

digital HR

czy AI to nasza przyszłość?

joanna liksza, Michał chodkowski
tomasz karniewicz



digital HR



joanna liksza, michał chodkowski
tomasz karniewicz

digital HR

czy AI to nasza przyszłość?



Wolters Kluwer

WARSZAWA 2024

Wydawczyni
Joanna Dzwonnik

Redaktor prowadzący
Dorota Lebiedzińska

Opracowanie redakcyjne
JustLuk

Projekt graficzny okładki
Studio Kozak

Zdjęcie wykorzystane na okładce
©NDABCREATIVITY-stock.adobe.com

prawolubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujemy prawo i własność.
Więcej na www.legalnakultura.pl
Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2024

Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przykopowa 33
tel. +48 728 313 462
e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl
www.wolterskluwer.pl
księgarnia internetowa www.profinfo.pl

*The best way
to predict the future
is to create it.*
– Peter Drucker

Spis treści

Wstęp	9
Rozdział I. Łańcuch wartości	13
Rozdział II. Misja i wizja	20
Rozdział III. Strategia	23
Rozdział IV. Ludzie	27
Rozdział V. Struktury	35
Rozdział VI. Procesy	42
Rozdział VII. Systemy	53
Rozdział VIII. Wdrożenie	66
Studium przypadku: Modern HR	69
Bibliografia	83
Informacja o autorach	85

Wstęp

„Strategia digital HR to podejście do zarządzania zasobami ludzkimi (HR) oparte na wykorzystaniu nowoczesnych technologii i narzędzi cyfrowych w celu usprawnienia procesów rekrutacyjnych, zarządzania talentami, szkoleń, analizy danych personalnych oraz komunikacji wewnętrznej. Obejmuje ona szeroki zakres działań, takich jak wdrożenie systemów zarządzania kadrą i płacami, platform do rekrutacji online, e-learningu, analizy Big Data w obszarze zasobów ludzkich czy nawet wykorzystanie sztucznej inteligencji do optymalizacji procesów HR. Strategia digital HR ma na celu zwiększenie efektywności i konkurencyjności organizacji poprzez lepsze wykorzystanie danych oraz ułatwienie komunikacji i współpracy między pracownikami”.

ChatGPT

Technologia przyspiesza i zmienia nasze otoczenie. Już co czwarty pracownik korzysta w pracy ze sztucznej inteligencji¹, a liczba ta błyskawicznie rośnie. Pracownicy wykorzystują AI przy tworzeniu treści, podsumowaniach i parafrazowaniu tekstu, definiowaniu pojęć i zagadnień, analizie danych, programowaniu itp. My również zaprosiliśmy ChatGPT do współpracy w przygotowaniu publikacji. Zdefiniował on obszar naszych zainteresowań i wskazał główne cele naszych działań. **Chcemy przekazać wiedzę i dobre praktyki z zakresu budowania strategii digital HR, aby zwiększyć efektywność i konkurencyjność Państwa organizacji.**

Nasze podejście opiera się na koncepcji tworzenia wartości firmy m.in. przez digitalizację procesów HR i przygotowanie do wdrożenia sztucznej inteligencji. Jesteśmy przekonani, że AI wejdzie do organizacji i będzie w nich wykorzystywana w pracy, przy czym zakres zastosowania sztucznej inteligencji i jej adaptacja będą różne dla każdej z firm, w zależności od dojrzałości organizacji do stosowania nowoczesnych technologii. Firmy zaawansowane technologicznie, jak pokazuje badanie Gartnera z 2023 r.,

¹ Hays Poland, *Raport placowy 2024*, <https://www.hays.pl/raport-placowy>. Data dostępu do wszystkich powoływanych stron internetowych to 11.04.2024 r.