ludzie, którzy nie potrafią już żyć offline. Niemal 60% badanych sądzi, że nowe technologie doprowadzą do redukcji zatrud-

nienia i że dane w sieci są używane do wywierania wpływu na nasze decyzje, a 58% twierdzi, że nowe technologie mają negatywny wpływ na relacje międzyludzkie i potęgują poczucie samotności.

Ponad połowa ankietowanych sądzi też, że nikt nie sprawuje kontroli nad wielkimi firmami technologicznymi. Praca zdalna dla prawie 80% ankietowanych wiąże się z trudnościami w łączeniu życia zawodowego i obowiązków rodzinnych. Niemal 40% uważa, że obniża ona efektywność, a 29% – kreatywność. Executive Summary Raportu do pobrania: <https://www.humanites.pl/baza-wiedzy/>

„*Mimo że 56% Polaków uznaje cyfrowe technologie za szansę dla ludzkości, to podobna część polskiego społeczeństwa (58%) ma obawy, że prywatne dane są wykorzystywane do wpływu na ich decyzje, a 63% wskazuje na możliwy negatywny wpływ nowych technologii na zdrowie fizyczne i psychiczne ludzi.*”

Partnerzy Raportu



Czy potrzebna nam będzie szczepionka przeciw AI?

Zofia Dzik

Rok temu świat na chwilę przystanął. Wydawało się, że pandemia nas odmieni.. Obecnie biegniemy jeszcze szybciej – mówiła Zofia Dzik. Pandemia przyspieszyła transformację technologiczną. Największe wzrosty osiągnęły firmy z grupy FAANG, a głównym przegranym wydaje się być ekologia.

Czy wygranym w ostatecznym rozrachunku może okazać się człowiek? Dramatycznie zła kondycja ludzka znalazła się dziś w centrum zainteresowania. Czas pokaże, czy to przełoży się na działania uwzględniające godność człowieka. Bo **stymulowany zewsząd człowiek nie nadąza i jest coraz bardziej zewnątrznie sterowany. Odczuwa brak poczucia sensu. Efektem jest coraz większe zniewolenie i intelektualne otępienie – co obrazują spadające wskaźniki IQ na świecie.**

To już nie technofobia! Coraz odważniej mówimy o negatywnych skutkach nowych technologii. „Dziś szczepimy się przeciwko koronawirusowi. Czy jednak za kilka lat nie będziemy musieli – mówiąc metaforycznie– zaszczepiać się przeciwko sztucznej inteligencji, która przeniknie całą naszą rzeczywistość i podważy istotę człowieczeństwa?” – pytała Zofia Dzik.

Przypomniała kilka ciekawych eksperymentów m.in. Kalhuna Mouse utopia, podała swoją listę 5 powodów trudności w łączeniu celów długo i krótkoterminowych i kryzysu przywództwa we współczesnym świecie, w tym np. siłę kontekstu, ograniczoną zdolność liderów do widzenia złożonych kontekstów, ale także ignorancję liderów i koncentrację na swoim wąskim świecie. Aby doszło do zmiany, musimy wyjść z tunelowego rozwoju i dostrzec złożony kontekst świata. Transformacja to test dla naszych wartości. Powinniśmy znaleźć przestrzeń na długoterminowe analizy przyczynowo skutkowe.

Ważna jest codzienna odwaga liderów w zarządzaniu łańcuchem dostaw. **Nie bójmy się trudnych pytań i dbajmy o etyczne kształtowanie nowych technologii.** Potrzeba nam dziś pozytywnych rebeliantów, którzy zakwestionują status quo, ale też cichych bohaterów (np. inżynierów) gotowych przeciwstawić się rozwiązaniom kłócącym się z istotą człowieka... **Współczesny lider musi pytać: dokąd zmierza człowiek? Łączyć cele biznesu i człowieka.** Potrzeba świadomego przywództwa, które wykorzysta zdobycze technologii do etycznego rozwiązywania najważniejszych problemów współczesności.

”

„Dzięki nauce skutecznie wydłużyliśmy nasze życie. Nauczyliśmy się jednak jak przeżyć, ...ale nie jak żyć!”



Gdzie są polskie firmy w wyścigu technologicznym? Jak wykorzystać szanse transformacji i nie zgubić człowieka?

dr Małgorzata Bonikowska, Paweł Borys, Zofia Dzik, Przemysław Gdański, Paweł Jakubik, Sebastian Ptak

Jeszcze 10 lat temu pandemia byłaby trudniejsza dla biznesu – generowała by wyższe koszty. Dziś możemy wykorzystać przyspieszoną transformację, pod warunkiem że będziemy właściwie widzieli cele, którym ma służyć technologia. Potrzeba nam też odpowiednich regulacji. Pandemia to czas, w którym trzeba zaufać ludziom, wspierać ich i delegować zadania. W takich warunkach niełatwo scentralizować władzę i decyzyjność. W trudnych okolicznościach lider musi być blisko ludzi i umieć ich inspirować, wytwarzać dobrą energię. IQ rośnie

„Pracę zdalną wykorzystuje obecnie 80% firm i ponad połowa zamierza wykorzystywać ją po pandemii.”

wprost proporcjonalnie do tego, jaką odpowiedzialność dajemy pracownikom. Lider musi umieć się odnaleźć na różnych poziomach. Trzeba przejść od przywództwa transakcyjnego do relacyjnego. Nie wszystkie sektory przechodzą transformację

cyfrową w tym samym tempie – motorem są rzeczywiste potrzeby ludzi. W Polsce niektóre inicjatywy udało się wdrożyć na szerszą skalę dopiero w czasie pandemii (np. podpis cyfrowy). Trzeba ostrożnie zarządzać technologią, żeby nie wymknęła się nam spod kontroli – technologia nie ma wykluczać ludzi, tylko podnosić standard naszego życia, wyręczając człowieka w wykonywaniu nudnych, rutynowych czynności. Przy wykorzystywaniu technologii trzeba podążać za potrzebami człowieka, a nie sztucznie je kreować.





Serce i Portfel

Dariusz Duma

„Praca to jest takie miejsce, gdzie muszę oddać ileś z siebie (ileś energii, ileś emocji, ileś czasu), żeby w zamian dostać pieniądze, a gdy uda mi się stamtąd „urwać”, to będę mógł już robić te rzeczy, które są mną, które spowodują, że będę mógł być sobą.”

„Gdzie masz serce, gdzie masz portfel? – Często blisko... jednocześnie, gdyby nie trzeba było zarabiać, chętnie do pracy byśmy nie poszli” – w takim duchu rozpoczął swoją prelekcję Dariusz Duma. Współcześnie okazuje się, że praca staje się coraz bardziej „żarłoczna” i bierze z nas coraz więcej. Coraz mniej możemy być sobą, często zmuszeni jesteśmy kogoś udawać, po to, by spełnić potrzeby, które się z pracą wiążą. Zdobywamy pieniądze, by móc realizować własne cele. Nie da się natomiast dzisiaj pracować i nie być sobą... Zdaniem Dariusza Dumy „do pracy trzeba zanieść

serce pełne wszystkich innych pragnień”. Praca to rozmowa, która powinna wzbogacać obie strony oraz je do czegoś zobowiązywać. W Polsce praca potrzebuje uzdrowienia i istotne staje się poszanowanie wartości dającego i odbierającego pracę. Ważne jest, byśmy myśleli nie tylko gdzie są portfel i serce, ale też co tam jest oraz czy dobrze nimi zarządzamy. Czym są dla mnie moje pieniądze? Czy pieniądz to dla mnie bezpieczeństwo? Miara prestiżu? Miernik własnej wartości? Dla pracodawcy - wymiar wartości pracy i wymiar jego siły do inwestowania? Należy nadać im mądry ruch. Jeśli chodzi o zarządzanie sercem – warto odpowiedzieć sobie na pytanie: czym się w życiu trudzę?

” *„Racją jest zawalczyć o świat, w który wierzę.”*

Czego do wzrostu potrzebują orchidee i ludzie. Przywództwo 6. Poziomu

Jarosław Ptaszek, Agnieszka Ptaszek, Michał Ptaszek, Joanna Rubin

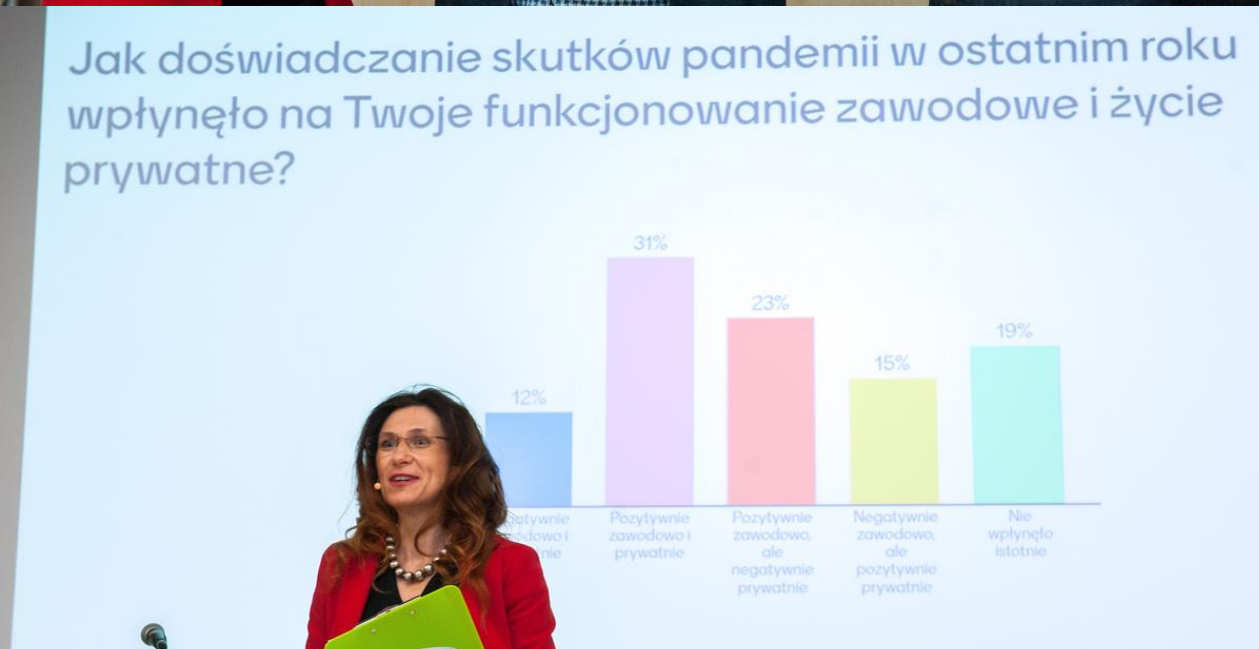
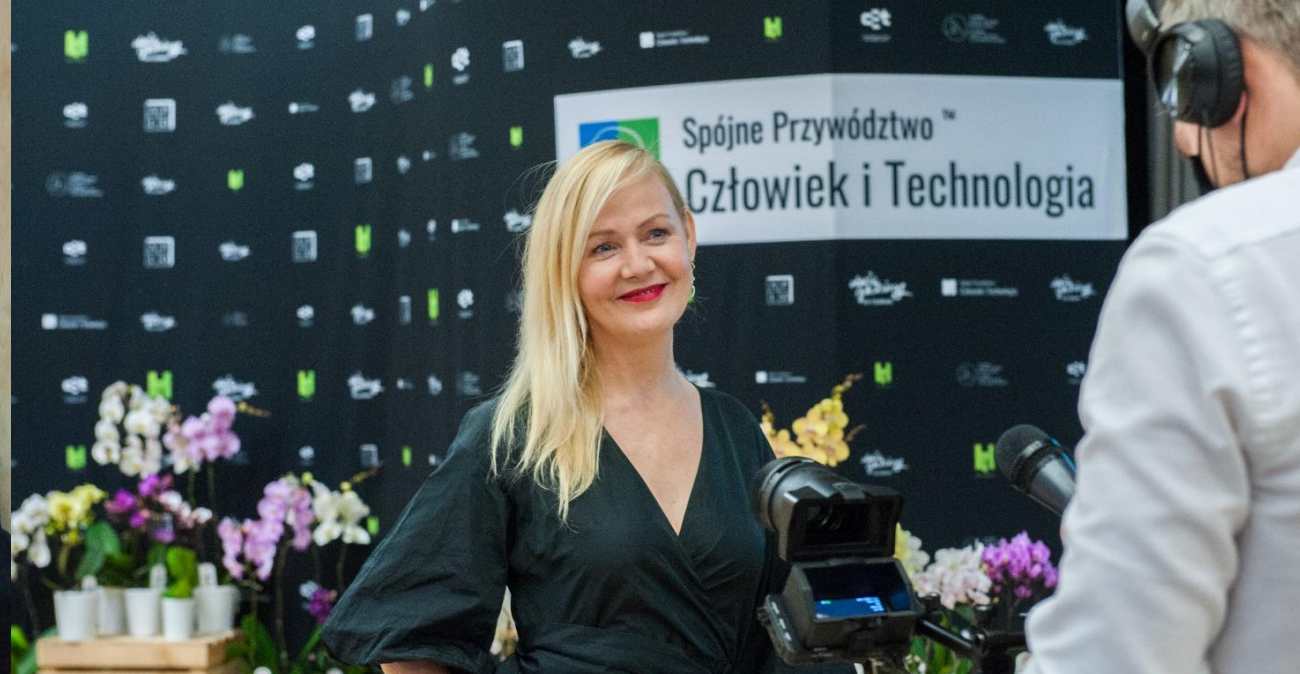
Od ponad 60 lat uprawiają kwiaty pod szkłem, przekazują doświadczenie z pokolenia na pokolenie. JMP Flowers to największy producent kwiatów w Europie. Eksportują je do 26 krajów, osiągają przychody > 250 mln zł, zatrudniają 450 osób, aż 9-ciu narodowości. Historia rodziny Ptaszków obrazuje kluczowe dziś obszary: udaną sukcesję, wagę człowieka i relacji, biznes, w którym odnajduje się poczucie sensu oraz rezultaty, rozwój technologiczny, poszukiwanie innowacji, ale i odpowiedzialność za budowanie wspólnoty społecznej. Rozmowę z właścicielami firmy rozpoczynamy od tego, czego nauczyli się od swojej rodziny: *”Od mamy nauczyłem się pracowitości, gospodarności, pozytywnego myślenia, liczenia na samego siebie i najbliższą rodzinę. Od dziadka usłyszałem: ”Nazywasz się Ptaszek, ale tylko od ciebie zależy czy będziesz orłem czy wróbelkiem”* - mówi Jarosław Ptaszek.

Wśród ważnych rodzinnych cech DNA wymieniają: odwagę w działaniu, podejmowanie ryzyka, dbanie o otwarty umysł i szerokie perspektywy myślenia,

bycie odpornym na wstrząsy. Zwłaszcza, że zmiany gospodarcze po 89 roku sprawiły, że wiele rodzinnych kwiatowych gospodarstw zbankrutowało. Jim Collins, autor bestsellera "Od dobrego do wielkiego", opisywał paradoks Stockdale'a. O zachowaniu wiary w zwycięstwo bez względu na napotkane trudności i jednoczesnym stawianiu czoła wszelkim, nawet najbardziej wrogim faktom otaczającej cię rzeczywistości. Dziś wyzwania są szerokie i nie dotyczą tylko ekspansji czy generowania większego zysku. Trzeba stawić czoła trudnym pytaniom o zastosowanie technologii w biznesie, o robotyzację i automatyzację procesów, które również w jakimś stopniu wykluczają pracę ludzi.

Dla rodziny Ptaszków kluczowym obszarem są również ekologiczne wyzwania, dlatego powołali własne centrum badawczo rozwojowe. Te wszystkie działania składają się na istotę Spójnego Przywództwa™ według autorskiego modelu Zofii Dzik. Jarosław Ptaszek otrzymał od Instytutu Humanites certyfikat Spójnego Przywództwa "Lider 6. poziomu".





” Ważne tematy przekazane w jakże różny sposób przez mądrych ludzi w przeciekawej formie i wszystko to wśród tak pięknych kwiatów.

SZYMON



” Dziękuję za ciekawe i inspirujące spotkanie.
W tym chaosie warto pamiętać o rzeczach niezmiennych -
o wartościach, dobru i o naszej współodpowiedzialności,
sprawczości.

ANDRZEJ Z.

Dziękujemy, że byliście z nami, do zobaczenia za rok!

Zespół Humanites

Skontaktuj się z nami

Instytut Humanites
Think&DO tank - Spójne Przywództwo™
i Kapitał Społeczny

tel. (22) 621 90 11
biuro@humanites.pl
Humanites.pl

Organizacja Pożytku Publicznego 1% | numer KrS 0000368820
www.humanites.pl | www.2godzinydlarodziny.pl | www.aplo.pl

