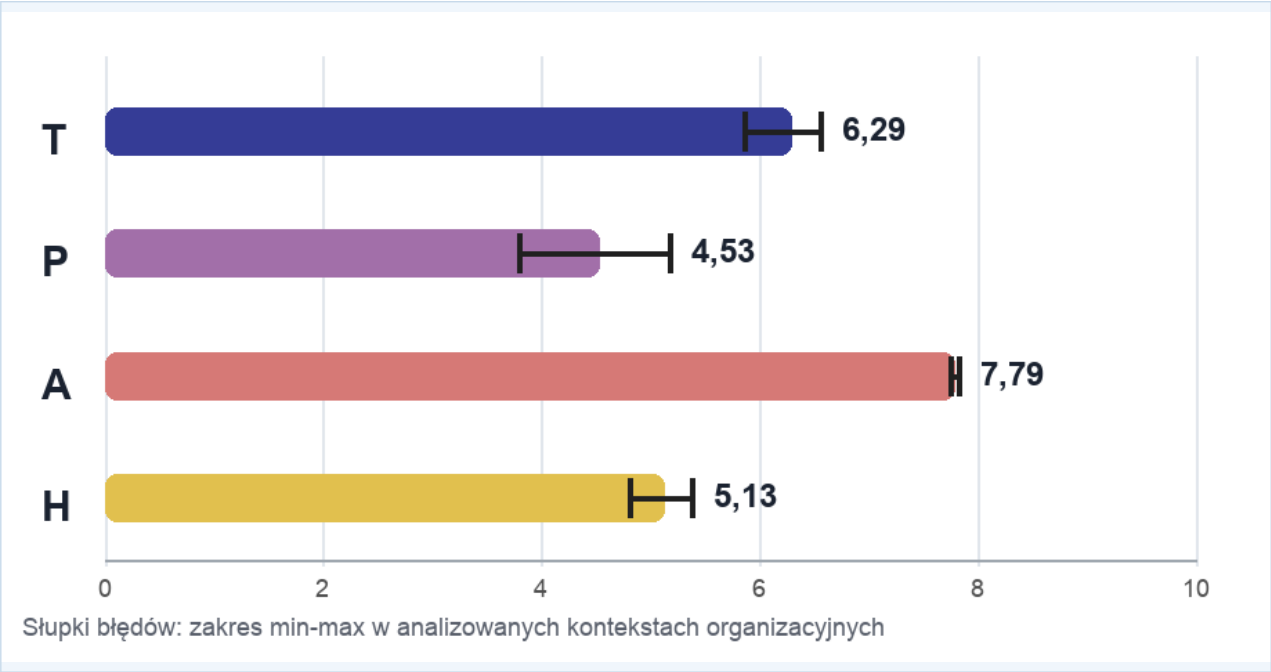


Kierownik działu kadr (HR)

T	P	A	H
6,29	4,53	7,79	5,13
Techniczna automatyzowalność	Praktyczna wdrażalność	Potencjał augmentacji	Współczynnik ludzki

Rola kierownik działu kadr (hr) łączy zadania operacyjne, interpretację informacji i odpowiedzialność za wynik w konkretnym kontekście organizacyjnym. Transformacja roli polega głównie na zmianie sposobu przygotowania, sprawdzania i dokumentowania pracy. Szczegółowe pola wsparcia AI oraz obszary wymagające człowieka są pokazane w kolejnych blokach karty.



Rysunek 1. Wskaźniki TPAH dla roli kierownik działu kadr (hr) 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?
AI może bardzo skutecznie wspierać: Doradztwo dla kadry zarządzającej w sprawach polityk organizacyjnych Testowanie i walidacja systemu Tworzenie i rozwój oprogramowania	Człowiek pozostaje kluczowy w obszarach: Obsługa trudnych decyzji kadrowych i dyscyplinarnych
BARIERY WDROŻENIOWE	KLUCZOWE RYZYKA
Kluczowe bariery wdrożeniowe dotyczą: Oversee the evaluation, classification, and rating of occupations and job positions Doradztwo dla kadry zarządzającej w sprawach polityk organizacyjnych Analiza wymagań i wykonalności	Kluczowe ryzyka dotyczą: nadmiernego zaufania do przekonujących, ale błędnych podpowiedzi AI, utrąty praktycznej wprawy oraz niejasnej odpowiedzialności za decyzje i rekomendacje,

Wpływ kontekstu organizacyjnego

Wskaźnik	Zakres zmienności między kontekstami
P – Praktyczna wdrażalność	3,80-5,18
T – Techniczna automatyzowalność	5,86-6,56
H – Współczynnik ludzki	4,81-5,38

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,

Kierunki transformacji

- 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
T — Techniczna automatyzowalność (feasibility)	6,29	6,21	5,86-6,56	Im wyższy, tym więcej zadań typowych dla roli da się technicznie wykonać lub odciążyć narzędziami AI.
P — Praktyczna wdrażalność automatyzacji (viability)	4,53	4,52	3,80-5,18	Im wyższy, tym więcej zadań typowych dla roli da się w praktyce bezpiecznie wdrożyć lub odciążyć narzędziami AI.
A — Potencjał augmentacji (augmentability)	7,79	7,71	7,75-7,83	Im wyższy, tym większy potencjał dla AI jako narzędzia wspierającego człowieka, a nie prostego zamiennika stanowiska.
H — Współczynnik ludzki (human factor)	5,13	4,54	4,81-5,38	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
Presja na transformację roli	3,38	3,31	Im wyższy, tym wyższa presja na zmianę sposobu wykonywania i organizacji pracy oraz zakresu odpowiedzialności człowieka.
Presja na augmentację	2,66	2,57	Im wyższy, tym większa presja na reorganizację procesów pod kątem wsparcia człowieka przez AI.
Presja na automatyzację	0,72	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
Obsługa trudnych decyzji kadrowych i dyscyplinarnych	korporacja, certyfikowana produkcja i serwis dla lotnictwa	8,50	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
Oversee the evaluation, classification, and rating of occupations and job positions	korporacja, certyfikowana produkcja i serwis dla lotnictwa	3,21	3,59
Doradztwo dla kadry zarządzającej w sprawach polityk organizacyjnych	korporacja, certyfikowana produkcja i serwis dla lotnictwa	3,13	3,59
Analiza wymagań i wykonalności	korporacja, certyfikowana produkcja i serwis dla lotnictwa	3,08	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
Doradztwo dla kadry zarządzającej w sprawach polityk organizacyjnych	korporacja, certyfikowana produkcja i serwis dla lotnictwa	5,02	5,33
Testowanie i walidacja systemu	korporacja, certyfikowana produkcja i serwis dla lotnictwa	4,36	5,33
Tworzenie i rozwój oprogramowania	korporacja, certyfikowana produkcja i serwis dla lotnictwa	4,36	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
Wskaźniki TPAH	Oceny w skali 0–10 służące do porównywania ról, zadań oraz kontekstów organizacyjnych. Nie są miarą indywidualnego pracownika.
Wykres słupkowy	Słupek pokazuje wynik roli, słupek błędu pokazuje zakres min–max obserwowany w analizowanych kontekstach organizacyjnych.
Wysoki wynik T lub P	Oznacza potencjał obciążenia pracy przy pomocy narzędzi AI.
Wysoki wynik A	Oznacza szczególnie silne pole wsparcia człowieka przez AI — AI jako koprocessor, nie zamiennik stanowiska.
Wysoki wynik H	Oznacza, że w danym obszarze trzeba szczególnie chronić osąd, odpowiedzialność i bezpośredni kontakt człowieka z sytuacją.
Perspektywa interpretacji	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.