

1. Job Description (Álláshirdetés)

Az első artifact egy teljes körű álláshirdetés, amely úgy van megírva, ahogy a valódi piacon megjelenhetne. A dokumentum tartalmazza:

- **Pozíció áttekintés** - amely tisztázza, hogy ez NEM technológiai, hanem humán-centrikus szerepkör
- **Három pillér részletes kifejtése** - mi a konkrét munkavégzés napról napra
- **Mérhető eredmények** - mit vársz el, mi a siker definíciója
- **Kvalifikációk és tapasztalat** - ki alkalmas erre a pozícióra
- **Szükséges készségek** - empátiától az üzleti akumenig
- **Amit kínálunk** - kompenzáció, hatáskör, karrierlehetőség

A hangsúly azon van, hogy ez stratégiai vezetői szerepkör, nem adminisztratív HR munka. A szakember közvetlenül a C-suite-nak reportol és valós döntéshozatali hatalma van.

AI Human Impact Strategist (HR Transformation Architect)

Pozíció áttekintése

Olyan ritka szakembert keresünk, aki hidat épít a technológiai innováció és az emberi valóság között. Az AI Human Impact Strategist nem technológust keres a vállalat, hanem olyan HR és change management szakértőt, aki képes előre látni és kezelni azt, amit a legtöbb szervezet túl későn vesz észre: az AI bevezetése nem technológiai, hanem emberi kihívás.

Ez a szerepkör arról szól, hogy megvédjük a szervezetet saját magától. Amikor a vezetőség AI-bevezetést tervez, te vagy az, aki előre jelzi a humán következményeket, megmondja mit szabad és mit nem szabad kommunikálni, hogyan őrizzuk meg a munkavállalói bizalmat, és hogyan kerüljük el a reputációs katasztrófákat, amelyek milliárdokat égethetnek el heteken belül.

A szerepkör egyedisége abban rejlik, hogy nem az AI technológiát értékeled, hanem az emberi reakciókat. Nem IT projekteket menedzsel, hanem C-level vezetőket tanácsolsz arról, hogy döntéseik hat hónap múlva okoznak-e tömeges pánikot vagy ellenállást. Nem HR policy-kat írsz, hanem azt figyeled, mikor ütközik a technológiai stratégia a szervezeti kultúrával és az emberi félelmekkel.

Amit csinálsz - a három pillér

Első pillér: Humán hatás előrejelzés és értékelés

Felméred minden tervezett AI és automatizációs megoldás emberi következményeit, mielőtt azok bevezetésre kerülnének. Nem azt kérdezed, hogy "működik-e a technológia", hanem hogy "hogyan reagálnak rá az emberek". Kiszámítod, mely csoportok érzik majd fenyegetve magukat, mely vezetők fognak ellenállni, hol várható bizalomvesztés, és milyen narratívák jelennek meg spontán a szervezetben.

Értékeled a javasolt projektek reputációs kockázatát külsőleg és belsőleg egyaránt. Mielőtt a vállalat bejelentené, hogy "AI-first" lesz, vagy elbocsátásokat tervez hatékonyság növelésére, te vagy az, aki megmutatja a vezetésnek, mi történt a Klarna, Duolingo vagy Lattice esetében, amikor rosszul kommunikáltak. Felépítesz scénáriókat: mi történik ha most bejelentjük, mi történik ha hat hónap múlva, mi történik ha egyáltalán nem.

Készítesz Impact Assessment riportokat minden jelentős AI kezdeményezéshez, amely tartalmazza: érintett munkavállalói csoportok, várható érzelmi reakciók, jogi kockázatok, külső PR kockázatok, ajánlott időzítés, kommunikációs stratégia, és alternatív megközelítések ha az eredeti túl kockázatos.

Második pillér: C-level tanácsadás és stratégiai döntéshozatal

Közvetlenül tanácsolod a vezérigazgatót, HR vezetőt, technológiai vezetőt és a board-ot arról, mit tegyenek és mit ne tegyenek az új technológiákkal kapcsolatban. Nem végrehajtó vagy, hanem stratégiai advisor. Részt veszel a legmagasabb szintű döntéshozatali üléseken, ahol az AI befektetésekről, szervezeti átstrukturálásról és munkavállalói létszámról döntenek.

A fő feladatod itt nem a támogatás, hanem a fékezés és az irányítás. Amikor a CFO cost savings-ben gondolkodik és az elbocsátások számát nézi, te vagy az, aki megmutatja, mennyibe kerül majd a talent újra felvétele, a morale helyreállítása, és a reputációs károk kezelése. Amikor a CTO lelkesedik egy új AI eszköz miatt, te vagy az, aki figyelmeztet: ez ellentmond a HR policy-nak, vagy jogi problémákat fog okozni.

Közvetlenül vétőzol projekteket, ha azok humán kockázata elfogadhatatlan. Alternatívákat javasolsz, amelyek elérik az üzleti célt, de emberibb módon. Segítesz időzíteni: ha egy bejelentést el kell halasztani, amíg a szervezet készen áll rá, te mondod meg mikor és miért.

Harmadik pillér: Change management és belső kommunikáció orchestrálás

Megtervezed és irányítod az egész belső átmeneti folyamatot úgy, hogy az ne okozzon pánikot, tömeges kilépést vagy produktivitás összeomlást. Ez nem hagyományos change management projekt, ahol követsz egy Prosci modellt. Ez olyan change enablement, ahol folyamatosan érzékeled a szervezet pulzusát, és valós időben módosítod a stratégiát.

Létrehozod és végigviszed a belső marketing kampányt, amely narratívát épít az AI bevezetés körül. Nem PR szövegeket írsz, hanem autentikus történeteket találsz a szervezeten belül, ahol az AI segített valakit jobbra válni a munkájában. Azonosítod a "superworker" példákat és amplifikálsz őket. Kezeled a félelmeket proaktívan: FAQ-kat, townhall-okat, kis csoportos beszélgetéseket szervezel, ahol az emberek kérdezhetnek.

Dolgozol közvetlenül a kommunikációs csapattal minden külső és belső üzenet megfogalmazásában. Minden memo-t, minden leadership announcement-et átnézel mielőtt kiküldik, és módosítod ha szükséges. Figyeled a Slack csatornákat, hallgatod a folyosói beszélgetéseket, és ha toxikus narratíva kezd kialakulni, azonnal beavatkozol.

Eredmények, amiket elérsz

Az eredményed nem egy sikeres "go-live" vagy egy lezárt projekt. Az eredményed három rétegben mérhető.

Külsőleg a vállalatot úgy látják, mint aki felelősen kezeli a technológiai átállást. Nincs negatív sajtó arról, hogy "AI miatt rúgták ki az embereket". Nincs social media backlash. Az employer brand nem sérül, sőt erősödik, mert a cég "emberközpontú AI adopter" lesz. A tehetségek továbbra is akarnak itt dolgozni.

Belsőleg a munkavállalók a C-szinttől az újonnan belépőig biztonságban érzik magukat. Nem az a narratíva, hogy "a gépek veszik át az állásomat", hanem hogy "eszközöket kapok, amik jobbra tesznek". A retention rate nem csökken. Az engagement survey-k nem zuhannak. Az emberek nem a LinkedIn-en keresgetnek más állást miközben dolgoznak.

Üzletileg a vállalat nem csak bevételt növel és költséget csökkent az AI-val, hanem ezt fenntartható módon teszi, emberi tőke elvesztése nélkül. A pénzügy látja, hogy a beruházás megtérül, mert nincs nagy fluktuáció költség, nincs tudásvesztés, nincs újra-toborzási költség. A gyártás vagy operations nem

tapasztal produktivitás-visszaesést az átmenet során. Az egész szervezet simán halad át egy olyan változáson, ami más cégeknél katasztrófát okoz.

Kit keresünk - kvalifikációk és tapasztalat

Olyan szakembert keresünk, akinek van legalább öt-nyolc éves tapasztalata HR transformation, organizational change management vagy workforce consulting területen. Nem elég, ha projekteken dolgoztál, szükséges, hogy nagy hatással bíró döntéseket is hoztál vagy befolyásoltál. Látnod kellett már közelebbről, mi történik, amikor egy változás rosszul megy, és mit kell máshogy csinálni.

Certifikációk, amelyek számítanak: Prosci Change Management, CCMP (Certified Change Management Professional), PMP vagy hasonló projekt-menedzsment képesítés. Előny, ha van SHRM-CP vagy SHRM-SCP, vagy más HR certifikáció, mert értened kell a HR folyamatokat és policy-kat mélyebben, mint egy átlagos change manager.

Tapasztalatod kell legyen legalább egy nagy szervezeti AI vagy technológiai transzformációban, ahol te voltál felelős az emberi oldalért. Akár consulting cégben dolgoztál, akár belső szerepben, de látnod kellett, hogyan menedzselnek egy komplex változást több ezer emberrel. Ismered a stakeholder térképezést, a change readiness felmérést, a kommunikációs stratégiát, és az ellenállás kezelési technikákat.

Ami kritikusan fontos: kell legyen tapasztalatod abban, hogy C-szintű vezetőkkel dolgozz közvetlenül. Nem elég, ha beszámolókat készítesz nekik. Tudnod kell olyan módon kommunikálni, ami befolyásolja őket. Képesnek kell lenned arra, hogy egy vezérigazgatónak udvariasan, de határozottan megmondd: ez a döntés hiba lenne. És meg kell tudnod védeni ezt az álláspontodat adatokkal és üzleti logikával.

Készségek, amik nélkülözhetetlenek

Az első és legfontosabb készséged az empátia és az emberi pszichológia megértése. Képesnek kell lenned arra, hogy beleláss egy átlagos munkavállaló fejébe, és megértsd, mit fog érezni, amikor megtudja, hogy egy AI fogja megcsinálni azt a munkát, amit eddig ő végzett. Érzékelned kell, milyen érzelmi reakciók jönnek, még mielőtt azok manifesztálódnának.

Szükséges az üzleti akumen és a stratégiai gondolkodás. Nem elég, ha az emberi oldalt érted, értened kell az üzleti célokat is. Tudnod kell beszélni a pénzügyi nyelven: ROI, cost-benefit, risk-return trade-off. Amikor a vezetésnek javasolsz valamit, az üzleti esettel kell alátámasztanod, nem csak azzal, hogy "az emberek jobban fogják érezni magukat".

Kiváló kommunikációs készség minden irányban. Felfelé tudnod kell kommunikálni a C-szint felé tömör, data-driven módon. Oldalra tudnod kell dolgozni cross-functional teamekkel: IT, Finance, Operations, Legal. Lefelé tudnod kell beszélni az alkalmazottakkal autentikusan és empatikusan. És kifelé tudnod kell gondolkodni, hogy a külső stakeholderek mit látnak majd.

Politikai navigáció és befolyásolási készség. Minden nagy szervezetben vannak hatalmi dinamikák, rejtett agendák, és versengő érdekek. Tudnod kell azonosítani a kulcs befolyásolókat, megérteni ki ellen van és ki mellett, és építeni koalíciókat. Ha egy senior leader ellenáll, tudnod kell stratégiát építeni, hogy megnyerd vagy megkerüld.

Analitikus gondolkodás és adatalapú döntéshozatal. Képesnek kell lenned survey adatok elemzésére, munkavállalói metrikák értelmezésére (engagement, turnover, performance), és ezekből mintákat kiolvasni. Amikor javasolsz valamit, azt számokkal kell alátámasztanod. Ha azt mondd "ez nagy kockázat", kvantitatív becslést kell adnod a potenciális veszteségről.

Végül, ami egyedivé tesz: kell legyen egy hatodik érzéked ahhoz, hogy észrevedd a figyelmeztető jeleket. Amikor egy projekt látszólag jól megy, de valami nem stimmel, te vagy az, aki észreveszi. Amikor a vezetés

túl optimista, te vagy a realista hang. Amikor mindenki a technológiára fókuszál, te emlékezteted őket az emberekre.

Amit kínálunk

Ez nem egy hagyományos HR vagy tanácsadói szerepkör. Ez egy stratégiai vezető pozíció, amely közvetlenül befolyásolja a vállalat jövőjét. A kompenzáció ennek megfelelő: versenyképes alapfizetés a senior management szinten (típusosan 140.000 - 220.000 USD évente tapasztalattól és iparágtól függően), plusz teljesítményalapú bónusz, amely a sikeres változási programok mérhető eredményeihez kötött.

Közvetlenül a CHRO-nak vagy CEO-nak reportolsz, és helyed van a stratégiai döntéshozatali asztalnál. Nem egy projekt manager vagy, aki végrehajtja amit mások eldöntenek. Te vagy az, aki befolyásolja, mit döntenek. Láthatóságod van a legmagasabb szinten, és a munkád eredményei látványosak: megmentesz egy szervezetet olyan válságoktól, amelyekről soha senki nem tud meg, mert nem történtek meg.

Lehetőséged van formálni egy teljesen új szakmai területet. Ebben a pillanatban nincs egyetlen domináns modell vagy keretrendszer erre a munkára. Te vagy az, aki meghatározza, hogyan kell ezt csinálni. Amit tanulsz és építesz itt, az válik majd az iparági best practice-szé.

Dolgozol a legérdekesebb kihívással, amit egy szervezet szembenézhet: hogyan maradunk emberek, miközben gépek válnak munkatársainkká. Ez nem adminisztratív HR munka. Ez nem táblázatok kitöltése. Ez olyan munkavégzés, ami számít, és ahol minden döntésednek súlya van.

Hogyan jelentkezz

Ha felismered magad ebben a leírásban, és van tapasztalatod komplex szervezeti változások menedzselésében, szeretnénk hallani rólad. A jelentkezésednek tartalmaznia kell egy részletes önéletrajzt és egy motivációs levelet, amelyben válaszolsz a következő kérdésre: "Mesélj el egy olyan szituációt, amikor megállítottál vagy megváltoztattál egy szervezeti döntést azért, mert előre láttad a negatív humán következményeket. Mi volt a helyzet, mit tettél, és mi lett az eredmény?"

Keresünk valakit, aki nem csak végrehajtja a változást, hanem formálja azt. Valakit, aki megérti, hogy a technológia gyors, de az emberek lassúak, és a siker nem az AI sebességében rejlik, hanem abban, ahogy az emberek elfogadják azt. Valakit, aki látja a fától az erdőt, és megvédi a szervezetet saját vakfoltjaitól.

Ha ez te vagy, csatlakozz hozzánk.