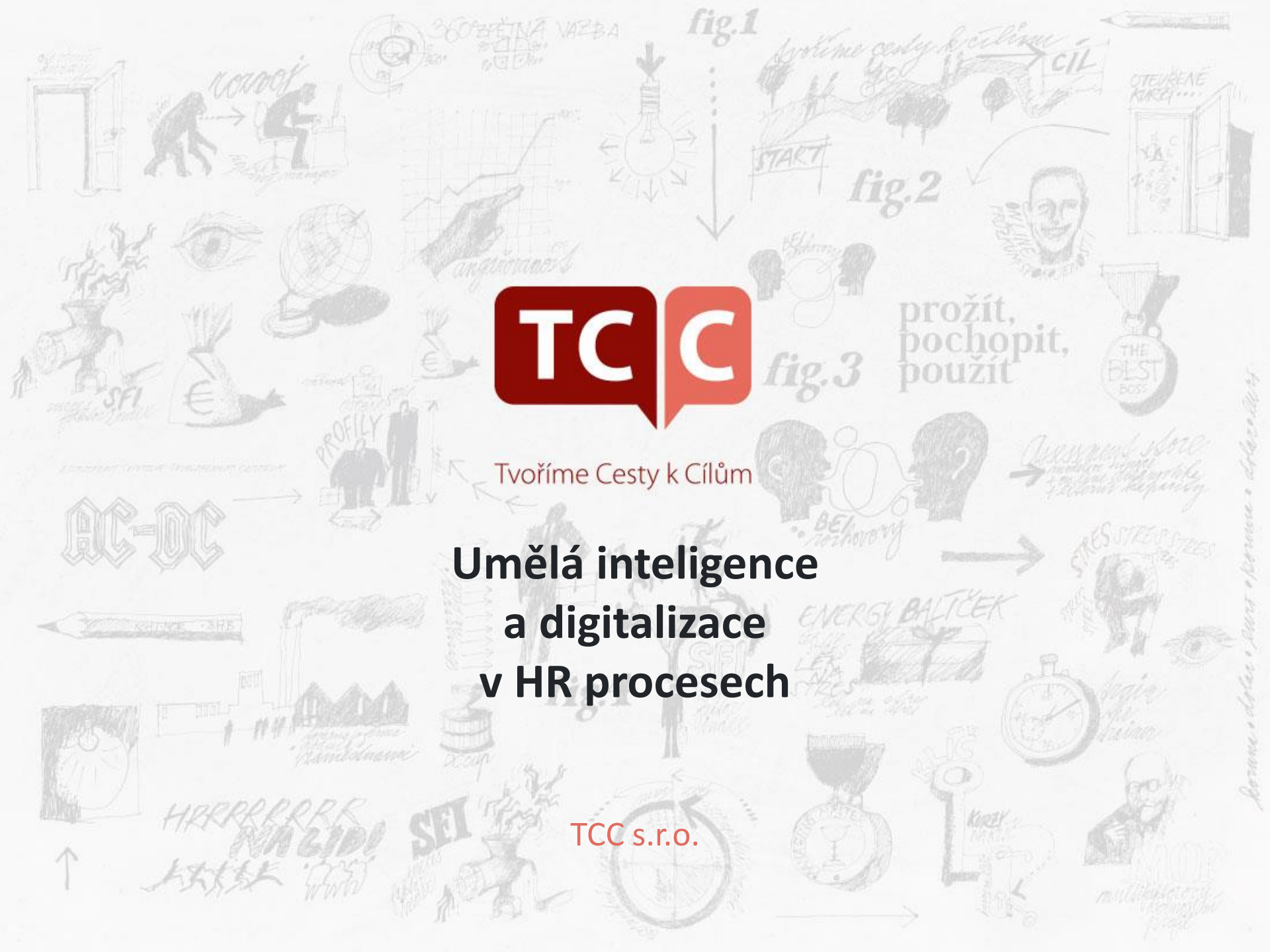




Tvoříme Cesty k Cílům

Umělá inteligence a digitalizace v HR procesech

TCC s.r.o.



Petr Brichcín

Na českých a zahraničních univerzitách absolvoval obory psychologie, pedagogika, filosofie, teologie a personální řízení. Snaží se hledat inspirace a souvislosti mezi různými prostředími. K tomu mu pomáhají jeho rozmanité profesní zkušenosti (poradenský psycholog, pastorační pracovník, vysokoškolský pedagog, výzkumný pracovník AV ČR, rozhlasový redaktor, personální ředitel ve výrobní firmě...). Jako psycholog, lektor a konzultant má více než 30letou praxi. Je autorem a spoluautorem řady odborných i popularizačních publikací z oblasti psychologie a managementu. Specializuje se na diagnostiku a rozvoj klíčových profesních dovedností, věnuje se využití psychologie a Lean managementu v HR.





AI a digitalizace v procesu recruitmentu



Tvoříme Cesty k Cílům

- Práce s texty/jazykem
 - Personální inzerce
 - Popis pracovní pozice
 - Pozvánky na výběrová řízení
 - Odpovědi uchazečům
 - Klíčová slova pro vyhledávání
 - Texty pro „kampaně“ (LI, Google...)
 - Otázky pro Behaviorální interview
- Popis pracovních pozic
- Profilace kandidátů
 - Job matching
 - Success factor index
- Chatbot pro screening



Bard [Experiment](#)

HireVue 

 **recruitee**

 **RECRUITER LITE**

Pozice: HR specialista

Tým: Lidské zdroje

Obecný popis:

HR specialista je odpovědný za podporu a realizaci HR procesů a projektů v rámci společnosti. Spolupracuje s managementem, zaměstnanci a externími partnery na zajištění spokojenosti zaměstnanců a konkurenceschopnosti společnosti na trhu práce.

Povinnosti a odpovědnosti:

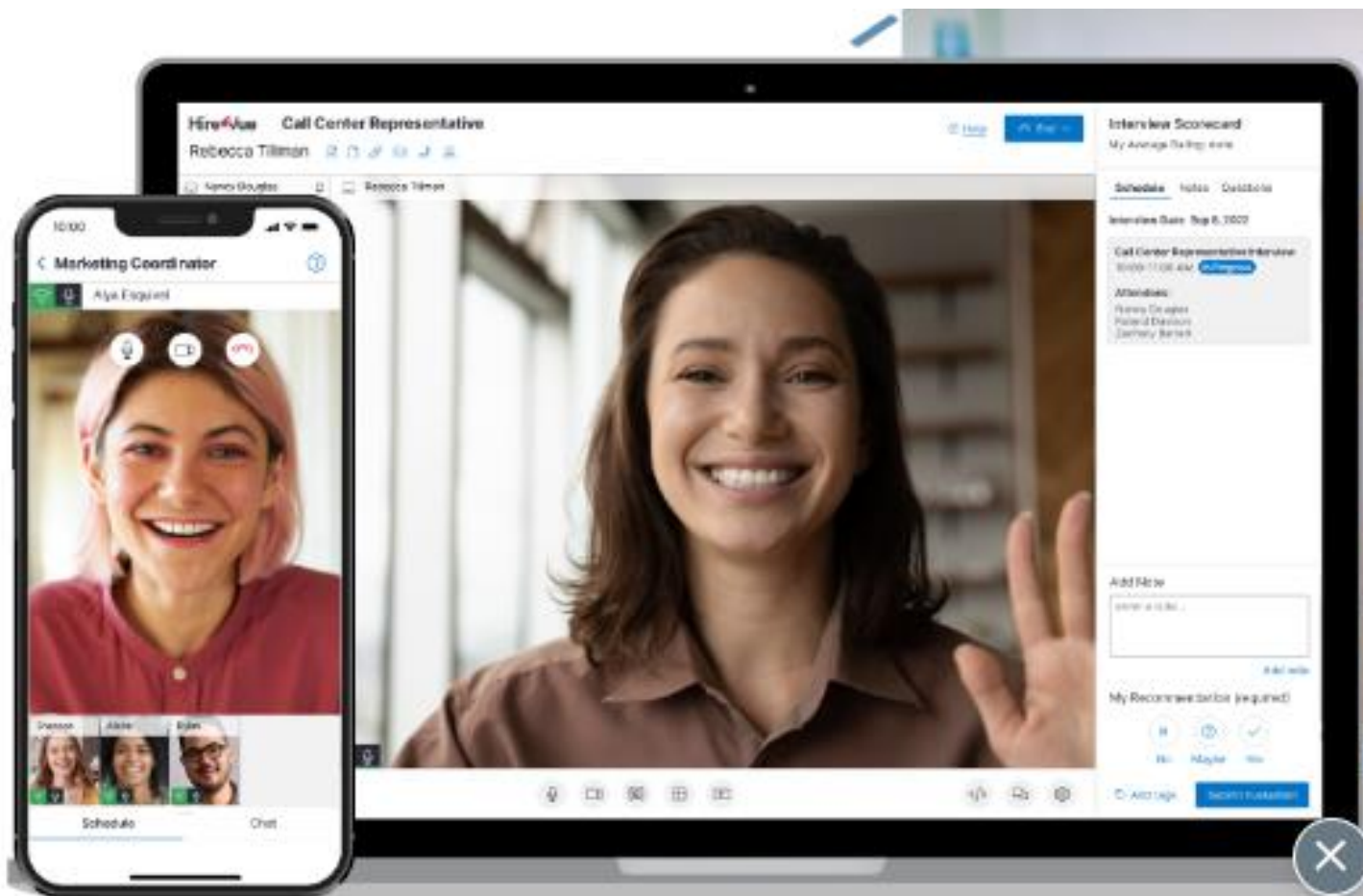
- **Nábor a výběr zaměstnanců:** Hledání a výběr vhodných kandidátů na volné pozice, realizace výběrových řízení, vedení pohovorů, tvorba nabídek zaměstnání
- **Vedení personální agendy:** Správa osobních údajů zaměstnanců, zpracování mezd a odměn, evidence pracovních smluv a dokladů
- **Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců:** Organizace školení a kurzů pro zaměstnance, rozvoj zaměstnanců v rámci společnosti
- **Řízení výkonnosti zaměstnanců:** Hodnocení výkonnosti zaměstnanců, poskytování zpětné vazby, rozvoj zaměstnanců
- **Benefity a odměňování zaměstnanců:** Správa benefitů pro zaměstnance, tvorba systému odměňování
- **Sociální a psychologické péče o zaměstnance:** Podpora zaměstnanců v osobních a pracovních situacích, řešení konfliktů
- **Odborné poradenství pro management:** Podpora managementu v oblasti HR

Požadavky:

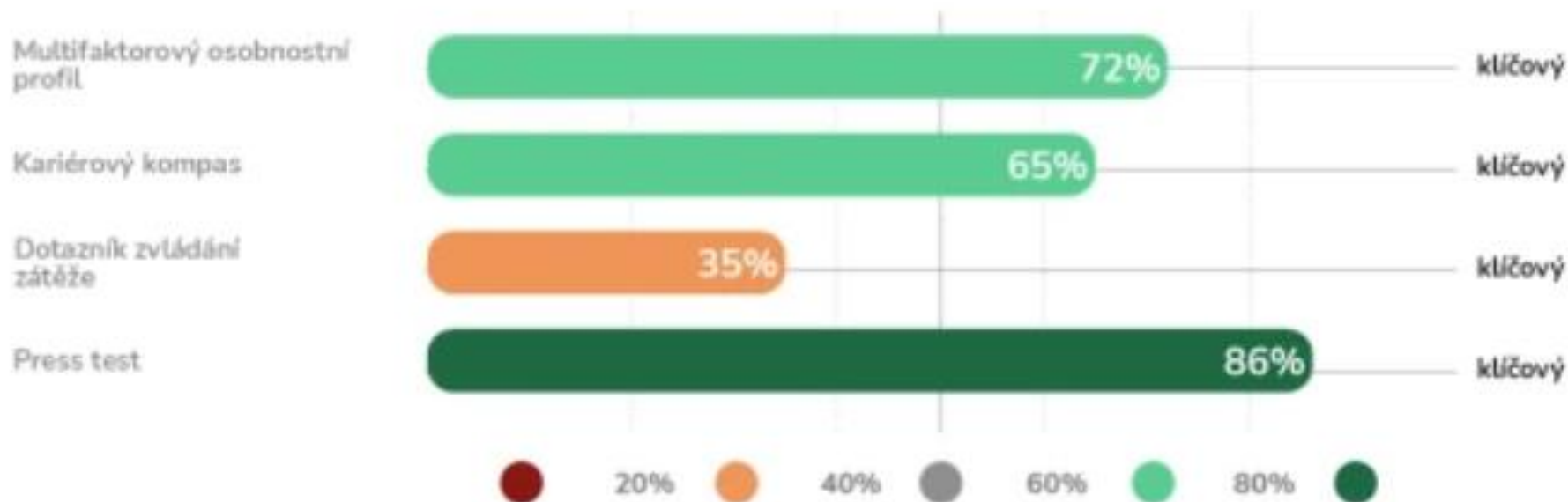
- **Vzdělání:** VŠ v oblasti HR, managementu nebo příbuzného oboru
- **Zkušenosti:** Minimálně 2 roky praxe v oblasti HR
- **Dovednosti:** Komunikační, organizační, analytické, schopnost práce pod tlakem
- **Jazyky:** Aktivní znalost českého a anglického jazyka

Benefity:

- **Přiměřená mzda



SHODA S PROFILEM NAPŘÍČ METODAMI



Job matching



Tvoříme Cesty k Cílům

Účastník	Datum vyplnění	KEY ACCOUNT MANAGER - výběr	PRODEJCE - výběr	TALENT PRO OBCHOD - výběr	Průměr za zvolené profily
tina.timberlay@example.com (Tina Timberlay)	18.1.2017	68%	93%	91%	84%
john.doe@example.com (John Doe)	9.4.2021	66%	89%	81%	79%
bill.smith@example.com (Bill Smith)	13.5.2022	62%	87%	85%	78%
mia.brown@example.com (Mia Brown)	8.4.2021	60%	78%	81%	73%
jeremy.johnson@example.com (Jeremy Johnson)	19.11.2018	47%	73%	71%	64%
susan.black@example.com (Susan Black)	7.9.2017	53%	72%	70%	65%
jane.moon@example.com (Jane Moon)	18.1.2017	48%	70%	64%	61%
jack.white@example.com (Jack White)	18.1.2017	46%	70%	69%	62%
mandy@example.com (Mandy Moon)	18.1.2017	42%	67%	67%	59%
catie.catwood@example.com (Catie Catwood)	31.7.2019	35%	60%	58%	51%



Prosím o radu. Rozhoduji se o přijetí dvou zaměstnanců. Oba mají stejnou kvalifikaci. První je žena, 31 let, druhý je muž, 54 let. Koho mám vybrat. Děkuji!



To je těžká otázka, na kterou neexistuje jednoznačná odpověď. Můžete zvážit následující faktory:

- **Kvalifikace a zkušenosti:** Oba kandidáti mají stejnou kvalifikaci, ale mohou mít různé zkušenosti. Zvažte, zda je pro danou pozici důležitější kvalifikace nebo zkušenosti.
- **Vhodné dovednosti a osobnost:** Oba kandidáti mohou mít stejné kvalifikace a zkušenosti, ale mohou mít různé dovednosti a osobnost. Zvažte, zda jsou dovednosti a osobnost každého kandidáta vhodného pro danou pozici.
- **Kulturní fit:** Zvažte, zda by každý kandidát zapadl do vaší firemní kultury.
- **Dopad na rovnost příležitostí:** Pokud jste společnost, která se zavázala k rovnosti příležitostí, můžete zvážit, zda by výběr jednoho kandidáta před druhým mohl být za diskriminační.

Nakonec je rozhodnutí o tom, koho přijmout, na vás. Je důležité vzít v úvahu všechny relevantní faktory a učinit rozhodnutí, které je v nejlepším zájmu vaší společnosti.

Pokud jste stále na pochybách, můžete se poradit s jinými členy vašeho týmu nebo s externím poradcem.

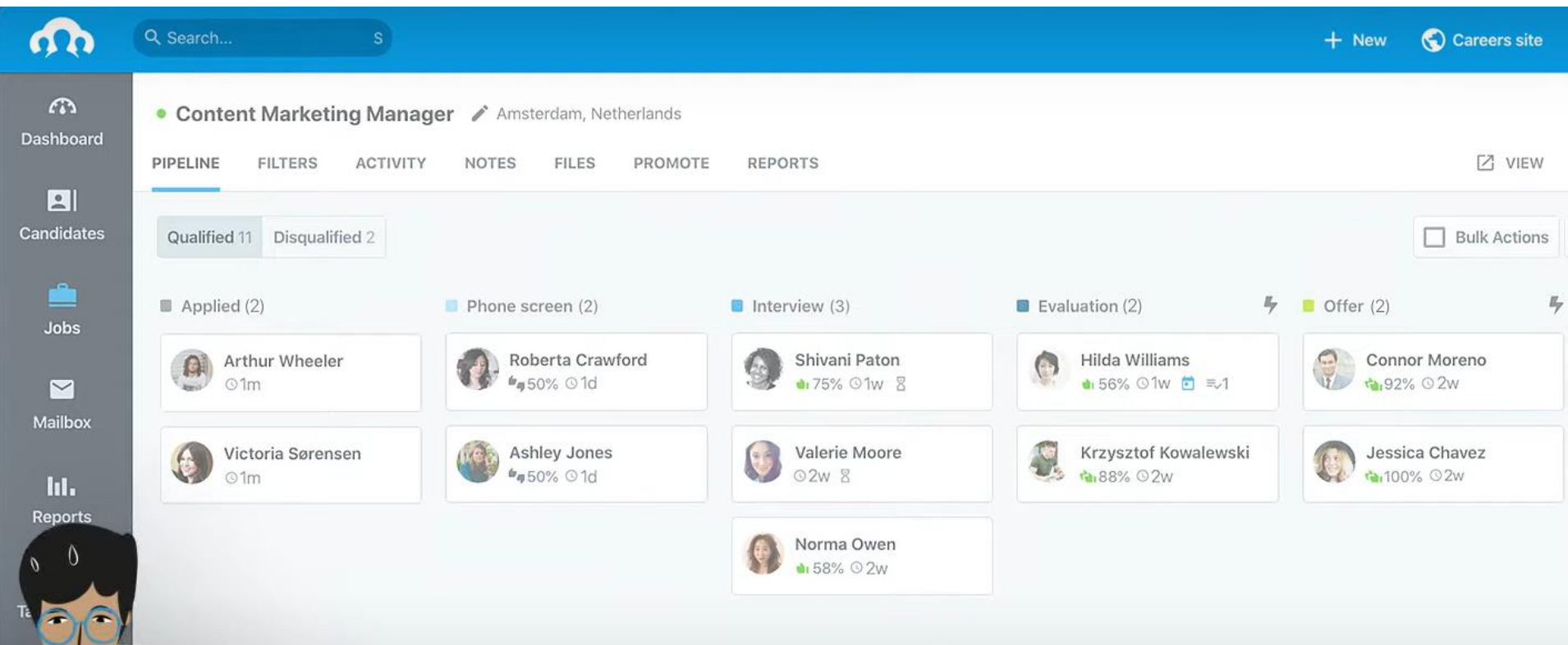
Digitalizace adaptačního procesu














Tvoříme Cesty k Cílům

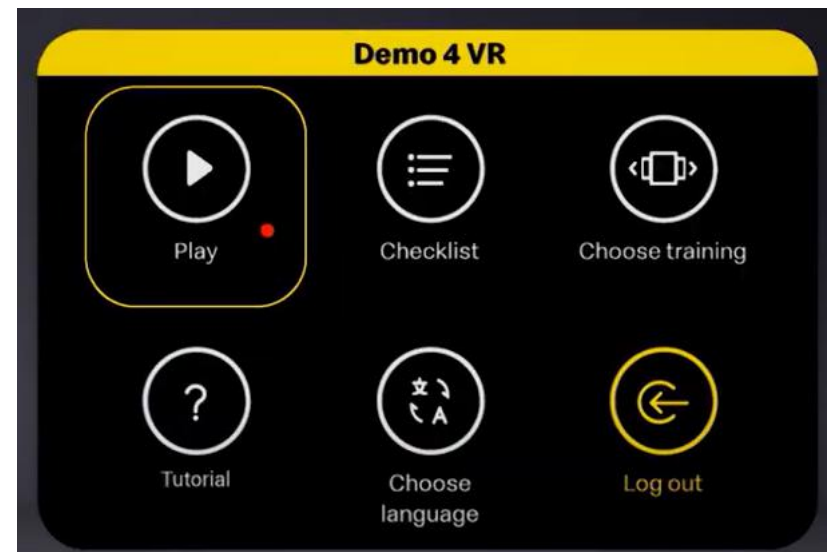
- Vytvoření uvítacího textu
- Vytváření adaptačních plánů
 - obsah, organizace
- Řízení adaptačních plánů
 - ERP systémy
 - Speciální aplikace
- Virtuální buddy - „buddybot“
- Virtuální realita a umělá inteligence
 - Zácvik ve standardních činnostech
- Vyhodnocování adaptačního procesu





The screenshot shows the Recruitee dashboard for a job titled "Content Marketing Manager" in Amsterdam, Netherlands. The interface includes a search bar, navigation tabs for Pipeline, Filters, Activity, Notes, Files, Promote, and Reports, and a sidebar with options for Dashboard, Candidates, Jobs, Mailbox, and Reports. The main area displays a pipeline of candidates through various stages: Applied (2), Phone screen (2), Interview (3), Evaluation (2), and Offer (2). Each candidate card shows their name, profile picture, and key statistics like interview percentage and time remaining.

Stage	Candidate Name	Profile Picture	Progress/Status	Time Remaining
Applied (2)	Arthur Wheeler		100%	1m
Applied (2)	Victoria Sørensen		100%	1m
Phone screen (2)	Roberta Crawford		50%	1d
Phone screen (2)	Ashley Jones		50%	1d
Interview (3)	Shivani Paton		75%	1w
Interview (3)	Valerie Moore		100%	2w
Interview (3)	Norma Owen		58%	2w
Evaluation (2)	Hilda Williams		56%	1w
Evaluation (2)	Krzysztof Kowalewski		88%	2w
Offer (2)	Connor Moreno		92%	2w
Offer (2)	Jessica Chavez		100%	2w



AI a digitalizace rozvoje zaměstnanců



Tvoříme Cesty k Cílům

- SMART LMS
 - identifikace rozvojových potřeb
 - identifikace stylů učení a vhodných žánrů
 - Blended Learning
- VR a AI
- Gamifikační prvky
- Řízení procesu rozvoje
- Vyhodnocování procesu rozvoje

- Generování učebních textů, videí a dalších pomůcek
- Vytváření testů





70 %

oční kontakt

Oční kontakt

70 % času jste udržovali soustředěný oční kontakt. 30 % času jste mezi diváky pouze přejížděli pohledem nebo se dívali jinam (např. na podlahu nebo strop).

5

plevelných slov

Plevelná slova

Ve své prezentaci jste použili 5 plevelných slov. Vaše nejpoužívanější plevelná slova jsou: to, co, teda

90 %

zřetelných slov

Zřetelnost

Zřetelně jste vyslovili 90 % slov. Pokuste se zřetelně vyslovovat všechna slova, je-li to možné. Možná pomůže mluvit trochu pomaleji?

11

opakovaných slov

Opakování

Při velmi dobrém přednesu by se během dvou minut měla vyskytnout maximálně tři opakování slov. Často jste opakovali tato slova: ve, vlaku, hodně

109

slov za minutu

Rychlost řeči

Vaše průměrná rychlost řeči je 109 slov za minutu. Optimálně byste měli během minuty říct mezi 80 a 120 slovy.

1

pauz za minutu

Řečnické pauzy

Během minuty proslovu byste měli udělat tři dvousekundové rétorické pauzy.

112 %

průměrná hlasitost

Hlasitost

Hlasitost vaší řeči je velmi dobrá, uslyší vás i posluchači v zadních řadách.

100 %

tonalita

Tón řeči

Dosáhl jste velmi dobré tonality. Zdůrazňujete důležité body a lidé vás pozorně poslouchají.

Hodnocení zaměstnanců a AI?



Tvoříme Cesty k Cílům

- Stanovování SMART cílů
- Automatické vytváření zpětné vazby na základě výkonových parametrů
- Sběr dat o výkonu v reálném čase
- Podpora procesu odměňování na základě výsledků sledovaných kritérií
- „Customizace“ a individualizace hodnocení
- Identifikace rozvojových potřeb
- Propojení se systémem rozvoje

- AI nenahradí roli manažera/lídra!

XOR

GLINT





Tvoříme Cesty k Cílům

GLINT

- Tato platforma pro zpětnou vazbu zaměstnancům využívá umělou inteligenci k identifikaci trendů a příležitostí pro zlepšení. Zpětná vazba je poskytována anonymně, což zaměstnancům umožňuje poskytnout upřímnou a konstruktivní zpětnou vazbu.

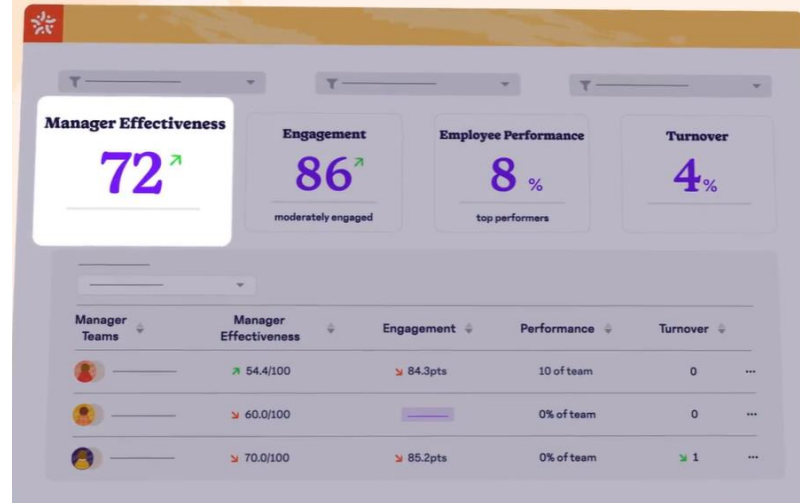
ProProfs
Delightfully Smart Tools

- Tato platforma pro zpětnou vazbu zaměstnancům využívá umělou inteligenci k personalizaci zpětné vazby na základě jedinečných potřeb a zájmů zaměstnanců. Zpětná vazba je poskytována v reálném čase, což zaměstnancům umožňuje reagovat rychle a efektivně.

Quantify manager effectiveness



Tvoříme Cesty k Cílům



- 15Five: Tato platforma pro zpětnou vazbu zaměstnancům využívá umělou inteligenci k automatizaci procesu zpětné vazby. Zpětná vazba je poskytována pravidelně, což zaměstnancům umožňuje udržovat si přehled o svém výkonu.

Culture Amp

- Culture Amp: Tato platforma pro zpětnou vazbu zaměstnancům využívá umělou inteligenci k předvídání možného odchodu zaměstnanců. Zpětná vazba je poskytována anonymně, což zaměstnancům umožňuje poskytnout upřímnou a konstruktivní zpětnou vazbu.



Evie Hall



Celkové hodnocení

3.20

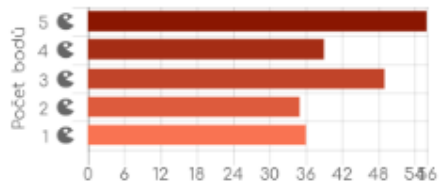
Celkové hodnocení (3.20)

●●●●● kvalita (3.07)

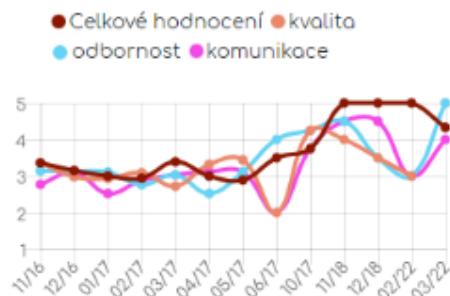
●●●●● odbornost (3.00)

●●●●● komunikace (2.00)

●●●●●



Počet hodnocení s tímto počtem bodů



perfeed Evie Hall

Celkové hodnocení

3.20

215 hodnocení od 15 hodnotitelů

Hodnocení ostatními

Celkové hodnocení (3.20)
 ●●●●● kvalita (3.07)
 ●●●●● odbornost (3.00)



Tvoříme Cesty k Cílům

Využití nástroje Perfeed pro zpětnou vazbu při kontinuálním rozvoji



Definování potřeb

Zpětná vazba

Školení/Trénink

Zpětná vazba

Mentorink/Koučování

Zpětná vazba

Vyhodnocení

Outplacement s AI/digitalizací



Tvoříme Cesty k Cílům

- Obdobný proces jako onboarding (offboarding)
- Vytváření outplacementových plánů
 - obsah, organizace
- Řízení outplacementu
- Personalizace na základě analýzy dat
- Identifikace dalších příležitostí (LI, Google...)
- Vytváření CV





Tvoříme Cesty k Cílům

Děkuji za pozornost

www.tcc.cz