



W STRONĘ PRZYSZŁOŚCI >>

Jak budować karierę w erze AI

- Wykorzystanie AI w pracy

- Wdrażanie AI przez pracodawców
- Wdrażanie AI przez kandydatów
- Umiejętności wyróżniające

- Podnoszenie kwalifikacji w zakresie AI
- Kwestie kluczowe dla pracodawców

- Globalne możliwości



Podsumowanie

- Niezależnie od funkcji, roli czy poziomu stanowiska, **każdy pracownik powinien być w stanie ocenić, w jaki sposób i w którym obszarze AI może wnieść największą wartość do jego pracy**, podjąć kroki w celu włączenia odpowiedniej technologii do swoich zadań oraz rozwijać kompetencje umożliwiające efektywną współpracę z AI.
- Obawy, że **AI i automatyzacja doprowadzą do masowych zwolnień ludzi**, pozostają w dużej mierze nieuzasadnione.
- **Pracownicy**, którzy potrafią dostosować się do obecnego poziomu wdrożenia AI w firmie, a następnie **będą proponować rozwiązania umożliwiające dalszy rozwój jej zastosowań**, będą najbardziej pożądani i cenieni przez dzisiejsze organizacje.
- **Okolo jedna trzecia pracodawców w Polsce twierdzi, że AI nie jest w stanie zastąpić ani wspomóc ludzkich umiejętności, takich jak spersonalizowana obsługa klienta, zarządzanie zespołem oraz myślenie strategiczne.** W ujęciu globalnym firmy najczęściej wskazywały ocenę sytuacji, szczególnie w kontekście etycznym i obsłudze klienta.
- **Pracodawcy, którzy chcą aktywnie zwiększać efektywność narzędzi i produktywność, muszą zapewnić odpowiednie szkolenia z zakresu AI.** Dobrze zaprojektowane programy szkoleniowe, łączące teorię z praktycznym zastosowaniem narzędzi AI, mogą znacząco skrócić czas nabywania nowych umiejętności.
- **Tworzenie ról zawodowych na nowo, z myślą o efektywnej współpracy człowieka z AI, to dziś wspólne zadanie pracodawców i pracowników, powierzając technologii zadania rutynowe i powtarzalne, a ludziom działania wymagające zrozumienia kontekstu i wyczucia.** Każde wdrożenie AI powinno uwzględniać nadzór człowieka i jego rolę w interpretacji oraz ukierunkowywaniu działania systemów.



Wykorzystanie AI w pracy

Współczesny świat biznesu stawia przed pracownikami wiele wyzwań. Zmagamy się nie tylko z bezprecedensowym poziomem niestabilności geopolitycznej, ale także z dynamicznym wpływem generatywnej i agentowej sztucznej inteligencji, która w czasie rzeczywistym przekształca nasze stanowiska pracy. Jeśli chcemy zachować wartościową pracę w przyszłości, musimy nauczyć się, jak wykorzystywać potencjał AI.

Choć organizacje starają się zapewniać odpowiednie szkolenia i rozwój kompetencji, ogromna odpowiedzialność spoczywa także na pracownikach. **Niezależnie od stanowiska, roli czy poziomu w strukturze firmy, każdy pracownik powinien być w stanie ocenić, w jaki sposób i w jakich obszarach sztuczna inteligencja może przynieść największą wartość jego pracy. Powinien też podejmować działania w celu integracji odpowiednich technologii z odpowiednimi zadaniami oraz rozwijać kompetencje umożliwiające efektywną współpracę z AI, takie jak: umiejętność oceny sytuacji i wnikliwość, ocena etyczna, umiejętności interpersonalne czy kreatywne rozwiązywanie problemów.**

W niniejszym raporcie przedstawiamy wnioski z najnowszych badań, w tym także przeprowadzonych wśród polskich pracodawców, dotyczących tego, jak firmy wdrażają AI i czego oczekują od swoich pracowników. Mówimy o tym, jak pracownicy mogą zabezpieczyć swoją karierę w erze generatywnej i agentowej AI, a nawet przekroczyć oczekiwania organizacji związane z wykorzystaniem sztucznej inteligencji.

„Transformacja przywództwa w erze AI zmienia sposób zarządzania i pracy. Liderzy muszą ewoluować od tradycyjnej kontroli do strategicznej orkiestracji, zarządzając współpracą ludzi i maszyn. Z naszych danych wynika, że 20% firm ma liderów niechętnych AI, co hamuje rozwój i wdrażanie nowych technologii. Najczęstsze błędy liderów to brak jasnej strategii AI oraz izolowanie AI jako projektu IT, co ogranicza potencjał zmian i innowacji. Pracownicy są bardziej otwarci na AI niż liderzy, co wskazuje na potrzebę transparentnej komunikacji, edukacji i budowania zaufania. AI rewolucjonizuje rekrutację i rozwój talentów, umożliwiając personalizację ścieżek kariery, automatyzację procesów selekcji i lepsze dopasowanie kandydatów. Kluczowe jest inwestowanie w kompetencje cyfrowe, budowanie kultury eksperymentowania oraz zachowanie ludzkiego elementu w zarządzaniu i relacjach. Transformacja to wyzwanie technologiczne i kulturowe, a sukces zależy od odpowiedzialnego zarządzania, łączenia innowacji z ludzkimi talentami i transparentności komunikacyjnej.”



Paweł Łopatka,
Managing Director Experis Poland

Postęp wdrażania AI: jednostki i organizacje



Chociaż wokół wykorzystania sztucznej inteligencji w miejscu pracy narosło wiele mitów, kluczowe jest, aby pracownicy zrozumieli rzeczywistość. Osoby, które potrafią dostosować się do aktualnego poziomu wdrożenia AI w organizacjach, a następnie zaproponować sposoby na dalsze rozwinięcie jej zastosowań, będą najbardziej pożądane i cenione przez dzisiejsze organizacje.

Rekrutacja to jeden z obszarów, w których wdrożenie technologii opartych na sztucznej inteligencji jest już na zaawansowanym poziomie. Nasze badania wskazują, że **47% pracodawców w Polsce i 53% na świecie korzysta z narzędzi AI w procesach rekrutacji i wdrażania nowych pracowników**. W ramach badania zapytaliśmy polskich pracodawców o to, jak opisaliby wykorzystanie rozwijających się technologii, takich jak narzędzia sztucznej inteligencji (AI), w procesach rekrutacji, wdrażania i szkolenia pracowników.

Postawa pracodawców wobec wykorzystania AI przez kandydatów do pracy - świat

Poznanie informacji o firmie

33%

Przygotowanie do rozmowy rekrutacyjnej

32%

Wyszukiwanie ofert pracy

31%

Personalizacja listu motywacyjnego/CV

28%

Rozwiązywanie zadań testowych w procesie rekrutacji

26%

Odpowiadanie na pytania podczas rozmowy kwalifikacyjnej

24%

Udoskonalanie portfolio

23%

Niedopuszczalne w procesie rekrutacyjnym

15%

pytanie wielokrotnego wyboru, n = 525

Postawa pracodawców wobec wykorzystania AI przez kandydatów do pracy - Polska

Poznanie informacji o firmie

28%

Wyszukiwanie ofert pracy

25%

Przygotowanie do rozmowy rekrutacyjnej

25%

Personalizacja listu motywacyjnego/CV

24%

Rozwiązywanie zadań testowych w procesie rekrutacji

20%

Niedopuszczalne w procesie rekrutacyjnym

19%

Odpowiadanie na pytania podczas rozmowy kwalifikacyjnej

18%

Udoskonalanie portfolio

16%

pytanie wielokrotnego wyboru, n = 525

Najwięcej, jedna trzecia (30%) przyznała, że niektóre elementy tych procesów są wspierane przez takie technologie, a jedna czwarta (26%) planuje wprowadzić takie rozwiązania w ciągu roku. O pełnym wykorzystaniu narzędzi AI we wspomnianych procesach mówi 17% firm. Wprowadzenie ich w ciągu trzech lat planuje 11% badanych a 10% w ogóle nie bierze pod uwagę takiego rozwiązania.

Anna Nowakowska,
Team Manager Experis Perm



„Sztuczna inteligencja coraz mocniej wspiera procesy rekrutacyjne i onboardingowe, od selekcji CV, przez analizę dopasowania kandydatów, po testy kompetencji i asystentów onboardingowych. Nie oznacza to jednak wykluczenia człowieka, kluczowe pozostają kompetencje rekruterów w analizie danych, ocenie potencjału i miękkich aspektów. AI nie zastąpi empatii i kontekstu biznesowego. Kandydaci również coraz częściej korzystają z AI np. do tworzenia CV oraz przygotowania do rozmów, co może świadczyć o ich innowacyjności i gotowości do pracy z nowymi technologiami. Firmy powinny modyfikować procesy rekrutacyjne, oceniając nie tylko umiejętności techniczne, ale też zdolność adaptacji, krytyczne myślenie i „learning agility”. Pomocne są nowoczesne ATS-y i platformy oceniające kompetencje przyszłości. Rekrutacja jutra to synergia ludzi i AI, nie zastępowanie jednych przez drugich.”

¹ Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia na II kwartał 2025 roku

² Raport Experis „Prognozy CIO na 2025 rok: Kluczowe priorytety dla liderów technologii”

81%

W ujęciu globalnym 81% dyrektorów IT i liderów technologicznych wyższego szczebla wciąż znajduje się na etapie eksploracji i skalowania możliwości AI, co daje pracownikom cenny czas na doskonalenie własnych umiejętności.

Większość pracodawców na świecie (85%) oraz w Polsce (81%) uważa, że korzystanie z AI przez kandydatów w trakcie procesu rekrutacyjnego jest akceptowalne. Wśród konkretnych przykładów, które wskazali polscy respondenci, znalazły się: wyszukiwanie informacji o firmie (28%), szukanie ofert pracy (25%), przygotowywanie się do rozmowy rekrutacyjnej (25%).

Warto wziąć pod uwagę poziom zaawansowania technologicznego pracodawcy przy aplikowaniu na dane stanowisko, ponieważ z naszych badań wynika, że firmy, które odrzuciły lub nawet nie rozważyły wdrożenia AI w procesie rekrutacyjnym, są również mniej otwarte na kandydatów korzystających z AI do tego celu.

Wyzwania związane z wdrażaniem AI w miejscu pracy i innych obszarach organizacyjnych niemal nie zmieniły się od 2024 roku. Wysokie koszty inwestycyjne wciąż pozostają główną barierą na świecie (34%), jak i w Polsce (41%). Mimo entuzjazmu wobec możliwości, jakie niesie ze sobą AI, pracodawcy realistycznie oceniają obecny stan rozwoju tych technologii. Polscy pracodawcy wśród największych wyzwań wskazywali jeszcze obawy dotyczące prywatności i regulacji (30%), złożoność wdrożenia AI (27%), brak umiejętności u pracowników, aby skutecznie korzystać z rozwiązań AI (27%).

Z badania Experis 2025 CIO Outlook wynika, że liderzy technologiczni są świadomi ograniczeń AI: 36% respondentów w ujęciu globalnym uważa, że AI to przełomowa technologia, która jednak wymaga dalszego dopracowania, a 33% wskazuje, że jej wpływ na działalność biznesową wciąż pozostaje niejasny. Proces wdrażania sztucznej inteligencji w organizacjach nadal trwa, co stanowi dobrą wiadomość dla kandydatów. Tylko 10% dyrektorów IT i liderów technologicznych wyższego szczebla deklaruje, że AI jest w pełni wykorzystywane we wszystkich obszarach ich organizacji.

Równocześnie około jedna trzecia pracodawców zarówno na świecie, jak i w Polsce uważa, że AI nie jest w stanie zastąpić ani wspomóc ludzkich umiejętności, takich jak etyczny osąd czy spersonalizowana obsługa klienta. W obszarach, w których AI może już teraz realnie wspierać pracę, często występują braki kompetencji po stronie ludzi. Przykładowo 33% firm w regionie Azji i Pacyfiku wskazało niedostateczny poziom znajomości AI u pracowników jako największą barierę we wdrażaniu tej technologii.

¹ Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia na II kwartał 2025 roku

² Raport Experis „Prognozy CIO na 2025 rok: Kluczowe priorytety dla liderów technologii”



Kompetencje ludzkie, których zdaniem pracodawców nie da się zastąpić sztuczną inteligencją - świat

Umiejętność oceny sytuacji,
także w kontekście etycznym

33%

Obsługa klienta

31%

Zarządzanie zespołem

30%

Komunikacja

27%

Myślenie strategiczne

27%

Rozwiązywanie problemów

26%

Wiedza techniczna

26%

Umiejętności sprzedażowe

25%

Nauczanie i szkolenie

24%

Tworzenie pomysłów i kreatywność

23%

Zarządzanie projektami

21%

Pytanie wielokrotnego wyboru, n = 525

Kompetencje ludzkie, których zdaniem pracodawców nie da się zastąpić sztuczną inteligencją - Polska

Obsługa klienta

35%

Zarządzanie zespołem

33%

Myślenie strategiczne

31%

Umiejętność oceny sytuacji,
także w kontekście etycznym

28%

Komunikacja

26%

Nauczanie i szkolenie

25%

Zarządzanie projektami

25%

Rozwiązywanie problemów

23%

Tworzenie pomysłów i kreatywność

22%

Umiejętności sprzedażowe

18%

Wiedza techniczna

17%

Pytanie wielokrotnego wyboru, n = 525

„W erze generatywnej AI kluczowe stają się kompetencje, których nie da się zautomatyzować: myślenie strategiczne, etyczny osąd, kreatywność, empatia, komunikacja. Choć AI dynamicznie się rozwija, tylko 10% firm wykorzystuje ją dziś w pełni a to oznacza, że jesteśmy dopiero na początku drogi. Pracodawcy coraz częściej oferują szkolenia i wsparcie, wiedząc, że wdrażanie AI to proces, a nie gotowe rozwiązanie. Zmienia się też profil idealnego kandydata IT. Dziś liczy się nie tylko znajomość narzędzi, ale umiejętność ich świadomego i odpowiedzialnego wykorzystania. AI nie zastąpi ludzi, ale to ludzie, którzy potrafią z nią pracować, będą nie do zastąpienia. To dobry moment, by inwestować w rozwój, zarówno technologiczny, jak i kompetencji miękkich.”



Aleksandra Żak,
Engagement and Experis Academy Lead

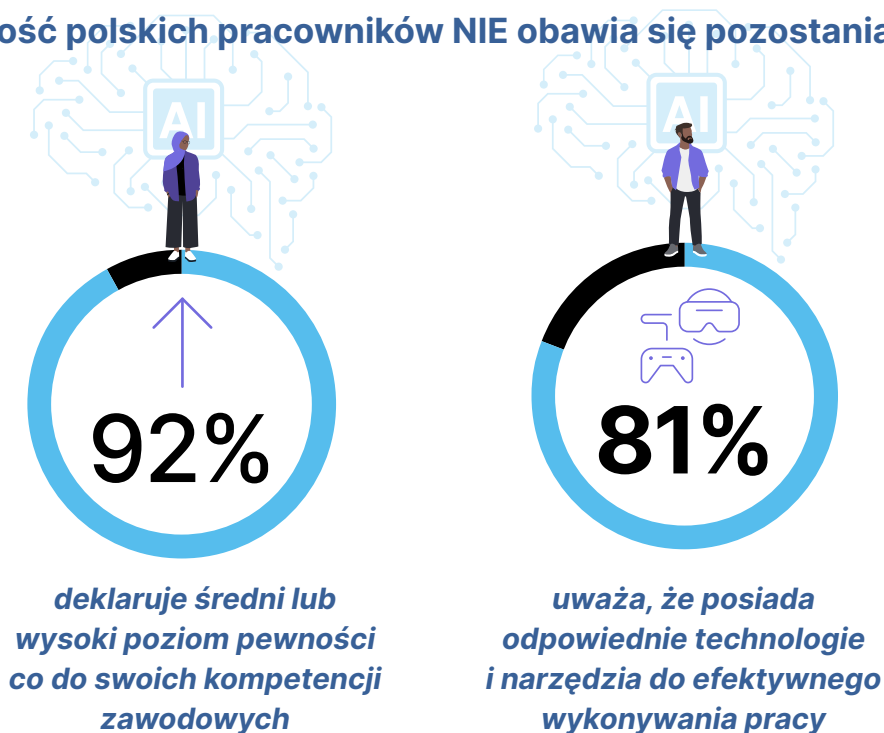
Z naszego badania wynika, że 92% polskich pracowników wykazuje średni lub wysoki poziom pewności co do swoich kompetencji zawodowych, a 81% uważa, że wykorzystuje odpowiednie technologie i narzędzia do efektywnego wykonywania pracy.

Jednak rosną obawy dotyczące braków kompetencyjnych w obszarze AI. **Przykładowo według nowych badań SAP Success Factors, pracownicy o niskiej znajomości zagadnień związanych ze sztuczną inteligencją wyrażali zdecydowanie bardziej negatywne nastawienie do AI w miejscu pracy. Respondenci ci byli sześciokrotnie bardziej skłonni do odczuwania niepokoju, siedmiokrotnie częściej odczuwali strach i ośmiokrotnie częściej doświadczali stresu związanego z użyciem AI w porównaniu do pracowników lepiej obeznanych z tymi technologiami.**

Prawdopodobnie z powodu wciąż ograniczonej dostępności tych kompetencji, badanie SAP wykazało również, że menedżerowie patrzą bardziej przychylnie na pracowników wykazujących się znajomością AI. Dla wielu menedżerów korzystanie z AI to atut. W ich opinii pracownicy, którzy wykorzystują sztuczną inteligencję w pracy, powinni być lepiej oceniani w ramach ocen okresowych.

Tymczasem obawy, że sztuczna inteligencja i automatyzacja doprowadzą do masowych zwolnień, wciąż pozostają w dużej mierze niepotwierdzone. Nasze najnowsze globalne badania dotyczące perspektyw zatrudnienia nadal potwierdzają przewagę firm pozyskujących nowych pracowników nad tymi, które będą redukować etaty. Wyniki te otwierają dużą szansę dla pracowników, aby na nowo zdefiniować swoje role, pracując wydajniej w połączeniu z technologią AI – co prowadzi nas do kolejnej części, dotyczącej sposobów rozwijania własnych kompetencji i eksperymentowania z AI.

Większość polskich pracowników NIE obawia się pozostania w tyle:



źródło dla danych: Raport ManpowerGroup "Globalny Barometr Talentów 2025. Dane dla Polski"

„Aby łagodzić obawy wobec AI, pracodawcy powinni oferować szkolenia, jasną komunikację i wspierać rozwój kompetencji cyfrowych. Rosnące oczekiwania mogą pogłębić przepaść kompetencyjną – młodsze pokolenie szybciej uczy się technologii, starsze wnosi doświadczenie i szerszy kontekst. Znajomość AI staje się kluczowa w data science, DevOps, automatyzacji, rolach produktowych i analitycznych. Automatyzacja może ograniczyć liczbę zadań dla juniorów, ale jednocześnie tworzy nowe role, jak prompt engineer czy tester modeli AI. Pracodawcy szukają dziś elastyczności, ciekawości, chęci nauki, myślenia krytycznego i otwartości na zmiany. Widać różnice pokoleniowe – młodszy są bardziej entuzjastyczni, starsi ostrożniejsi – oraz branżowe: IT i finanse wdrażają AI szybciej niż przemysł czy sektor publiczny. Kluczowe są zaufanie, przyzwolenie na błędy i kultura eksperymentu, by AI mogło być realnym wsparciem, a nie źródłem lęku.”



Adam Jakubowski,
IT Talent Delivery Manager w Experis

Najlepsze praktyki dla pracowników i pracodawców



Jak pracownicy mogą przejąć kontrolę nad rozwojem kompetencji

Każda osoba funkcjonująca dziś na rynku pracy powinna analizować, w jaki sposób odpowiednie umiejętności z zakresu AI mogą pomóc nie tylko spełniać obecne oczekiwania związane z pracą, ale wręcz je przewyższać. Równolegle warto rozwijać kompetencje ludzkie umożliwiające efektywną współpracę z AI, które w najbliższej przyszłości raczej nie zostaną zautomatyzowane ani zaprogramowane.

Świadomie buduj odporność kariery



Według futurolog Alexandry Levit, odporność kariery oznacza zdolność do utrzymania zatrudnienia mimo zewnętrznych zakłóceń, takich jak np. postęp technologiczny. **Model odpornej kariery opiera się na pięciu filarach: kompetencje twarde, kompetencje miękkie, wiedza, umiejętności zastosowania technologii, nastawienie na rozwój.**

Znajomość narzędzi AI to przykład czwartego filaru, tzw. umiejętności zastosowania technologii. Nie trzeba znać szczegółów działania algorytmów, ale warto umieć wykorzystywać dostępne narzędzia AI do efektywniejszego wykonywania swojej pracy.

Poznaj typy AI stosowane w Twoim miejscu pracy



Zgodnie z nazwą, generatywna sztuczna inteligencja, np. ChatGPT czy Microsoft Copilot, tworzy nowe treści na podstawie wcześniejszych danych opracowanych przez człowieka, rozpoznając wzorce i charakterystyczne cechy. Nowszym rozwinięciem generatywnego AI jest tzw. agentowa sztuczna inteligencja (agentic AI), która idzie o krok dalej, umożliwiając AI podejmowanie autonomicznych decyzji i współpracę z innymi systemami. **Aby dowiedzieć się, jakie rozwiązania AI są wdrażane w Twojej organizacji i w jakim celu, warto nawiązać kontakt z przedstawicielami działu IT, poprosić o krótką rozmowę lub wspólną burzę mózgów.** Jeśli dział IT lub zespół ds. innowacji tworzy własną aplikację AI, zaproponuj wsparcie w testowaniu tego rozwiązania

„W branży IT obserwujemy rosnące znaczenie kompetencji pozwalających efektywnie wykorzystywać narzędzia AI w codziennej pracy. Obok umiejętności technicznych, takich jak praktyczna znajomość Copilota czy prompt engineering, coraz ważniejsze stają się kompetencje miękkie: elastyczność, myślenie analityczne oraz otwartość na zmiany. Widzimy również rosnące zainteresowanie pracowników szkoleniami z zakresu AI, co pokazuje ich gotowość do samodzielnego rozwoju w tym obszarze. Firmy często dostrzegają, że integracja AI w pracy to przede wszystkim kwestia postawy, a nie braku kompetencji – wielu specjalistów IT jest otwartych na testowanie i wdrażanie narzędzi AI, jeśli otrzymają przestrzeń do eksperymentów i praktyki. Kompetencje związane z AI zaczynają pojawiać się coraz częściej w wymaganiach w ofertach pracy, zwłaszcza w obszarach analizy danych, automatyzacji oraz DevOps. Odporność kariery w IT wiąże się dziś z umiejętnym łączeniem kompetencji technicznych, miękkich oraz znajomości narzędzi AI. Coraz więcej specjalistów świadomie rozwija te obszary, traktując je jako element budowania swojej pozycji na rynku pracy. Jednocześnie rolami najtrudniejszymi do zastąpienia przez AI pozostają te, które wymagają strategicznego myślenia, relacji z klientem oraz projektowania architektury systemów, gdzie kluczowe są kompetencje interpersonalne i zrozumienie kontekstu biznesowego.”



Dominik Malec,
Head of Experis IT Resourcing

Zbadaj zastosowanie AI na twoim stanowisku



W zależności od stanowiska, sztuczna inteligencja może wspierać organizację w codziennej pracy i poprawie wyników biznesowych. Na przykład w obszarze HR technologia oparta na AI, zwana „inteligencją talentów” (talent intelligence), wykorzystuje deep learning i zaawansowaną analitykę do identyfikacji umiejętności pracowników oraz określenia potrzeb szkoleniowych i rekrutacyjnych, które pozwolą nadążyć za rozwojem branży.

Zapisz się na odpowiednie szkolenia



Większość organizacji oferuje dziś przynajmniej nieformalne szkolenia z zakresu podstaw AI (AI literacy). Niezależnie od tego, czy Twoja firma je prowadzi, **możesz skorzystać z darmowych kursów online oferowanych przez firmy, takie jak Google, Microsoft, Amazon Web Services czy DeepLearning.AI.** Zyskasz szansę opanowania nowoczesnych umiejętności, takich jak prompt engineering czy praca z dużymi modelami językowymi (LLM). Większość kursów wprowadzających jest napisana z myślą o osobach bez technicznego przygotowania i opiera się na przykładach, więc nie zniechęcaj się, jeśli nie masz doświadczenia technologicznego.

Zdobądź zgodę na mały pilotaż



Gdy już poznasz możliwości wykorzystania AI w swojej roli lub zespole i przemyślisz wstępną ścieżkę wdrożenia, przedstaw swój

pomysł przełożonemu. **W prezentacji staraj się być konkretny i precyzyjny, wyjaśnij, dlaczego warto to wdrożyć z perspektywy biznesowej, jakie zasoby będą potrzebne i jakie korzyści może przynieść projekt.** Celem powinien być tzw. scenariusz „fail fast”, czyli pilotaż na niewielką skalę, który w razie potrzeby można szybko skorygować i dostosować w trakcie działania.

Mierz i promuj wyniki



Jeszcze przed rozpoczęciem pilotażu, zespół powinien uzgodnić, czym będzie sukces wprowadzenia AI. Jeśli celem jest rozwinięcie wdrożenia poza etap pilotażowy, już na starcie warto wiedzieć, jak planujesz wygenerować zwrot z inwestycji (ROI). Typowe mierniki ROI przy skutecznych wdrożeniach AI to wzrost przychodów, redukcja kosztów, wzrost satysfakcji klienta. Warto porównać je z sytuacją „sprzed AI” i monitorować przez cały czas trwania projektu. Następnie współpracuj z zespołem ds. komunikacji, by efekty pokazać zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz organizacji.

Nie zapominaj o rozwoju umiejętności ludzkich



Jak wcześniej wspomniano, to czas, w którym każdy pracownik powinien krytycznie przyjrzeć się swojej roli, ocenić, które obowiązki mogą zostać przejęte lub wsparte przez AI i zaplanować działania zwiększające wartość jego pracy jako człowieka. **Kompetencje konkurencyjne, takie jak kreatywność czy rozwiązywanie problemów, nadal dają ludziom przewagę nad AI.** Z kolei kompetencje kooperacyjne, jak nadzór etyczny czy komunikacja, wzmacniają efekty współpracy ludzi i sztucznej inteligencji.

Podnoszenie kwalifikacji w zakresie AI

Experis Academy współpracuje z Microsoftem od 2017 roku, aby identyfikować luki kompetencyjne na rynku i wprowadzać nowych specjalistów do branży technologicznej poprzez różne programy szkoleniowe. Celem partnerstwa z Microsoftem jest wspieranie rozwoju organizacji poprzez dostarczanie im wykwalifikowanych specjalistów.



Experis Academy oferuje programy szkoleniowe dla talentów technologicznych, zapewniające praktyczne doświadczenie w poszukiwanych technologiach, takich jak Azure czy Copilot Studio. Dzięki współpracy z Microsoftem oraz innymi globalnymi liderami technologicznymi, dostarczamy kompleksowe programy obejmujące pełen zakres platform AI. Programy te uwzględniają szkolenia na stanowiska, takie jak inżynier chmury, programista, analityk danych, data scientist, konsultant funkcjonalny i techniczny oraz inne.

Wszystkie szkolenia bazują na najlepszych platformach technologicznych, a większość z nich oferuje niezależne, uznawane w branży certyfikaty dla uczestników.

Kwestie kluczowe dla pracodawców

Jeśli jesteś pracodawcą, który chce znaleźć najlepszy sposób na integrację technologii opartych na sztucznej inteligencji w działalności swojej firmy, jak również wspierać pracowników w rozwijaniu odpowiednich umiejętności, które im w tym pomogą, oto kilka wskazówek, które warto wziąć pod uwagę.

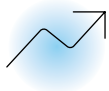


Rozważ ulepszanie zamiast automatyzacji. Sztuczna inteligencja częściej wspiera ludzką pracę, niż całkowicie ją automatyzuje. Niedawne badanie przeprowadzone przez firmę Anthropic wykazało, że wiele zadań wymagających pracy umysłowej okazuje się znacznie bardziej złożonych, niż się początkowo wydaje – wymagają one szerszego kontekstu, którego AI jeszcze w pełni nie opanowała. Ta złożoność sprawia, że znacząca część obowiązków zawodowych nadal pozostaje w rękach ludzi.

Nawet zaawansowana sztuczna inteligencja ma swoje ograniczenia – brakuje jej zdroworozsądkowego myślenia, specjalistycznej wiedzy branżowej oraz zdolności do rozwiązywania problemów w dynamicznych i niepewnych warunkach. Te ograniczenia wzmacniają przekonanie, że ludzie pozostają niezastąpieni w rolach wymagających subtelnej oceny sytuacji lub interakcji emocjonalnych.



Opracowuj i testuj modele we współpracy ze sprawdzonym partnerem. Jeśli Twoja firma korzysta już z technologii HR, bardzo możliwe, że ich dostawcy co najmniej testują komponenty oparte na AI, nawet jeśli jeszcze nie włączyli ich do swojej oferty. Zamiast zaczynać od zera, porozmawiaj z obecnymi dostawcami o tym, jak możesz wykorzystać sztuczną inteligencję do optymalizacji procesów związanych z zarządzaniem personelem. Zaczynaj od jednej wybranej funkcji i traktuj nowe wdrożenia jako proces w toku, który wymaga ciągłego testowania i doskonalenia.



Wprowadź stałe inicjatywy podnoszenia kwalifikacji. Powszechne wykorzystanie technologii opartych na sztucznej inteligencji generuje ogromne zapotrzebowanie na umiejętności niezbędne do projektowania, zarządzania, współpracy z AI, naprawiania, ponownego wdrażania oraz wyjaśniania działania jej komponentów. Jednak obecnie większość pracowników nie posiada jeszcze tych kompetencji, a pracodawcy, którzy chcą aktywnie zwiększyć wykorzystanie narzędzi i produktywność, muszą samodzielnie zapewnić odpowiednie szkolenia z zakresu AI.

Dobrze zaprojektowane programy szkoleniowe, integrujące praktyczne zastosowanie narzędzi AI w rzeczywistych warunkach, mogą znacząco skrócić czas potrzebny na zdobycie nowych umiejętności.



Zawsze uwzględniaj nadzór człowieka w procesach opartych na sztucznej inteligencji. Jak zauważyli Leaming i Anthropic, choć AI może przejąć analizę danych czy tworzenie wstępnych wersji treści, to człowiek jest niezbędny do zapewnienia kontekstu, oceny etycznej oraz inteligencji emocjonalnej. Większość organizacji szczególnie potrzebuje tzw. tłumaczy AI, czyli osób, które potrafią natychmiast dostosować możliwości sztucznej inteligencji do celów biznesowych.



Opanuj wewnętrzną integrację, zanim przejdziesz do komercjalizacji zewnętrznej. To naturalne, że wielu liderów ekscytuje się możliwością wdrożenia AI do swoich produktów i usług. Jednak warto najpierw zrobić krok wstecz i poświęcić czas na wewnętrzną wdrożenie AI. Gdy kilka implementacji sztucznej inteligencji przyczyni się do zwiększenia efektywności operacyjnej w całej organizacji, znajdziesz się w znacznie lepszej pozycji, by budować zaufanie klientów i interesariuszy oraz zmniejszyć ryzyko popełnienia błędów, które mogłyby zaszkodzić reputacji firmy.

Niezależnie od tego, czy wdrażamy technologie oparte na AI do codziennych zadań, czy złożonych procesów biznesowych, kluczowe są elastyczność, ciekawość i pozytywne nastawienie. Tak długo, jak ludzie pozostają prawdziwymi ekspertami w swoich dziedzinach i dążą do aktualizacji oraz dostosowania swoich umiejętności, nie mają się czego obawiać.

„Dla rosnącej liczby naszych klientów Sophie to prawdziwy przełom. Połączenie możliwości wielu dużych modeli językowych z siłą naszych własnych danych o rynku pracy ma kluczowe znaczenie, aby pomóc im odnaleźć się w czasie tak dynamicznych zmian.”

Max Leaming, Dyrektor ds. Data Science i Rozwiązań AI, ManpowerGroup

Wykorzystanie sztucznej inteligencji do usprawniania strategicznego planowania zasobów ludzkich

Sophie™

Sophie AI to stale rozwijający się, nieustannie udoskonalany ekosystem oparty na sztucznej inteligencji – Twój sojusznik w budowaniu zespołów. Technologia Sophie AI wzmacnia i przyspiesza wszystkie nasze produkty, usługi i rozwiązania, umożliwiając szybsze, lepsze i bardziej inteligentne działanie na Twoją korzyść.

Sophie AI daje również dostęp do narzędzi nowej generacji obejmujących cały cykl życia pracownika. Zbudowana na bazie wiodących w branży danych i światowej klasy wiedzy ManpowerGroup o rynku pracy, Sophie AI dostarcza analizy, które umożliwiają generowanie natychmiastowej wartości i wyprzedzanie konkurencji.

Wykorzystując ponad 22 miliardy punktów danych oraz ekspertyzę naszego globalnego zespołu specjalistów ds. rynku pracy, platforma Sophie AI wspiera rosnącą liczbę klientów z różnych branż, takich jak technologie, obronność czy usługi profesjonalne, w doskonaleniu procesów strategicznego planowania zasobów ludzkich.



Experis: Twój zaufany partner w obszarze technologii i talentów



Experis to globalny lider w zakresie usług technologicznych i pozyskiwania talentów, ceniony za zaangażowanie w jakość, etykę oraz doskonałość w obsłudze klienta. **Obecni w ponad 70 krajach, z dumą współpracujemy z 80% firm z listy Fortune 500**, dostarczając wartość poprzez strategiczne projekty, zarządzane zespoły oraz elastyczne modele zatrudnienia. Specjalizujemy się w wielu obszarach, takich jak projektowanie architektury, tworzenie aplikacji, migracja do chmury, integracja danych, modelowanie AI, automatyzacja ITSM oraz transformacja cyfrowa, i wiele więcej.

Przyspieszone osiągnięcie wartości



Osiągaj szybsze rezultaty i konkretne efekty dzięki zwinnemu dostarczaniu rozwiązań, sprawdzonym mechanizmom, wiedzy branżowej oraz doświadczonemu przywództwu.

Silne i elastyczne partnerstwa



Bez względu na to, na jakim etapie realizacji swoich inicjatyw się znajdujesz, Experis dostarcza strategię, wiedzę technologiczną, usługi wsparcia i talenty, które dopasowują się do Twoich indywidualnych celów.

Wysoka jakość przy zoptymalizowanych kosztach



Wierzmy w robienie rzeczy dobrze już za pierwszym razem. Nasze zespoły są przygotowane do oceny Twoich potrzeb i rekomendacji odpowiedniego modelu działania, który zoptymalizuje koszty i zmaksymalizuje jakość, niezależnie od tego, czy działasz lokalnie, hybrydowo, czy w modelu multi-shore.

Wyspecjalizowani i zaangażowani ludzie



Nasza głęboka wiedza w kluczowych branżach, technologiach i kompetencjach doskonale uzupełnia Twój zespół i przyspiesza realizację celów. Doświadczenie naszych konsultantów przekłada się na realny wpływ i wysoką retencję.

Nasze sprawdzone kompetencje i długoletnie relacje z klientami wyróżniają nas w dzisiejszej złożonej gospodarce. Dzięki dekadom doświadczenia i dogłębnej znajomości branży rozumiemy technologie, które kształtują Twoją przyszłość.

► ***Dowiedz się, jak Experis może wesprzeć Twój sukces na stronie experis.pl***

O EXPERIS

Experis® to globalny lider w zakresie rekrutacji specjalistów IT oraz usług IT. Experis wspiera rozwój organizacji, przyciągając, oceniając i zatrudniając wysoce wyspecjalizowane talenty technologiczne na najbardziej poszukiwane stanowiska, a także realizując kluczowe projekty, które zwiększają konkurencyjność organizacji.

Poprzez Experis Academy oferujemy intensywne szkolenia przygotowujące do biznesu i coaching dla absolwentów, a także spersonalizowany rozwój kompetencji dla obecnych pracowników, przygotowując ich do objęcia ról w najbardziej pożądanym obszarach technologicznych.

Experis jest częścią rodziny marek ManpowerGroup® (NYSE: MAN), do której należą również Manpower oraz Talent Solutions.

**Więcej informacji znajdziesz na stronie: experis.pl
lub śledź nas na LinkedIn.**

