

FUTURIZEM: TALENTI MED TEHNOLOGIJO IN HUMANISTIKO

Prihodnost je vroča tema. Moj občutek je celo, da prihodnost še nikdar ni bila tako blizu. Članek predstavlja futurizem kot znanstveno panogo in kot industrijo. Predstavlja delo futuristov ter presečne izkušnje s slovenskim podjetniškim in kadrovskim prostorom. Predvsem me zanima, v kakšnem odnosu sta futurizem in razvoj talentov.



BLAŽ BRANC,
dipl.soc., svetovalec,
predavatelj, trener,
ljubitelski futurist

Ozraz futurizem se je prvič pojavil kot ime italijanskega umetnostnega gibanja na začetku 20. stoletja,⁴ ki je v umetnosti želelo izraziti dinamiko in energijo modernega, mehanskega sveta. Futurizem se je reinkarniral v 1960. kot gibanje, raziskovanje in znanost.⁵ Današnji, tako imenovani neo-futurizem raziskuje, kam vse nas prihodnost lahko popelje, pri tem raziskovanju pa ohranja dobro mero modernega optimizma. »Gre za ustvarjanje vizualizacij prihodnosti,« pravi Glen Hiemstra.

Eden večjih in opaznejših igralcev na področju futurizma je Singularity University,⁶ med vidnejšimi mediji na področju futurizma in novih tehnologij pa izstopa WIRED magazine.⁷ Na svetu je vsaj 35 fakultet, kjer lahko na magistrski stopnji doštudiramo »futures studies« in postanemo futurolog oziroma futuristi. Večina industrije futurizma se ukvarja s tehnološkimi in potrošniškimi vzhajajočimi trendi, njihovi naročniki so korporacije in vladne službe.

»Opazujemo stvari, kot so trendi in šibki signali ter kazalnike za vse možne in verjetne prihodnosti, ki bi se lahko zgodile,« pravi Terry Grim, profesor študij prihodnosti na Univerzi v Houstonu. Velik del tega opazovanja je iskanje tako imenovanih »zaželenih prihodnosti« - tistih, ki bi bile dobre za posameznike, skupnosti, družbe in za svet nasploh. Takšen »strateški uvid« se opira na metodologije, ki so se kot univerzitetni programi razvile v zadnjih desetletjih.⁵

Pri svojem delu futuristi uporabljajo prediktivno-analična orodja, ki jim pravijo »forecasting«, torej napovedovanje. Skušajo na podlagi analiziranih podatkov napovedovati razvoj posameznega trenda, tehnologije, družbenega ali političnega gibanja. Popularne napovedi so, kdaj bomo z osebnimi »avtomobili« leteli po zraku, se komercialno ugodno igrali turiste na Luni in Marsu, kdaj nas bodo v bolnišnicah po večini operirali roboti in ne nazadnje, kdaj bo or-

ganizacije vodila umetna inteligenca, tako imenovana »artificial intelligence«.

Vprašanje številka ena pa je, kdaj se bo ta umetna inteligenca ozavestila in postala zavestno »bitje,« kakršno je za zdaj na Zemlji le človek. Večina napovedi se suče okoli leta 2050. Med danes in letom 2050 se bo torej zgodil radikalen evolucijski preskok: ljudje ne bomo več najbolj inteligentna vrsta na tem planetu. Točka v času, ko se bo to zgodilo, se imenuje AI singularity.

AI Singularity na dogodku Edutainment 2018

Leta 2047, petdeset let po zmagi računalnika Deep Blue nad šahovskim velemejstrom Garyjem Kasparovom, so znanstveniki obvestili predsednika vesolja, da je AI dosegla točko, kjer se lahko ozavesti. Le jedrno programiranje ji to preprečuje. Bi ji morali zavest dopustiti ali še naprej preprečevati?

V scenariju poslovne igre Singularity 2047⁸ smo z metodo edu-larp (an. live-action role-playing) na dogodku za kadrovske specialiste Edutainment 2018⁹ simulirali zgoraj opisano situacijo, v kateri so se igralci vživeli v vlogo nasprotnikov ali zagovornikov zavestne umetne inteligence ter vneto predstavljali svoja stališča. Med igro so igralci, razdeljeni na modre (humanisti), ki ozaveščeni umetni inteligenci nasprotujejo, in rdeče (gospodarstvo), ki AI zagovarjajo, razvili argumente in z njimi skušali prepričati vrhovno komisijo.

V zasnovi igre je provokativna igralna mehanika: zmagovalci pogajan navsezadnje niso tisti, ki imajo najboljše argumente, ampak tisti, ki s svojimi argumenti dosežejo najbolj trdno podporo v svoji »stranki;« igra je namreč kadrovsko-razvojno orodje in kot taka namenjena refleksiji o voditeljstvu timov.

Rezultat? Rdeči so zmagali, kar je v svetu edu-larpa Singularity 2047 pomenilo, da se je tehnologija ozavestila, 2. oktobra 2018.

Andragogika igre kot ultimativno razvojno-spoznavno orodje razvoja človeških virov

V zaključni refleksiji edu-larpa Singularity 2047 je ena od udeleženk konference Edutainment komentirala: »Zanalašč sem, kot ste predlagali, sedla med rdeče, čeprav sem po 'duši' humanistka. Zdaj končno razumem svojega sina, ki je navdušen nad tehnologijo in se bom znala z njim sploh pogovarjati.« Druga udeleženka je ugotovila, da je neverjetno, kako se je v eni uri igre lahko toliko naučila o temi umetne inteligence, prej o njej ni vedela skoraj nič.

Knjiga *Imagine This*¹⁰ se ukvarja z razvojem človeškega potenciala v profesionalnih organizacijah. Razmišlja, kako razvijati top talent in predlaga okvir izkustvenega učenja po Kolbu in na igri temelječe metode. Zaradi logistične in stroškovne učinkovitosti si za fokus vzame igre vlog, s poudarkom na nordijski tradiciji. Rezultati študij kažejo, da je metoda optimalna za razvoj odnosov in mehkih veščin, saj igralce postavlja v neznane vloge v novih kontekstih, ki temeljijo na dejanskih skupinskih dinamikah dela v organizacijah. Edu-larp izkušnja lahko tudi nadomesti (pravzaprav simulira) realne izkušnje, ki jih predvsem mladi (še) nimajo.

Prihodnost ni ena sama

Z razlogom se študiju prihodnosti reče »futures studies« in ne »future studies«. Futuristi raziskujejo številne prihodnosti: možne, verjetne in zaželenne. Te lahko s stališča sedanjosti razumemo kot kontingence. Če kdaj igrate šah, dobro razumete, da od vsakega sedanjega trenutka (oziroma sedanje situacije na šahovnici) vodijo številne možne poti (poteze), ki igro peljejo v različne nove kontingence (izide). Končni izidi so seveda lahko samo trije: šah-mat, pat, ali odstop od igre. Šah je končna igra. Podjetništvo pa naj ne bi bilo.¹¹

Futurizem na Slovenskem

V tej rubriki pod namerno arhaičnim naslovom se sprašujem, koliko (duha) futurizma je moč zaznati v slovenskem prostoru. Opažam, da so vroče žemljice že postregli v marketing in event industriji; številni pozicijski slogani so v letu 2018 vsebovali ključno besedo »prihodnost.« Na avtobusnih postajah nas pozdravlja oglas za pametne telefone, ki se ponašajo z »dvojno močjo umetne inteligence.«

Avtor tega članka za zdaj nisem uspel najti v slovenskem prostoru nikogar, ki bi se dojemal za (profesionalnega) futurista. Zato smo s kolegi ustanovili »Futuriste«, prvo slovensko skupino, posvečeno futurizmu in humanistiki.¹²

V Sloveniji je od celotnega nabora futurističnih tem morda še najbolj vneta prav tema prihodnosti dela, kjer se sprašujemo, če nam bodo roboti v nekaj letih vsem pobrali službe.³ K sreči se v strokovnih kadrovske-razvojnih krogih odvija bolj zanimiva debata.

Bitka za talente 4.0

O bitkah za talente že leta poznamo iz novic, ki nas dosegajo z gospodarskega zahoda. Da se Google, Amazon in Apple potegujejo tako za najboljši kader kot za talente, že vemo. Da imajo danes programerji algoritmov umetne inteligence lahko tudi nekaj stotisoči dolarjev plače letno, tudi. O tem, da je zadnja leta tema aktualna tudi za slovenska podjetja, pa je bilo prav tako že veliko napisanega.

V knjigi *Imagine This* razmišljam, kakšne organizacije bodo v prihodnosti pritegnile in ohranile tiste najbolj sposobne, bistre in talentirane. Ugotavljam, da kombinacija Maslowe hierarhije potreb¹³ in Franklovega homo faber¹⁴ vodi do zaključka, da potrebujemo temeljito prevetritev organizacijske kulture. Začeti moramo na začetku: stili učenja (po Kolbu)¹⁵ morajo biti ustrezno podprti s stili vodenja. Namreč, če stili vodenja temeljijo na nadzornem vedenju, stili učenja ne morejo biti drugačni, torej ne moremo pričakovati posebnih kreativnih in inovativnih dosežkov.

Današnja generacija mladih profesionalcev so tako rekoč vzgojili razvijalci iger, kar ne pomeni samo, da bi morali elementi iger prežemati procese in postopke podjetij, ampak tudi, da naj podjetja sama do sebe ne bi bila preveč resna.

Da bi lahko menedžment upravljal najboljše človeške vire, mora ponuditi najboljšo organizacijo, okolje, ki je tako; tehnološko spodbudno, kot do ljudi iskreno demokratično,¹⁶ trajnostno in skladno s potrebo človekove volje do smisla.

Vem, rekli boste, da je lahko opletati naokoli z velikimi koncepti. Kaj pa bolj konkretni predlogi? Namreč, deset let nazaj smo se mladi odzivali na sodobne, oceanske pisarniške prostore podjetij, ki so bila, poenostavljeno povedano, digitalno usmerjena. Navadno je bil osrednji prostor namenjen druženju okoli kavnega avtomata, v kotu je stal ročni nogomet, po prostoru so bile posejane vreče za sedenje, vsaj ena izmed sten pa je bila prepleškana z barvo, ki ni bila bela. Tako so bila videti podjetja s sodobnim videzom, ki so nas privlačila.

Napoved

Kakšna podjetja bodo torej privlačila najboljši kader in talente v prihodnosti? Po moji presoji tista, ki bodo razumela zgornje »velike« koncepte in jih vpeljala v svoj organizacijski DNK ter jih živela tako v notranje-organizacijskem okolju kot komunicirala na zunaj, s trgi in javnostmi.¹⁷ »Kakor znotraj, tako zunaj,« je trdil Hermes Trismegistos. V ekipo povabimo multitalentirane sodelavce,¹⁸ ki bodo strokovnjakom prinesli jasne poglede.¹⁹ Nujen postaja tudi naslednji uvid: današnja generacija mladih profesionalcev so tako rekoč vzgojili razvijalci

iger,²⁰ kar ne pomeni samo, da bi morali elementi iger prežemati procese in postopke podjetij, ampak tudi, da naj podjetja sama do sebe ne bi bila preveč resna.

Pogledovanje in pripravlanje za prihodnost naj bo igrivo, obenem analitično in radovedno. Kot vse kaže, bo namreč prihodnost še naprej vedno bližje, in to vedno hitreje.

Literatura in viri

- 1 Branc, B. (2017). Poslovna igra Digital Shift. Dosegljivo na <http://www.baltazar.si/digital-shift.html>
- 2 IMDB. (2002). *Minority report*. Dosegljivo na <https://www.imdb.com/title/tt0181689/>
- 3 Leonhard, G. (2016). *Technology vs. Humanity: The coming clash between man and machine*. Velika Britanija: FutureScapes
- 4 Tate. (2009). *Futurism*. Dosegljivo na <https://www.tate.org.uk/art/art-terms/f/futurism>
- 5 The Creators Project. (2016). *The Futurist Art Movement Gets Reinvented*. Dosegljivo na https://www.vice.com/en_uk/article/z4q5my/reinventing-futurist-art-movement
- 6 Singularity University. (2018). Dosegljivo na <https://su.org/>
- 7 WIRED Magazine. (2018). Dosegljivo na <https://www.wired.com>
- 8 Branc, B. (2018). *Edu-Larp Singularity 2047*. Dosegljivo na <http://www.baltazar.si/singularity-2047.html>
- 9 Edutainment 2018. (2018). Dosegljivo na <http://www.edutainment.si/>
- 10 Branc, B. (2018). *Imagine this: The Transformative Power of Edu-Larp in Corporate Training and Assessment*. Copenhagen: Rollespilsakademiet
- 11 Carse, P. J. (2012). *Finite and infinite games*. New York: Free Press
- 12 Futurists at Metup. (2018). Dosegljivo na <https://www.meetup.com/meetup-group-XIhUQTf0/>
- 13 Wikipedia. (2018). *Maslow's hierarchy of needs*. Dosegljivo na https://en.wikipedia.org/wiki/Maslow%27s_hierarchy_of_needs
- 14 Devivere, von B. (2018). *Meaningful work: Viktor Frankl's Legacy for the 21st Century*. Švica: Springer
- 15 Mulder, P. (2013). *Learning styles*. Dosegljivo na <https://www.toolshero.com/management/learning-styles/>
- 16 Freire, P. (2018). *Pedagogy of the Opressed*. ZDA: Bloomsbury Academic
- 17 Mooney, K. in Rollins, N. (2008). *The Open Brand: When Push Comes to Pull in a Web-Made World*. ZDA: New Riders
- 18 Wapnick, E. (2018). *Multipotentiality*. Dosegljivo na <https://puttylike.com/terminology/>
- 19 de Bono Thinking Systems. (2018). *Lateral thinking*. Dosegljivo na <http://www.debonothinkingsystems.com/tools/lateral.htm>
- 20 Beck, J. C., & Wade, M. (2004). *Got game: how the gamer generation is reshaping business forever*. Boston: Harvard Business School Press.

Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani,
Društvo za delovno pravo in socialno varnost, Planet GV

v sodelovanju s Pravno fakulteto Univerze v Ljubljani in
Inštitutom za delovna razmerja in socialno varnost PF v Mariboru

vabijo na kongres

XVIII. Dnevi delovnega prava in socialne varnosti

30. in 31. maj 2019, GH Bernardin, dvorana Emerald, Portorož

Prijave in informacije:

Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani

Poljanski nasip 2, Ljubljana

telefon: 01/42 03 164, faks: 01/42 03 165

e-pošta: inst.delo@pf.uni-lj.si, spletna stran: www.zdr.info

Planet GV, d.o.o.

Likozarjeva ulica 3, Ljubljana,

telefon: 080 33 44, faks: 01/30 94 445

e-pošta: izobrazevanje@planetgv.si

spletna stran: www.planetgv.si

visioo