**Umělá inteligence v péči o zaměstnance. Budou nás roboti najímat a dávat nám padáka?**

**Praha, 1. září 2021 – Umělá inteligence (AI) i strojové učení silně ovlivňují i oblast HR. Využívají se při přijímání zaměstnanců v první selekci uchazečů, při onboardingu, aplikace pomáhají firmám snižovat zátěž administrativy, pomáhají se vzděláváním a zvyšují produktivitu i spokojenost zaměstnanců.**

„Technologie zčásti přebírají lidskou práci. HR oddělení získává obrovskou pomoc od chytrých řešení. Roboti samozřejmě nenahradí živé odborníky, ale mohou jim výrazně pomoci, aby firmy fungovaly co nejefektivněji,“ říká Michal Novák z pracovního portálu Profesia.cz.

**Umělá inteligence a automatizovaný proces náboru**

Technologie dobře fungují například v náboru zaměstnanců. „Automatizace a digitalizace se zapojují do předvýběru i procesu komunikace s potenciálními kandidáty. Předvýběr provádí umělá inteligence podle zadaných parametrů s cílem určit ty, kdo jsou na základě empirických dat nejvhodnější. Roboti pak mohou řešit i přímou komunikaci a odpovídat na dotazy. Poskytnutí správných informací okamžitě a bez dodatečných nákladů, to jsou benefity využití AI při komunikaci s uchazeči o práci. Ti mají často mnoho dotazů a odpovědi potřebují bez dlouhého čekání,“ říká Michal Černý ze společnosti Audiopro.

V dalších krocích jsou samozřejmě nenahraditelné osobní kontakty, které ale také mohou často probíhat pomocí technologií a videokonferencí. Například videokonference Lifesize dokáží pomocí umělé inteligence pomáhat ve vyhodnocování v cloudu uložených záznamů online setkání. HR oddělení tak může mít snadno dostupné informace vyhodnocované na základě charakteristických rysů dle zadaných parametrů.

**Chytrý onboarding**

Po přijetí zaměstnance je třeba, aby se dobře adaptoval na novou pracovní pozici a přizpůsobil se firemní praxi a kultuře. Pro začlenění nového zaměstnance je umělá inteligence velmi přínosná, protože může opakovat nové informace a pomoci nováčkovi navyknout si na firemní rutinu.

Aplikace umělé inteligence umí pomoci pochopit fungování systému, zodpovědět otázky spojené se mzdami, benefity a propojit s kolegy, kteří s danou věcí pomohou. Díky pomoci AI se zaměstnanci mohou lépe adaptovat na nové pracovní prostředí a rychleji si zvyknout na současné podmínky.

V týmové komunikaci pomohou například chytré kamery Huddly IQ, které dokáží vidět i chápat okolní prostředí a díky zabudovanému neuronovému procesoru na něj v reálném čase reagovat. Průběžně detekuje osoby, které se účastní jednání, a zaostřuje na ně. Ve velkých týmech napříč regiony se nováčkům může hodit funkce, která zobrazuje jména a pozice jednotlivých účastníků meetingů a mohou se tak soustředit na obsah schůzky.

**Personalizovaná školení**

Systémy propojené s AI mohou také pomoci při výuce a školení zaměstnanců. „Umělá inteligence v budoucnosti může umět posoudit dovednosti konkrétních zaměstnanců a naplánovat jim rozvoj pomocí e-learningových programů, s nimiž budou pracovat na svém rozvoji v tempu, které jim bude vyhovovat,“ říká Jan Dvořák, ředitel Počítačové školy GOPAS.

Technologie AI navíc bude analyzovat data shromážděná z praxe nových zaměstnanců a připravovat podklady pro HR tým. Díky inteligentním algoritmům také doporučí nejlepší strategii, která jim pomůže učit se lépe a rychleji.

**Udržení zaměstnanců**

V neposlední řadě se umělá inteligence osvědčila jako skvělý pomocník při udržení již přijatých zaměstnanců. Technologie umí rozpoznat známky svědčící o možné nespokojenosti a tendencí k odchodu zaměstnanců z firmy a s předstihem o tom informovat HR tým. Umí posoudit chování zaměstnance a na základě analýzy různých faktorů usuzovat na potencionální problém.

**HR profesionál nebo HRbot?**

Chytrá automatizace v HR tedy umí převzít převážnou část rutinní práce. Přesto zde zbývá prostor pro lidský faktor. A lidský přístup je zde naopak nenahraditelný, aby korigoval a vedl práci založenou na technologiích. „Tuto nutnost ukázal i pokus firmy Google se samoučícím se botem, který vyhodnocoval životopisy uchazečů. Ten brzy přestal do dalších kol výběrového řízení pouštět ženy, protože měly statisticky kratší délku pracovní praxe, většinou kvůli rodičovské dovolené. Jako ideální se tedy pro HR jeví spojení silných stránek obou přístupů – rychlost, transparentnost a bezchybnost robota, spolu s city, empatií, zájmem a individuálním přístupem člověka,“ upřesňuje Michal Novák ze společnosti Profesia.

„AI se stala neoddělitelnou součástí HR života v mezinárodních firmách. Je součástí celého procesu – náboru zaměstnanců v podobě chatbotů, automatického čtení CV a podobně i každodenních HR procesů v rámci firmy díky programům umožňujícím samoobslužnost každého zaměstnance v rámci firemních HR úkonu téměř na 100 %, různým systémům dotazujícím se a monitorujícím spokojenost zaměstnanců a podobně,“ uzavírá Petr Bujalka, manažer náboru Accenture v ČR.

Využití umělé inteligence v HR a jeho reálné dopady bude jedno z tematických okruhů diskutovaných v rámci odborného veletrhu HR days. Ten připravuje Profesia na termín 6. a 7. října do areálu PVA EXPO PRAHA v Letňanech. Souběžně s veletrhy Profesia days a HR days letos proběhne v prostorách výstaviště v Letňanech i konference HR Chytře pořádaná Hospodářskou komorou. Vznikne tak největší HR akce roku pro personalisty a je možné tak navštívit tři akce na jednom místě. Informace o programu HR days průběžně přibývají na stránkách [hrdays.cz](https://hrdays.cz/).