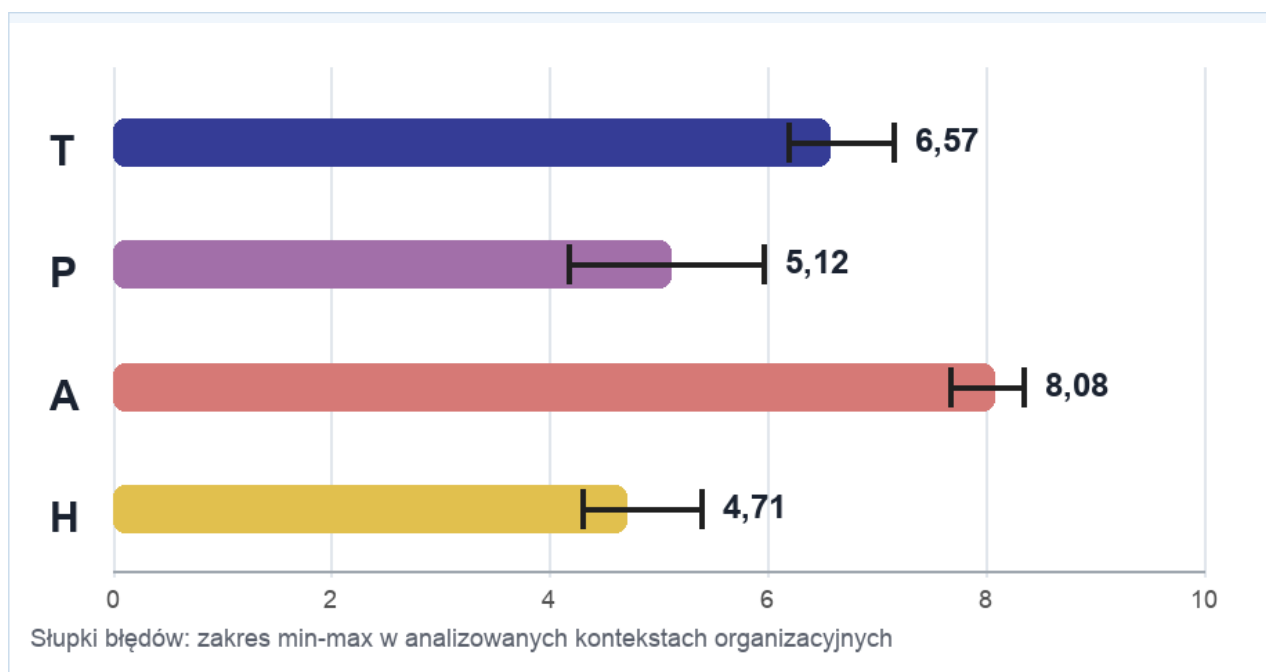


# Specjalista do spraw sprzedaży

| T                            | P                      | A                     | H                   |
|------------------------------|------------------------|-----------------------|---------------------|
| <b>6,57</b>                  | <b>5,12</b>            | <b>8,08</b>           | <b>4,71</b>         |
| Techniczna automatyzowalność | Praktyczna wdrażalność | Potencjał augmentacji | Współczynnik ludzki |

AI może przygotowywać oferty, podpowiadać produkty, streszczać historię klienta i tworzyć argumenty sprzedażowe. Nie zastępuje jednak relacji, negocjacji i odpowiedzialności za obietnice składane klientowi. Dalsze sekcje rozdzielają konkretne pola wsparcia AI, obszary decyzji człowieka oraz bariery wdrożeniowe.



Rysunek 1. Wskaźniki TPAH dla roli specjalista do spraw sprzedaży na tle Średniej Top 50. Słupek błędu pokazuje zakres min-max w analizowanych kontekstach organizacyjnych.

## CZĘŚĆ I

## Manager Overview

| GDZIE AI POMOŻE?                                                                                                                                                                                                                                                                                 | GDZIE CZŁOWIEK POWINIEN POZOSTAĆ?                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>AI może bardzo skutecznie wspierać:</b><br>Rekomendowanie produktów klientom na podstawie ich potrzeb i zainteresowań<br>Negocjowanie szczegółów umów i płatności<br>Kontakt z klientami, prezentacja produktów i pozyskiwanie zamówień                                                       | <b>Człowiek pozostaje kluczowy w obszarach:</b><br>Negocjowanie szczegółów umów i płatności<br>Planowanie wdrożeń i zmian<br>Negotiate with retail merchants to improve product exposure, such as shelf positioning and advertising |
| BARIERY WDROŻENIOWE                                                                                                                                                                                                                                                                              | KLUCZOWE RYZYKA                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Kluczowe bariery wdrożeniowe dotyczą:</b><br>Przygotowywanie wycen, warunków płatności lub umów, gwarancji i terminów dostaw<br>Przygotowywanie rysunków, kosztorysów i ofert odpowiadających potrzebom klienta<br>Rekomendowanie produktów klientom na podstawie ich potrzeb i zainteresowań | <b>Kluczowe ryzyka dotyczą:</b><br>nadmiernego zaufania do przekonujących, ale błędnych podpowiedzi AI,<br>utruty praktycznej wprawy oraz niejasnej odpowiedzialności za decyzje i rekomendacje,                                    |

## Wpływ kontekstu organizacyjnego

| Wskaźnik                         | Zakres zmienności między kontekstami |
|----------------------------------|--------------------------------------|
| P – Praktyczna wdrażalność       | 4,17-5,96                            |
| T – Techniczna automatyzowalność | 6,19-7,16                            |
| H – Współczynnik ludzki          | 4,30-5,39                            |

**Najwyższa praktyczna wdrażalność:** mała, firma IT, software lub data services; korporacja, zakład produkcyjny poza lotnictwem i motoryzacją.

**Realna efektywność wdrożeniowa AI zależy od:**

- jakości danych i dokumentacji procesu,
- jasnych zasad akceptacji wyniku AI,
- odpowiedzialności człowieka za wyjątki,
- Trzeba ustalić aktualne cenniki, warunki handlowe, rabaty i zasady eskalacji.

## Kierunki transformacji

- Zmiana powinna skrócić przygotowanie ofert i poprawić jakość follow-upów. Firma powinna zacząć od procesów, w których łatwo mierzyć czas odpowiedzi, trafność rekomendacji.
- Wzrost znaczenia nadzoru, interpretacji i kontroli jakości wyniku AI.
- Silniejsze wykorzystanie AI do przygotowania wariantów, researchu i dokumentacji.
- Rozwój kompetencji związanych z walidacją odpowiedzi AI.
- Reorganizacja procesów wokół współpracy człowiek–AI, a nie prostego zastąpienia roli.

## CZĘŚĆ II

## Karta Oceny Stanowiska

## Kluczowe wskaźniki wpływu AI na rolę (TPAH)

| Wskaźnik                                                    | Wynik       | Śr. Top 50 | Zakres kont. | Interpretacja                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------|-------------|------------|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>T — Techniczna automatyzowalność (feasibility)</b>       | <b>6,57</b> | 6,21       | 6,19-7,16    | Im wyższy, tym więcej zadań typowych dla roli da się technicznie wykonać lub odciążyć narzędziami AI.                 |
| <b>P — Praktyczna wdrażalność automatyzacji (viability)</b> | <b>5,12</b> | 4,52       | 4,17-5,96    | Im wyższy, tym więcej zadań typowych dla roli da się w praktyce bezpiecznie wdrożyć lub odciążyć narzędziami AI.      |
| <b>A — Potencjał augmentacji (augmentability)</b>           | <b>8,08</b> | 7,71       | 7,68-8,35    | Im wyższy, tym większy potencjał dla AI jako narzędzia wspierającego człowieka, a nie prostego zamiennika stanowiska. |
| <b>H — Współczynnik ludzki (human factor)</b>               | <b>4,71</b> | 4,54       | 4,30-5,39    | Im wyższy, tym bardziej rola wymaga bezpośredniego udziału człowieka oraz kompetencji specyficznie ludzkich.          |

## Presja na transformację roli i zmianę kompetencji

| Wskaźnik                            | Wynik       | Śr. Top 50 | Interpretacja                                                                                                            |
|-------------------------------------|-------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Presja na transformację roli</b> | <b>3,32</b> | 3,31       | Im wyższy, tym wyższa presja na zmianę sposobu wykonywania i organizacji pracy oraz zakresu odpowiedzialności człowieka. |
| <b>Presja na augmentację</b>        | <b>2,31</b> | 2,57       | Im wyższy, tym większa presja na reorganizację procesów pod kątem wsparcia człowieka przez AI.                           |
| <b>Presja na automatyzację</b>      | <b>1,01</b> | 0,74       | Im wyższy, tym większa presja na reorganizację procesów pod kątem zastąpienia części pracy przez AI.                     |

## Zadania krytyczne

### Siła kotwiczenia

*Pokazuje, na ile dane zadanie wymaga udziału człowieka oraz kompetencji specyficznie ludzkich.*

| Zadanie                                  | Konteksty o najwyższym znaczeniu                              | Wartość | Śr. Top 50 |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------|------------|
| Negocjowanie szczegółów umów i płatności | korporacja, certyfikowana produkcja i serwis dla lotnictwa    | 7,60    | 8,08       |
| Planowanie wdrożeń i zmian               | MŚP, integracja systemów sterowania i automatyki przemysłowej | 7,55    | 8,08       |

### Luki wdrożeniowe

*Rozbieżność między tym, co da się zautomatyzować technicznie, a tym, co jest wdrożeniowo bezpieczne i realne w praktyce.*

| Zadanie                                                                         | Konteksty o najwyższym znaczeniu                           | Wartość | Śr. Top 50 |
|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|---------|------------|
| Przygotowywanie wycen, warunków płatności lub umów, gwarancji i terminów dostaw | korporacja, certyfikowana produkcja i serwis dla lotnictwa | 3,26    | 3,59       |
| Przygotowywanie rysunków, kosztorysów i ofert odpowiadających potrzebom klienta | korporacja, certyfikowana produkcja i serwis dla lotnictwa | 3,24    | 3,59       |
| Rekomendowanie produktów klientom na podstawie ich potrzeb i zainteresowań      | korporacja, certyfikowana produkcja i serwis dla lotnictwa | 3,13    | 3,59       |

### Pola augmentacji

*Wskazuje zadania, w realizacji których AI najlepiej wspiera człowieka i podnosi efektywność pracy ludzkiej.*

| Zadanie                                                                    | Konteksty o najwyższym znaczeniu                              | Wartość | Śr. Top 50 |
|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------|------------|
| Rekomendowanie produktów klientom na podstawie ich potrzeb i zainteresowań | korporacja, certyfikowana produkcja i serwis dla lotnictwa    | 5,27    | 5,33       |
| Negocjowanie szczegółów umów i płatności                                   | korporacja, certyfikowana produkcja i serwis dla lotnictwa    | 5,22    | 5,33       |
| Kontakt z klientami, prezentacja produktów i pozyskiwanie zamówień         | MŚP, integracja systemów sterowania i automatyki przemysłowej | 4,91    | 5,33       |

## CZĘŚĆ III

## Instrukcja interpretacji karty

Karty pokazują, w których fragmentach roli AI może zmienić sposób pracy, ale nie są prognozą redukcji zatrudnienia.

| Element / wskaźnik               | Znaczenie i sposób interpretacji                                                                                               |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Wskaźniki TPAH</b>            | Oceny w skali 0–10 służące do porównywania ról, zadań oraz kontekstów organizacyjnych. Nie są miarą indywidualnego pracownika. |
| <b>Wykres słupkowy</b>           | Słupek pokazuje wynik roli, słupek błędu pokazuje zakres min–max obserwowany w analizowanych kontekstach organizacyjnych.      |
| <b>Wysoki wynik T lub P</b>      | Oznacza potencjał obciążenia pracy przy pomocy narzędzi AI.                                                                    |
| <b>Wysoki wynik A</b>            | Oznacza szczególnie silne pole wsparcia człowieka przez AI — AI jako koprocessor, nie zamiennik stanowiska.                    |
| <b>Wysoki wynik H</b>            | Oznacza, że w danym obszarze trzeba szczególnie chronić osąd, odpowiedzialność i bezpośredni kontakt człowieka z sytuacją.     |
| <b>Perspektywa interpretacji</b> | Kartę należy czytać w perspektywie obszar–rola–zadania, a nie jako ocenę pojedynczego pracownika.                              |

*Dokument stanowi element systemu oceny wpływu AI na role zawodowe. Wskaźniki TPAH (Technical, Practical, Augmentation, Human) zostały opracowane w oparciu o analizę porównawczą 50 ról zawodowych w różnych kontekstach organizacyjnych.*