

HR W PRAKTYCE KADROWEJ NR 40

www.personel.infor.pl



HR **personel**
& zarządzanie

AI W DZIAŁACH HR

Zaproś do współpracy AI

4

Jak sztuczna inteligencja
może wpłynąć na pracę
działów HR i rozwój biznesu?

8



Spis treści

4 Zaproś do współpracy AI

Jak działy HR mogą wykorzystać sztuczną inteligencję?

Wirtualni asystenci	5
Dział HR katalizatorem innowacji	6
Czy wdrożenie rozwiązań AI może powodować, że dział HR będzie bardziej ludzki?	6
Szkolenia i rozwój	7
Nagradzanie i docenianie	7





Ai

8

Jak sztuczna inteligencja może wpłynąć na pracę działów HR i rozwój biznesu?

Opinie

Bartosz Malinowski	8
Julia Krysztofiak-Szopa	9
Marta Pawlak-Dobrzańska	10
Michał Starościek	11
Andrzej Wyszomierski	12



The background features a light blue gradient with a series of 3D cubes of varying sizes and orientations scattered across the space. On the right side, a dense, pixelated trail of white and light blue squares extends from the top towards the bottom, creating a sense of digital movement or data flow.

Jak owoić sztuczną
inteligencję

Zaproszenie do współpracy AI

Jak działy HR mogą wykorzystać
sztuczną inteligencję?

Żyjemy w czasach nadmiaru dóbr, bodźców, informacji. Przy tak wielu możliwościach, podejmując decyzje, często wspieramy się technologią. Jeszcze nie tak dawno zachwycaliśmy się możliwościami wyszukiwarek internetowych, a teraz coraz częściej zadajemy pytania sztucznej inteligencji.



Dorota Dublanka

Dyrektor zarządzający, dyrektor Departamentu Zasobów Ludzkich i Organizacji w KIR. Odpowiada za rozwój pracowników, budowę kreatywnego środowiska pracy oraz za działania z zakresu komunikacji wewnętrznej i budowania marki pracodawcy. Swoje pasje realizuje też jako prezeska Fundacji Cyberium, ostatnio zaangażowana w innowacyjny w skali światowej projekt Sandbox Blockchain.

Szukamy pomysłu na wakacje? Niech AI (*Artificial Intelligence*) pomoże. Zastanawiamy się, jaka będzie pogoda w trakcie urlopu? Znowo pomocy szukamy w AI. Potrzebujemy relaksującej muzyki, kupujemy bilet na samolot czy wyposażenie na wyprawę? W realizacji wszystkich tych zadań pomaga sztuczna inteligencja. Rynek usług cyfrowych stał się tak duży, że prawdopodobnie można by skonsultować się z „bogami sztucznej inteligencji” w internecie w sprawie każdej podejmowanej decyzji.

Wracając po wakacjach do zadań zawodowych, z pewnością coraz częściej będziemy zapraszać do współpracy sztuczną inteligencję. Z narzędzia do zabawy AI staje się wspierającym nas środkiem pracy i dzień po dniu przyzwyczajamy się do jej rosnącej roli w naszym życiu. W dzisiejszym świecie niezwykle ważne jest, aby skutecznie dostosowywać się do ciągłego postępu technologicznego i sprawnie się w nim poruszać. Chociaż czasami szybka ekspansja technologii, oferująca zarówno możliwości, jak i duże wyzwania, może być przytłaczająca.

WIRTUALNI ASYSTENCI

Rozwój sztucznej inteligencji – systemy komputerowe zdolne do rozumowania, rozwiązywania problemów i uczenia się, obserwujemy od ponad 60 lat. Wirtualni asystenci, jak Siri czy Alexa

Wdrożenie rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji może wesprzeć HR-owców w sprostaniu wielu wyzwaniom biznesowym – od rekrutacji i szkoleń po zwiększenie zaangażowania pracowników i utrzymanie ich w firmie.

już nie są dla nas nowością. Czytaliśmy o sztucznej inteligencji zdolnej pokonać w rozgrywkach legendarnych szachistów czy wygrać w brydża. Obecnie, nawet nie zauważamy, gdy inteligentna technologia w smartfonie lub nawigacji samochodowej analizuje natężenie ruchu na różnych trasach dojazdu i warunki pogodowe. Przyzwyczailiśmy się, że platforma streamingowa, z której korzystamy, przewiduje, jaki film lub serial może nas zaciekawić. Nasza przyszłość ze sztuczną inteligencją jest jednocześnie pełna bezprecedensowych obietnic, ale także obarczona wieloma ryzykami.

Momentem przełomowym był listopad 2022 r. – to wtedy ChatGPT stał się tematem przekazów medialnych i zagościł w naszych rozmowach. Mając do dyspozycji zasoby z całego internetu, model przewidywania języka naturalnego może napisać prawie wszystko w sposób, w jaki zrobiłby to człowiek. Wiele osób eksperymentuje z narzędziami wykorzystującymi sztuczną inteligencję i dzieli się swoimi odkryciami. Firmy coraz częściej korzystają z oferowanych przez AI możliwości do projektowania działalności operacyjnej, a na rynku pracy pojawiają się nowe zawody z nią związane. Bez względu na to, kim jesteśmy i jaką pracę wykonujemy, każdego dnia mierzymy się z jakąś formą AI FOMO (*Fear of missing out*), czyli strachem przed przegapieniem istotnej informacji lub obawą pozostania w tyle.

DZIAŁ HR KATALIZATOREM INNOWACJI

Ewolucja roli HR w ostatnich 20 latach była bardziej dynamiczna niż w przypadku innych funkcji biznesowych. Zmieniały się także kompetencje oraz wyzwania – od działu „płac i kadry” poprzez „zasoby ludzkie” do strategicznej roli, jaką odgrywa obecnie. Coraz częściej to właśnie obszar HR jest katalizatorem innowacji i zmian wprowadzanych w firmie, także w obszarze technologii. Dlatego z uwagą obserwujemy to, w jaki sposób sztuczna inteligencja wpływa na funkcjonowanie firm i jak

to przekłada się na wyzwania stawiane przed zespołami HR. To właśnie w tym obszarze organizacji upatruje się wielu możliwości implementacji rozwiązań opartych na AI. Czy można uchronić się przed AI FOMO w HR? Jak sobie z tym skutecznie radzić? Na to pytanie odpowiedź jest prosta.

Pozostańmy ciekawi, stale się uczmy i dostosowujmy się zwinnie do zmieniającego się otoczenia biznesowego. To jest najlepszy czas na rozpoczęcie lub kontynuację działań budujących nowe kompetencje transformujące ludzi w organizacji – *reskilling* i *upskilling* to słowa klucze. Nie zapominajmy w tych działaniach o zespołach HR. Wdrożenie rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji może wesprzeć HR-owców w sprostaniu wielu wyzwaniom biznesowym – od rekrutacji i szkoleń po zwiększenie zaangażowania pracowników i utrzymanie ich w firmie.

CZY WDROŻENIE ROZWIĄZAŃ AI MOŻE POWODOWAĆ, ŻE DZIAŁ HR BĘDZIE BARDZIEJ LUDZKI?

Większość z nas rozpoczyna prace w obszarze HR z powodu chęci wspierania ludzi w osiągnięciu sukcesu zawodowego. Chcemy zajmować się identyfikowaniem talentów i ich pielęgowaniem. Szybko zdajemy sobie sprawę, że nasza praca wiąże się w dużej części z działaniami administracyjnymi. Zdolność AI do automatyzacji niektórych zadań i zmniejszenia obciążenia administracyjnych obiecuje uczynić rolę działu HR bardziej ludzką, a dzięki ogromnej ilości informacji i danych dostępnych na wyciągnięcie ręki dział HR może odgrywać bardziej holistyczną i strategicznie ważną rolę w organizacji.

Helen Poitevin (Gartner) w jednym z wywiadów zwróciła uwagę na to, że debata na temat przyszłości pracy toczy się między „odkrywcami”, którzy odważnie podchodzą do nowych technologii i sposobów pracy a „konserwatorami”, którzy uważają, że firmy powinny stosować wypróbowane i przetestowane

metody. Sztuczna inteligencja pojawia się w centrum tej dyskusji.

Dział HR wyposażony w odpowiednią technologię wspieraną przez AI może lepiej zrozumieć pracowników, a tym samym zapewnić im bardziej ludzkie wsparcie, które jest optymalnie dostosowane do indywidualnych potrzeb. Wielu ekspertów z grona „odkrywców” jest zgodnych co do tego, że współpraca człowieka z AI będzie kolejnym transformacyjnym modelem pracy, który wkrótce stanie się modelem dominującym w wielu sektorach.

SZKOLENIA I ROZWÓJ

Ciekawe dane prezentuje badanie Ipsos¹. Ujawnia, że 61 proc. Amerykanów wyraża obawę, iż szybki rozwój sztucznej inteligencji może zagrozić przyszłości ludzkości. Future of Life Institute porównuje obecne czasy intensywnego rozwoju AI do początku ery nuklearnej. Co oznacza, że charakteryzuje je natłok informacji, w tym tych budzących niepokój. W tej sytuacji ważnym krokiem może być utworzenie planu szkoleń dostępnych dla wszystkich pracowników oswajających zagadnienia związane z AI, pozwalających uzyskać pogłębioną wiedzę w tych obszarach, które okażą się istotne.

Zanim sztuczna inteligencja stanie się moim „co-pilotem” w codziennym tworzeniu spersonalizowanych szkoleń, rozpoczynam tę podróż z moim zespołem, obserwując pojawiające się rozwiązania i budując mapę naszych potrzeb i oczekiwań. Oprócz rekrutacji i onboardingu to właśnie obszar szkoleń i rozwoju wydaje mi się najciekawszy. Śledząc unikatowe metody uczenia się profesjonalistów, sztuczna inteligencja może pomóc w rozwoju pozostałych pracowników poprzez zindywidualizowane programy rozwojowe. Myślę, że istnieje duży potencjał dla sztucznej inteligencji w zakresie dostosowywania szkoleń pracowników, tworzenia ścieżek kariery dla każdej osoby opartych na danych, zamiast tradycyjnego ogólnego skupienia się na pomaganiu pracownikom w zdobywaniu pożądanego na konkretnym etapie kariery kompetencji.

Dział HR w niedalekiej przyszłości może wykorzystywać sztuczną inteligencję i z nią współpracować w celu mapowania możliwych ścieżek kariery dla

osób w organizacji. Na przykład system może dostrzec ukryty potencjał w pracowniku, który do tej pory pozostawał niezauważony i zachęcić do zwrócenia uwagi tej osoby na atrakcyjną rolę wewnętrzną, która pasowałaby do jej talentów i oferowała możliwości rozwoju. Te działania z jednej strony mogłyby mieć wpływ na zaangażowanie pracowników, a z drugiej, pomagać w budowaniu wewnętrznego zasobu talentów i ich utrzymaniu w organizacji.

NAGRADZANIE I DOCENIANIE

W najnowszym raporcie Gallupa State of the Global Workplace zaangażowanie pracowników wyniosło około 23 proc. Wiele firm monitoruje ten wskaźnik i przeprowadza własne badania zaangażowania, opierając swoje programy wewnętrzne na uzyskanych danych. W opinii wielu profesjonalistów na poziom zaangażowania istotny wpływ ma systematyczne udzielanie informacji zwrotnej i docenianie osiągnięć pracowników. Co ciekawe, jest to istotne nie tylko dla osób docenianych, ale także dla osób doceniających. Badania przeprowadzone przez Workhuman² sugerują, że nagradzanie i docenianie przynosi obopólne korzyści. Menedżerowie, którzy zrobili to w ciągu ostatnich dwóch miesięcy, częściej niż ci, którzy tego nie zrobili, są zaangażowani w swoją pracę (75 proc. w porównaniu do 48 proc.) i identyfikują się jako wysoce zaangażowani (89 proc. w porównaniu do 64 proc.).

Jakże często w naszych firmach brakuje doceniania, działania prostego i trudnego zarazem, które może budować relacje i wspierać zaangażowanie. A gdyby tak w niedalekiej przyszłości sztuczna inteligencja mogła pomóc nam w docenianiu pracowników? Dzięki pomocy AI programy HR wspierające docenianie i nagradzanie (lub inne wydarzenia życiowe) pracowników mogą być bardziej efektywne, lepiej odnosić się do potrzeb pracowników i ich bezpośrednich przełożonych w tym obszarze. Jakie znaczenie ma ten proces, przekonał się LinkedIn, który odnotował 96 proc. wskaźnik utrzymania wśród pracowników, których praca była doceniana co najmniej cztery razy w roku. Dodajmy zatem kolejny obszar do obserwowania i budowania wiedzy, tj. docenianie pracowników z AI w roli „co-pilota”. Udanej rozwojowej jesieni! ● ©

¹ <https://www.reuters.com/technology/ai-threatens-humanitys-future-61-americans-say-reutersipsos-2023-05-17/>

² https://www.workhuman.com/wp-content/uploads/2017/10/WHRI_2017SurveyReportA.pdf

Jak sztuczna inteligencja może wpłynąć na pracę działów HR i rozwój biznesu?

OPINIE

Jednym z kluczowych czynników determinujących sukces organizacji jest umiejętne wykorzystanie nowych technologii. W ostatnich latach sztuczna inteligencja (AI) zdobywa coraz większe znaczenie w różnych dziedzinach, a także w dziale HR. Według Business Standard pracownicy spędzają średnio 3 godz. dziennie na czynnościach, które można zautomatyzować. Są to potencjalne setki, jak nie tysiące zaoszczędzonych godzin pracy. Ponadto przez ostatnie pięć lat koszty zatrudnienia wzrosły o 36 proc., co czyni automatyzację jeszcze bardziej atrakcyjną opcją dla przedsiębiorstw. Firmy, które nie będą automatyzować, staną się po prostu niekonkurencyjne w najbliższym czasie.

W obliczu obecnego, kilkuprocentowego bezrobocia w Polsce, automatyzacja staje się nie tylko wyborem, ale wręcz przymusem. Kraje rozwinięte nie mają innego wyjścia, ponieważ kryzys demograficzny zmusza pracodawców do optymalizacji procesów za pomocą automatyzacji. Wprowadzenie AI do działu HR może być niedługo jedynym rozwiązaniem i lekarstwem dla obecnego rynku pracy. Przetrwanie w biznesie zależy również od zdolności adaptacji do nowej rzeczywistości. Przedsiębiorstwa, które szybciej wdrożą nowe technologie, będą bardziej konkurencyjne i skuteczniej świadczyć swoje usługi. Warto również zauważyć, że badanie przeprowadzone przez Laserfiche w Wielkiej Brytanii wykazało, że największą frustracją wśród pracowników pokolenia Z (urodzeni 1997–2012) jest to, że technologia jest zbyt wolna (54 proc.), przestarzała (35 proc.) lub brakuje narzędzi, które pomogą w wykonywaniu czasochłonnych i monotematycznych zadań (35 proc.). To powody, dla których są skłonni zmienić lub zrezygnować z pracy. Przedsiębiorstwa powinny zatem inwestować w nowoczesne rozwiązania, takie jak AI, aby przyciągnąć i zatrzymać młodych pracowników. W innym wypadku ich przyszłe sukcesy są wątpliwe.

Należy pamiętać, że automatyzacja ma na celu wspieranie ich pracy, a nie jej zastąpienie. Podczas rewolucji przemysłowej w XVIII w. w Anglii robotnicy niszczyli maszyny, obawiając się utraty pracy, nie powielajmy tych błędów. AI zdecydowanie wpływa na rynek, ale to od nas zależy, jak będzie przebiegać rewolucja technologiczna.



**Bartosz
Malinowski**

Head of Voicebot Department
w APIFONICA.com

Sztuczna Inteligencja (AI) przynosi znaczące zmiany w praktycznie każdym sektorze, a dział HR nie jest wyjątkiem. Zasoby ludzkie to obszar, w którym AI może mieć szczególnie silny wpływ, automatyzując rutynowe zadania i umożliwiając bardziej skupienie się na aspektach strategicznych.

Pierwszy obszar, w którym AI może wpłynąć, to rekrutacja. Systemy AI mogą pomóc w przeszukiwaniu baz danych kandydatów, analizując ich CV i portfolio w poszukiwaniu kluczowych umiejętności i doświadczeń. Już dziś każdy rekruter może znacząco zredukować czas potrzebny na analizę aplikacji pod kątem wymagań roli, wykorzystując choćby najprostszą wersję ChatGPT. Dodatkowo systemy oparte na AI, takie jak chatboty, mogą automatycznie odpowiadać na pytania osób aplikujących do firmy, prowadząc wstępne rozmowy kwalifikacyjne i oceniając potencjalnych kandydatów.

Kolejnym obszarem, w którym AI może wpłynąć na HR, jest Learning & Development, czyli zarządzanie talentami i rozwojem pracowników. AI może monitorować efektywność pracowników, dopasowanie do rzeczywistości wykonywanych obowiązków i sugerować indywidualne ścieżki rozwoju, identyfikować potrzeby szkoleniowe czy pomagać w planowaniu kariery.

AI może również przyczynić się do usprawnienia procesu onboardingu nowych pracowników. Tradycyjnie jest to czasochłonne i często wymaga znacznego zaangażowania zespołu HR. Automatyzując część tego procesu za pomocą AI, pracownicy HR mogą skoncentrować się na bardziej strategicznych aspektach pracy. Dodatkowo, AI ma potencjał do integracji z wewnętrznymi systemami firm, umożliwiając szybszą i bardziej efektywną analizę danych. Na przykład AI może przeprowadzać analizę sentymentów, oceniając morale pracowników i pomagając identyfikować problemy w zespołach czy wypalenie zawodowe.

Wraz z wprowadzeniem AI do HR, istotne jest, aby zachować równowagę między technologią a ludzkim podejściem. AI może zapewnić efektywność i precyzję, ale nie zastąpi osobistej interakcji i empatii, które są kluczowe w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Przy prawidłowym wykorzystaniu AI może jednak znacznie przyczynić się do usprawnienia i ulepszenia procesów HR.

Sztuczna inteligencja może przynieść znaczące korzyści działom HR, ale wymaga starannej implementacji i zarządzania oraz zrozumienia tej technologii – aby zapewnić, że jest stosowana nie tylko skutecznie, ale też etycznie.



Julia Krusztofiak-Szopa

Innovation Consultant

Sztuczna inteligencja może przynieść znaczące korzyści działom HR, ale wymaga starannej implementacji i zarządzania oraz zrozumienia tej technologii – aby zapewnić, że jest stosowana nie tylko skutecznie, ale też etycznie.



Sztuczna inteligencja nie wypełni wiedzy o kulturze firmy czy wartościach organizacji. Trudno sobie dziś wyobrazić, by rozmowę rekrutacyjną z prezesem dużej spółki prowadził chatbot.



Marta Pawlak-Dobrzańska

Założycielka agencji Great Digital

Sztuczna inteligencja nie zabiera HR-owcom pracy, sztuczna inteligencja wspiera i zmienia sposób pracy. Tak powinniśmy myśleć o konsekwencjach jej pojawienia się. Sztuczna inteligencja może nas wspierać w trzech wymiarach. Pierwszy z nich to indywidualne wsparcie w pracy, które pojawia się w momencie korzystania z aplikacji, takich jak ChatGPT, który działa jak sprawny asystent czy researcher. Z jednej strony jest w stanie szybko wykonać proste prace, np. przygotowanie ogłoszenia, komunikację dla pracowników na dowolny temat, skrót dłuższego tekstu. Z drugiej strony, podrzuca inspiracje, które mogą być początkiem pracy w danym obszarze w przypadku zapytań: „Na co zwrócić uwagę, aby dobrze przygotować działanie X?” czy „Jak zaplanować kolejne kroki, aby zrealizować cel Y?”.

Ważne przy tym, aby korzystać z płatnej wersji narzędzia ChatGPT, które lepiej „rozumie” kontekst udzielanej odpowiedzi, jest bardziej precyzyjne w odpowiedzi, dzięki czemu może tworzyć bardziej zaawansowane i szczegółowe odpowiedzi. Nie zawiera przy tym limitu zapytań oraz umożliwia korzystanie z dodatkowych wtyczek poprawiających efektywność pracy.

Cały czas przy tym nie zmienia się główne założenie przy korzystaniu: im lepsze zapytania, tym lepsze odpowiedzi narzędzia ChatGPT i cały czas traktujemy go jako wsparcie w pracy, które trzeba kontrolować jako mniej doświadczonego pracownika, a nie wyrocznię, która podaje odpowiedzi na pytania (ChatGPT może podawać błędne odpowiedzi co do faktów, bo opiera się na różnych źródłach i nie lubi przyznawać się, że czegoś nie wie).

Drugi wymiar, w którym narzędzia oparte na sztucznej inteligencji wspierają i zmieniają działy HR, to większe możliwości obecnych systemów i aplikacji, które zaczynają działać sprawniej, ponieważ dostawcy uzupełniają je o moduły i opcje oparte właśnie na AI.

Trzeci obszar, który naprawdę zrewolucjonizuje sposób pracy w działach HR i możliwości firm, to narzędzia budowane od początku z wykorzystaniem sztucznej inteligencji (są już dostępne). Bardzo dużo zmienia się tutaj np. w obszarze rozwoju pracowników. Nie jest już potrzebne mozolne budowanie i określanie ścieżek karier dla pracowników, dlatego że nowe narzędzia potrafią zdefiniować role i kompetencje potrzebne do realizacji danego projektu, rozpisac je na konkretne doświadczenia i umiejętności per dana firma, znaleźć je wśród pracowników firmy i zaproponować, z jakich pracowników warto utworzyć zespół. To nie jest mrzonka ani przyszłość, to już się dzieje.

Sztuczna inteligencja coraz śmieiej wkracza do świata biznesu, gdzie optymalizacja pracy jest niezwykle istotnym elementem. W obszarze HR jest to również mocno odczuwalne. Rekruterzy coraz częściej wykorzystują możliwości, jakie niesie ze sobą AI i szukają przestrzeni, w których można ją zastosować. Roboty internetowe, które przeszukują sieć i obsługują się m.in. modelem językowym ChatGPT, są dziś w stanie przeprowadzić z kandydatem rozmowę rekrutacyjną czy prześledzić jego doświadczenie. Zaawansowane algorytmy w kilka chwil przeanalizują setki tysięcy zawodowych życiorysów. O ile sprawdza się to doskonale w przypadku procesów masowych rekrutacji, o tyle sytuacja wygląda już inaczej, gdy chodzi o kadre wysokiego szczebla. Na poziomie C-level oczekiwania wobec łowcy talentów mogą się wiązać z potrzebą bezpośredniego, indywidualnego kontaktu. Siłą doświadczonego rekrutera i jego przewagą nad nawet najbardziej zaawansowanymi rozwiązaniami technologicznymi będzie w tym przypadku wrodzona ciekawość i dociekliwość, których dziś jeszcze trudno oczekiwać od maszyn. Wartością dodaną będzie tu doświadczenie i empatia specjalisty ds. rekrutacji. Sztuczna inteligencja nie wypełni wiedzy o kulturze firmy czy wartościach organizacji. Trudno sobie dziś wyobrazić, by rozmowę rekrutacyjną z prezesem dużej spółki prowadził chatbot, choć nie wykluczam, że takie rozwiązania okażą się rzeczywistością już w ciągu dekady. Sądzę, że sztuczna inteligencja będzie sukcesywnie zmieniać rynek pracy, ale należy ją traktować jako element dodatkowy – narzędzie, które zwiększy komfort działania, da więcej możliwości, a przede wszystkim uwolni czas na inne aktywności w ramach zawodowych obowiązków.

Coraz większa ekspansja sztucznej inteligencji w obszarze HR jest wyzwaniem także dla samych rekruterów. Nie przewiduję, aby musieli oni martwić się o własne zatrudnienie, ale z pewnością powinni zaprzyjaźnić się z nowymi technologiami. Zdobywanie nowych kwalifikacji, zdolność do przebranżowienia (ang. reskilling), mobilność na rynku pracy i dostosowanie się do postępu technologicznego pozostanie największym priorytetem w tym procesie. W rekrutacji pracowników wyższego szczebla oraz kadry zarządzającej wiedza i intuicja łowców talentów pozostanie kluczowa.



Michał Starościak

Partner w Page Executive



Sztuczna inteligencja ma potencjał do znaczącej transformacji działów HR. Przykładowo AI może usprawnić proces rekrutacji, pomagając w przeszukiwaniu baz danych CV, automatycznym przeglądaniu aplikacji i nawet przeprowadzaniu wstępnych rozmów kwalifikacyjnych, badając kompetencje kandydatów. Aplikacje oparte na AI mogą też skanować CV i listy motywacyjne w poszukiwaniu kluczowych kompetencji i weryfikować ich zawartość z informacjami z mediów społecznościowych, co pozwala zidentyfikować najbardziej obiecujących kandydatów. AI może być też wykorzystana do dostosowywania programów szkoleniowych do indywidualnych potrzeb pracowników, w analizie danych pracowniczych w celu identyfikacji anomalii, trendów lub konkretnych wzorców czy jako wsparcie w zarządzaniu pracą zdalną, przez m.in. monitorowanie wydajności, pomaganie w utrzymaniu komunikacji i współpracy między zespołami.

Aplikacje oparte na sztucznej inteligencji doskonale nadają się także do usprawniania właściwie każdego obszaru działalności firmy, automatyzując rutynowe czynności w różnych dziedzinach. Duży potencjał drzemie również w wykorzystaniu AI do analizy dużych zbiorów danych i generowania odpowiedzi, co obejmuje np. analizowanie wymagań klientów, przygotowywanie czytelnych i ciekawych ofert, wsparcie bieżącej obsługi klientów i badanie ich oczekiwań, przewidywanie trendów i zmian na rynku. Już w tym momencie są na rynku narzędzia, które pozwalają firmom łatwo stworzyć dopasowane pod siebie aplikacje oparte na sztucznej inteligencji. Mam na myśli przede wszystkim Azure OpenAI, które w bezpiecznym środowisku chmury publicznej udostępnia zaawansowane modele językowe, dając jednocześnie firmom możliwość douczenia ich na własnych danych, aby jeszcze bardziej zwiększyć efektywność ich działania.

Obejmuje to m.in. najnowszy model GPT-4, który jest zdolny do generowania spójnych odpowiedzi na różnorodne pytania, czy DALL-E, umożliwiający tworzenie realistycznych obrazów na podstawie opisu w języku naturalnym. Użytecznym modelem jest także Codex, który jest biegły w programowaniu w języku Python, C#, JavaScript, PHP, SQL i wielu innych.



Andrzej Wyszomierski

Head of Service Delivery w Crayon