

AI v HR: co si odnést.

B/ue Dynamic se před třemi měsíci rozhodla být „AI first" a vyzkoušet na sobě, kam až se dá dojít. Na snídani ukázala, co se naučila, a to z pohledu HR. Mluvili Karel Pecl, Kristýna Vlčová a Petr Vyhnálek. Pomáhali dva AI kolegové, Kikina a Otakar.

B/ue Brain = vy + 1

Firemní AI na Microsoftu, který už máte. **Pracuje jako tým. Ví vše potřebné. Učí se od nejlepších. Stačí, že chcete.**

1 Ve zkratce

AI je delegování

Zvládnou ji ti, kdo umí delegovat. Kontrolu pouštějte postupně, až AI věříte.

Kontext je základ

AI se každé ráno probudí jako v Mementu. Potřebuje paměť: firma, oddělení, člověk.

Pro HR práce začíná

Adopce AI ve firmě je úloha pro HR. Lidi je potřeba provést změnou.

2 Jak B/ue Brain funguje

Zdroje. SharePoint, CRM, ERP, Teams, e-mail, kalendář. Data zůstávají tam, kde jsou.

Dovednosti. Agenti, kteří se naučí opakující se práci a zlepšují se.

Vidí jen to, co smí. AI nedosáhne na víc než člověk, za kterého pracuje.

Paměť. Destilované know-how ve třech patrech: firma, oddělení nebo projekt, člověk.

Modely. Copilot, ChatGPT, Claude či Mistral. Vyměnitelné, podle ceny a schopností.

Rozhoduje člověk. AI navrhuje, připravuje a hlídá. Poslední slovo má vždy člověk.

3 Co zaznělo

„Práce s AI není nic jiného než delegování."

„Nebuďte ten, kdo za orlojem posouvá ručičky. Buďte ten, kdo orloj postaví."

„Pro HR teď práce neubývá, naopak začíná."

„Když delegujete na AI, neoutsourcujete zodpovědnost. Kupujete si rychlejší podklady."
Otakar, AI kolega

„Zpočátku jde všechno přes vás. Až získáte jistotu, kontrolu předáte."

„Nejde o věk. Jde o to, jak člověk přemýšlí."

4 Kde AI pomáhá HR

UKÁZKA	OBLAST	CO DĚLÁ	CO ZŮSTÁVÁ ČLOVĚKU
Digger	NÁBOR	Přes noc najde kandidáty, ráno ví, koho oslovit, proč a s návrhem zprávy.	Zprávy schvaluje a posílá personalistka.
Kikina	NÁBOR	Hlasová AI recruiterka pro první kolo pohovoru (zkušební provoz).	Nehodnotí ani nedoporučuje.
Nyūmon	NÁSTUP	Onboarding jako hra. Nováček ji nakonec předá dalšímu.	HR a mentor doprovázejí.
Castle	NÁSTUP	Účty a přístupy podle role. První den vše funguje.	Přístupy mimo roli schvaluje člověk.
Dojo	ROZVOJ	Tělocvična komunikace. Ze semináře hra s AI soupeřem.	Pravidla určuje firma.
Ant Camp	ROZVOJ	Komunitní rozvoj. AI provází, lidé se hodnotí navzájem.	Hodnotí lidé.
Dobby	ADMINISTRATIVA	Noční směna HR (koncept): výkazy, nemocenské, termíny.	Ráno rozhoduje HR.
Houdini	ODCHOD	Koncept: co odchází s člověkem a co zůstává ve firmě.	Know-how zůstává.

Ukázky jsou simulace na modelové firmě se smyšlenými jmény.

5 Co si odnést

1. Začněte noční můrou jednoho člověka, ne nákupem licencí. Úspěch se šíří sám.
2. Připravte kontext dřív než nástroje: pravidla, kulturu a know-how ve formě pro AI.
3. Na začátku všechno schvalujte. Kontrolu předávejte postupně.
4. Počítejte se strachem. Neukazujte techniku, ukažte přínos.
5. Změňte kritéria náboru: adaptabilita, nadhled, schopnost delegovat.
6. Když AI převezme rutinu, HR zbude to podstatné: dělat teplo.

6 Otázky z diskuse

Diskriminuje AI při výběru?
Vybírá podle kritérií, která zadáte. Pravidla firmy, GDPR a etika jsou v nejvyšším patře kontextu.

Může AI něco odeslat beze mě?
Jen to, co jí dovolíte. Na začátku připravuje koncepty a ráno předkládá rozhodnutí.

Funguje to i pro dělnické profese?
Princip ano: místo uspávajícího školení hra, únikovka nebo krátký film.

Mám tři různé AI. Jak to sjednotit?
Jedno místo s kontextem, nad kterým pracuje jakýkoli model. Chat zapomíná, kontext ne.

Stačí, že chcete.
Domluvte si schůzku: 20 minut zdarma
outlook.office.com/book/Meetingwith@bluedynamic.cz