



„Zastosowanie sztucznej inteligencji w działaniach z zakresu HR, dostępności oraz wsparcia psychologicznego pracowników”

Ewelina Konarska-Michalczyk

Definicja sztucznej inteligencji (AI)

Sztuczna inteligencja to dziedzina informatyki zajmująca się symulacją procesów ludzkiej inteligencji przez systemy komputerowe. Obejmuje zdolność maszyn do naśladowania funkcji poznawczych człowieka takich jak uczenie się, rozumowanie i samodoskonalenie.

Uczenie maszynowe (Machine Learning)

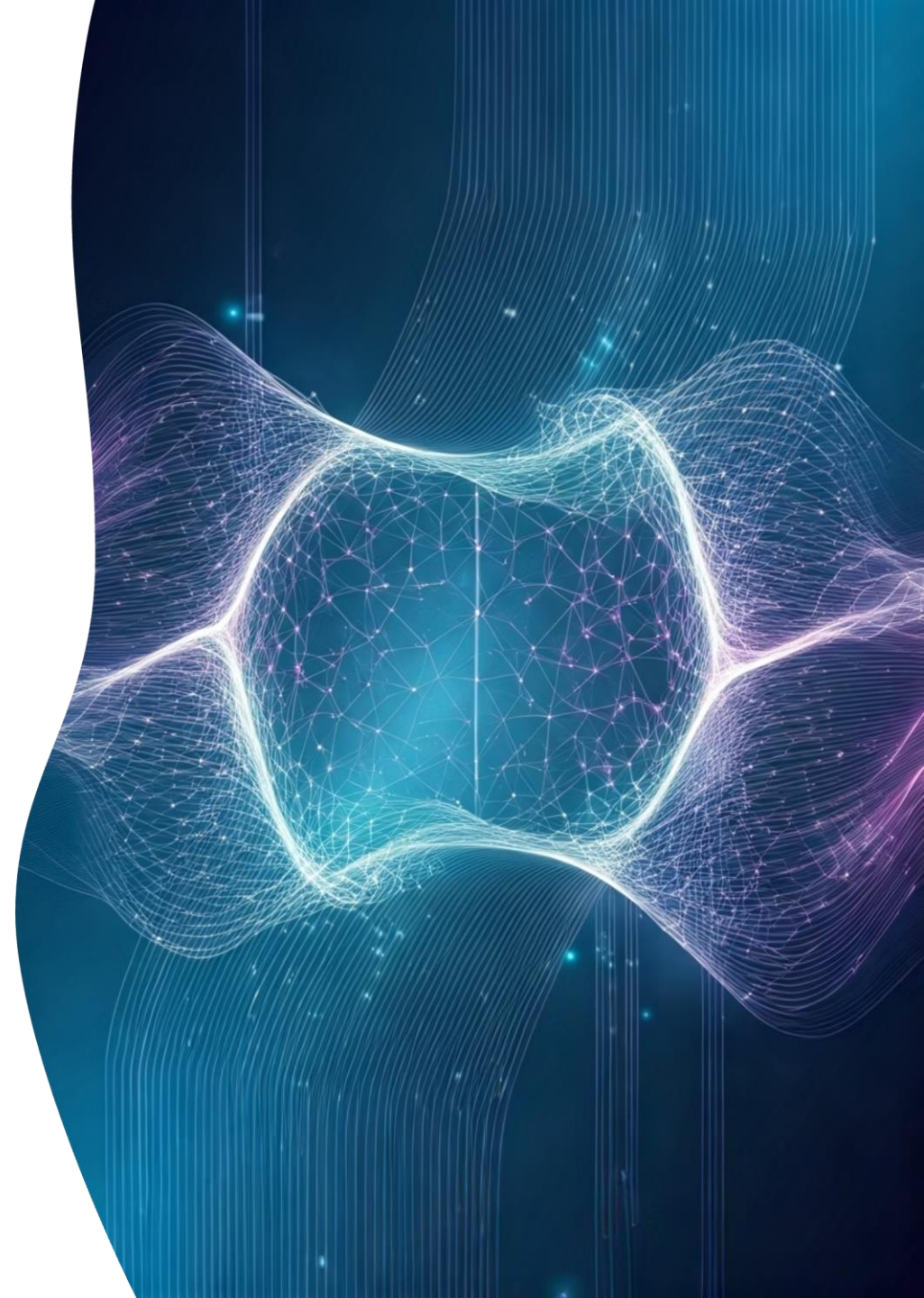
Systemy zdolne do automatycznego uczenia się i doskonalenia na podstawie doświadczenia bez bezpośredniego programowania.

Przetwarzanie języka naturalnego (NLP)

Technologia umożliwiająca maszynom rozumienie, interpretowanie i generowanie ludzkiej mowy i tekstu.

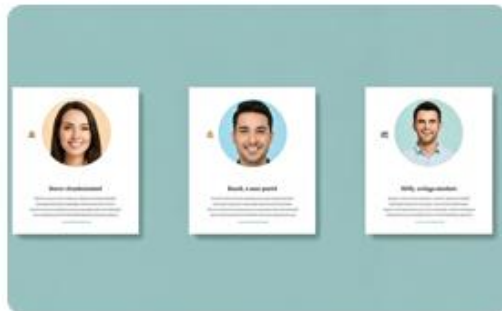
Generatywna AI

Systemy AI zdolne do tworzenia oryginalnych treści, w tym tekstów, obrazów, muzyki i innych form komunikacji.



Generatywna AI w komunikacji

Generatywna AI rewolucjonizuje sposób tworzenia i dystrybucji treści komunikacyjnych, umożliwiając automatyczne generowanie wysokiej jakości materiałów dostosowanych do odbiorcy.



Personalizacja marketingowa

Tworzenie spersonalizowanych treści reklamowych dostosowanych do preferencji, historii zakupowej i demografii odbiorcy. Zwiększa skuteczność kampanii o średnio 43%.



Automatyzacja tworzenia treści

Generowanie artykułów, raportów i komunikatów prasowych na podstawie danych i wytycznych. Przyspiesza proces redakcyjny nawet o 70%.



Dynamiczna komunikacja

Automatyczne dostosowywanie tonu, stylu i złożoności komunikacji do profilu odbiorcy. Podnosi wskaźnik zaangażowania średnio o 38%.

Ewolucja komunikacji dzięki AI

Rozwój sztucznej inteligencji gruntownie przekształcił paradygmaty komunikacji, wprowadzając nową erę interakcji człowiek-maszyna.

- 1 — Automatyzacja podstawowa (2010–2015)**
Proste systemy automatyzacji odpowiedzi, szablony komunikacyjne i podstawowe algorytmy kategoryzacji treści.
- 2 — Inteligentna personalizacja (2016–2020)**
Systemy uczenia maszynowego zdolne do segmentacji odbiorców i dostosowywania treści na podstawie historycznych danych.
- 3 — Adaptacyjna komunikacja (2021–2023)**
Algorytmy predykcyjne analizujące zachowania w czasie rzeczywistym i dynamicznie modyfikujące przekaz.
- 4 — Hiperpersonalizacja (2024–2025)**
Systemy generatywne tworzące unikatowe treści dostosowane do indywidualnego odbiorcy z uwzględnieniem kontekstu emocjonalnego.

Zmiana roli ludzkiego operatora ewoluowała od wykonawcy do nadzorca i stratega komunikacji, gdzie AI przejęło rutynowe zadania, a człowiek skupia się na kreatywności i empatii.



Przygotuj prelekcję na kongres statystyczny na temat „Zastosowanie sztucznej inteligencji w działaniach z zakresu HR, dostępności oraz wsparcia psychologicznego pracowników”

- **Konspekt prelekcji**
- **Wprowadzenie**
 - Krótkie przedstawienie tematu i celów prelekcji
 - Znaczenie AI we współczesnym środowisku pracy
- **AI w zarządzaniu zasobami ludzkimi (HR)**
 - Automatyzacja procesów rekrutacji i selekcji kandydatów
 - Analiza danych pracowników i predykcja retencji
 - Personalizacja rozwoju zawodowego i ścieżek kariery
- **AI a dostępność w miejscu pracy**
 - Technologie wspierające pracowników z niepełnosprawnościami
 - Adaptacyjne narzędzia ułatwiające komunikację i pracę zdalną
 - Analiza danych dotyczących potrzeb dostępności i wdrażanie rozwiązań
- **Wsparcie psychologiczne dzięki AI**
 - Chatboty i asystenci w zakresie wsparcia mentalnego
 - Wczesne wykrywanie objawów wypalenia zawodowego i stresu
 - Analiza nastroju zespołów i budowanie pozytywnej kultury organizacyjnej
- **Wyzwania i ograniczenia**
 - Etyka i prywatność danych pracowników
 - Ryzyko błędów algorytmicznych i uprzedzeń w AI
 - Konieczność integracji AI z ludzkim nadzorem

6. Podsumowanie i przyszłość

- Rola statystyki i analizy danych w rozwoju AI dla HR
- Prognozy i trendy na najbliższe lata
- Zaproszenie do dyskusji

Pełna treść prelekcji

Szanowni Państwo,

dzisiaj chciałbym poruszyć temat, który łączy nowoczesne technologie z jedną z najważniejszych sfer życia organizacyjnego — zarządzaniem zasobami ludzkimi, dostępnością oraz wsparciem psychologicznym pracowników. Mowa o zastosowaniu sztucznej inteligencji, czyli AI, w tych obszarach.

1. Wprowadzenie

W dobie cyfryzacji i szybkiego rozwoju technologii AI staje się nieodłącznym narzędziem wspierającym firmy na całym świecie. Pozwala na przetwarzanie ogromnych ilości danych i podejmowanie decyzji, które jeszcze kilka lat temu były zarezerwowane wyłącznie dla ludzi. W HR, dostępności i psychologicznym wsparciu pracowników AI nie tylko ułatwia zadania, ale także podnosi jakość i efektywność tych działań.

2. AI w zarządzaniu zasobami ludzkimi

Rekrutacja i selekcja to jedne z najbardziej pracochłonnych procesów w firmach. AI pomaga tu automatyzować analizę CV, identyfikować najlepszych kandydatów, a także prowadzić wstępne rozmowy kwalifikacyjne z wykorzystaniem chatbotów. Na podstawie danych historycznych i analizy behawioralnej możliwa jest predykcja, którzy pracownicy będą najlepiej dopasowani do danej roli i najbardziej skłonni do pozostania w organizacji.

Ponadto, AI wspiera personalizację ścieżek kariery, rekomendując szkolenia i rozwój na podstawie analizy wyników, zainteresowań i potrzeb rynku. Statystyka odgrywa tu kluczową rolę, ponieważ na jej podstawie budowane są modele predykcyjne i algorytmy uczące.



Pełna treść prelekcji

Szanowni Państwo,

dzisiaj chciałbym poruszyć temat, który łączy nowoczesne technologie z jedną z najważniejszych sfer życia organizacyjnego — zarządzaniem zasobami ludzkimi, dostępnością oraz wsparciem psychologicznym pracowników. Mowa o zastosowaniu sztucznej inteligencji, czyli AI, w tych obszarach.

1. Wprowadzenie

W dobie cyfryzacji i szybkiego rozwoju technologii AI staje się nieodłącznym narzędziem wspierającym firmy na całym świecie. Pozwala na przetwarzanie ogromnych ilości danych i podejmowanie decyzji, które jeszcze kilka lat temu były zarezerwowane wyłącznie dla ludzi. W HR, dostępności i psychologicznym wsparciu pracowników AI nie tylko ułatwia zadania, ale także podnosi jakość i efektywność tych działań.

2. AI w zarządzaniu zasobami ludzkimi

Rekrutacja i selekcja to jedne z najbardziej pracochłonnych procesów w firmach. AI pomaga tu automatyzować analizę CV, identyfikować najlepszych kandydatów, a także prowadzić wstępne rozmowy kwalifikacyjne z wykorzystaniem chatbotów. Na podstawie danych historycznych i analizy behawioralnej możliwa jest predykcja, którzy pracownicy będą najlepiej dopasowani do danej roli i najbardziej skłonni do pozostania w organizacji.

Ponadto, AI wspiera personalizację ścieżek kariery, rekomendując szkolenia i rozwój na podstawie analizy wyników, zainteresowań i potrzeb rynku. Statystyka odgrywa tu kluczową rolę, ponieważ na jej podstawie budowane są modele predykcyjne i algorytmy uczące.



3. AI a dostępność w miejscu pracy

Dostępność to nie tylko wymóg prawny, ale także element odpowiedzialności społecznej. AI umożliwia tworzenie narzędzi wspierających osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności — np. rozpoznawanie mowy dla osób niesłyszących, tłumaczenie tekstu na język migowy, czy adaptacyjne interfejsy ułatwiające pracę. Praca zdalna i hybrydowa, wspierana przez AI, pozwala również na elastyczne dostosowanie warunków pracy do indywidualnych potrzeb.

Analiza danych o potrzebach pracowników umożliwia firmom skuteczniejsze planowanie i wdrażanie rozwiązań dostępnościowych.

4. Wsparcie psychologiczne dzięki AI

Zdrowie psychiczne pracowników staje się coraz ważniejszym aspektem zarządzania firmą. AI w tej dziedzinie przejawia się m.in. w postaci chatbotów oferujących anonimowe wsparcie emocjonalne, aplikacji monitorujących nastroj i poziom stresu, czy systemów ostrzegających o ryzyku wypalenia zawodowego na podstawie analizy zachowań i aktywności.

Dzięki analizie sentymentu i danych z komunikacji zespołowej AI pomaga budować kulturę organizacyjną, która sprzyja dobrostanowi pracowników.

5. Wyzwania i ograniczenia

Nie można jednak zapominać o wyzwaniach. AI wymaga ogromnych zasobów danych osobowych, co rodzi pytania o prywatność i etykę. Algorytmy mogą być obciążone błędami i uprzedzeniami, które należy monitorować i minimalizować. Ważne jest, aby AI wspierała ludzi, a nie ich zastępowała — konieczna jest ciała kontrola i udział specjalistów HR.

6. Podsumowanie i przyszłość

Sztuczna inteligencja w HR, dostępności i wsparciu psychologicznym to dynamicznie rozwijająca się dziedzina, w której statystyka i analiza danych pełnią rolę fundamentu. Przyszłość przyniesie jeszcze bardziej zaawansowane narzędzia i integrację AI z codziennymi procesami organizacyjnymi.



AI w Działach HR: Od Rekrutacji do Rozwoju

Przygotuj prelekcję na kongres statystyczny na temat „Zastosowanie sztucznej inteligencji w działaniach z zakresu HR, dostępności oraz wsparcia psychologicznego pracowników”

Zacznijmy od obszaru, który najbardziej zyskał na innowacjach AI – **działów HR**. Tradycyjnie działy te zmagwały się z manualnymi, czasochłonnymi procesami. Dziś AI zmienia ten obraz.

- **Rekrutacja i Selekcja:** Algorytmy AI mogą analizować tysiące CV w ciągu sekund, identyfikując kandydatów o najbardziej dopasowanych umiejętnościach i doświadczeniu. Co więcej, narzędzia AI do analizy języka naturalnego (NLP) potrafią oceniać odpowiedzi kandydatów podczas wideorozmów, a nawet analizować mikroekspresje, by wychwycić niuanse niewidoczne dla ludzkiego oka. To pozwala na eliminację błędów poznawczych i zwiększenie obiektywności procesu.
- **Onboarding i Adaptacja:** Systemy AI mogą tworzyć spersonalizowane plany wdrożeniowe dla nowych pracowników, dostosowane do ich ról i potrzeb. Chatboty AI odpowiadają na często zadawane pytania, ułatwiając nowym osobom odnalezienie się w strukturze firmy i przyspieszając ich adaptację.
- **Zarządzanie Wydajnością i Rozwojem:** AI może analizować dane o wydajności pracowników, identyfikując mocne strony i obszary wymagające rozwoju. Na tej podstawie, systemy AI mogą rekomendować spersonalizowane ścieżki szkoleniowe i rozwojowe, a nawet sugerować mentorów. To pozwala na bardziej efektywne alokowanie zasobów i maksymalizację potencjału każdego pracownika.
- **Analiza Rotacji i Retencji:** Dzięki AI, działy HR mogą prognozować, którzy pracownicy są najbardziej narażeni na odejście z firmy, analizując dane takie jak staż pracy, satysfakcja czy wyniki oceny. Pozwala to na proaktywne działania mające na celu zatrzymanie kluczowych talentów.

Zamieniaj słowa w filmy

Twórz wysokiej jakości 8-sekundowe filmy za pomocą naszych najnowszych modeli do generowania filmów. Opowiedz, co masz na myśli, i patrz, jak Twoje pomysły budzą się do życia.

[Dowiedz się więcej](#)



Twórz obrazy w kilka sekund

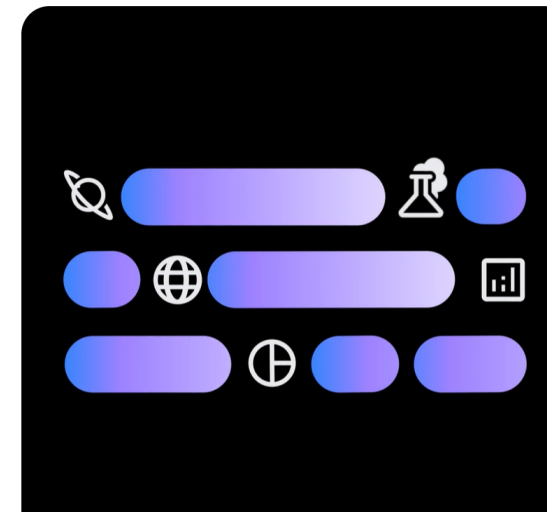
Za pomocą naszego najnowszego modelu Imagen 4 możesz generować obrazy dowolnego rodzaju, wpisując zaledwie kilka słów. Łatwo znajdziesz pomysły na logo i utworzysz obrazy w różnych stylach – od anime po malarstwo olejne. Wygenerowane obrazy możesz od razu pobrać lub udostępnić.

[Dowiedz się więcej](#)



Zadawaj skomplikowane pytania

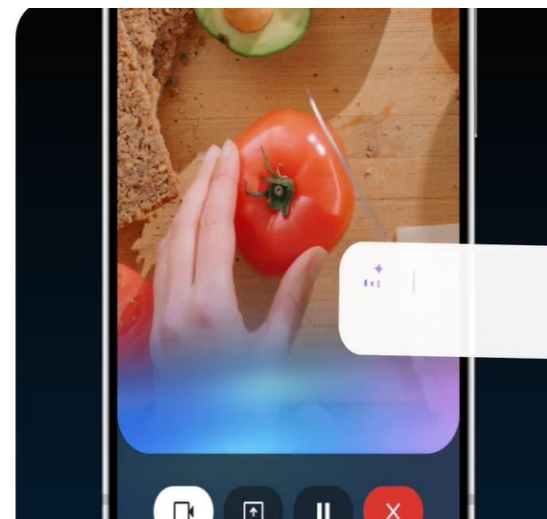
Chcesz zrozumieć proces replikacji DNA lub dowiedzieć się, jak własnoręcznie coś stworzyć? Gemini wykorzystuje możliwości wyszukiwarki Google, więc możesz zadawać mu dowolne pytania i prosić o dokładniejsze wyjaśnienia, aż wszystko będzie zrozumiałe.



Rozmawiaj z Gemini Live

Przeprowadzaj burze mózgów, ćwicz odpowiedzi na pytania przed rozmową kwalifikacyjną oraz przesyłaj pliki i zdjęcia, o których chcesz porozmawiać na głos z Gemini Live.

[Dowiedz się więcej](#)



Sztuczna Inteligencja a Dostępność: Budowanie Inklusywnego Środowiska

Kolejnym niezwykle ważnym obszarem, w którym AI odgrywa coraz większą rolę, jest **dostępność**. Budowanie inkluzywnego środowiska pracy, gdzie każdy, niezależnie od swoich możliwości, czuje się wartościowy i może w pełni wykorzystać swój potencjał, jest kluczowe dla sukcesu każdej organizacji.

- **Narzędzia Wspomagające Osoby z Niepełnosprawnościami:** AI napędza rozwój technologii asystujących, takich jak czytniki ekranu dla osób niewidomych, oprogramowanie do rozpoznawania mowy dla osób z trudnościami w pisaniu, czy systemy tłumaczące język migowy. Integracja tych rozwiązań w środowisku pracy sprawia, że bariery komunikacyjne i operacyjne stają się przeszłością.
- **Personalizacja Dostępności:** AI może analizować indywidualne potrzeby pracowników i rekomendować spersonalizowane rozwiązania. Na przykład, dla osoby z dysleksją może zasugerować narzędzia do wspomagania czytania, a dla osoby z niepełnosprawnością ruchową – optymalizację przestrzeni biurowej.
- **Audyty Dostępności:** Algorytmy AI mogą przeprowadzać automatyczne audyty dostępności stron internetowych, aplikacji i dokumentów firmowych, identyfikując obszary niezgodne ze standardami i sugerując poprawki. To przyspiesza proces dostosowania i zapewnia zgodność z regulacjami prawnymi.
- **Tworzenie Zrozumiałych Treści:** AI może wspomagać tworzenie treści w języku łatwym do zrozumienia (Easy-to-Read), co jest kluczowe dla osób z niepełnosprawnością intelektualną czy trudnościami w uczeniu się.

AI we Wspieraniu Psychologicznym Pracowników: Dbłość o Dobrostan

W dobie rosnącego stresu i wyzwań psychicznych w miejscu pracy, **wsparcie psychologiczne** pracowników stało się priorytetem. Sztuczna inteligencja, choć nie zastąpi ludzkiego kontaktu, może stanowić cenne uzupełnienie tradycyjnych form pomocy.

- **Wczesne Wykrywanie Sygnałów Ostrzegawczych:** Analiza anonimowych danych, takich jak wzorce komunikacji w firmowych czatach (z zachowaniem pełnej poufności i anonimowości!), czy częstotliwość korzystania z wewnętrznych zasobów, może pomóc AI w identyfikacji wczesnych sygnałów wskazujących na problemy ze stresem, wypaleniem zawodowym czy obniżonym nastrojem. Oczywiście, wszystko to musi odbywać się z poszanowaniem prywatności i po uzyskaniu zgody pracowników.
- **Wirtualni Asystenci i Chatboty Terapeutyczne:** Dostępne 24/7 chatboty oparte na AI mogą oferować wstępne wsparcie psychologiczne, dostarczać informacji na temat radzenia sobie ze stresem, proponować ćwiczenia relaksacyjne czy kierować do odpowiednich specjalistów. To szczególnie cenne dla osób, które wahają się przed zwróceniem się o pomoc lub potrzebują natychmiastowego wsparcia.
- **Spersonalizowane Zasoby i Rekomendacje:** Na podstawie analizy danych o dobrostanie psychologicznym pracowników (oczywiście, tylko tych dobrowolnie udostępnionych i zanonimizowanych), AI może rekomendować spersonalizowane zasoby, takie jak artykuły, podcasty, czy aplikacje wspierające zdrowie psychiczne.
- **Monitorowanie Efektywności Programów Wspierających:** AI może analizować dane dotyczące uczestnictwa w programach wsparcia psychologicznego i ich skuteczności, pozwalając działom HR na optymalizację oferowanych usług i dostosowanie ich do realnych potrzeb pracowników.

Wyzwania i Przyszłość

Oczywiście, wprowadzenie AI w tych obszarach wiąże się z pewnymi **wyzwaniami**. Kluczowe z nich to:

- **Prywatność i Bezpieczeństwo Danych:** Musimy zapewnić najwyższe standardy ochrony danych osobowych i pełną transparentność w sposobie ich wykorzystania.
- **Etyka i Upředzenia Algorytmiczne:** Należy zadbać o to, aby algorytmy AI były wolne od upředzeń i nie dyskryminowały żadnych grup pracowników. Konieczne są ciągłe audyty i testy systemów AI.
- **Zaufanie Pracowników:** Budowanie zaufania do technologii AI jest kluczowe. Pracownicy muszą rozumieć korzyści, ale i czuć się bezpiecznie w kontekście wykorzystania ich danych.
- **Równowaga Między Technologią a Ludzkim Podejściem:** AI jest narzędziem wspomagającym, a nie zastępującym ludzkie interakcje. Działy HR, specjaliści ds. dostępności i psychologowie nadal odgrywają kluczową rolę w budowaniu relacji i oferowaniu empatii.

Przyszłość jest jednak obiecująca. Wierzę, że dalszy rozwój sztucznej inteligencji, połączony z rygorystycznymi standardami etycznymi i prawnymi, pozwoli nam stworzyć miejsca pracy, które będą nie tylko efektywne, ale także bardziej sprawiedliwe, dostępne i wspierające dla każdego pracownika. Jako statystycy, mamy unikalną perspektywę i narzędzia do mierzenia wpływu tych zmian i zapewnienia, że AI służy dobru ludzi.

Dziękuję Państwu za uwagę. Jestem otwarty na pytania.

AI po polsku

Innowacyjny polski model językowy dla sektora publicznego i prywatnego

Odkryj PLLuM

Stwórz model z nami

Czat PLLuM

Pobierz modele



Urząd Statystyczny
w Szczecinie

PLLuM (Polish Large Language Model) to rodzina modeli sztucznej inteligencji, która pozwala przetwarzać i generować teksty w języku polskim. Modele stworzone przez polskich ekspertów i ekspertki z dziedziny IT i lingwistyki, wesprą rozwój kompetencji cyfrowych oraz innowacje w administracji publicznej i biznesie.

PLLuM dostarczy zaawansowanych rozwiązań dla administracji publicznej i tym samym wesprze dalszą cyfryzację Polski:

- **Wirtualny asystent w mObywatel**, który wesprze obywateli i obywatelki w uzyskiwaniu informacji publicznych.
- **Inteligentny asystent urzędniczy**, który zautomatyzuje przetwarzanie dokumentów, analizę treści, wyszukiwanie informacji i wsparcie w udzielaniu odpowiedzi na pytania obywateli i obywaterek.
- **Edukacja**, ułatwi rozwój aplikacji edukacyjnych, tłumaczeń i pomoc nauczycielom i nauczycielkom w prowadzeniu angażujących lekcji z użyciem najnowszych technologii.

PLLuM Chat

Twój osobisty asystent SI, który mówi po polsku



Curriculum vitae

Napisz CV dla magistra pedagogiki.



Dofinansowanie do żłobka

Jak uzyskać dofinansowanie pobytu dziecka w żłobku?



Zasilek chorobowy

Ile wynosi czas zasiłku chorobowego?



Podanie do dziekana

Napisz podanie do dziekana Wydziału Chemii Uniwersytetu Warszawskiego.



Praca

Pomóż mi nawiązać kontakt z osobami w nowej pracy.



PIT

Jak rozliczyć PIT jako osoba fizyczna?

Prompt book

Wypisz mi z tego tekstu w formie tabeli najbardziej liczne mniejszości narodowe i etniczne Polski:

W Narodowym Spisie Powszechnym z 2011 roku narodowość polską zadeklarowało 97,10% ankietowanych (wliczając osoby deklarujące również drugą narodowość). 887 tys. osób (2,26%) zadeklarowało dwie narodowości – polską i niepolską, 597 tys. osób (1,55%) zadeklarowało wyłącznie niepolską narodowość, z czego 46 tys. osób zadeklarowało dwie niepolskie narodowości. Najbardziej liczne mniejszości narodowe i etniczne stanowią Ślązacy[e] (847 tys.), Kaszubi (233 tys.), Niemcy (148 tys.), Ukraińcy (51 tys.), Białorusini (47 tys.), Romowie (17 tys.), Rosjanie (13 tys.), Łemkowie (11 tys.), Litwini (8 tys.) i Żydzi (8 tys.).

Źródło tekstu instrukcji: [wikipedia.org](https://pl.wikipedia.org)

Odpowiedź modelu:

Oto tabela przedstawiająca najbardziej liczne mniejszości narodowe i etniczne w Polsce według danych z Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 roku:

Ślązacy	847 tys.
Kaszubi	233 tys.
Niemcy	148 tys.
Ukraińcy	51 tys.
Białorusini	47 tys.
Romowie	17 tys.
Rosjanie	13 tys.
Łemkowie	11 tys.
Litwini	8 tys.
Żydzi	8 tys.

Szanowni Państwo,

Dziękuję za zaproszenie na dzisiejszy kongres statystyczny, podczas którego będę miał przyjemność przedstawić Państwu temat "Zastosowanie sztucznej inteligencji w działaniach z zakresu HR, dostępności oraz wsparcia psychologicznego pracowników".

Sztuczna inteligencja (AI) to dynamicznie rozwijająca się dziedzina, która znajduje coraz szersze zastosowanie w różnych obszarach naszego życia, w tym również w świecie pracy. Jej potencjał jest ogromny i może znacząco usprawnić procesy rekrutacyjne, zwiększyć efektywność pracy oraz poprawić dobrostan psychiczny pracowników.

W trakcie mojej prezentacji omówię kilka kluczowych aspektów związanych z wykorzystaniem AI w HR i wsparciu psychologicznym:

Rekrutacja i selekcja: AI może analizować CV kandydatów, identyfikować kluczowe umiejętności i doświadczenie, a także przewidywać dopasowanie do kultury organizacyjnej.

Dostępność: Narzędzia AI mogą pomóc w identyfikacji i eliminacji barier dla osób z niepełnosprawnościami, zapewniając im równe szanse na rynku pracy.

Wsparcie psychologiczne: AI może monitorować poziom stresu i satysfakcji pracowników, oferując spersonalizowane porady i narzędzia do radzenia sobie z trudnościami.

Efektywność pracy: AI może analizować dane dotyczące wydajności pracowników, identyfikując obszary wymagające poprawy i sugerując optymalne rozwiązania.

Prywatność i etyka: Omówię również kwestie związane z ochroną danych osobowych i etycznym wykorzystaniem AI w kontekście HR i wsparcia psychologicznego.

Mam nadzieję, że moja prezentacja będzie dla Państwa interesująca i inspirująca. Zachęcam do aktywnego udziału w dyskusji po moim wystąpieniu.

Dziękuję za uwagę!

AI w mediach społecznościowych

Sztuczna inteligencja rewolucjonizuje sposób zarządzania i optymalizacji komunikacji w mediach społecznościowych, wprowadzając nowy poziom automatyzacji i analityki.

Automatyczna moderacja treści

Zaawansowane algorytmy AI skanują i filtrują miliardy postów w czasie rzeczywistym, identyfikując treści szkodliwe, dezinformacyjne czy naruszające regulaminy. Skuteczność wykrywania nieodpowiednich treści sięga 97,8% z dokładnością 99,3%.

Analiza sentymentu

Systemy AI monitorują emocjonalny wydźwięk dyskusji wokół marki czy produktu, umożliwiając błyskawiczną reakcję na kryzysy wizerunkowe. Algorytmy rozpoznają subtelne niuanse językowe i kontekstowe w 43 językach.

Predykcyjna analityka trendów

AI identyfikuje wschodzące trendy i tematy dyskusji zanim staną się popularne, pozwalając markom wyprzedzać konkurencję. Skuteczność przewidywania viralowych tematów wynosi 76% na 48h przed szczytową popularnością.

Według badań Uniwersytetu Warszawskiego, firmy wykorzystujące AI w strategiach mediów społecznościowych osiągają o 47% wyższe zaangażowanie użytkowników i o 34% wyższą konwersję sprzedaży.

Spersonalizowana komunikacja edukacyjna

Sztuczna inteligencja wprowadza rewolucję w edukacji poprzez adaptacyjne systemy komunikacji dostosowane do indywidualnych potrzeb uczniów.



Profilowanie ucznia

AI analizuje styl uczenia się, tempo przyswajania wiedzy, mocne i słabe strony oraz preferencje poznawcze każdego ucznia, tworząc kompleksowy profil edukacyjny.



Personalizacja treści

Na podstawie profilu, system generuje dostosowane materiały dydaktyczne, modyfikując poziom trudności, format prezentacji i tempo przekazywania informacji.



Adaptacyjne informacje zwrotne

AI zapewnia natychmiastową, spersonalizowaną informację zwrotną, identyfikując konkretne obszary wymagające dodatkowej pracy i sugerując optymalne metody nauki.



Ciągła optymalizacja

System stale monitoruje postępy ucznia, dostosowując strategię edukacyjną w czasie rzeczywistym i przewidując potencjalne trudności przed ich wystąpieniem.

Badania przeprowadzone przez Polski Instytut Edukacji Cyfrowej wykazały, że zastosowanie personalizowanych systemów AI w edukacji podnosi efektywność nauki o 37% i skraca czas potrzebny na opanowanie materiału o 29%.

Komunikacja wizualna i rozpoznawanie obrazów

Technologie rozpoznawania obrazów zrewolucjonizowały sposób interpretacji i analizy treści wizualnych, wprowadzając nowy wymiar komunikacji opartej na AI.



Analiza zawartości obrazu

Identyfikacja obiektów, osób, tekstu i kontekstu w materiałach wizualnych z dokładnością sięgającą 98,7% dla standardowych kategorii.



Automatyczne tagowanie

Klasyfikacja i kategoryzacja obrazów umożliwiająca efektywne zarządzanie dużymi zbiorami danych wizualnych w bibliotekach mediów.



Rozpoznawanie twarzy i emocji

Identyfikacja osób oraz analiza wyrazu twarzy pozwalająca na ocenę reakcji emocjonalnych na przekaz marketingowy.

Zastosowania w komunikacji marketingowej:

- Dynamiczna personalizacja materiałów wizualnych
- Analiza skuteczności kampanii reklamowych
- Automatyczna moderacja treści wizualnych
- Optymalizacja układu graficznego stron i aplikacji
- Wyszukiwanie wizualne produktów

Według badań Polskiego Instytutu Badań Wizualnych, materiały marketingowe optymalizowane przez AI uzyskują o 43% wyższe wskaźniki zaangażowania niż treści tworzone tradycyjnymi metodami.

Zalety zastosowania AI w komunikacji



Natychmiastowa dostępność

Systemy AI zapewniają komunikację 24/7/365 bez przerw, urlopów czy ograniczeń czasowych. Średni czas odpowiedzi to zaledwie 1,7 sekundy, w porównaniu do 12 minut w przypadku komunikacji z człowiekiem.



Głębokie zrozumienie potrzeb

Zaawansowana analiza danych pozwala AI na precyzyjne identyfikowanie potrzeb i preferencji odbiorców na podstawie historycznych wzorców zachowań, niewyartykułowanych preferencji i kontekstu sytuacyjnego.



Hiperpersonalizacja przekazu

AI tworzy unikatowe doświadczenia komunikacyjne dla każdego odbiorcy, dostosowując treść, ton, format i czas komunikacji. Badania pokazują wzrost zaangażowania o 72% w porównaniu do standardowych komunikatów.

Implementacja systemów AI w komunikacji prowadzi również do znacznych oszczędności operacyjnych (średnio 43% w pierwszym roku) przy jednoczesnym zwiększeniu satysfakcji klientów o 37% według badań Polskiego Instytutu Badań Rynkowych.

Przyszłość AI w komunikacji

Całkowita integracja z codziennymi narzędziami

Do 2027 roku przewiduje się, że AI stanie się niewidzialnym, ale wszechobecnym elementem wszystkich kanałów komunikacji, działającym w tle i płynnie wspomagającym interakcje międzyludzkie. Technologia będzie tak zintegrowana, że użytkownicy często nie będą świadomi jej obecności.

"Najbardziej zaawansowana technologia jest tą, której obecności nie zauważamy" - prof. Maria Kowalska, Politechnika Warszawska

Wsparcie dla decyzji strategicznych

Zaawansowane systemy AI ewoluują w kierunku strategicznych doradców, analizujących złożone sytuacje komunikacyjne i rekomendujących optymalne strategie. Algorytmy predykcyjne będą symulować konsekwencje różnych podejść komunikacyjnych, umożliwiając świadome podejmowanie decyzji zarządczych.

87%

Decyzji wspomaganych
przez AI

Przewidywany odsetek decyzji
komunikacyjnych
wspomaganych przez systemy
AI do 2027 roku

65%

Redukcja błędów
strategicznych

Szacowana redukcja błędów w
strategiach komunikacyjnych
dzięki analizie predykcyjnej AI

Najlepsze DARMOWE Generatory Prezentacji AI

- 1. SlideSpeak
- 2. Gamma.app
- 3. Presentations.ai
- 4. Pitch
- 5. Pop AI
- 6. Al.poweredtemplate
- 7. SlidesGPT

synthesia.io
Power point

Podsumowanie i perspektywy

Sztuczna inteligencja fundamentalnie zmienia paradygmaty komunikacji, wprowadzając nas w nową erę interakcji człowiek–maszyna i transformując sposób, w jaki przekazujemy i przetwarzamy informacje.

Efektywność i dostępność

AI dramatycznie zwiększa efektywność procesów komunikacyjnych, eliminując bariery czasu, języka i skali, demokratyzując dostęp do zaawansowanych narzędzi komunikacyjnych.

Personalizacja i kontekst

Hiperpersonalizacja i adaptacyjność komunikacji AI prowadzi do bezprecedensowej trafności przekazu, dostosowanego do indywidualnych potrzeb i kontekstu każdego odbiorcy.

Nowe wyzwania

Rewolucja AI w komunikacji stawia przed nami istotne wyzwania etyczne, prywatności danych i potencjalnej dezinformacji, wymagające wypracowania nowych standardów i regulacji.

Kluczowe kierunki rozwoju obejmują: zwiększenie bezpieczeństwa danych osobowych, wypracowanie etycznych standardów wykorzystania AI w komunikacji masowej oraz dalszą integrację z istniejącymi narzędziami komunikacyjnymi przy zachowaniu ludzkiego nadzoru i kontroli.

"Przyszłość komunikacji nie leży w zastąpieniu człowieka przez AI, lecz w znalezieniu optymalnej symbiozy, gdzie technologia wzmacnia ludzki potencjał komunikacyjny, zachowując to, co w komunikacji najcenniejsze – autentyczną ludzką więź." – dr Jan Nowak, Instytut Badań nad Sztuczną Inteligencją i Komunikacją

AI jako narzędzie wspierające zdrowie psychiczne

Dobrostan psychiczny pracowników staje się priorytetem dla nowoczesnych organizacji, a sztuczna inteligencja oferuje innowacyjne narzędzia wspierające zdrowie psychiczne w miejscu pracy. Rozwiązania te umożliwiają wczesną identyfikację problemów, zapewniają wsparcie dostępne 24/7 i przełamują bariery związane z tradycyjnymi formami pomocy psychologicznej.



Anonimowe ankiety nastroju z analizą AI

Inteligentne systemy regularnie zbierają dane o samopoczuciu pracowników poprzez krótkie, nieinwazyjne ankiety. Algorytmy analizują odpowiedzi w czasie rzeczywistym, identyfikując niepokojące trendy zarówno na poziomie indywidualnym, jak i zespołowym. W przeciwieństwie do tradycyjnych ankiet, rozwiązania oparte o AI potrafią dostrzec subtelne zmiany w odpowiedziach pracowników i zidentyfikować potencjalne problemy zanim staną się poważne.

Implementacja rozwiązań AI wspierających zdrowie psychiczne przynosi wymierne korzyści biznesowe. Organizacje inwestujące w tego typu narzędzia odnotowują średnio 22% spadek absencji związanej z problemami zdrowia psychicznego, 18% wzrost produktywności i 29% poprawę wskaźników retencji. Co istotne, skuteczność tych narzędzi jest najwyższa, gdy stanowią one część kompleksowej strategii well-being, obejmującej również tradycyjne formy wsparcia psychologicznego.



Wczesne wykrywanie stresu i wypalenia

Zaawansowane algorytmy analizują różnorodne wskaźniki behawioralne, takie jak wzorce komunikacji email, aktywność w systemach firmowych czy nawet sposób pisania, aby wykryć wczesne oznaki stresu chronicznego i wypalenia zawodowego. Badania pokazują, że AI potrafi zidentyfikować sygnały wypalenia zawodowego średnio 2-3 miesiące wcześniej niż tradycyjne metody.



Automatyczne przypomnienia o programach wsparcia

Systemy AI mogą proaktywnie przypominać pracownikom o dostępnych programach wsparcia psychologicznego, sugerować odpowiednie zasoby czy polecać techniki redukcji stresu dopasowane do indywidualnych preferencji i sytuacji. Inteligentne algorytmy potrafią zidentyfikować momenty, w których pracownik może najbardziej potrzebować wsparcia, i dostarczyć odpowiednie informacje w najbardziej odpowiednim czasie.



AI jako osobisty asystent zdrowia psychicznego



Monitoring

Ciągła analiza poziomu stresu poprzez smartwatche i telefony.
Wykrywanie mikro-wzorców niewidocznych dla człowieka.



Analiza biomarkerów

Badanie zmienności rytmu serca, wzorców snu i aktywności fizycznej. Korelacja z poziomem stresu i samopoczuciem.



Rekomendacje

Spersonalizowane sugestie działań antystresowych. Dostosowane do indywidualnego profilu użytkownika i jego preferencji.



Ocena poziomu stresu przy pomocy AI

Wprowadź opis

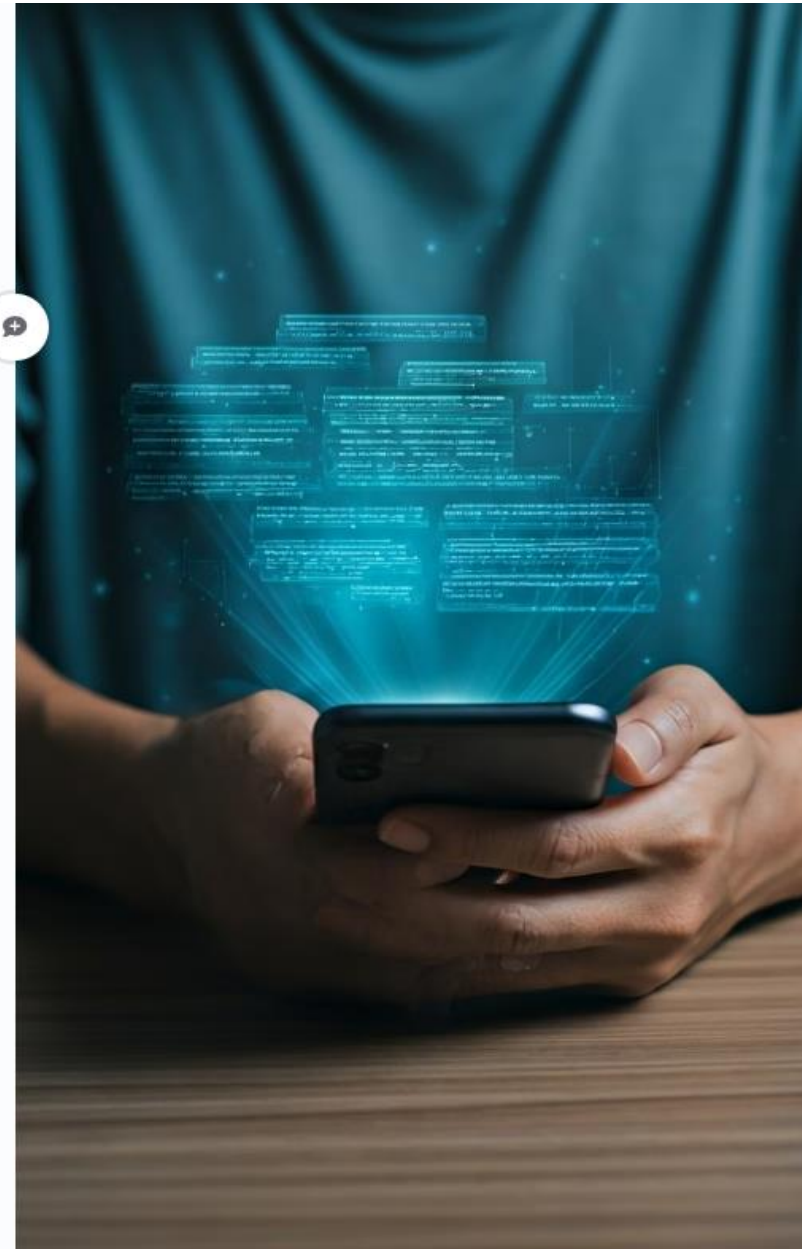
Opisz swoje samopoczucie i myśli używając promptu: "Oceń mój poziom stresu na podstawie opisu..."

Analiza tekstu

AI analizuje język, identyfikując wzorce typowe dla różnych poziomów stresu. Ocenia ton, wybór słów i strukturę wypowiedzi.

Otrzymaj ocenę

Uzyskaj wstępną ocenę poziomu stresu wraz z sugestiami obszarów wymagających uwagi. Rozpocznij działania prewencyjne.





Wprowadzenie zmian w stylu życia



Identyfikacja obszarów

AI analizuje twój styl życia i wskazuje elementy zwiększające poziom stresu. Algorytmy określają priorytety zmian.



Propozycje modyfikacji

Otrzymujesz konkretne sugestie dostosowane do twoich możliwości. System uwzględnia twoją gotowość do zmian.



Monitorowanie wpływu

AI śledzi efekty wprowadzonych zmian na poziom stresu. Dostosowuje rekomendacje w oparciu o zebrane dane.



Utrzymanie motywacji dzięki AI



Techniki gamifikacji

AI wprowadza elementy gier do procesu redukcji stresu. System punktów, odznak i wyzwań zwiększa zaangażowanie o 65%.



Cyfrowe nagrody

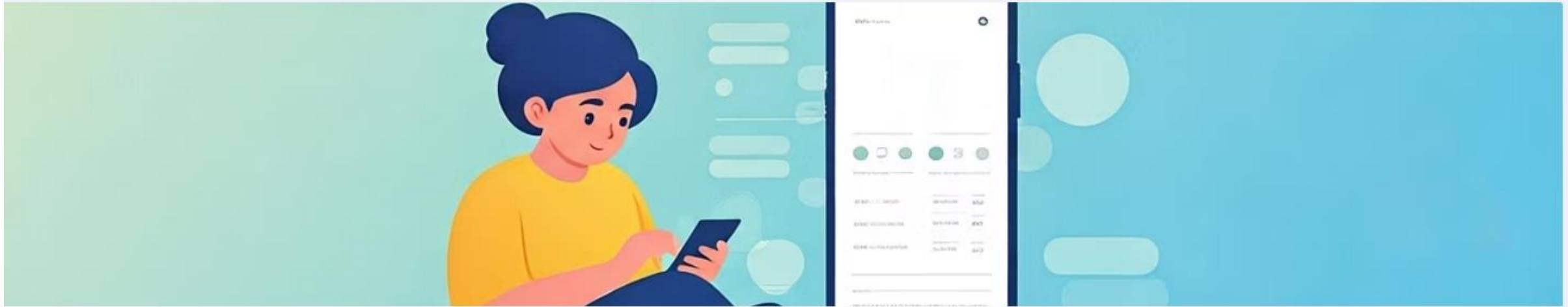
Automatyczne systemy nagradzania za regularne praktyki antystresowe. Wzmacnianie pozytywnych zachowań poprzez natychmiastową gratyfikację.



Budowanie nawyków

AI wspiera tworzenie długotrwałych, zdrowych rutyn. Inteligentne przypomnienia i zachęty w kluczowych momentach dnia.





Rozpoczęcie własnej przygody z AI przeciw stresowi



Wybierz narzędzia

Przejrzyj dostępne aplikacje i urządzenia



Stwórz plan

Określ cele i ścieżkę działania



Monitoruj postępy

Śledź zmiany w poziomie stresu



Dostosuj podejście

Modyfikuj strategię w oparciu o wyniki

Narzędzia AI do zarządzania stresem



Woebot

Chatbot oparty na terapii poznawczo-behawioralnej (CBT), pomagający w monitorowaniu nastroju i redukcji stresu poprzez codzienne rozmowy.



Wysa

Asystent zdrowia psychicznego wykorzystujący AI do oferowania spersonalizowanych technik radzenia sobie ze stresem i lękiem.



Headspace

Aplikacja wykorzystująca algorytmy AI do dostosowywania sesji medytacyjnych i ćwiczeń oddechowych do indywidualnych potrzeb użytkownika.



Calm

Platforma wspierana przez AI, oferująca spersonalizowane historie do snu, medytacje i dźwięki natury redukujące stres.



Moodfit

Narzędzie wykorzystujące AI do analizy wzorców nastroju, snu i aktywności, proponujące strategie poprawy samopoczucia.

Zastosowania AI w zarządzaniu zasobami ludzkimi

Sztuczna inteligencja rewolucjonizuje obszar HR, wprowadzając nową jakość w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Według najnowszych badań, aż 53% specjalistów HR w Polsce korzysta z rozwiązań AI w codziennej pracy, co pokazuje skalę transformacji cyfrowej w tym sektorze.



Automatyzacja procesów HR

AI umożliwia automatyzację rutynowych zadań kadrowo-płacowych, jak wprowadzanie danych, zarządzanie dokumentacją pracowniczą czy raportowanie. Specjalistyczne algorytmy potrafią samodzielnie uzupełniać formularze, generować umowy i aktualizować bazy danych, oszczędzając czas HR-owców na bardziej strategiczne działania.



Wspomaganie rekrutacji i selekcji

Inteligentne systemy analizują setki CV w ciągu sekund, identyfikując najbardziej obiecujących kandydatów na podstawie zdefiniowanych kryteriów. Algorytmy potrafią rozpoznawać kompetencje ukryte w treści dokumentów aplikacyjnych, których tradycyjne systemy by nie wyłapały.



Analizy predykcyjne i zarządzanie talentami

AI umożliwia przewidywanie trendów związanych z zatrudnieniem, identyfikację ryzyka odejścia kluczowych pracowników oraz rekomendowanie indywidualnych ścieżek rozwoju. Dzięki temu organizacje mogą proaktywnie zarządzać talentami i lepiej planować sukcesję.

Co istotne, aż 90% profesjonalistów HR deklaruje regularne korzystanie z narzędzi automatyzujących pracę, co świadczy o dojrzałości rynku i otwartości na technologiczne innowacje w tym obszarze.

Optymalizacja rekrutacji dzięki AI

Proces rekrutacji jest jednym z obszarów, gdzie sztuczna inteligencja wykazuje szczególną efektywność, przekształcając tradycyjne, czasochłonne procedury w sprawne, zautomatyzowane systemy.

Automatyzacja preselekcji kandydatów

Algorytmy AI potrafią przeanalizować tysiące CV w ciągu kilku minut, wyodrębniając kluczowe informacje i kompetencje. System dokonuje wstępnej selekcji, tworząc ranking najbardziej obiecujących kandydatów. Technologia natural language processing (NLP) umożliwia rozpoznawanie niestandardowych określeń kompetencji i doświadczeń, co pozwala na głębszą analizę niż tradycyjne metody oparte o słowa kluczowe.

Chatboty rekrutacyjne

Inteligentne chatboty odpowiadają na pytania kandydatów 24/7, dostarczając im natychmiastowych informacji o procesie rekrutacji, wymaganiach stanowiska czy kulturze organizacyjnej. Narzędzia te potrafią przeprowadzać wstępne rozmowy kwalifikacyjne, zbierając podstawowe informacje i weryfikując kluczowe kompetencje. Niektóre systemy są w stanie analizować nie tylko treść odpowiedzi, ale również sposób komunikacji kandydata.

70%

Oszczędność czasu

Redukcja czasu poświęcanego na wstępną selekcję kandydatów.

35%

Obniżenie kosztów

Zmniejszenie kosztów całego procesu rekrutacyjnego.

60%

Poprawa jakości

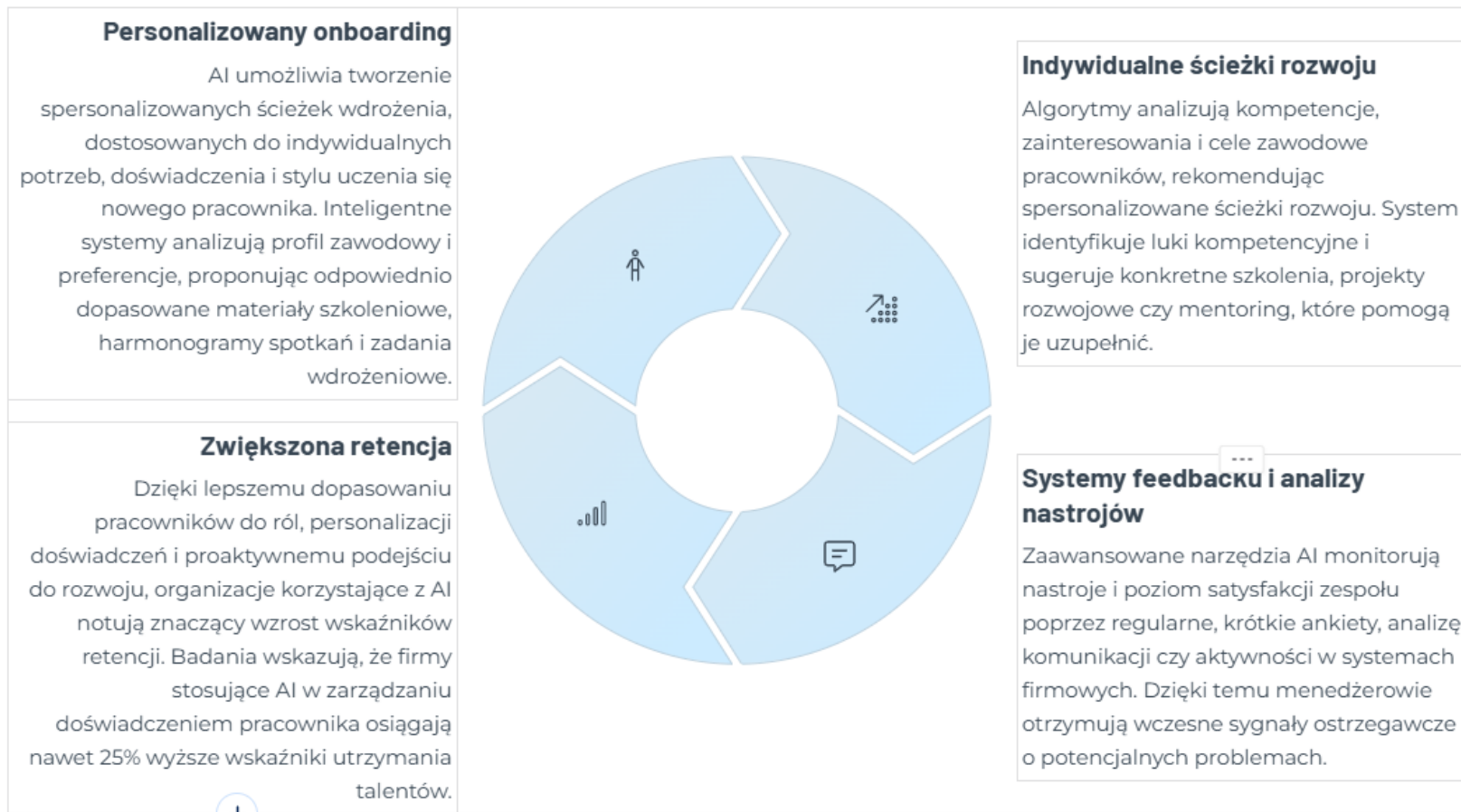
Zwiększenie trafności doboru kandydatów dzięki AI.

Algorytmy uczenia maszynowego analizują historyczne dane rekrutacyjne, co pozwala na ciągłe doskonalenie procesu i lepsze dopasowanie kandydatów. Badania pokazują, że firmy stosujące AI w rekrutacji osiągają nie tylko wyższą efektywność procesu, ale również lepsze wskaźniki retencji nowo zatrudnionych pracowników.



AI w employer branding i doświadczeniu pracownika

Sztuczna inteligencja radykalnie zmienia sposób, w jaki organizacje budują swoją markę pracodawcy i kształtują doświadczenia pracowników na każdym etapie ich zawodowej podróży.



Warto podkreślić, że AI nie zastępuje ludzkiego elementu w budowaniu relacji z pracownikami, ale go wzmacnia, umożliwiając większą personalizację i skalę działań. Rozwiązania te pozwalają specjalistom HR i menedżerom koncentrować się na budowaniu autentycznych relacji, podczas gdy powtarzalne i analityczne aspekty pracy są wspomagane przez technologię.

Przykłady narzędzi AI zwiększających dostępność

Rynek narzędzi AI wspierających dostępność dynamicznie się rozwija, oferując coraz bardziej zaawansowane i wszechstronne rozwiązania. Poniżej przedstawiamy wybrane przykłady technologii, które rewolucjonizują możliwości włączania osób z niepełnosprawnościami w środowisko pracy.

Microsoft AI for Accessibility

Program Microsoft AI for Accessibility obejmuje szereg innowacyjnych rozwiązań wykorzystujących sztuczną inteligencję do zwiększania dostępności:

- Seeing AI – aplikacja dla osób niewidomych i niedowidzących, która wykorzystuje AI do rozpoznawania i opisywania obiektów, tekstu, osób czy scen w otoczeniu użytkownika
- Immersive Reader – narzędzie wspierające osoby z dysleksją i innymi trudnościami w czytaniu poprzez personalizację tekstu, rozbijanie słów na sylaby i funkcję czytania na głos
- Live Captions – system automatycznego generowania napisów w czasie rzeczywistym podczas spotkań i prezentacji w aplikacjach Microsoft 365
- Accessibility Checker – inteligentny asystent sprawdzający dokumenty, prezentacje i strony internetowe pod kątem dostępności i sugerujący poprawki

Google Speech-to-Text i Asystent AI

Google oferuje zaawansowane rozwiązania AI wspierające dostępność w środowisku pracy:

- Live Transcribe – aplikacja transkrybująca mowę na tekst w czasie rzeczywistym, wspierająca ponad 80 języków
- Project Euphonia – inicjatywa wykorzystująca uczenie maszynowe do poprawy rozpoznawania mowy osób z zaburzeniami mowy
- Voice Access – system umożliwiający pełną kontrolę nad urządzeniami za pomocą komend głosowych
- Lookout – aplikacja wspomagająca osoby niewidome w poruszaniu się po nowych przestrzeniach i rozpoznawaniu obiektów

Inne innowacyjne rozwiązania

Na rynku pojawiają się również specjalistyczne narzędzia AI tworzone przez startupy i mniejsze firmy technologiczne:

- Ava – platforma zapewniająca transkrypcję rozmów w czasie rzeczywistym dla osób niesłyszących
- Be My Eyes – aplikacja łącząca osoby niewidome z wolontariuszami poprzez wideoczat, wzbogaconą o funkcje AI
- Speechify – narzędzie konwertujące tekst na naturalnie brzmiącą mowę



Wdrażanie AI w organizacjach

Etap wdrożenia	Kluczowe działania	Spodziewane rezultaty
Analiza potrzeb	Badanie poziomu stresu pracowników	Mapa obszarów wymagających wsparcia
Pilotaż	Testowanie rozwiązań w małej grupie	Ocena skuteczności i akceptacji
Pełne wdrożenie	Implementacja na poziomie organizacji	Spadek absencji o 15-20%
Ewaluacja	Pomiar ROI i dobrostanu pracowników	Zwrot z inwestycji 250-300%

Wyzwania i zagrożenia

Kwestie etyczne i prywatność danych

- Niejasne zasady gromadzenia i wykorzystania danych osobowych
- Ryzyko nieautoryzowanego profilowania użytkowników
- Problemy z transparentnością algorytmów decyzyjnych
- Potencjalne naruszenia RODO i innych regulacji prawnych

Dezinformacja i manipulacja

- Deepfake i generowanie fałszywych treści multimedialnych
- Automatyczna amplifikacja nieprawdziwych informacji
- Wykorzystanie AI do celowej manipulacji opinią publiczną
- Trudności w weryfikacji autentyczności treści generowanych przez AI

Ograniczenia technologiczne

Bariery językowe i kulturowe

Systemy AI wciąż mają trudności z rozumieniem niuansów kulturowych, sarkazmu, humoru i kontekstu specyficznego dla danej kultury.

Efekt "doliny niesamowitości"

Komunikacja AI zbyt podobna do ludzkiej, ale nie identyczna, może wywoływać dyskomfort i nieufność u odbiorców.

Problemy z empatią

Ograniczona zdolność do rozpoznawania i adekwatnego reagowania na złożone emocje ludzkie.

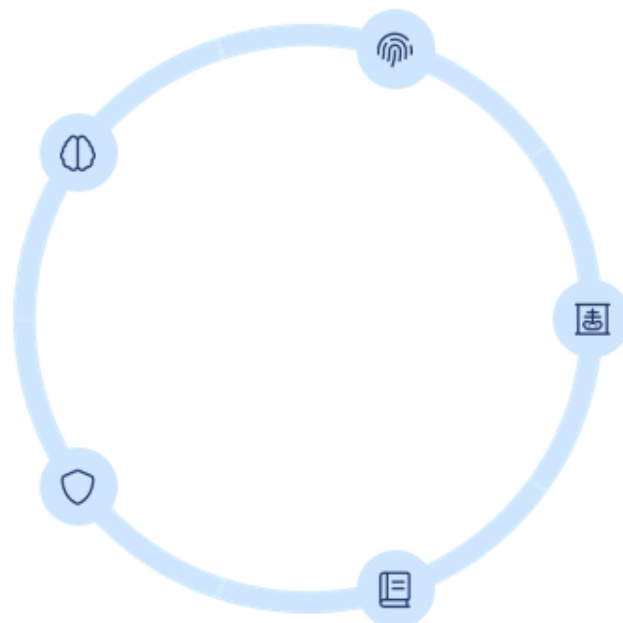
Najważniejsze trendy na 2025 rok

Multimodalna generatywna AI

Systemy integrujące generowanie tekstu, obrazu, dźwięku i wideo w spójne, kontekstowe doświadczenia komunikacyjne. Przewidywany wzrost zastosowań o 215% do końca 2025 roku.

AI w wykrywaniu dezinformacji

Zaawansowane systemy weryfikujące autentyczność treści i identyfikujące zmanipulowane informacje w czasie rzeczywistym.



Hiperpersonalizacja adaptacyjna

Algorytmy dostosowujące komunikację w czasie rzeczywistym na podstawie mikro-reakcji użytkownika, kontekstu sytuacyjnego i predykcji potrzeb.

AI w komunikacji zdrowotnej

Spersonalizowane systemy komunikacji w profilaktyce i leczeniu, uwzględniające indywidualny profil pacjenta, historię medyczną i nawyki zdrowotne.

Adaptacyjne systemy edukacyjne

Platformy edukacyjne dostosowujące przekaz, tempo nauki i metodologię do indywidualnych stylów uczenia się i potrzeb każdego ucznia.

Według raportu Polskiego Instytutu Badań nad Sztuczną Inteligencją, inwestycje w technologie AI w obszarze komunikacji wzrosną w 2025 roku o 78% w porównaniu do roku 2023, osiągając wartość 12,7 miliarda złotych.

<https://www.youtube.com/watch?v=aPk47nyWLRk>

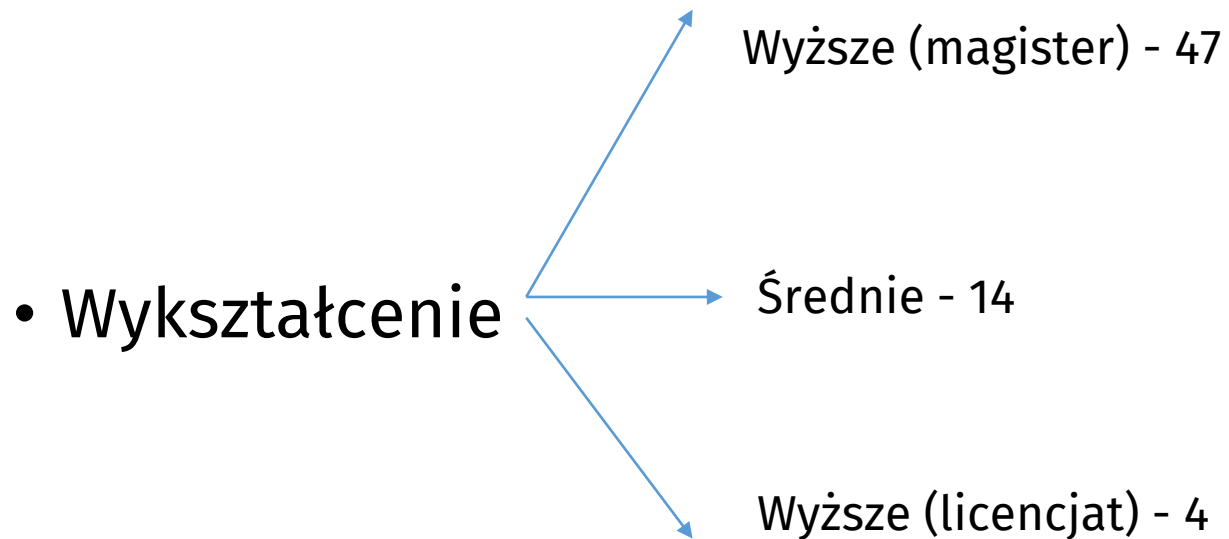
„Nawet za pięć lat powstanie superludzka AI” | Geoffrey Hinton (Nobel 2024)

Zastosowanie sztucznej inteligencji (AI) w komunikacji, działaniach edukacyjnych oraz obszarze HR w Urzędzie Statystycznym

- 267 ankiet wysłanych
- 18 osób nie brało udziału
- 68 ankiet wypańnionych

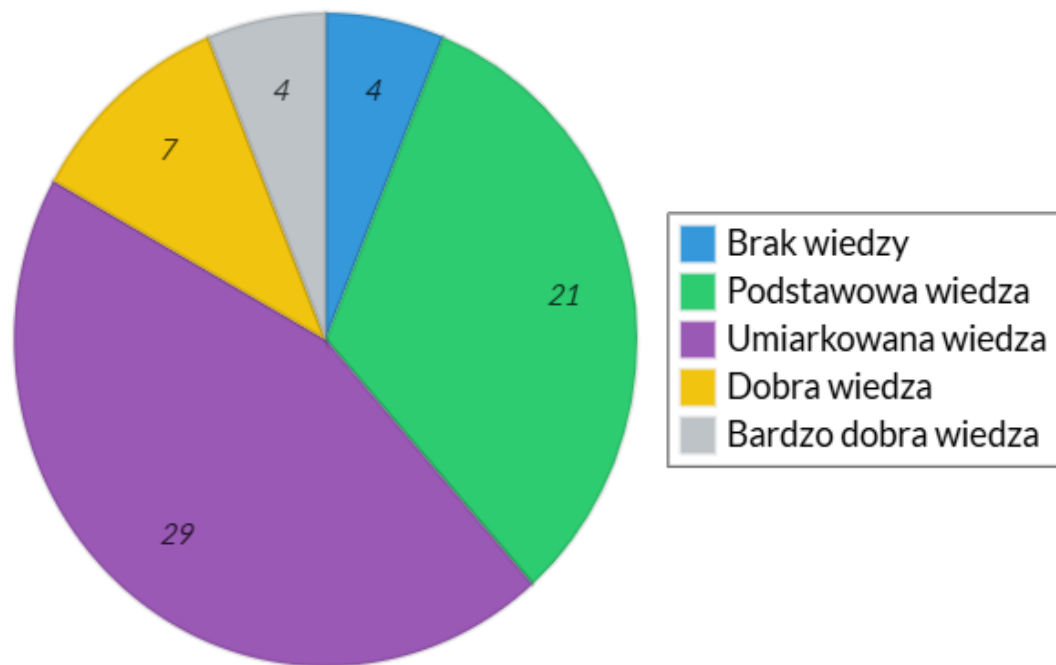
Wiek:

Do 25	3
25-34 lata	12
35-44 lata	15
45-54 lata	16
55 lat i więcej	19



Staż pracy:
powyżej 15 lat – 49,2%

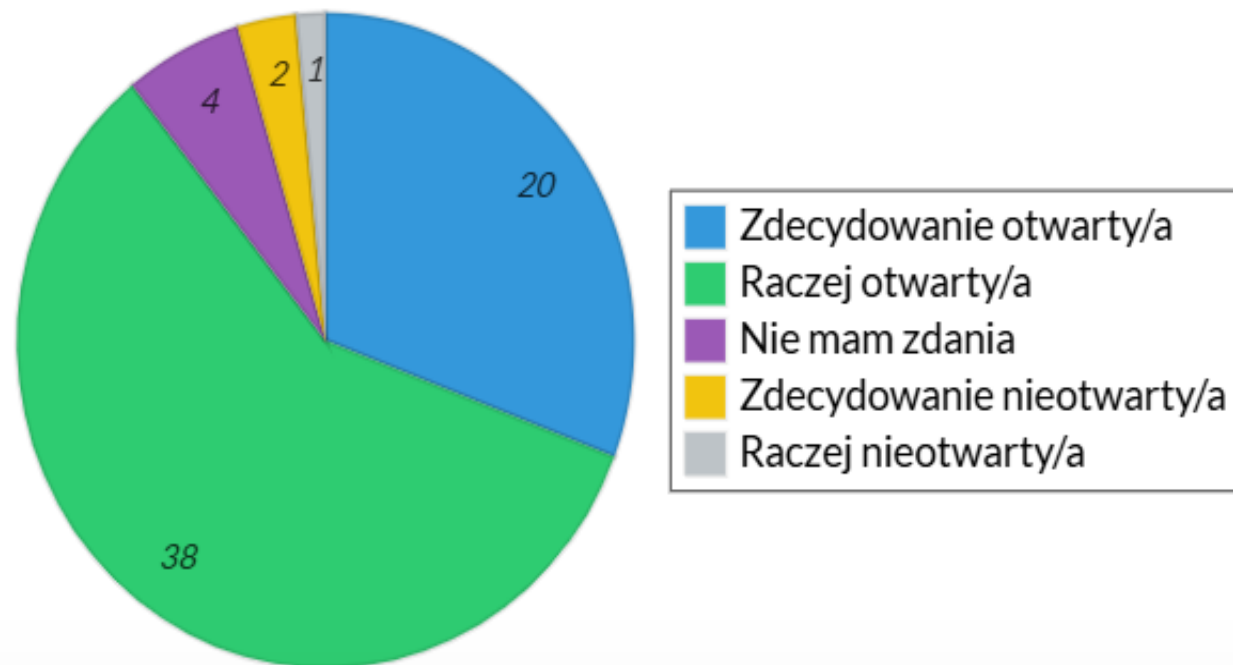
W jakim stopniu oceniają Państwo swoją ogólną wiedzę na temat sztucznej inteligencji (AI)?



Główne źródła wiedzy

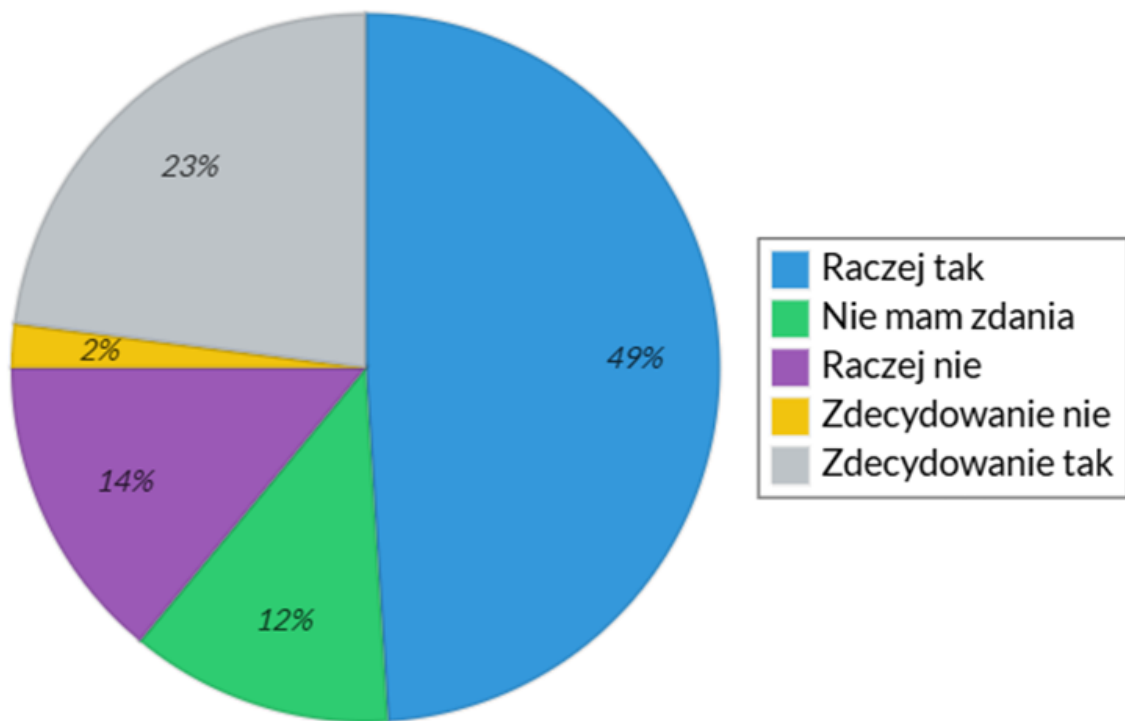


W jakim stopniu są Państwo otwarci na uczenie się i wykorzystywanie narzędzi AI w życiu prywatnym?

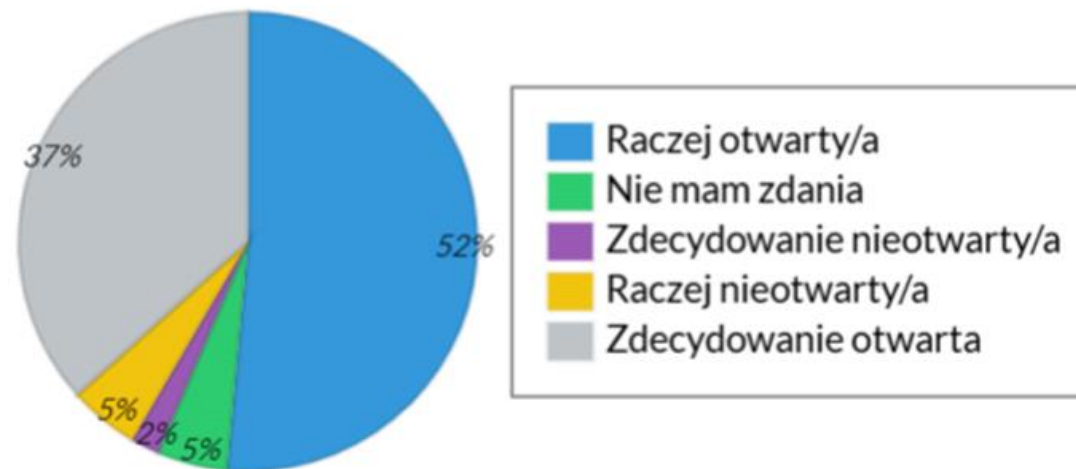


Ogólne Postrzeganie AI w Urzędzie Statystycznym

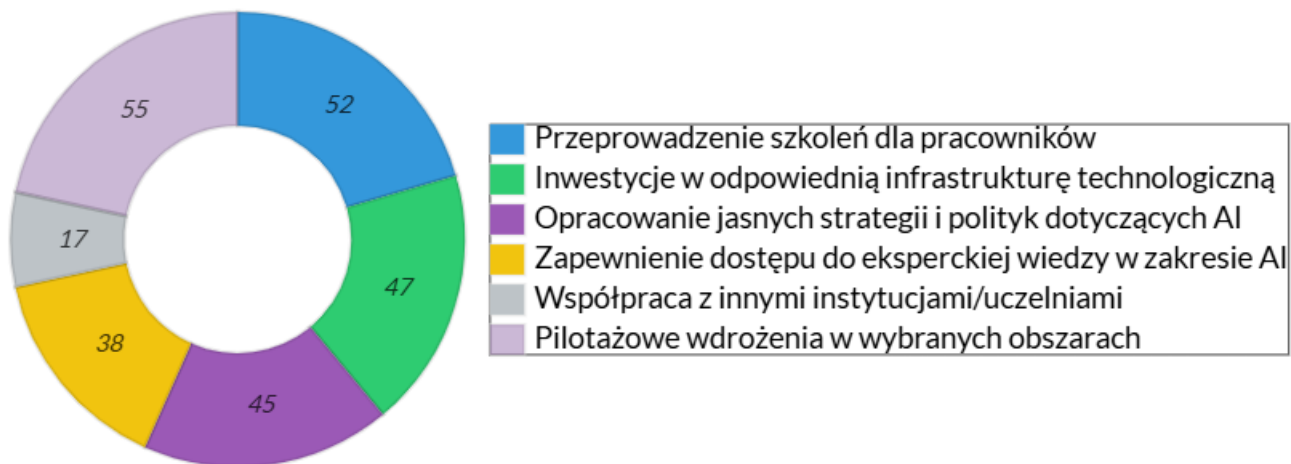
1. Czy uważają Państwo, że sztuczna inteligencja (AI) powinna być wdrożona w jednostkach administracji publicznej?



2. W jakim stopniu są Państwo otwarci na uczenie się i wykorzystywanie narzędzi AI w swojej codziennej pracy?



3. Jakie kroki powinien podjąć Urząd Statystyczny, aby skutecznie wdrożyć AI? (Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące opcje)



Nadmierne, bezrefleksyjne poleganie na AI, brak weryfikacji treści, nie wyłapywanie i następnie powielanie błędów, przetwarzanie ilościami treści, wyręczanie się AI- bez analizy własnej, automatyzm

Bezmyślne, bezrefleksyjne stosowanie i przyjmowanie jako pewnik

Nie lubię rozmawiać z robotem i kontakt przez niego jest utrudniony do załatwienia poprawnie sprawy

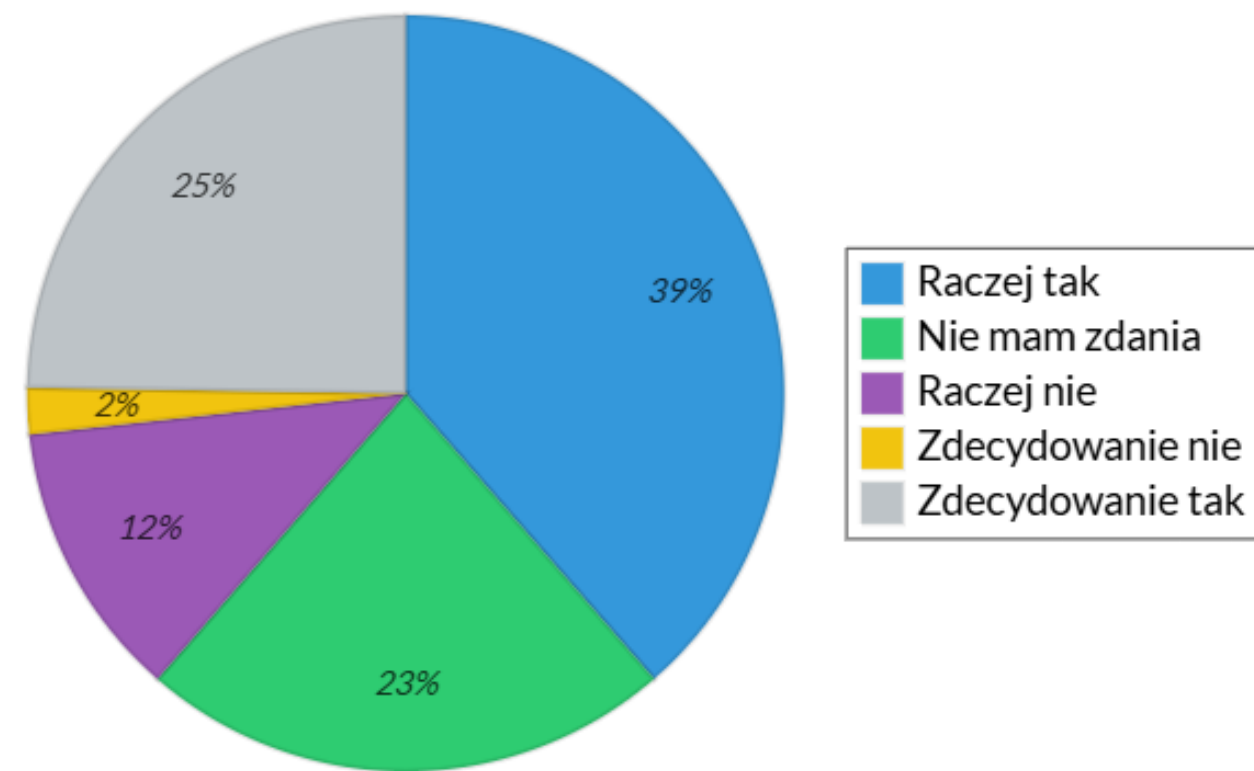
Czy masz jakiegolwiek obawy związane z wdrażaniem AI?

Utrata miejsc pracy	17
Brak kontroli	36
Brak wiedzy	16
Brak transparentności	20
Nie mam obaw	7

Inne:

17
36
16
20

5. Czy widzą Państwo jakieś pozytywne aspekty we wdrożeniu sztucznej inteligencji w Urzędzie Statystycznym lub innych jednostkach administracji publicznej?



Dodatkowe uwagi

AI może wspomagać kontrolę jakość danych, może przyspieszyć przetwarzanie dużych zbiorów danych

W zakresie pozyskiwania lub generowania nowych danych z wykorzystaniem narzędzi i technik zaliczanych do sztucznej inteligencji istnieje ryzyko otrzymania rezultatów niewiarygodnych, obarczonych błędami.

Stąd uważam, że konieczne jest przeprowadzenie pilotażu w każdym przypadku

Brak wiedzy, aby się wypowiadać

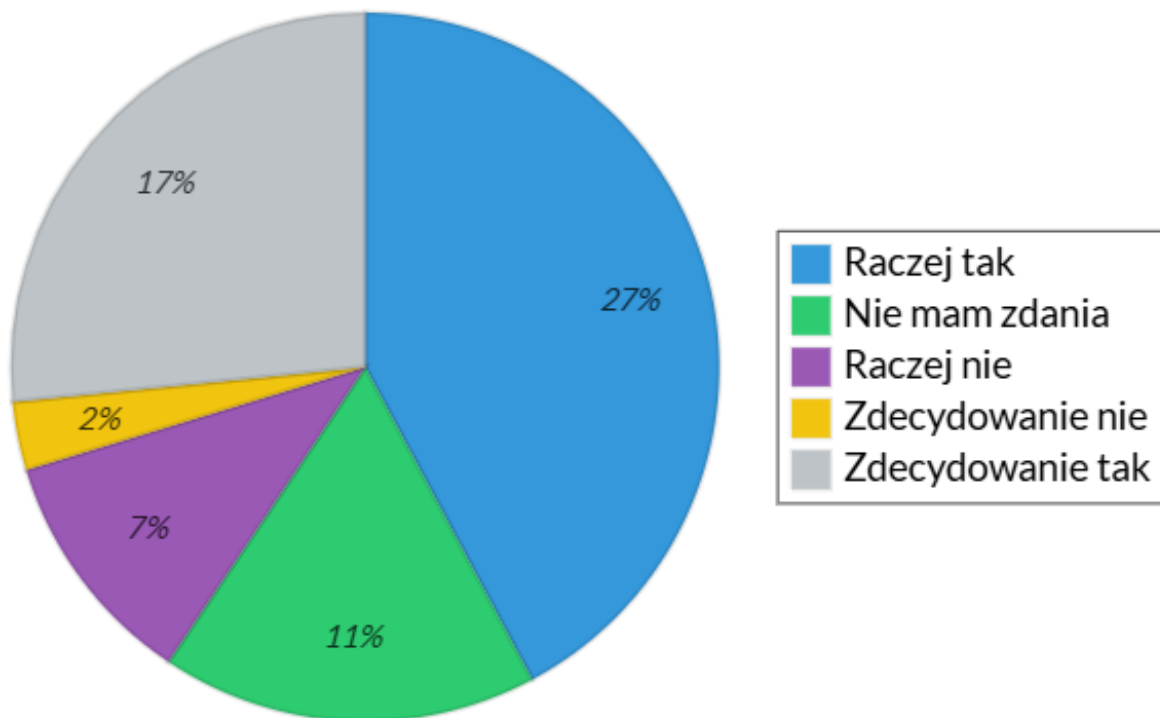
Jedynie o czym wiem to ChatGPT,

Szkolenie z korzystania z AI poprzez karmienie jej fake-danymi, a nie danymi przed publikacją lub wręcz danymi, które nie powinny być publikowane (dotyczy również tłumaczeń fragmentów tekstu z wklejaniem wartości jeszcze nieopublikowanych).

Pokazanie jakie są możliwości i dobranie odpowiedniej ścieżki dla zadań jakie realizuje Urząd

Część III: Zastosowanie AI w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej

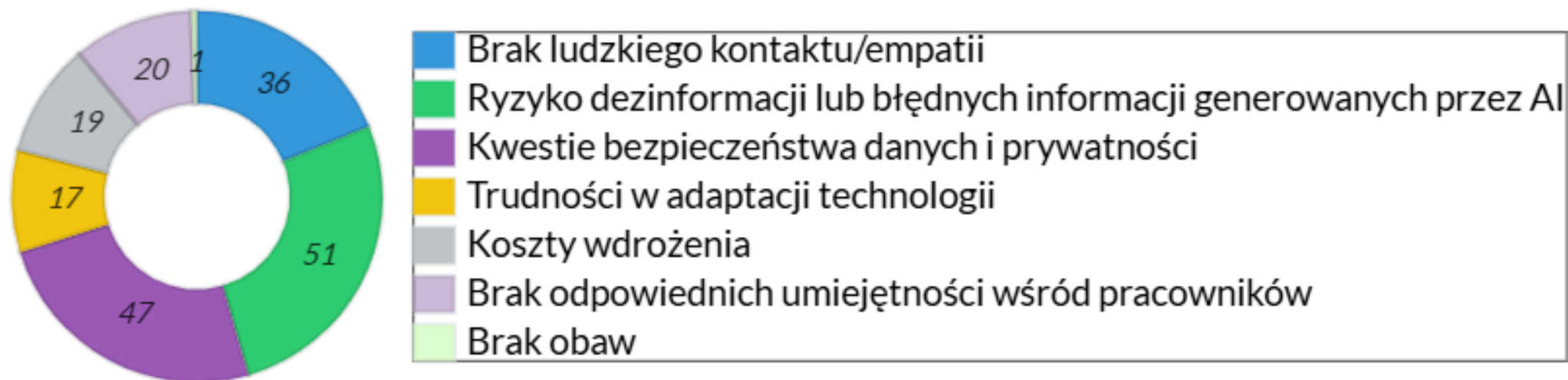
1. Czy uważają Państwo, że AI może poprawić efektywność komunikacji wewnętrznej w Urzędzie Statystycznym (np. szybkie wyszukiwanie informacji, generowanie podsumowań spotkań)?



2. W jakich obszarach komunikacji zewnętrznej z interesariuszami (np. obywatele, media, instytucje) widzą Państwo potencjał dla AI?
(Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące opcje)

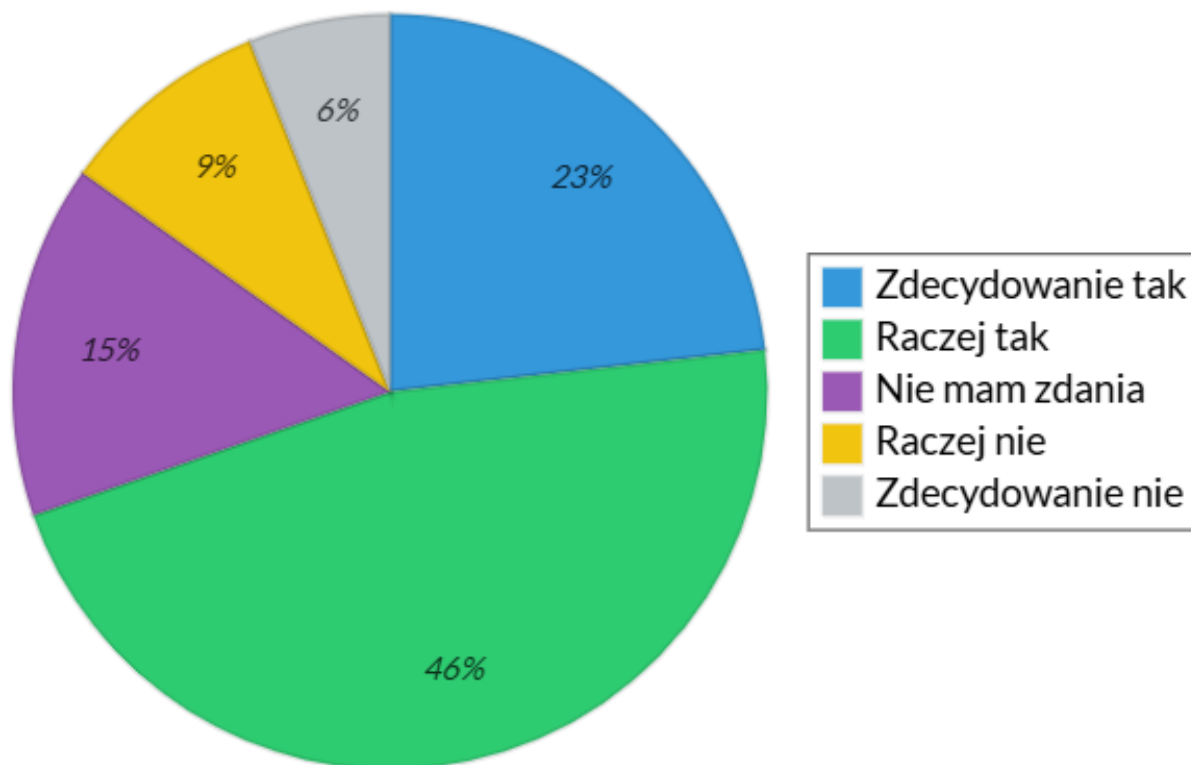
1. Dostępność baz danych	27
2. Personalizacja komunikacji z odbiorcami danych statystycznych	15
3. Generowanie raportów i analiz w bardziej przystępnej formie	35
4. Monitorowanie mediów społecznościowych w celu identyfikacji kluczowych tematów i opinii	23
5. Tłumaczenie treści na różne języki	44
6. Nie widzę potencjału	5
7. Inne (proszę sprecyzować): Pomoc przy wypełnianiu sprawozdań	1

3. Jakie są Państwa główne obawy związane z wykorzystaniem AI w komunikacji? (Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące opcje)



Zastosowanie AI w działaniach edukacyjnych

1. Czy uważają Państwo, że AI może wspomóc procesy szkoleniowe i edukacyjne skierowane do pracowników Urzędu Statystycznego?

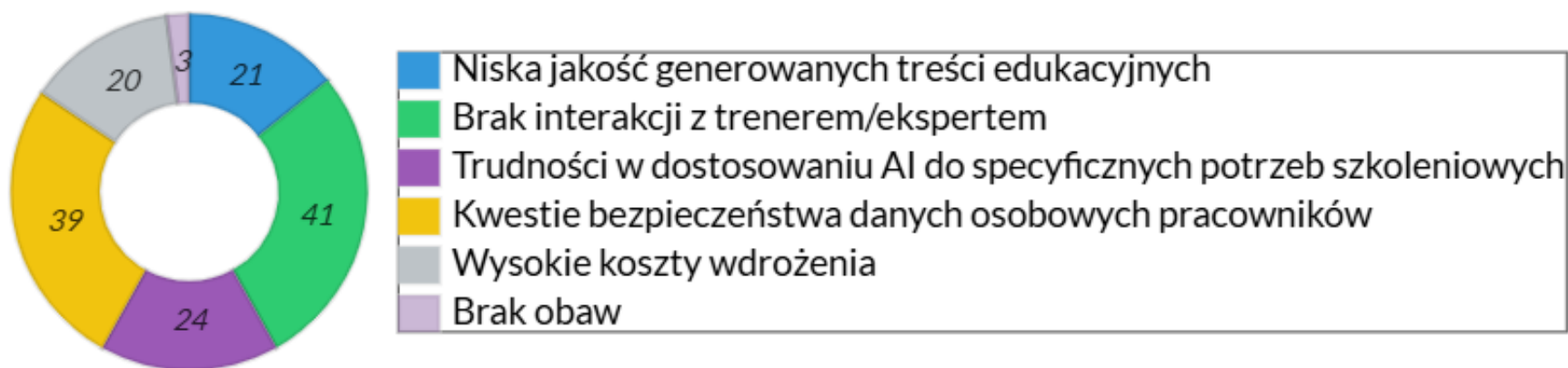


W jakich obszarach działań edukacyjnych skierowanych do pracowników widzą Państwo potencjał dla AI?

(Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące opcje)

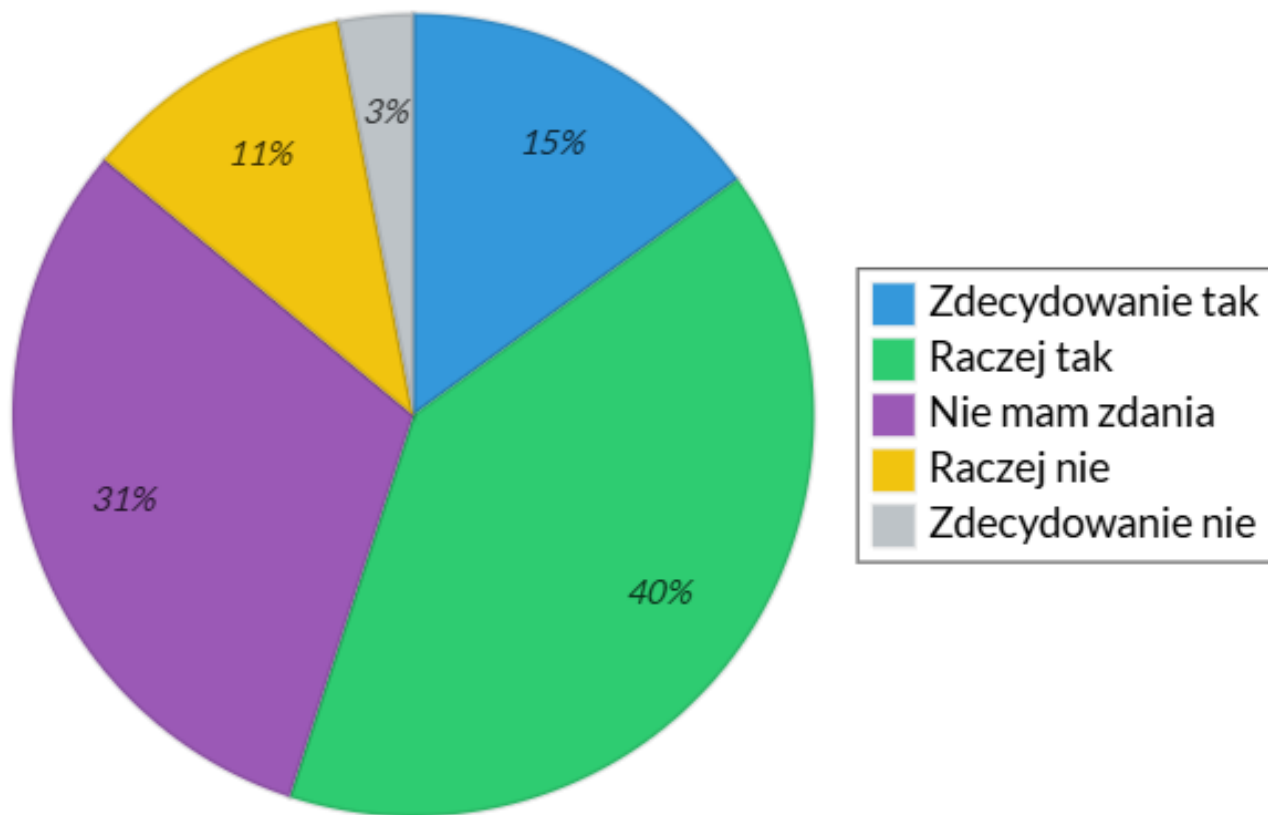
Udzielanie szybkich odpowiedzi na pytania dotyczące procedur i przepisów	47
Szkolenie w zakresie nowych narzędzi i technologii	41
Generowanie interaktywnych materiałów szkoleniowych (np. quizy, symulacje)	31
Tworzenie spersonalizowanych ścieżek szkoleniowych	18
Automatyczne ocenianie postępów w nauce	14
Nie widzę potencjału	8

3. Jakie są Państwa główne obawy związane z wykorzystaniem AI w działaniach edukacyjnych? (Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące opcje)



Część V: Zastosowanie AI w Obszarze HR m.in. dot. Zasobów Ludzkich, Zapewnienia Dobrostanu i Dostępności

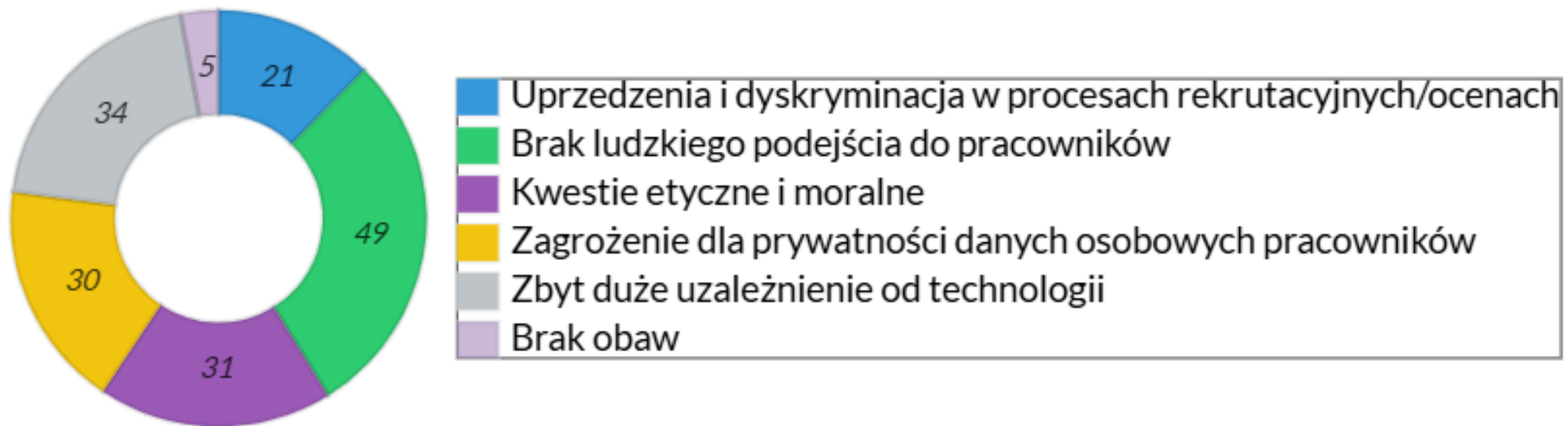
1. Czy uważają Państwo, że AI może usprawnić ww. procesy w Urzędzie Statystycznym?



W jakich obszarach HR widzą Państwo potencjał dla AI?
(Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące opcje)

Generowanie opisów stanowisk i wymagań kwalifikacyjnych	31
Analiza danych o rotacji pracowników i wskaźnikach satysfakcji	20
Automatyzacja procesów rekrutacyjnych (np. wstępna selekcja CV, planowanie rozmów)	19
Personalizacja programów rozwojowych dla pracowników	19
Nie widzę potencjału	20

3. Jakie są Państwa główne obawy związane z wykorzystaniem AI w obszarze HR? (Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące opcje)



CZY AI ZASTĄPI KONGRES STATYSTYKI POLSKIEJ?

- Nie w pełni. AI może zautomatyzować pewne elementy, ale nie zastąpi całej idei Kongresu jako forum wymiany intelektualnej i społecznej.
- ✓ Co AI może zrobić:
 - Generować analizy statystyczne szybciej i efektywniej.
 - Tworzyć raporty i wizualizacje danych.
 - Ułatwiać tłumaczenia i dostęp do materiałów w wielu językach.
 - Wspierać symulacje i modelowanie statystyczne.
 - Rekomendować literaturę i badania na podstawie tematów.
- ✗ Czego AI nie zastąpi:
 - Kreatywnej i krytycznej debaty.
 - Budowania relacji naukowych i zawodowych.
 - Kontekstu społecznego, politycznego i etycznego badań.
 - Osobistej prezentacji wyników i interakcji z publicznością.
- _____
- ⚙ Co może się zmienić?
 - Kongresy będą bardziej hybrydowe (offline + AI + online).
 - AI może wspierać personalizację programu (np. na podstawie zainteresowań uczestników).
 - Możliwe są automatyczne streszczenia wykładów i publikacji.
 - AI może służyć jako wirtualny asystent prelegentów lub organizatorów.
- _____
- ✦ Podsumowanie:
 - **AI nie zastąpi Kongresu Statystyki, ale może go przekształcić, wzbogacić i uczynić bardziej dostępnym. Człowiek — jako twórca idei, interpretator danych i uczestnik debaty naukowej — pozostanie niezastąpiony.**

