

## **66 % společností v ČR naskočilo na vlnu AI a plně ji využívá nebo to brzy plánuje**

AI vytvoří více pracovních míst, ale největší brzdou je odpor zaměstnanců ke změnám a vysoké náklady

**Praha, 11. 6. 2024** - Společnost ManpowerGroup dnes zveřejnila výsledky svého průzkumu ManpowerGroup index trhu práce, v rámci kterého se ptala 525 zaměstnavatelů v ČR na dodatečné otázky ohledně využívání nástrojů umělé inteligence, jako například ChatGPT, strojové učení či virtuální realitu, a jejich postoje k implementaci AI do firemních procesů. Průzkum ukázal, že čeští zaměstnavatelé chápou využívání nástrojů umělé inteligence jako klíčový prvek pro podnikání a rozvoj společností a jsou v jejich využívání poměrně aktivní.

67 % společností plně využívá nebo do roka plánuje využívat umělou inteligenci či nástroje generativní konverzační AI (jako např. ChatGPT, Gemini nebo DALLE). Strojové učení pak využívá nebo plánuje využívat 62 % respondentů. Společnosti podnikající v České republice tak naskočily na trend, který se potvrzuje celosvětově.

Zajímavé je, že přestože se umělá inteligence a její výhody skloňují v poslední době ve všech pádech, 15 % zaměstnavatelů v ČR uvedlo, že nezvažuje umělou inteligenci využívat nebo její využití ve firemních procesech úplně vyloučilo. 17 % společností neplánuje využívat ani generativní konverzační nástroje a 19 % nezvažuje nebo zcela vyloučilo strojové učení. Tato skutečnost může být dána například odvětvím, ve kterém společnosti podnikají a kde využití těchto vymožeností nemusí dávat takový smysl.

*„Měla by vaše firma nyní vsadit na umělou inteligenci jako růstovou strategii? Zapomeňte na apokalyptické a utopické vize AI, které sice provokují bohaté intelektuální debaty, ale vašim úvahám příliš nepřispívají. Místo toho se zaměřte na to, jak by AI mohla pomoci vám a vaší firmě a pojměte toto téma konkrétním a pragmatickým způsobem,“ říká Jaroslava Rezlerová, generální ředitelka ManpowerGroup.*

V rámci našeho výzkumu jsme také požádali manažery českých společností, aby předpověděli budoucí dopad AI a strojového učení na celkovou výkonnost podniku a na lidské zdroje v příštích dvou letech. V pozitivní dopad na celkovou výkonnost podniku věří 64 % společností. 66 % zaměstnavatelů očekává, že do dvou let přinese AI nutnost requalifikovat své stávající zaměstnance a 61 % si myslí, že vzroste potřeba školení zaměstnanců. Více než polovina zaměstnavatelů věří, že nové technologie jim pomohou zlepšit náborové procesy a angažovanost zaměstnanců (shodně 57 %). Dvanáct procent firem si naopak myslí, že AI bude mít negativní vliv na nábor nových zaměstnanců. Pouze 10 % společností uvedlo, že si myslí, že AI bude mít negativní, či dokonce velmi negativní vliv na celkové fungování a výkonnost podniku.

Pořadí odpovědí na danou otázku se neliší ani globálně. Pozitivní dopad AI na výkonnost podniku v následujících dvou letech uvedlo 72 % společností, 70 % zaměstnavatelů vidí



pozitivní dopad na zvýšení dovedností u zaměstnanců a školení pro zaměstnance. Více než 60 % procent firem si také myslí, že AI pozitivně ovlivní náborový proces a onboarding.

### **Optimismus v oblasti AI podle typu pracovních pozic**

Nejpozitivněji vnímají umělou inteligenci lidé na seniorních vedoucích pozicích. Téměř 70 % z nich chápe využívání umělé inteligence jako krok správných směrem. Následuje skupina pracovníků na kancelářských a odborných pozicích, střední management a supervizoři (shodně 66 %), kteří také věří, že využívání umělé inteligence bude mít pozitivní vliv na jejich práci. Naopak nejméně optimističtí jsou k používání nástrojů umělé inteligence a jejího dopadu na pracovní trh „modré límečky“ a pracovníci v první linii. 51 % z nich vnímá umělou inteligenci dobře, 15 % ji vnímá negativně nebo dokonce velmi negativně.

### **Jaké jsou výzvy při zavádění umělé inteligence**

Zaměstnavatelé v České republice vnímají při zavádění umělé inteligence řadu výzev, se kterými se musí popasovat. Největší výzvu představuje odpor zaměstnanců ke změnám (30 %) či vysoké náklady na implementaci AI (27 %). Další výzvou pro české zaměstnavatele jsou nedostatečné dovednosti zaměstnanců potřebné pro efektivní využívání AI a také obavy ohledně bezpečnosti dat a porušování předpisů (shodně 25 %). Menší procento firem potom vnímá jako výzvu odpor manažerů (17 %) či to, že si neumí představit vhodné využití AI, implementace AI je pro ně příliš složitá, nenašli vhodný AI nástroj nebo data jejich podniku nejsou dostatečně strukturovaná pro použití AI.

Největší výzvou pro zaměstnavatele globálně jsou vysoké náklady na zavádění umělé inteligence (33 %), na druhém místě jsou obavy ohledně ochrany dat a předpisů a nedostatečné dovednosti pro efektivní využívání AI (shodně 31 %). Nejméně firem potom vnímá jako problém odpor vedoucích pracovníků k zavádění AI (18 %).

*„Můžete zvýšit mzdy, abyste přilákali talenty, ale větší výzvou je, že nemáme na trhu práce dostatek lidí s odpovídajícími dovednostmi. Tyto pozice dříve neexistovaly, a proto se potřebujeme v tréninku a rozvoji lidí zaměřit na ty, kteří mají ‚příbuzné‘ dovednosti a mají tak potenciál se na požadovaný profil posunout. Identifikovat lidi s těmito předpoklady a systematicky s nimi pracovat je novou výzvou pro manažery,“ říká Jaroslava Rezlerová.*

## **Vize 2030: Dopady AI na organizaci a řízení firem**

### **Demokratizace rozhodování**

AI se rozšiřuje do dalších koutů organizace, má potenciál rozbourat tradiční hierarchie. Jakmile si většina zaměstnanců osvojí používání AI nástrojů, získají větší autonomii a rozhodování se stane mnohem pružnější. Manažeři však budou potřebovat pro vedení týmů nové dovednosti.

### **Objektivní analýza výkonu**

Společnosti již využívají technologie založené na umělé inteligenci k hodnocení produktivity vzdálených pracovníků, od monitorování pohybu a času stráveného na telefonu až po zaznamenávání úhozů na klávesnici a otevřených webových stránek. V mnoha skladech na frontové linii sleduje chytrý ruční skener, jak efektivně pracovníci manipulují se zásobami.



Další hranicí řízení výkonnosti pravděpodobně budou ještě sofistikovanější užití monitorování produktivity — například nositelná zařízení, která sbírají data o tom, zda Zaměstnanec A vykonává složitý úkol s větší zručností než Zaměstnanec B. I když je objektivnější hodnocení výkonu rozhodně přínosné, manažeři musí zavádět tyto nástroje s maximální transparentností a důvěrou vůči svým týmům.

### **Personalizované budování dovedností**

Analyzováním pracovního výkonu a dovedností z tisíců interních a externích zdrojů budou technologie založené na umělé inteligenci identifikovat mezery v dovednostech v organizaci a doporučovat strategie k jejich překlenutí prostřednictvím programů na rozvoj dovedností, stejně jako cíleného náboru a interních posunů zaměstnanců.

### **Rychlé sestavování týmů**

Jak se obchodní priority mění rychlejším tempem, změní se také modely zaměstnání. Namísto spoléhání se na tradiční zaměstnance na plný úvazek budou vedoucí pravděpodobně využívat technologie založené na umělé inteligenci k obsazování krátkodobých, projektově specifických týmů v reálném čase. Tyto rychle sestavené týmy budou tvořeny nejkvalitnějšími pracovníky s různými pracovními dohodami, včetně externistů, pracovníků v zahraničí nebo odborníků z jiných oddělení firmy. Díky využívání personálních nástrojů s AI budou mít manažeři mnohem snazší hledání ideálního mixu různých talentů pro nový tým.

### **Autonomní AI asistenti**

Pokročilí AI asistenti dostupní širokému spektru zaměstnanců budou zastávat komplexní úkoly na základě zadání zaměstnance, ať už je to plánování služební cesty, organizace meetingů nebo odpovídání na e-maily.

*„Vstupujeme do éry adaptability. Životní priority zaměstnanců se mění a s nimi i kariérní očekávání a vztah k zaměstnavatelům. Digitalizace, robotizace a umělá inteligence rychle proměňují způsob, jakým pracujeme a překreslují podobu většiny pracovních rolí. Změny se zrychlují a klíčovými dovednostmi se stává učenlivost, flexibilita a přizpůsobivost. To platí o lidech i o šéfech, kterým chybí individuální přístup k potřebám zaměstnanců a empatický způsob vedení. Hlavní rolí manažerů se tak stává schopnost řídit kontinuální transformaci. Musí udržet angažovanost a wellbeing uprostřed změn pracovních modelů, obchodních potřeb a očekávání zaměstnanců. Musejí motivovat své lidi ke zvyšování kvalifikace, protože chápou, že změna je úspěšná, pokud jsou úspěšní jejich lidé,“ říká Jaroslava Rezlerová.*