



VEKTORING KONFERENCE

JAK ROZVÍJET

ADAPTABILITU

A PRUŽNOST FIRMY

**RANNÍ
PŘÍVAL
INSPIRACE**

**DOPOLEDNÍ
MINI
WORKSHOPY**

**POOBĚDOVÉ
PŘÍBĚHY
Z PRAXE**

**ODPOLEDNÍ
VLNA
NOVÝCH
MYŠLENEK**

**PŘÍBĚH
OSOBNOSTI
DNE**

ORGANIZÁTOR AKCE



GENERÁLNÍ PARTNER



MEDIÁLNÍ PARTNEŘI

REPORTÁŽE
z průmyslu

profi HR

hr forum
by People Management Forum

POSITIV
BUSINESS & STYLE

PARTNEŘI KONFERENCE



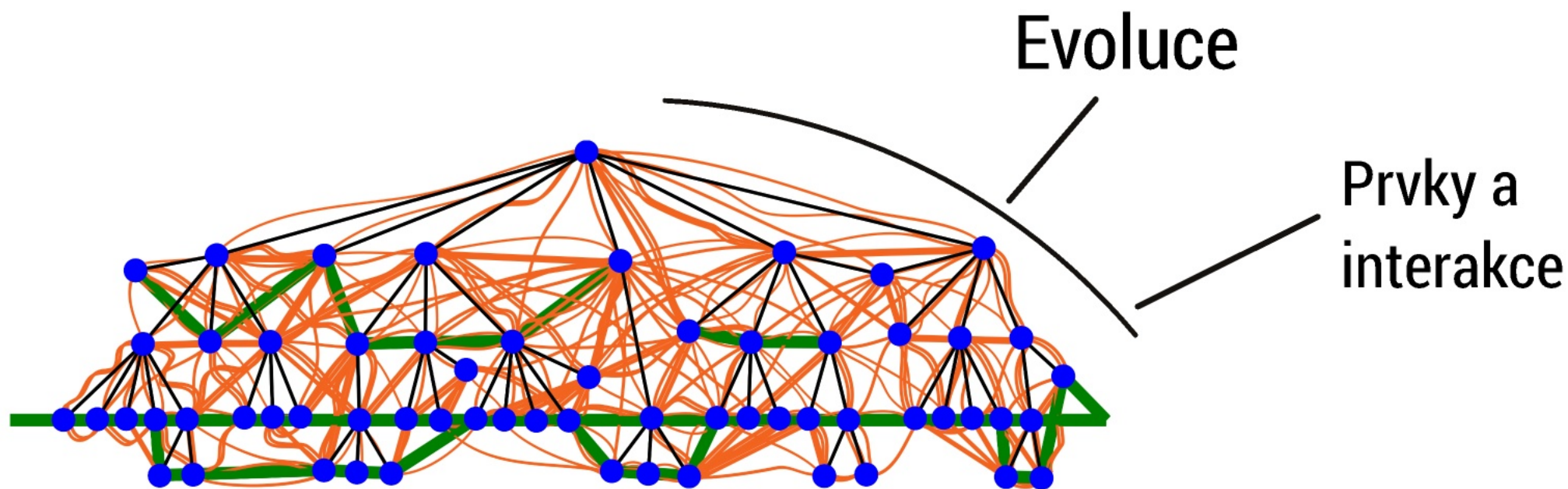
Řízená (r)evoluce: Jak rozvíjet firmu v chaotickém světě?



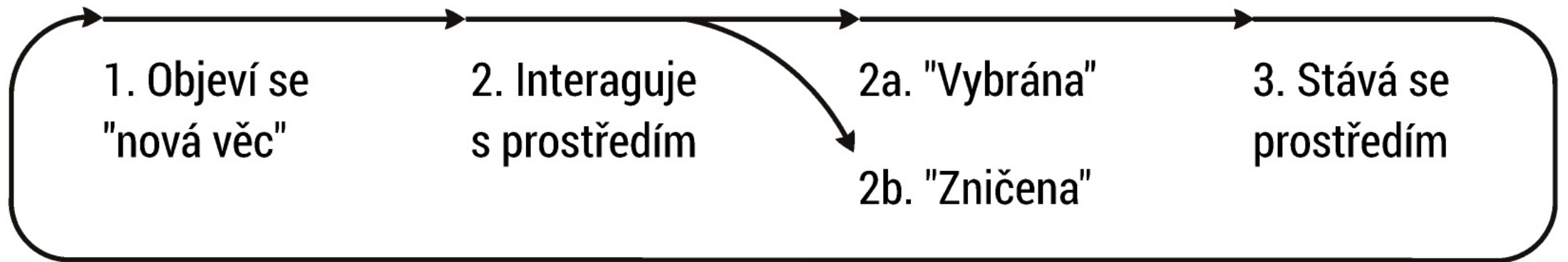
A black and white photograph of an empty lecture hall. In the foreground, rows of light-colored, modern-style seats are visible, receding into the distance. At the front of the hall, there is a stage area. On the stage, there is a large screen or a wall of vertical slats, and a single bright light source is visible in the center. The overall atmosphere is quiet and institutional.

Firma je stroj?

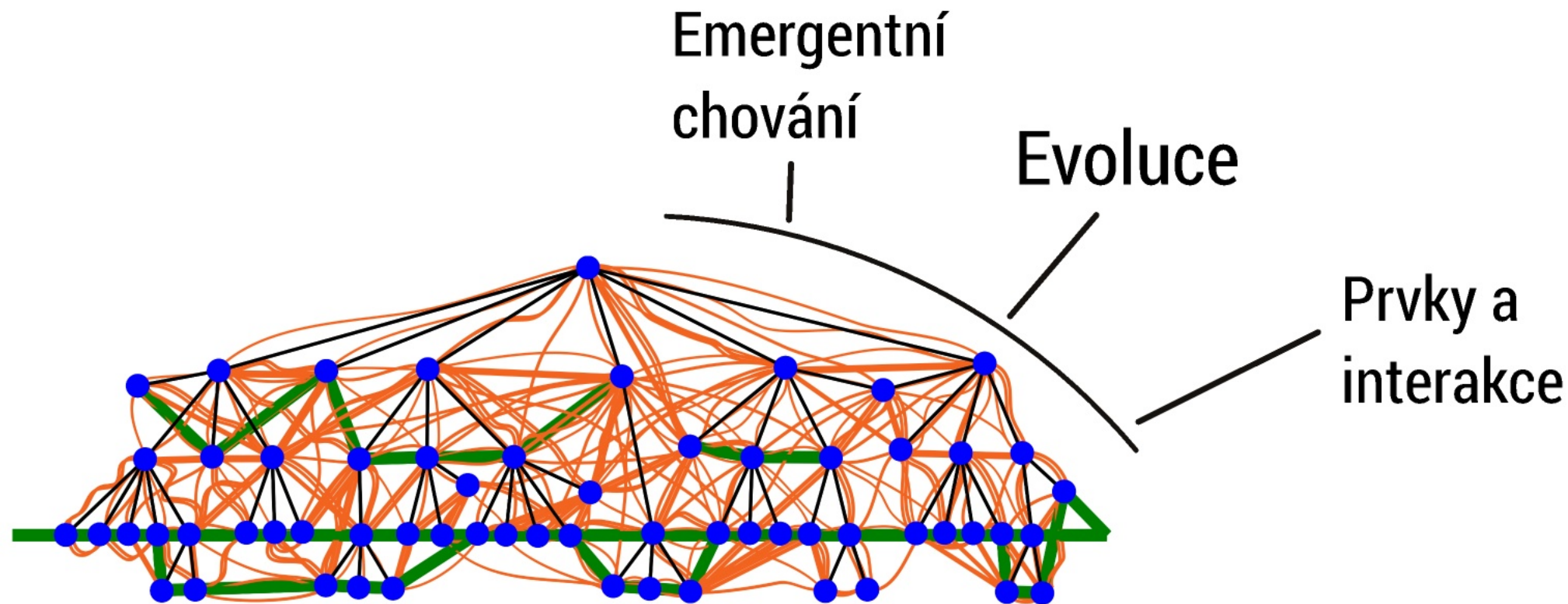
Firma je stroj?



Algoritmus evoluce



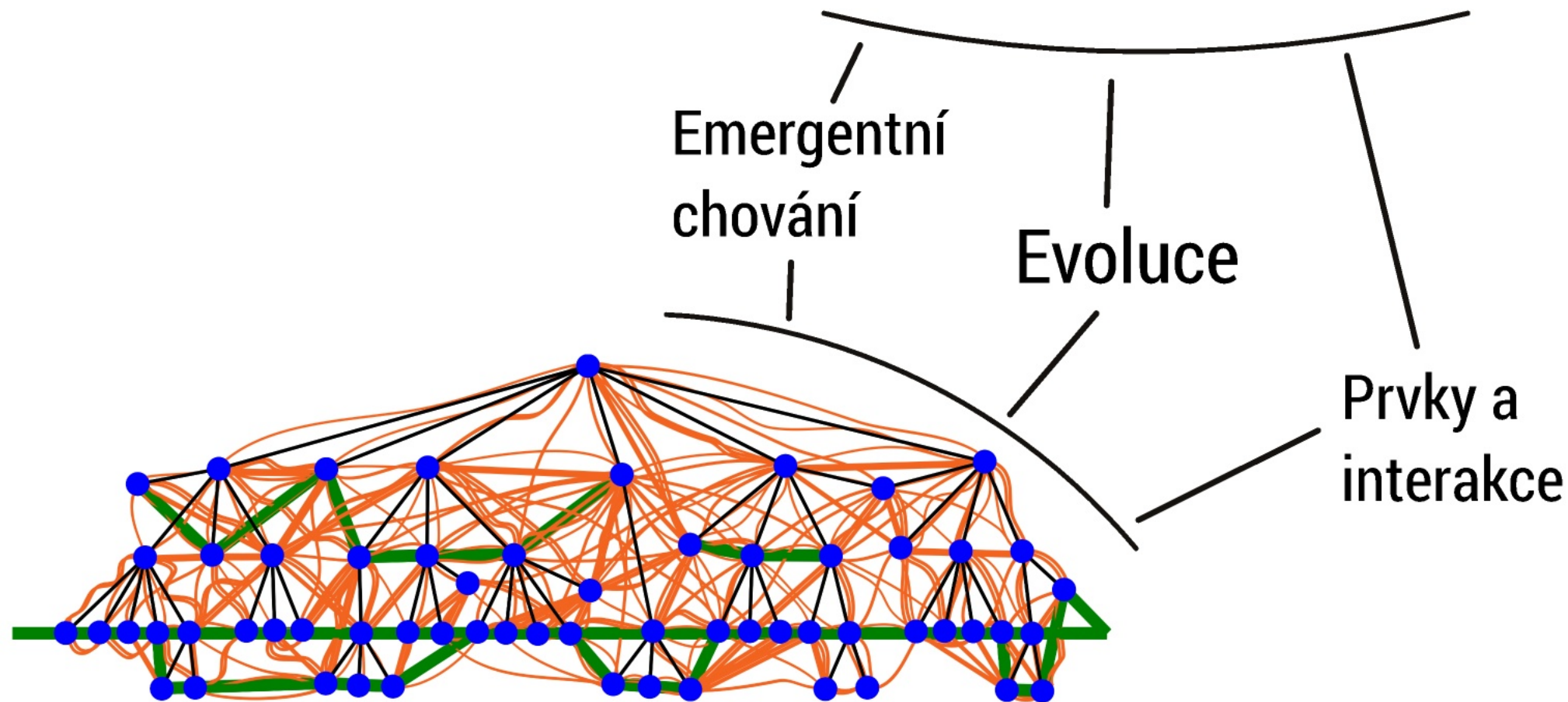
Firma je stroj?

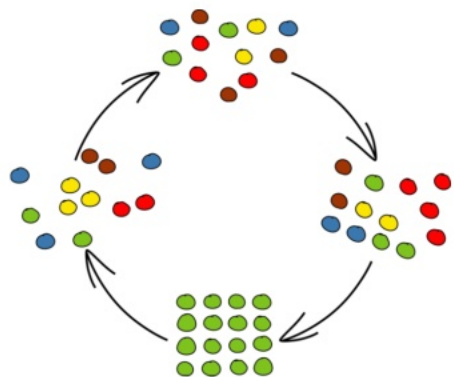


Emergence

vlastnost či chování celého systému,
které se objeví až **po propojení prvků**
(před tím se prakticky nedá předpovědět)

Firma je komplexní systém



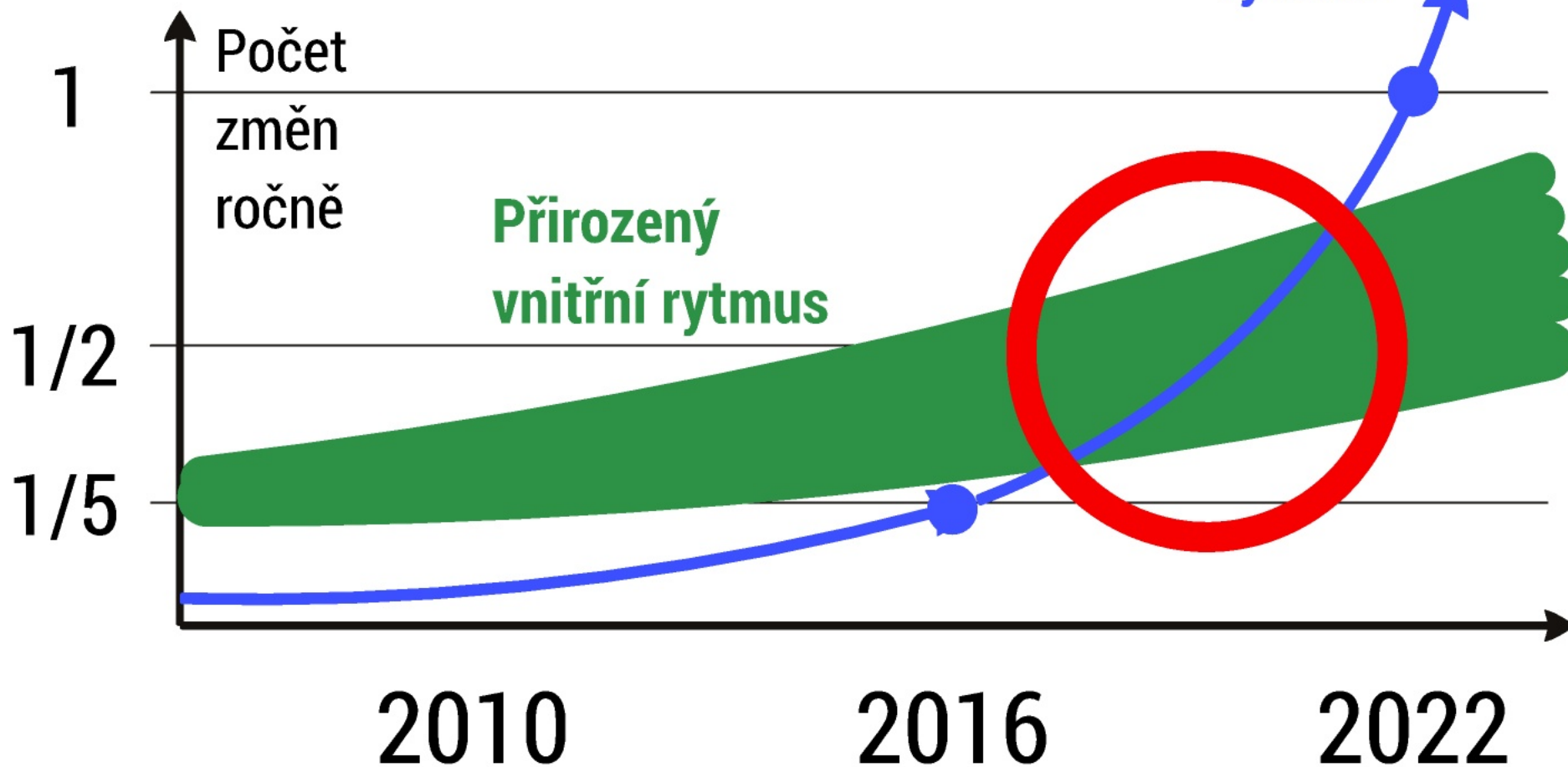


Počet reakcí na vnější podmínky:

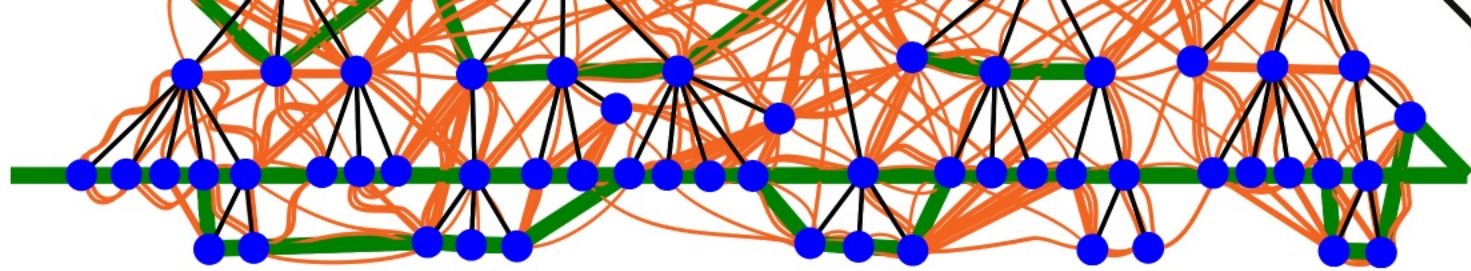
2016: zvažovány 2 ročně

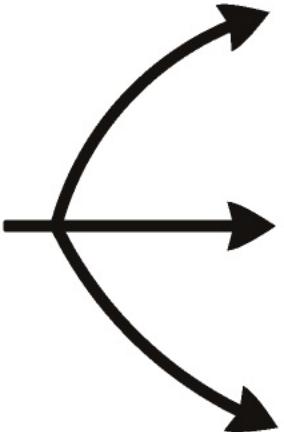
2022: zvažováno 10 ročně

zdroj Gartner (2022)



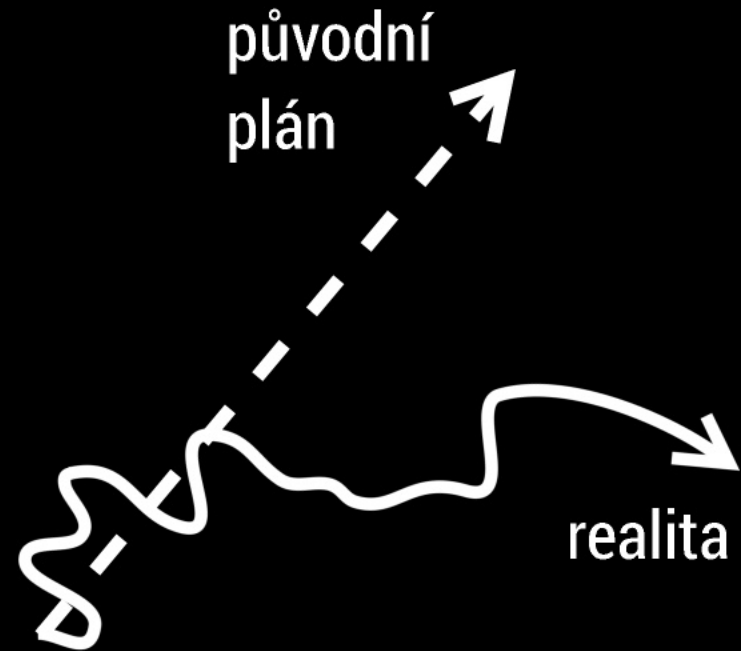
**TREND: Rychlost změn
začíná přesahovat
možnosti tradičního
rozvoje.**



Řízená
(r)evoluce při  **Plánování**
Delegování
Rozhodování

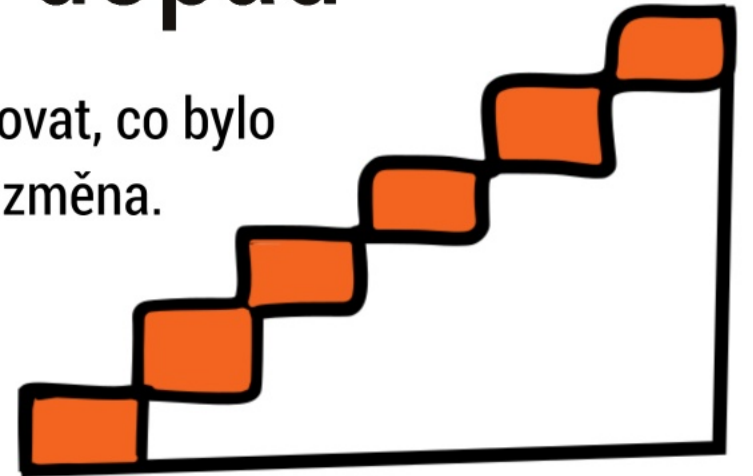


Evolution se děje pořád

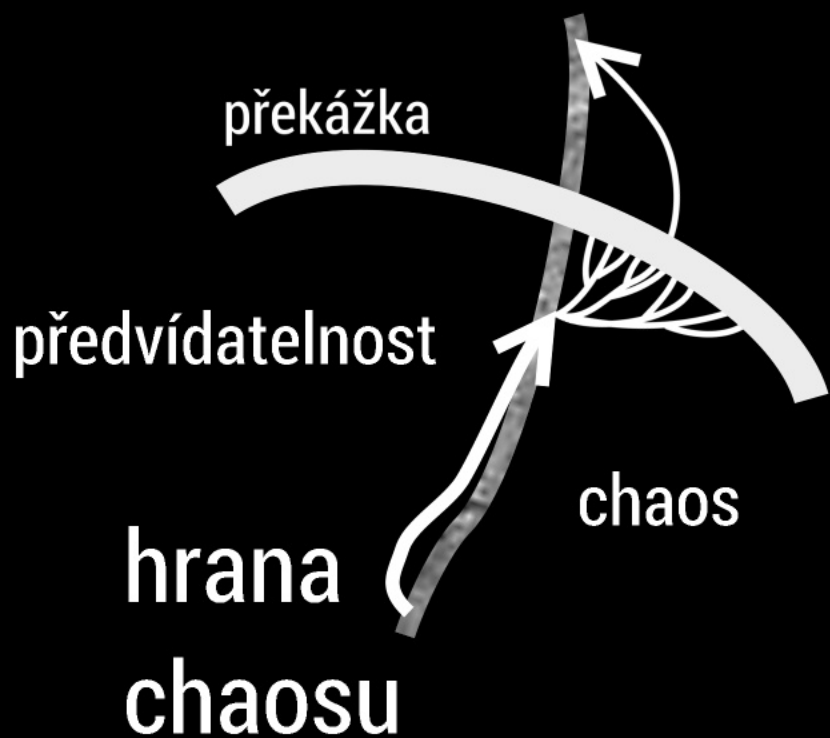


Dělej malé kroky,
které mají dopad

...abys nemusel zahazovat, co bylo
vytvořeno, když přijde změna.



Síla evoluce je v rychlých pokusech



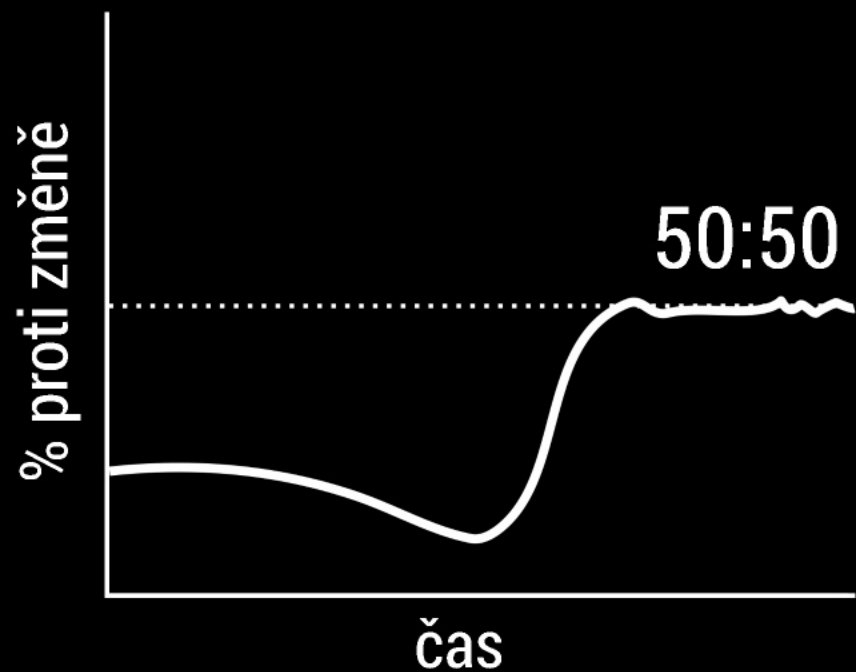
Nech změnu růst,
jen chystej podmínky

...aby se pravidla dodržovala
a současně se dala i měnit.



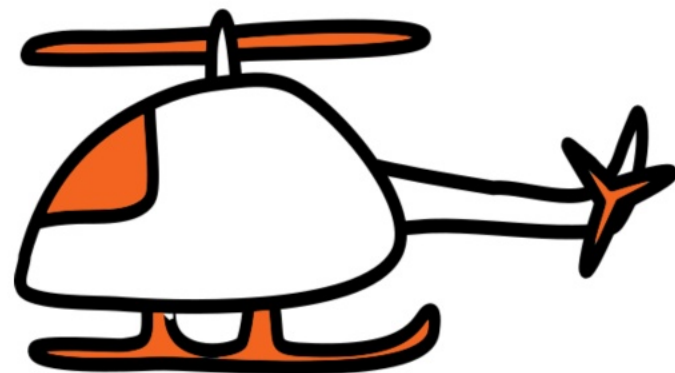
System hledá nejjednodušší cesty

Př.: Když ochota **ustoupit** roste
jen s **počtem** jiných názorů:



Udržuj si nadhled, ať nezabloudíš

...abys včas mohl pomoci, když se
evoluce vydá špatným směrem.



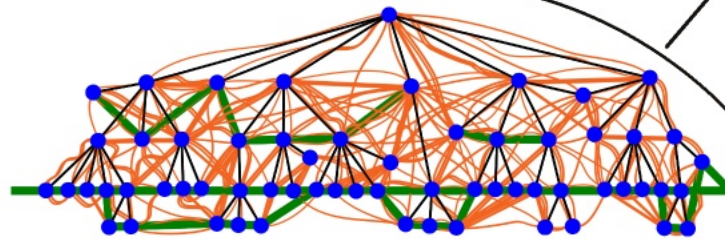
Firma je komplexní systém

TREND: Rychlost změn začíná přesahovat možnosti tradičního rozvoje.

Emergentní chování

Evoluce

Prvky a interakce



**Řízená
(r)evoluce při**

Plánování



Delegování



Rozhodování



Změny během změny nejsou chyba, ale součást procesu.

Angažovanost týmu se rodí z ochoty lídra nebýt si zcela jistý.

Když se z rozhodování vytratí podstata věci, je nutné zasáhnout.



**Vladimír Josef
Dvořák**

Co-founder, Principal
Coach, Change Designer

**Pružnost a
adaptabilita:
Zeptejte se na
cokoliv**

7 principů řízené [r]evoluce

1. Maluj pohlednici z cíle cesty,
která nadchne



2. Poutej pozornost
k užitečnému
tématu



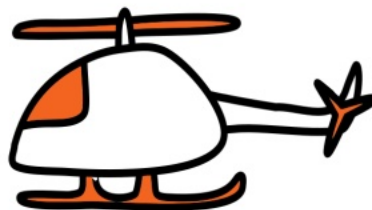
3. Nech změnu růst, jen
chystej podmínky



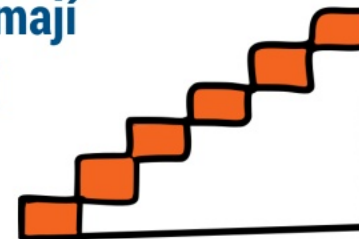
6. Nepřestávej, ani když
musíš



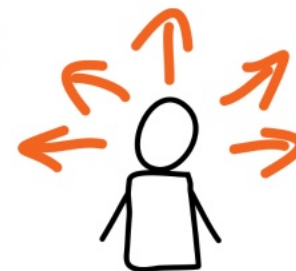
7. Udržuj si nadhled,
ať nezabloudíš



5. Dělej malé kroky,
které mají
dopad



4. Nepřetlačuj se s mocí
a autoritou ostatních





**Bronislav
Převrátíl**

Ředitel Chart Ferox

**Z nuly na sto:
Servis v Chart
Ferox**



Z nuly na sto: servis Chart Ferox



O firmě Chart Ferox



Motto



**Think Big
Start Small
Act Now**

Adaptabilita v podání Chart Ferox – lidi v hlavní roli



01

Zvyšování
přidané
hodnoty –
trvalý cíl

02

Od fyzické
opravy k službě

03

Z ČR do Evropy
– digitalizace a
zákaznická
zkušenost

04

Od lokálního
hráče
k globálnímu
partnerství

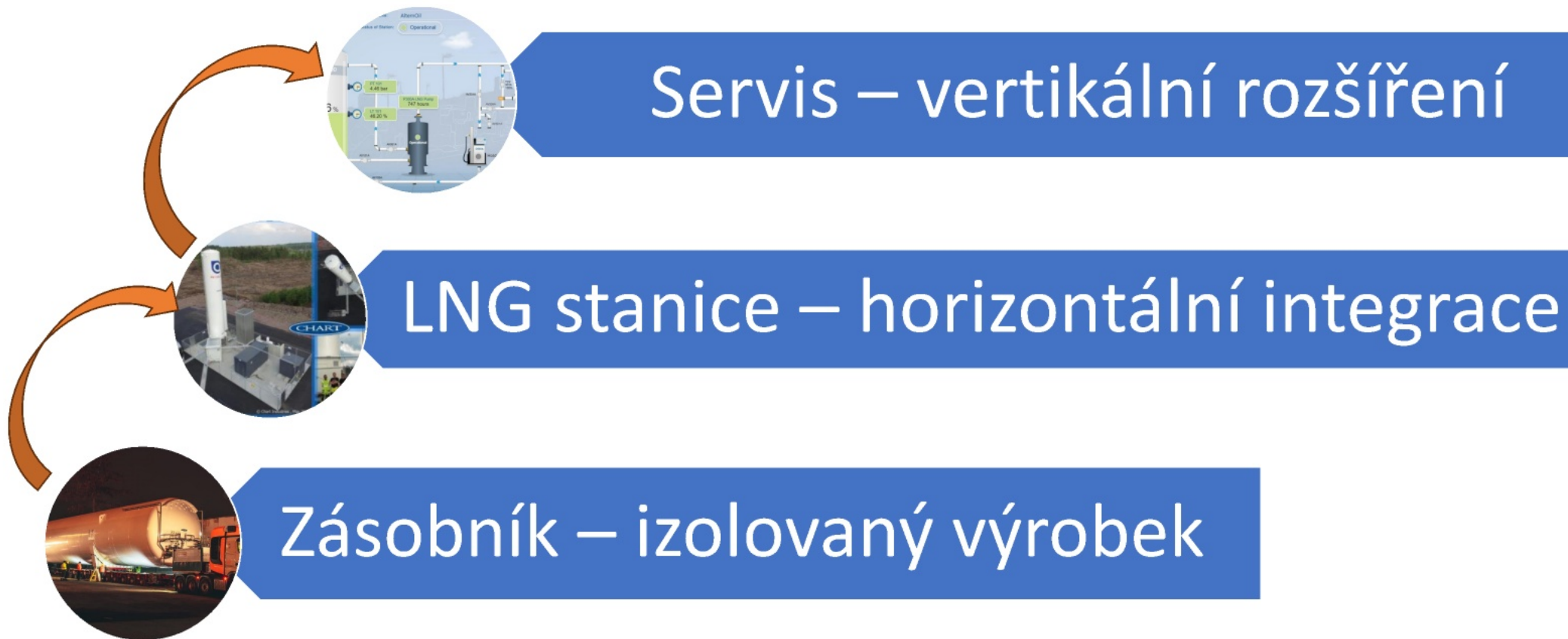
05

z 0 na 10M EUR
objednávek
za 3 roky

Zvyšování přidané hodnoty

01

Zvyšování
přidané
hodnoty – trvalý
cíl



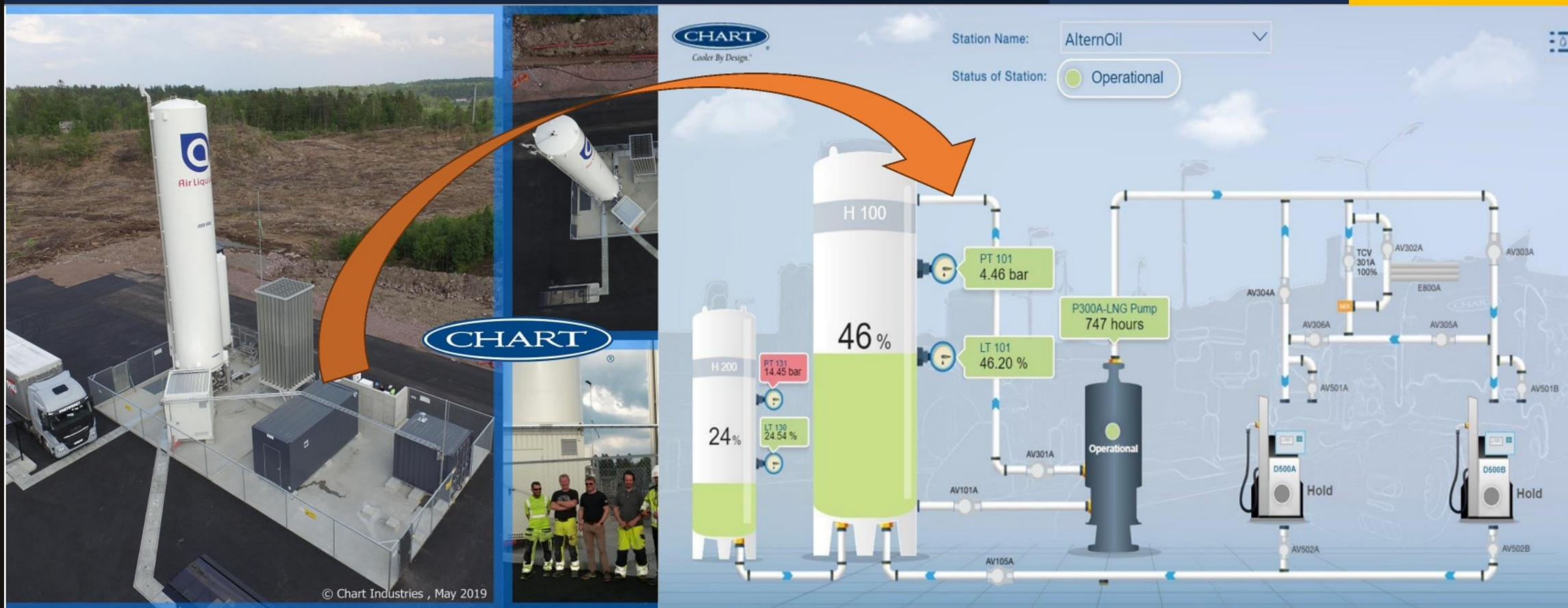
Od fyzické opravy k službě



Z ČR do Evropy – digitalizace a zákaznická zkušenost

03

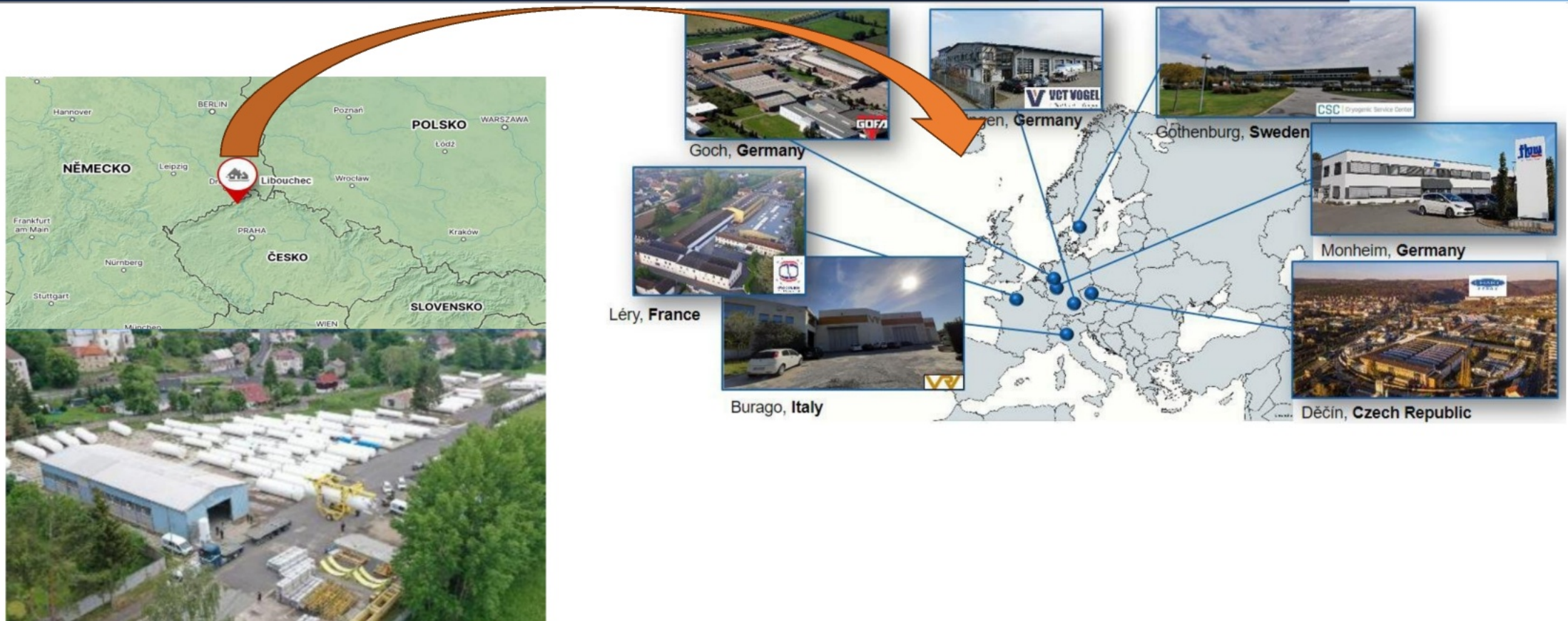
Z ČR do Evropy
– digitalizace a
zákaznická
zkušenost



Od lokálního hráče k globálnímu partnerství

04

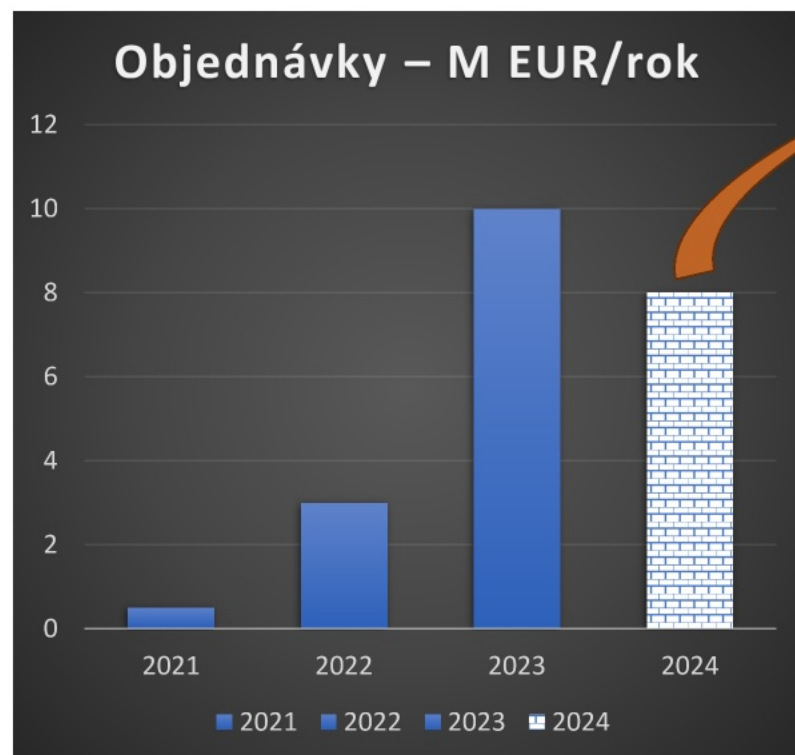
Od lokálního
hráče
k globálnímu
partnerství



10M EUR objednávek za 3 roky

05

z 0 na 10M EUR
objednávek
za 3 roky



Závěrečné shrnutí



Vizualizace cíle -
kam chceme dojít?



Komunikace –
proč tam jdeme?



Fokus 80/20 –
nezačít vše
najednou



Začít po malých
krocích – získat
jistotu, quick-wins



Vytvářet podmínky
pro úspěch týmu –
bariéry a motivace



Angažovanost –
další rozvoj už
si řídí tým sám



Udržovat motivaci,
oslavovat úspěchy



Trvalé zlepšování -
sledovat původní
cíle a ekonomiku



Leader bez skvělého
týmu není nic...

Děkuji Vám za pozornost!

**1.
Řízená (r)evoluce:
Jak rozvíjet firmu
v chaotickém
světě?**

**2.
Pružnost a
adaptabilita:
Zeptejte se na
cokoliv**



**3.
Z nuly na sto:
Servis v Chart
Ferox**



Tomáš Kisela
Co-founder, CEO



**Vladimír Josef
Dvořák**
Co-founder, Principal
Coach, Change Designer



**Bronislav
Převrátíl**
Ředitel Chart Ferox



VEKTORING KONFERENCE

JAK ROZVÍJET

ADAPTABILITU

A PRUŽNOST FIRMY

**RANNÍ
PŘÍVAL
INSPIRACE**

**DOPOLEDNÍ
MINI
WORKSHOPY**

**POOBĚDOVÉ
PŘÍBĚHY
Z PRAXE**

**ODPOLEDNÍ
VLNA
NOVÝCH
MYŠLENEK**

**PŘÍBĚH
OSOBNOSTI
DNE**

1. Case study:
Svět mění
nás, my
měníme svět

2. Case study:
Třetí
transformace
Enehan

~~~~~
3. Rozhovor:
Pružná
adaptace
rychle a citlivě

4. Přednáška:
Jak jsou čeští
HR leaderi
připraveni na
využití AI?



Peter Dovala
Development Director
YIT Slovakia a.s.



Jiří Mach
Spoluzakladatel a CEO
Enehan Solutions



Jana Levová
Ředitelka Služeb Brno
v Diecézní charitě Brno

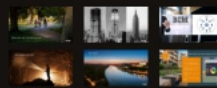


Michala Fridmanová
Change Manager

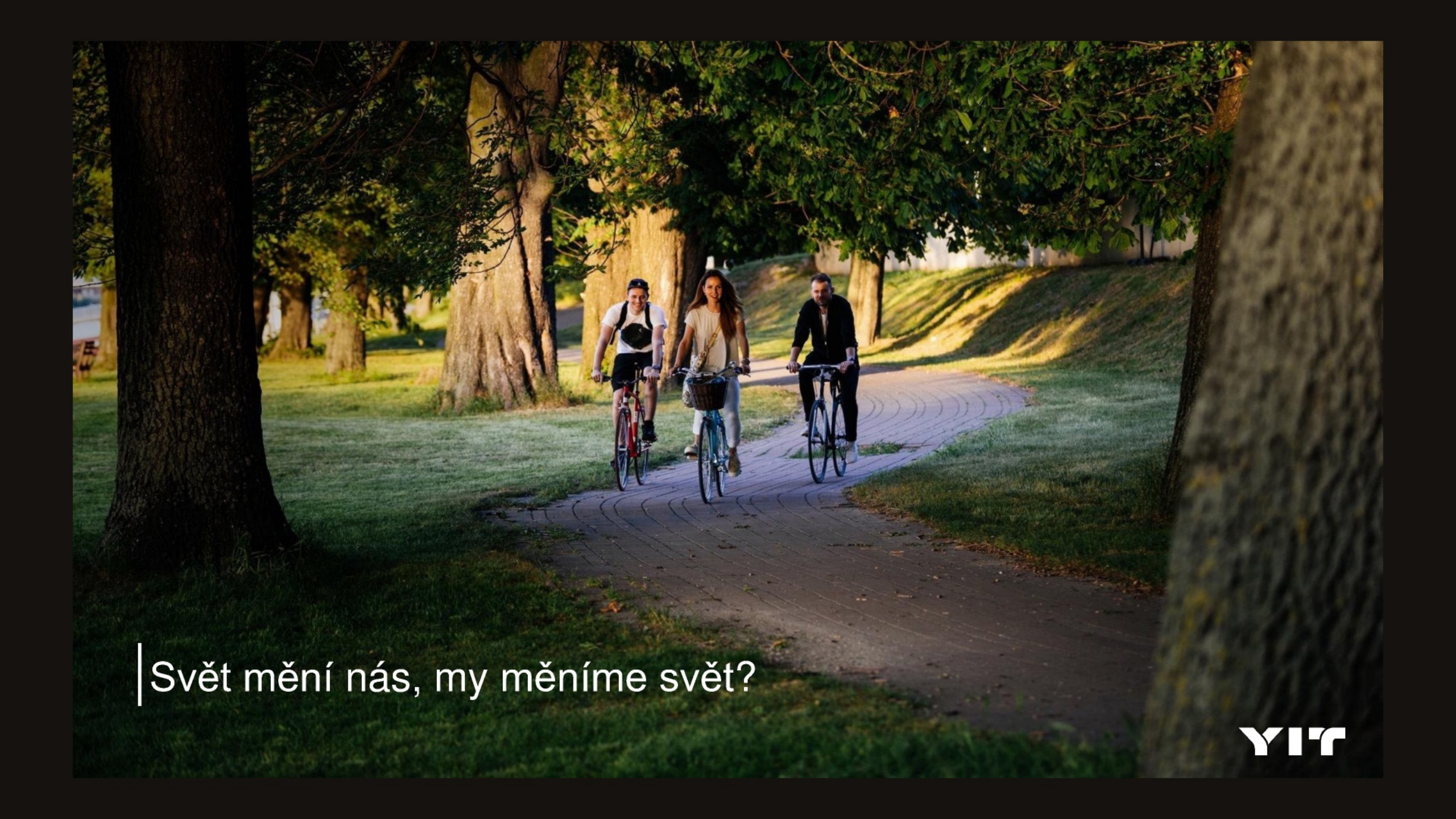


Peter Dovala

Development Director
YIT Slovakia a.s.

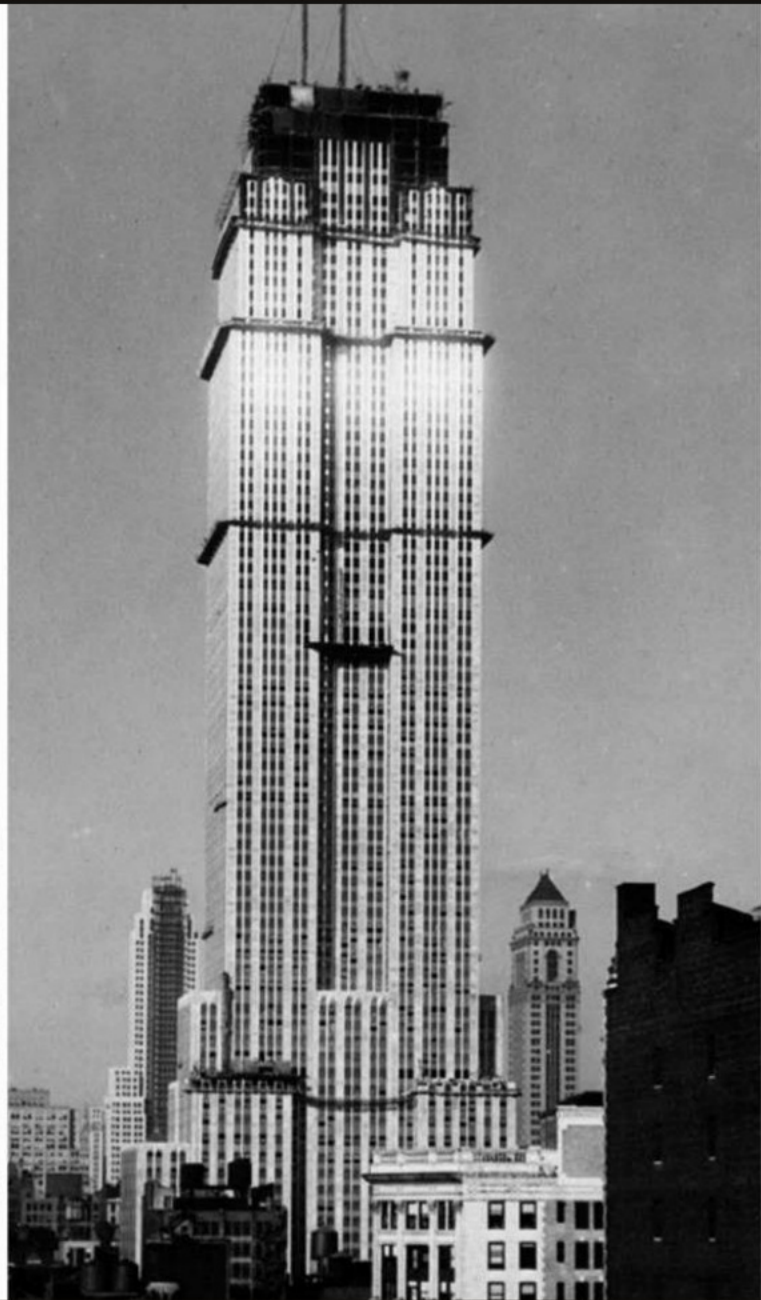


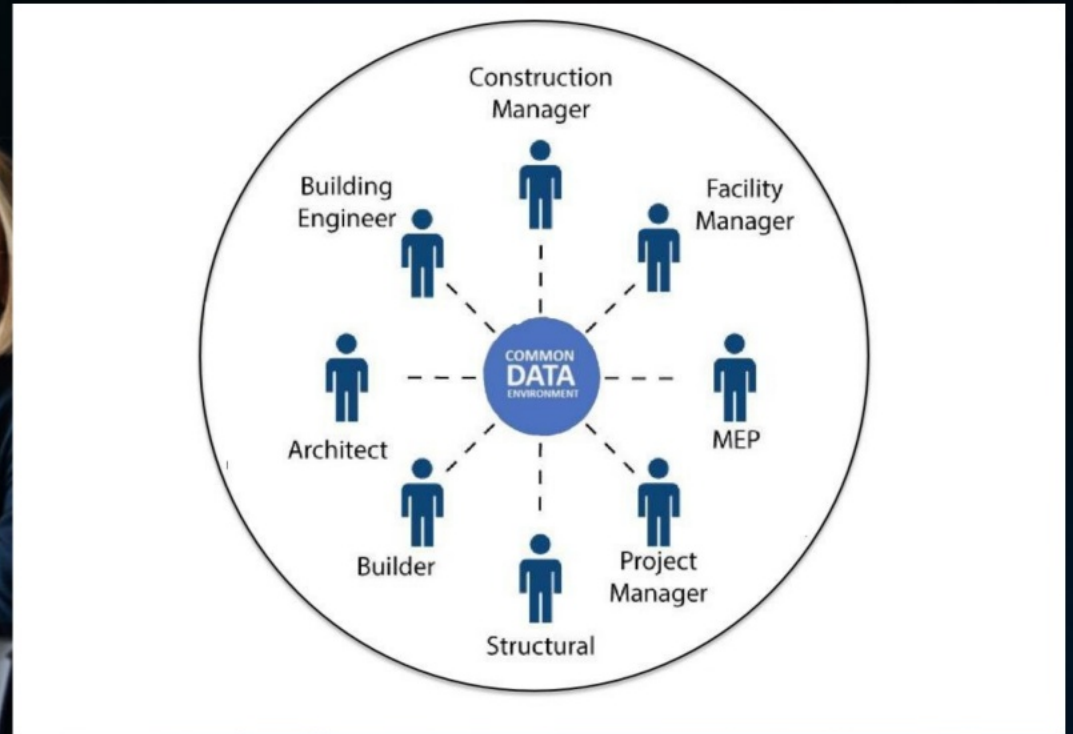
Case study:
**Svět mění
nás, my
měníme svět**

A photograph of three people (two men and one woman) riding bicycles on a paved path that winds through a lush, green park. The path is lined with large, mature trees, and the sunlight filters through the leaves, creating a dappled light effect. The woman is in the center, wearing a light-colored top and white pants, and has a basket on her bike. The man on the left is wearing a white t-shirt and black shorts, and the man on the right is wearing a dark jacket and dark pants. They are all smiling and looking towards the camera.

| Svět mění nás, my měníme svět?

YIT

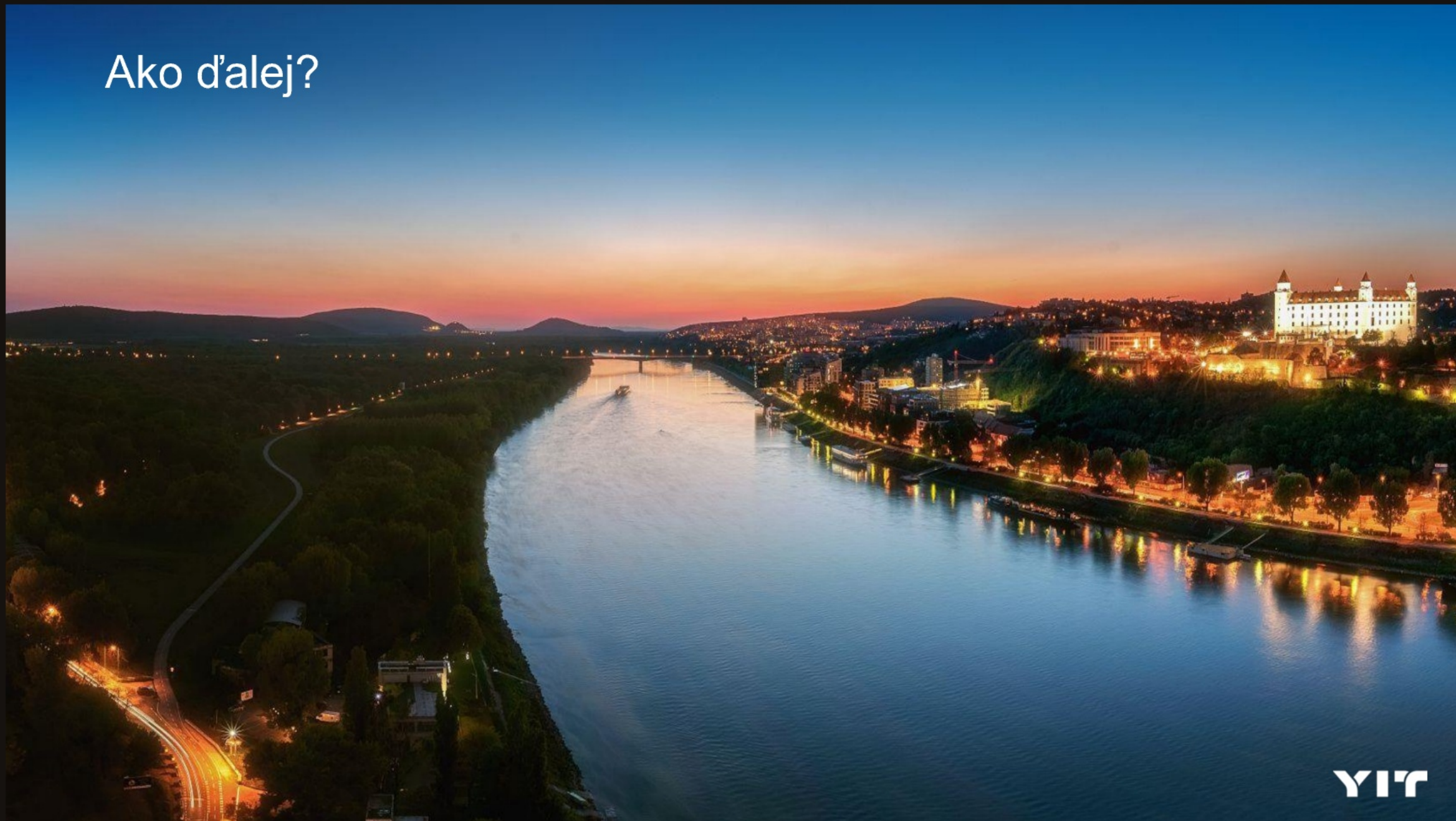




BIM BAAM BOOOM...

YIR

Ako ďalej?



BIM 2019
Awards -
most
contributing
company

Aké nástroje a technológie využívame?

- **Last Planner (Hoylu)** používaný v projektovom a dizajn manažmente
- **Common Data Environment (DALUX)** – na všetkých projektoch od prípravy po realizáciu
- „**Biela kniha**“ - sharepoint riešenie na štandardizáciu všetkých požiadaviek na základe kategorizácie nášho produktu
- **Generátor zadání** – využívaním dát vytvárame automaticky generované zadania
- Využívame **BIM** vo všetkých fázach projektu plne implementované **CDE – DALUX**.





enehan 

Jiří Mach

Spoluzakladatel a CEO
Enehan Solutions

Case study:

3. transformace Enehan

Enehan 3.0

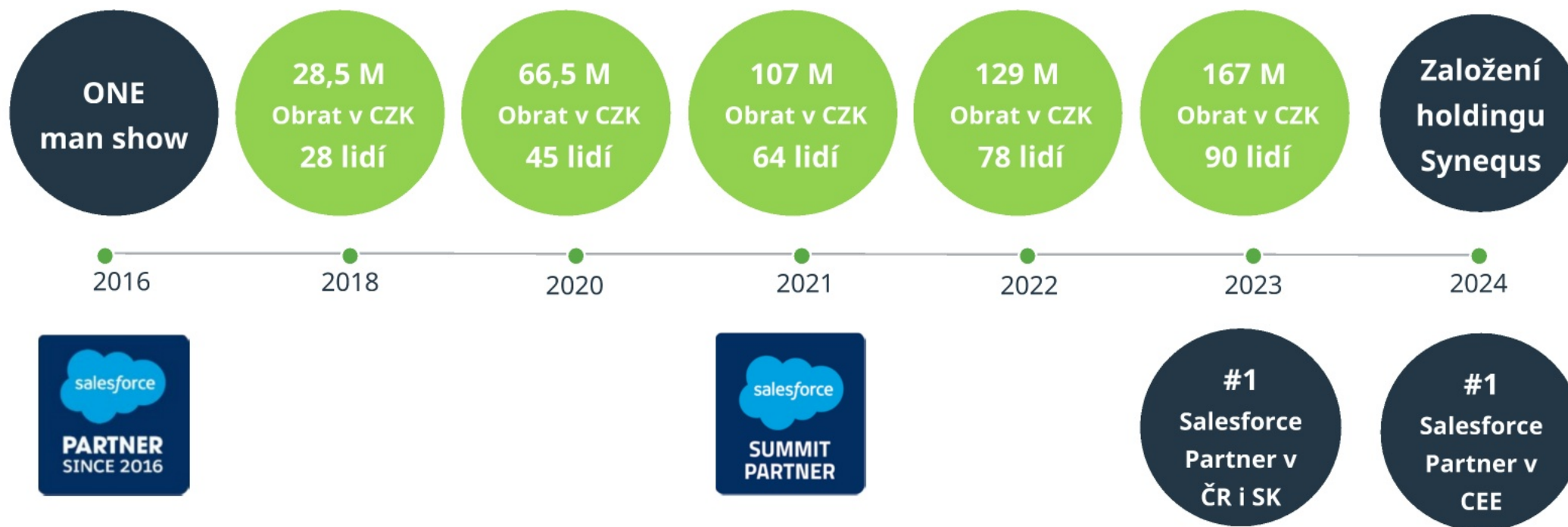


Jiří Mach

Zakladatel a CEO **Enehan**
Prezident holdingu **Synequs**
Advisor pro **digitální transformaci**

CO JE DNES ENEHANO?

Největší dodavatel digitální transformace obchodu, marketingu, zákaznického servisu a backoffice na platformě Salesforce v CZ a SK



DŮVĚRU NÁM SVĚŘILI

Finanční služby



SaaS | Disruptors



Automotive | Doprava | Logistika | Ostatní



Manufacturing



Telco | Utilities

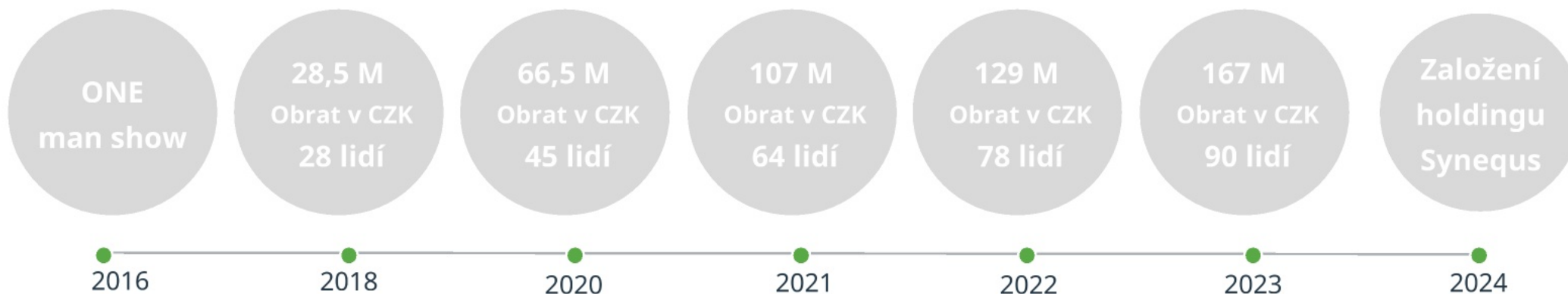


Food | Health-care | e-commerce | sport



JAKÉ BYLY VÝVOJOVÉ FÁZE?

Největší dodavatel digitální transformace obchodu, marketingu, zákaznického servisu a backoffice na platformě Salesforce v CZ a SK



Enehano 1.0

Pub phase

Enehano 2.0

Procesy a budgety

Enehano 3.0

Decentralizace

TRANSFORMACE JE NEVYHNUTELNÁ PRO RŮST

Enehan 1.0
Pub phase
Všechno řídí Jirka



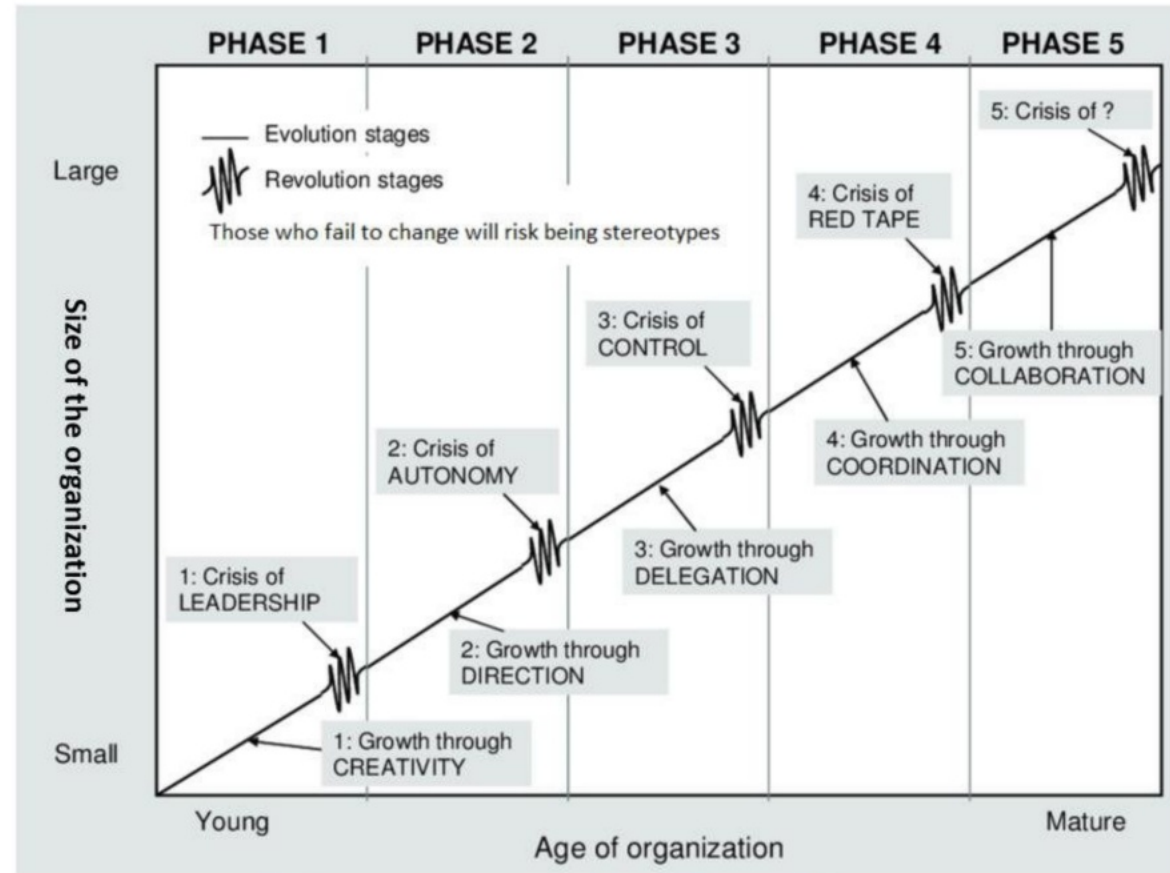
Enehan 2.0
Procesy a budgety
Střední management a team
leaders v DEL



Enehan 3.0
Decentralizace

28,5 M
Obrat v CZK
28 lidí

167 M
Obrat v CZK
90 lidí



Greiner's growth model - 5 Phases of Growth

| ENEHANO 1.0



ENEHANO 1.0 - KDE TO CELÉ VZNIKLO?

*50 MIO
obratu*

*50
konzultantů*

*#1 na
Salesforce*

enehan 



ENEHANO 1.0 - ODMĚNA PO SPLNĚNÍ CÍLŮ PRO VŠECHNY

*Za 5 let na
Havaj*

enehan 



ENEHANO 1.0 - PUB PHASE

Máte vše pod kontrolou a vše jste schopni ihned rozhodnout

Jste extrémně efektivní

Jako leader jste schopni předat vizi 121 celému týmu

Firemní hodnoty se žijí dnem i nocí

Děláte obchod, marketing, delivery, hiring i backoffice

Pracujete od rána do večera, protože zastáváte několik pozic

Řešíte od schvalování dovolené, až po to, jestli bude na výplaty

Péče o tým a operativa vám žere většinu času, nemáte čas na strategii

ENEHANO 1.0 - PUB PHASE

Vyhráli a dodávali největší
Salesforce projekt v ČR pro
ČSOB pojišťovnu

Rozhodli se pro expanzi do
Ameriky

A neuspěli



| ENEHANO 2.0



ENEHANO 2.0 - NOVÁ ODDĚLENÍ, PROCESY, BUDGETY

Během dvou let jsme vybudovali střední management a v delivery i úroveň team leaders
Měli jsme **sales, finance, hiring a HR, marketing, delivery a business consulting**

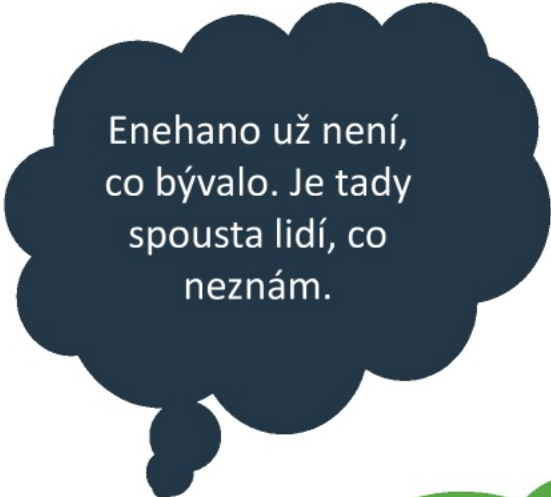
Všechna oddělení měla svůj **budget a odpovědnost** za něj

Nastavili jsme celou řadu **procesů, schvalování, KPIs**

Založili jsme **Women in Tech CZ** – bezplatná pomoc ženám se dostat do IT a Salesforce

S **Masarykovou Univerzitou v Brně** jsme připravili nový magisterský předmět **Cloud CRM**, kde dodnes učíme

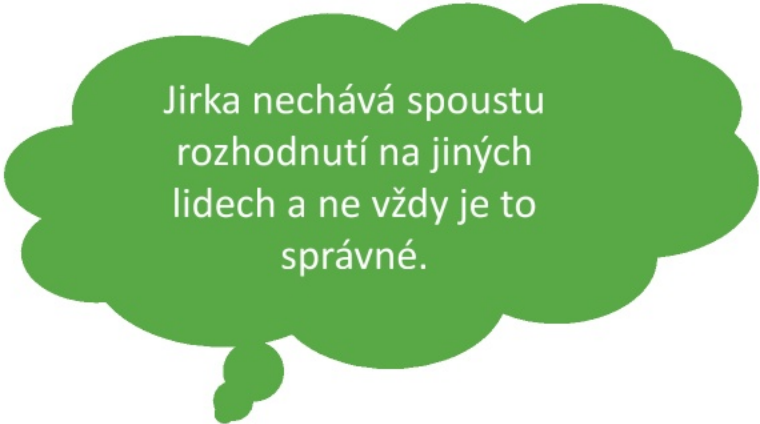
ENEHANO 2.0 - JAK SE ZMĚNILO ENEHANO?



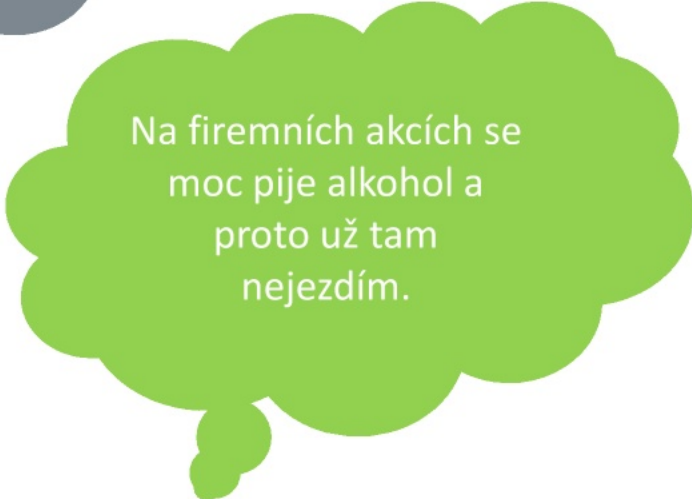
Enehano už není,
co bývalo. Je tady
spousta lidí, co
neznám.



Začínají první spory
mezi odděleními –
sales a delivery.



Jirka nechává spoustu
rozhodnutí na jiných
lidech a ne vždy je to
správné.



Na firemních akcích se
moc pije alkohol a
proto už tam
nejezdím.

ENEHANO 2.0 - JAK SE ZMĚNILA ROLE CEO?

Máte vše pod kontrolou a vše jste schopni ihned rozhodnout



Musíte se naučit opravdu delegovat a nechat i ostatní udělat chyby

Jste extrémně efektivní



Klesá profit – máte mnohem více manažerů, ale máte čas na strategii

Jako leader jste schopen předat vizi 121 celému týmu



Musíte se naučit pracovat s manažery tak, aby předávali vaši vizi na celou firmu

Firemní hodnoty se žijí dnem i nocí

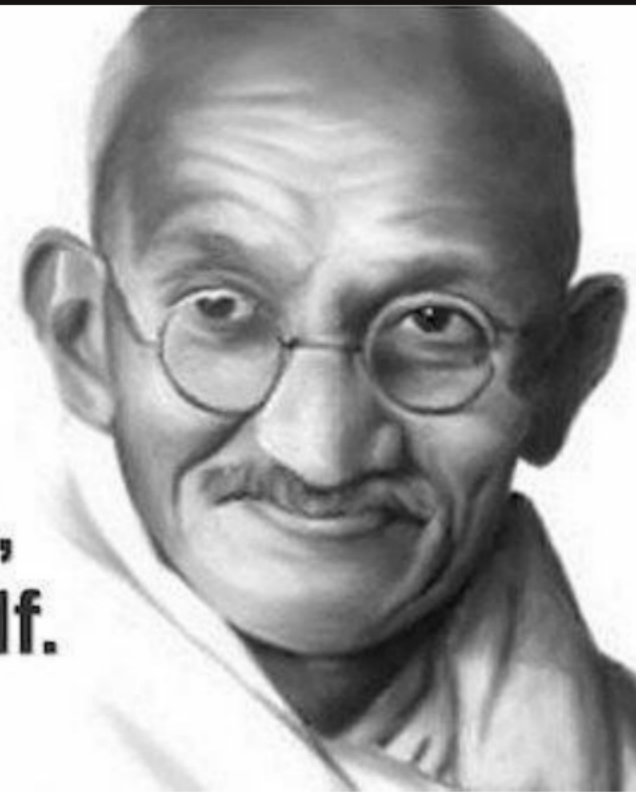


Firemní hodnoty se žijí dnem i nocí

ENEHANO 2.0 – CO SE ZMĚNILO PRO MĚ?

Nová role a
vyhodnocení,
jestli nejsem
brzda růstu.

**If you want to
change the world,
start with yourself.**
— Mahatma Gandhi



Kick off prezentace měsíc
dopředu místo ladění v den
konání.

I já musím mít vykázano do
3. v měsíci. Máme veřejný
dashboard.

Na začátku delegace víte, že
to vždy uděláte lépe a
rychleji – musíte dovolit
chyby.

Už neruším meetingy na
poslední chvíli, chodím na
ně a ideálně včas.

ENEHANO 2.0 – NAPLNĚNÍ VIZE

*50 MIO
obratu*

*50
konzultantů*

*#1 na
Salesforce*

enehan 





HAVAJ V DATECH

53

účastníků
zájezdu

3

nové páry před
Havají

2

hodiny
doba potřebná pro
vypití veškerého
alkoholu v letadle

Fluktuace z 18
na 8 %

Chození do
kanceláře

8 z 10
zákazníků to
vnímalo
pozitivně

NOVÁ VIZE

1#

partner na
DT v CEE

500

Mio CZK
obrat

E2E

digitální
transformace

1%

CSR

enehan



| ENEHANO 3.0



ENEHANO 3.0 - PROBLÉMY

I GROW

Roste revenue
ALE
alokace na projekty
je řízena centrálně
a nedají se
zohlednit osobní
potřeby
ani možnosti růstu

I SHARE

Sdílíme informace
ALE
feedback se dává
přes teamleadry
retrospektivně,
zprostředkovaně,
kvartálně

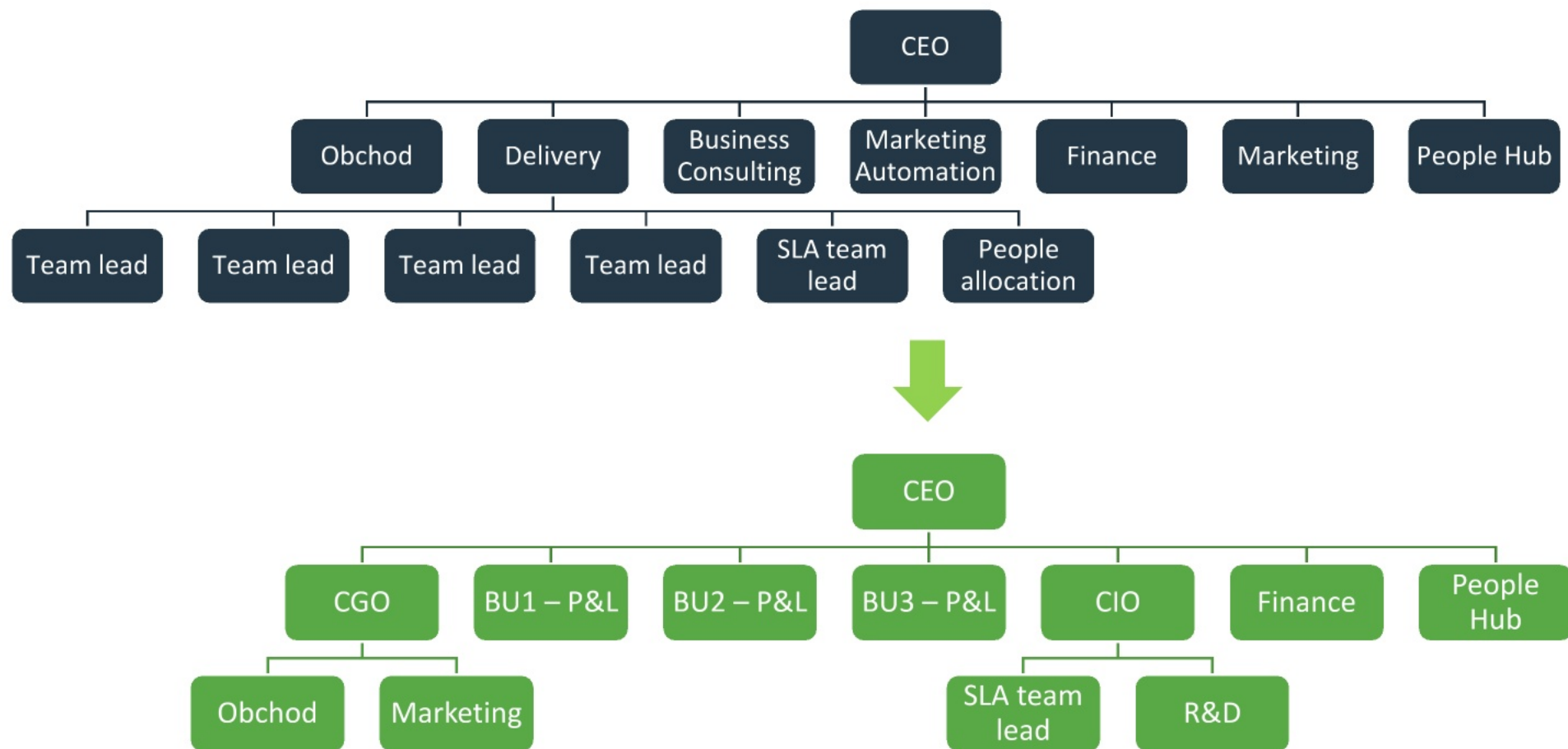
I CARE

Dáváme 1 %
ALE
benefitní portfolio
je unifikované –
nedají se zohlednit
preference
jednotlivců

I HAVE FUN

Portugalsko
ALE
na projektech už to
tak velký fun není –
nestabilita týmu,
neznalost silných a
slabých stránek

ENEHANO 3.0 - JAK SE ZMĚNÍ ENEHANO?



ENEHANO 3.0 - JAK SE ZNOVA ZMĚNÍ ROLE CEO?

Musíte se naučit opravdu delegovat a nechat i ostatní udělat chyby



Musíte za sebe najít náhradu, a to hned několik

Klesá profit – máte mnohem více manažerů, ale máte čas na strategii



Manažeři nejsou zodpovědní za budget, ale P&L. Cílem je růst profitu.

Musíte se naučit pracovat s manažery tak, aby předávali vaši vizi na celou firmu



Musíte vybírat nové CEOs unit tak, aby byli sladění s vaší vizí

Firemní hodnoty se žijí dnem i nocí



Firemní hodnoty se žijí dnem i nocí

ENEHANO 3.0 - OČEKÁVÁNÍ

I GROW

I SHARE

I CARE

I HAVE FUN

QUALITY

Roste revenue

A

Business unit
manažer pracuje na
kariérním růstu
svého týmu.

Sdílíme informace

A

Business unit
manažer sdílí
feedback napřímo a
zohledňuje ho při
kvartálním
hodnocení.

Dáváme 1 %

A

benefitní portfolio je
variabilní – každý má
možnost si vybrat
svoje benefity podle
preferencí a kreditů

Portugalsko

A

na projektech
pracujeme jako tým,
vnímáme vzájemně
silné a slabé stránky
a osobní
odpovědnost

STABILITY

| LESSONS LEARNED



CO SI Z TOHO ODNĚST?

Pokud chcete
růst, tak se
neobejdete bez
transformace

Každá fáze
vyžaduje jiného
CEO

Pro každou fázi
potřebujete
trochu jiný tým.

To, co je
neměnné, jsou
firemní hodnoty

I SHARE

I CARE

I GROW

I HAVE FUN

ENEHANO 3.0

DĚKUJI ZA POZORNOST
A PŘEJI HODNĚ ÚSPĚCHŮ
PŘI TRANSFORMACI



Jiří Mach

Zakladatel a CEO Enehano
Prezident holdingu Synequs
Advisor pro **digitální transformaci**



Tim Šlapák

Zakladatel a CEO
MASS Training & Media



Jana Levová

Ředitelka Služeb Brno
v Diecézní charitě Brno

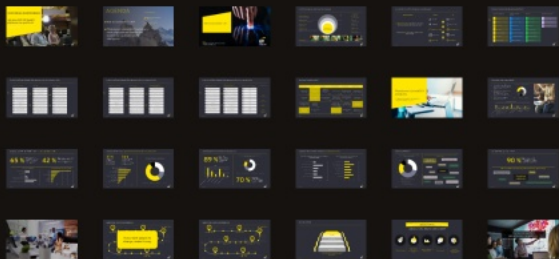
Rozhovor: Pružná adaptace rychle a citlivě











Ctibor Machala
L&D Manager



**Michala
Fridmanová**
Change Manager

Přednáška: Jak jsou čeští HR leaderi připraveni na využití AI?

VEKTORING KONFERENCE

*Jak jsou čeští HR leadeři
připraveni na využití AI?*

6. červen 2024, Brno

AGENDA

- ▶ Kde se nacházíme v AI?
- ▶ Představení výsledků EY průzkumu aneb připravenost českých HR leaderů na využívání umělé inteligence

SPEAKERS



Michala Fridmanová

Manager
EY People Consulting



Ctibor Machala

Manager
EY People Consulting



Kde se nacházíme v AI



The better the question. The better the answer.
The better the world works.



Umělá inteligence není nová technologie

Umělá inteligence

Tvorba inteligentních strojů

Strojové učení

Stroje napodobující lidské schopnosti

Deep Learning

Neuronové sítě

Generativní AI

Tvorba obsahu, například pomocí velkých jazykových modelů

Generativní
umělá inteligence

Vznik

1943

1959

2006

2014

Vývoj textových
schopností

● **Listopad 2022**
Spuštění ChatGPT

● **Únor 2023:**
Microsoft spouští AI-
powered Bing chat

● **Březen 2023:**
Integrace GPT 4

● **Březen 2023:**
Google spouští Bard

● **Červenec 2023:**
Meta představuje Llama 2

Vývoj obrazových
schopností generativní AI



březen 2022



duben 2022



červenec 2022



listopad 2022



březen 2023

Co vlastně je umělá inteligence a jak funguje?

Umělá inteligence

Sofistikované algoritmy napomáhající v činnostech, které by jinak vyžadovaly lidskou inteligenci

Schopnost **škálovat** pro člověka činnosti náročné na čas a energii

Člověk



Genetika



Zkušenosti



Naučené schopnosti



Nová situace



Rozhodnutí

AI



Algoritmy



Trénovací data



Natrénovaný model



Nový úkol



Rozhodnutí



Základní stavební bloky generativního AI

Generování a modifikace textu

	Text Creation
	Translation
	Summarization
	Simplification
	Personalized Content
	Tone of Voice
	Text Style Transfer

Vyhledávání a porozumění informacím

	Question & Answer
	Content Classification
	Context Search
	Sentiment Analysis
	Common Sense Reasoning
	Text Pattern Recognition
	General Knowledge

Multimodální

	Text-to-Speech
	Speech-to-Text
	Voice Cloning
	Image Generation
	Image Text Extraction
	Image understanding
	Video Creation

Generování a modifikace kódu

	Code Completion
	Code Understanding
	Code Translation

Ilustrační příklad případů užití generativního AI a cílových KPIs

Případy užití a iniciativ AI

1A	Příprava komunikace se zákazníkem
1B	Příprava a revize smluv
2A	Analýza smluv a dokumentace
2B	Analýza sentimentu zákazníků
3A	Automatizace analýzy hovorů
3B	Automatizace reklamací
3C	Automatizace zákaznických požadavků
4A	Poradenství v oblasti energetické efektivity
4B	Business intelligence agent
5A	Znalostní management
5B	Customer engagement asistent

Typické KPI

1A	Počet zprocesovaných zpráv
1B	Čas na tvorbu smlouvy
2A	Celkový čas procesu
2B	Počet zprocesovaných komunikací
3A	Počet zanalyzovaných hovorů
3B	Počet zprocesovaných reklamací
3C	Počet odbavených požadavků
4A	Počet odbavených požadavků
4B	Počet odbavených požadavků
5A	Počet zpřístupněných dokumentů
5B	Počet aktivních uživatelů

Procesní kontext

1A	Úspora času zákaznického centra
1B	Úspora času právního oddělení
2A	Úspora času právního oddělení
2B	Rychlejší reakce na sentiment zák.
3A	Zefektivnění procesu na zák. centru
3B	Zvýšení zákaznické spokojenosti
3C	Úspora času zákaznického centra
4A	Zvýšení zákaznické spokojenosti
4B	Úspora času středního managementu
5A	Úspora času v rámci různých agend
5B	Zvýšení zákaznického engagementu

Ilustrační příklad případů užití generativního AI a cílových KPIs

Případy užití a iniciativ AI

1A	Příprava komunikace se zákazníkem
1B	Příprava a revize smluv
2A	Analýza smluv a dokumentace
2B	Analýza sentimentu zákazníků
3A	Automatizace analýzy hovorů
3B	Automatizace reklamací
3C	Automatizace zákaznických požadavků
4A	Poradenství v oblasti energetické efektivity
4B	Business intelligence agent
5A	Znalostní management
5B	Customer engagement asistent

Procesní kontext

1A	Úspora času zákaznického centra
1B	Úspora času právního oddělení
2A	Úspora času právního oddělení
2B	Rychlejší reakce na sentiment zák.
3A	Zefektivnění procesu na zák. centru
3B	Zvýšení zákaznické spokojenosti
3C	Úspora času zákaznického centra
4A	Zvýšení zákaznické spokojenosti
4B	Úspora času středního managementu
5A	Úspora času v rámci různých agend
5B	Zvýšení zákaznického engagementu

Odhad dopadu dle kontextu procesu a vlivu na KPI

1A	Úspora 2 FTE specialistů
1B	Úspora 1 FTE juniorního právníka
2A	Úspora 1 FTE juniorního právníka
2B	Zvýšení loajality o 10% ~ X M CZK
3A	Úspora 2 FTE supervizorů
3B	Zvýšení loajality o 5% ~ X M CZK
3C	Úspora 2 FTE specialistů
4A	Zvýšení počtu kvalifikovaných leadů o 10% ~ X M CZK
4B	-těžko kvantifikovatelné-
5A	-těžko kvantifikovatelné-
5B	-těžko kvantifikovatelné-

Ilustrační příklad případů užití generativního AI a cílových KPIs

Případy užití a iniciativ AI	Odhad dopadu dle kontextu procesu a vlivu na KPI	Náklady na PoC a implementaci	Business priorita
1A Příprava komunikace se zákazníkem	1A Úspora 2 FTE specialistů	1A X CZK	-
1B Příprava a revize smluv	1B Úspora 1 FTE juniorního právníka	1B X CZK	-
2A Analýza smluv a dokumentace	2A Úspora 1 FTE juniorního právníka	2A X CZK	-
2B Analýza sentimentu zákazníků	2B Zvýšení loajality o 10 % ~ X M CZK	2B X CZK	Zvýšená (revenue potenciál)
3A Automatizace analýzy hovorů	3A Úspora 2 FTE supervizorů	3A X CZK	-
3B Automatizace reklamací	3B Zvýšení loajality o 5 % ~ X M CZK	3B X CZK	Zvýšená (vhodný stav procesu)
3C Automatizace zákaznických požadavků	3C Úspora 2 FTE specialistů	3C X CZK	-
4A Poradenství v oblasti energetické efektivity	4A Zvýšení počtu kvalifikovaných leadů o 10 % ~ X M CZK	4A X CZK	Zvýšená (strategická priorita)
4B Business intelligence agent	4B -těžko kvantifikovatelné-	4B X CZK	-
5A Znalostní management	5A -těžko kvantifikovatelné-	5A X CZK	Zvýšená (osvěta do firmy)
5B Customer engagement asistent	5B -těžko kvantifikovatelné-	5B X CZK	Snížená (rizika ke klientům)

Současné oblasti využití

Marketing a sales	Operations	Zaměstnanci	Risk a compliance	IT/ engineering	Interní procesy
Personalizovaná nabídka služeb  	Automatizace interakcí s klientem   	Interakce se zaměstnanci u administrativních procesů  	Modelování fraudu  	Development softwaru a práce s codebase 	Zpracovávání CVs žadatelů o zaměstnání 
Next best offer algoritmy 	Zrychlení zákaznických procesů 	Tvorba a zpracovávání dokumentů  	Příprava a revize regulatorních nebo právních dokumentů 	Generování tabulek a jiných strukturovaných dat 	Personalizovaný trénink a školení 
Zpracovávání informací z různorodých zdrojů z trhu 	Zprocesování dokumentů a automatizace  		Analýza otázek copyrightu a vlastnictví na základě předpisů  	Generování syntetických dat pro práci s ML modely  	Automatizace reportingu 
Zpracovávání zákaznického feedbacku  	Práce s klientskými daty 		Vyhledávání v interní předpisové soustavě 	Doplnování metadat a popisů  	Automatizace HR podpůrných funkcí   

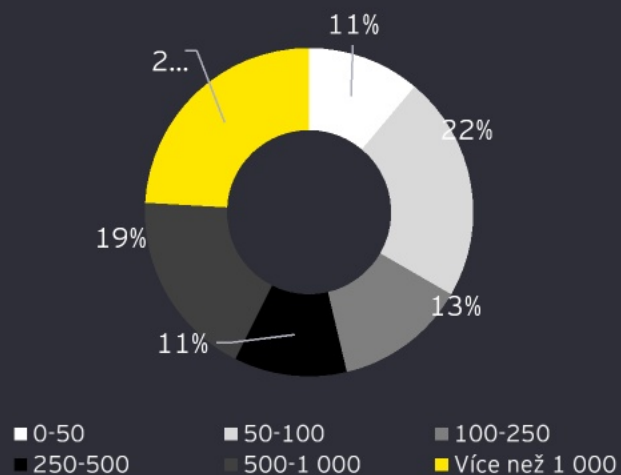
Představení výsledků EY průzkumu

Připravenost českých HR leaderů na využívání umělé inteligence

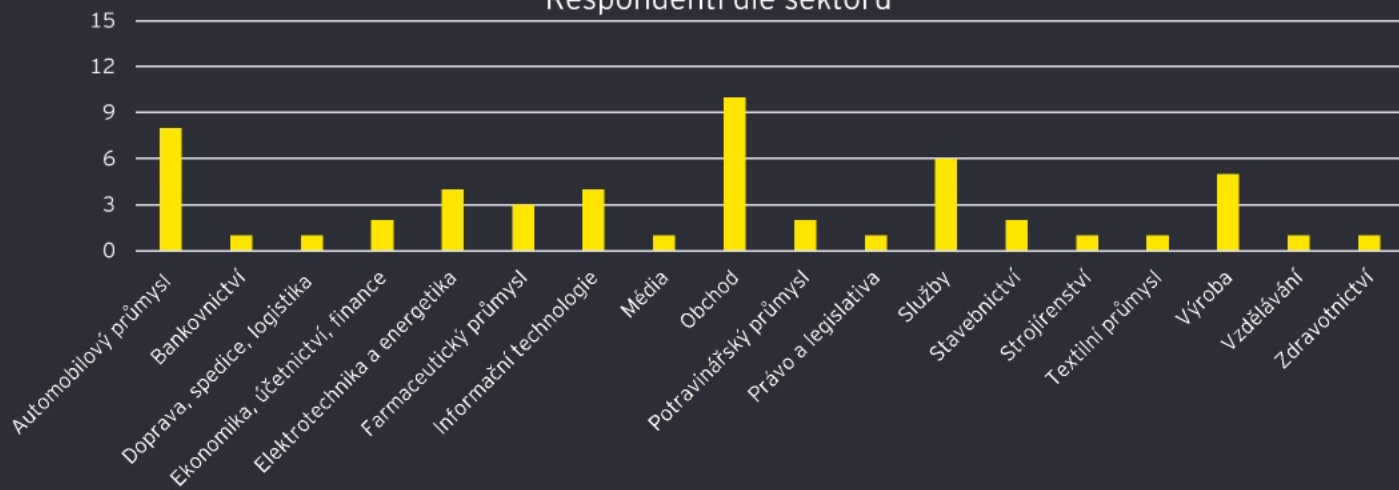
Charakteristika respondentů

- ▶ V únoru 2024 byli osloveni HR zástupci **společností napříč sektory na českém trhu** prostřednictvím online dotazníku, který byl zaměřen na využívání AI v oblasti HR procesů
- ▶ Dotazník byl sestaven z **24 otázek**, kdy 4 otázky napomohly rozřazení dle charakteristiky a 20 otázek bylo zaměřeno na klíčové oblasti (odměňování, benefiční schéma, flexibilita).
- ▶ Dotazník byl zacílen na **zástupce HR oddělení daných společností**

Respondenti dle velikosti společnosti



Respondenti dle sektoru



Jak pracují čeští HR leadeři s AI v mimopracovním životě?

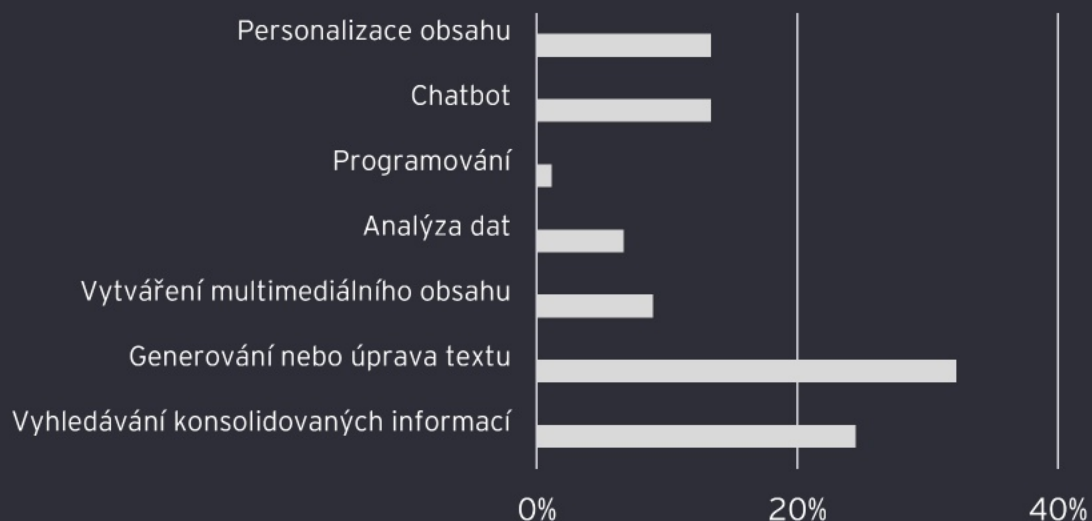
65 %

Respondentů využívá generativní AI/velké jazykové modely i mimo zaměstnání
Přičemž 28 % pracuje s AI několikrát do týdne.

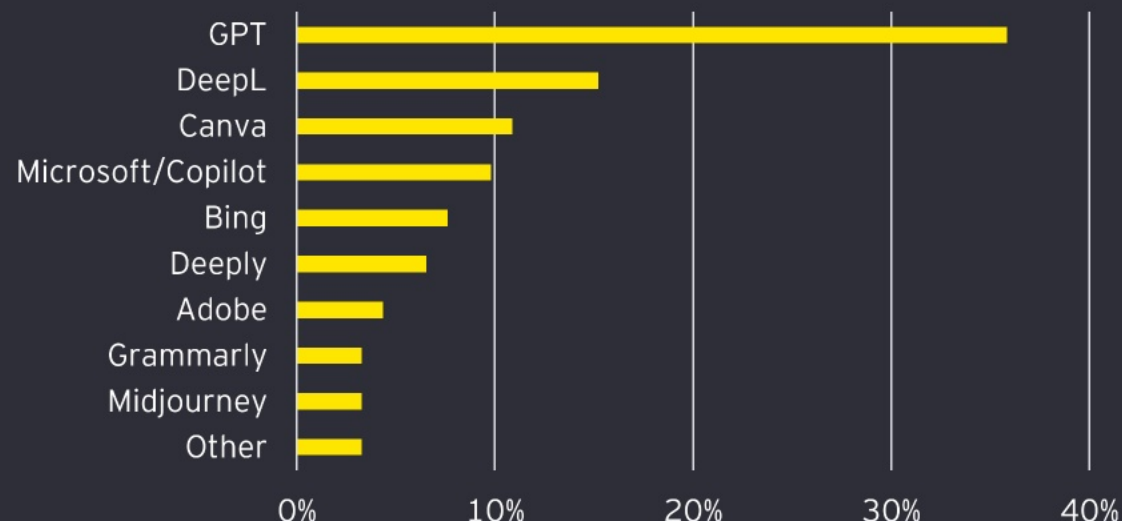
42 %

Respondentů vnímá své znalosti v oblasti AI jako nedostatečné
Pouze 4 % jsou přesvědčena, že jsou v oblasti orientovaní a znalí.

Na co je AI využíváno?



Které aplikace jsou využívány nejčastěji?



Jak jsou české firmy z pohledu HR leaderů aktivní v oblasti AI?

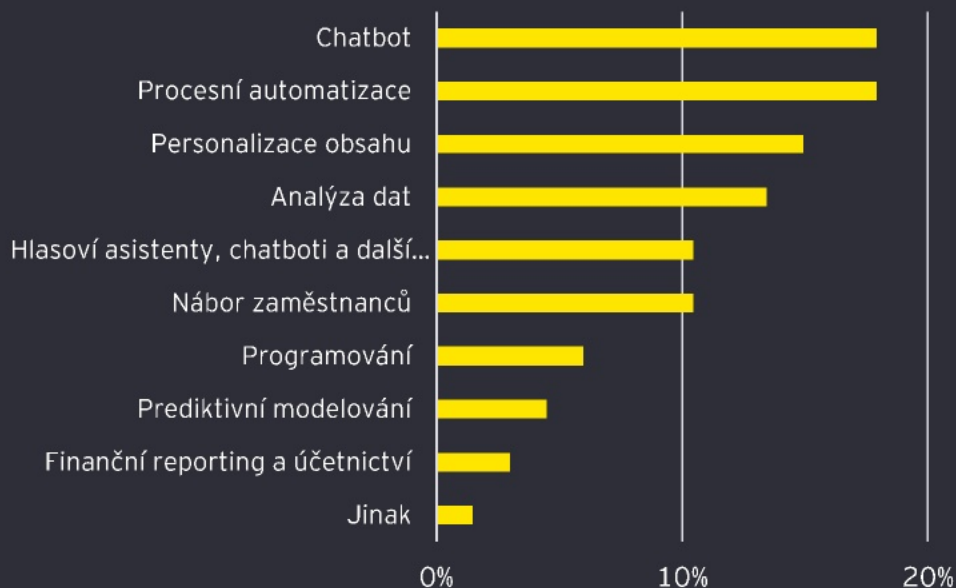
37 %

Dotazovaných společností již aktivně využívá automatizaci/AI ve vybraných procesech.

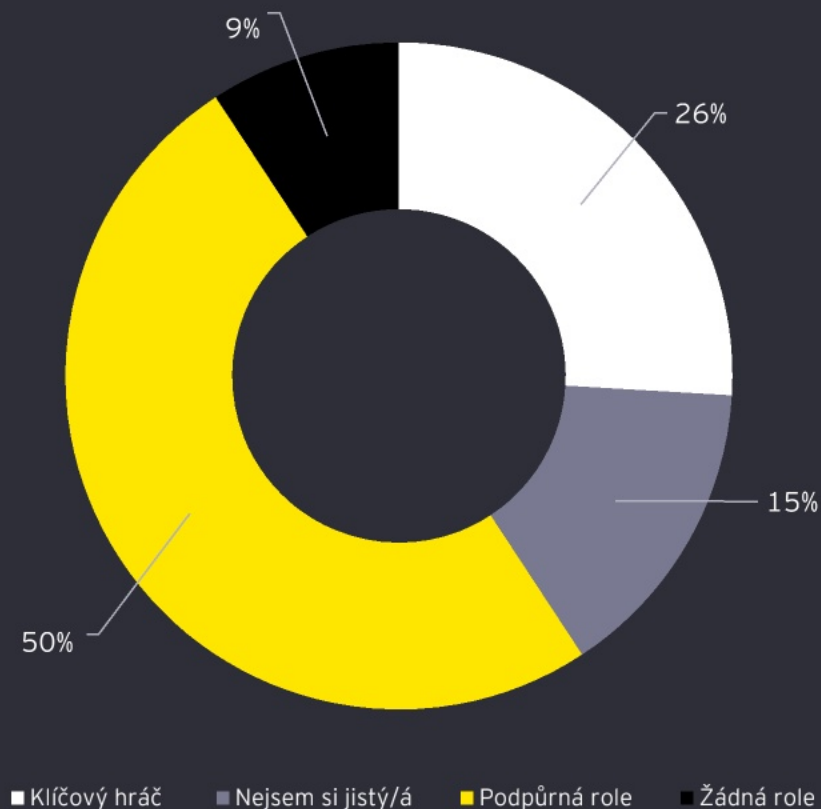
74 %

Považuje AI za důležitou součást digitální transformace v organizaci.
Dalších 22 % o implementaci AI do HR procesů uvažuje.

Jakým způsobem je využívají?



Role HR při zavádění a řízení změn spojených s implementací automatizací a AI ve společnosti?

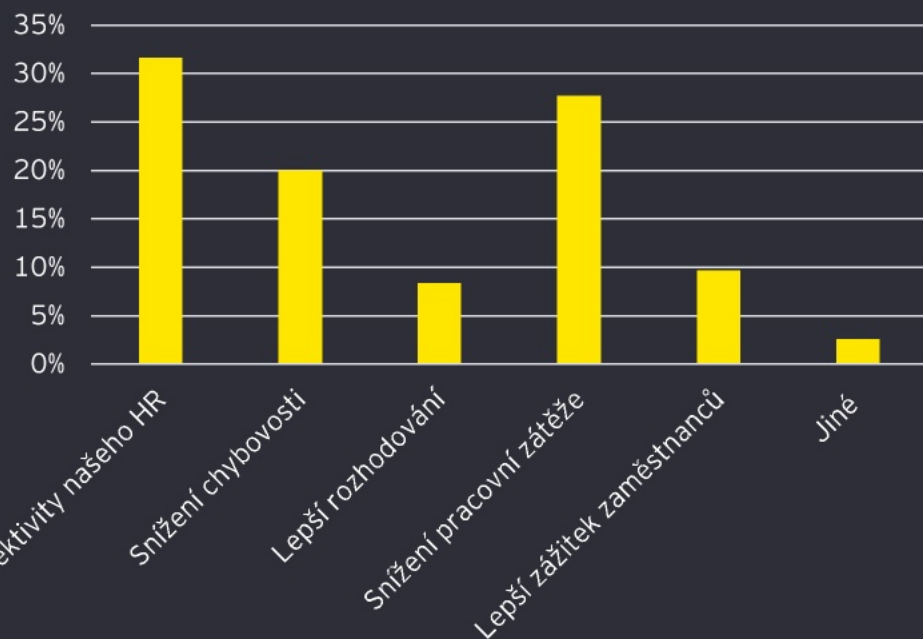


Jak plánují firmy využívat AI v budoucnu?

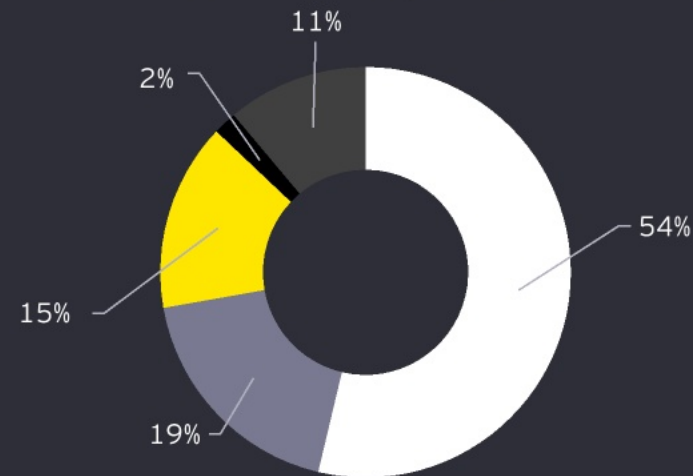
89 %

Respondentů očekává konkrétní výhody nebo přínosy z využití AI v HR procesech

Jaké?



Jakou dobu předpokládáte, že bude trvat implementace AI do vašich HR procesů?

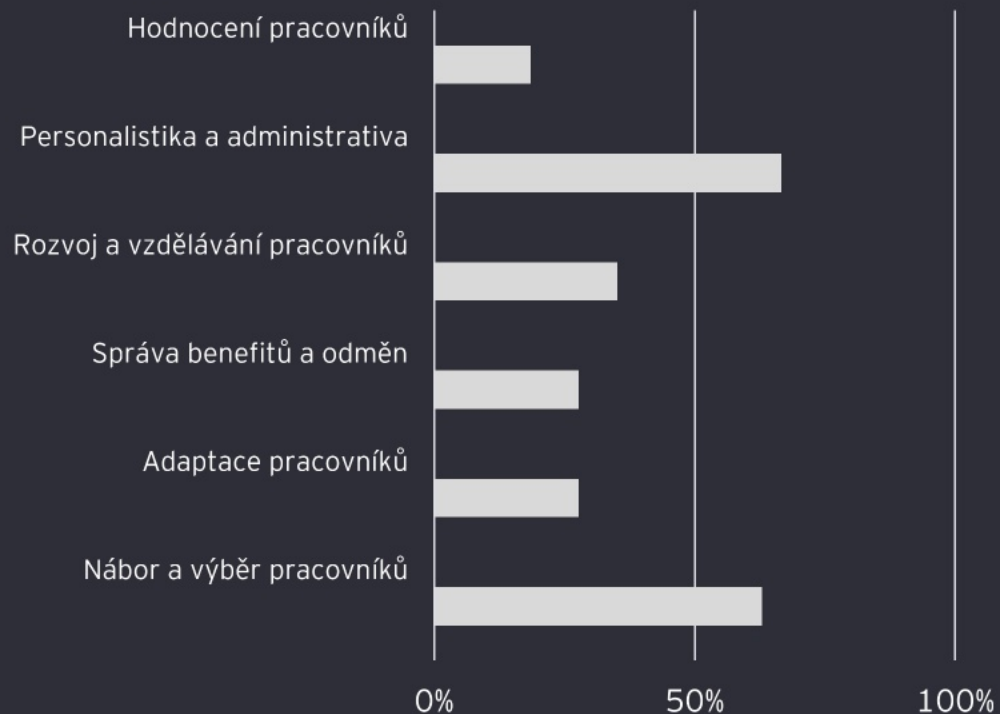


70 %

Firem však dle respondentů nemá k dispozici žádné strategie nebo směrnice týkající se použití AI

V jakých HR procesech očekávají největší přínos AI?

Které HR procesy jsou považovány v současné době ve za časově nejnáročnější?

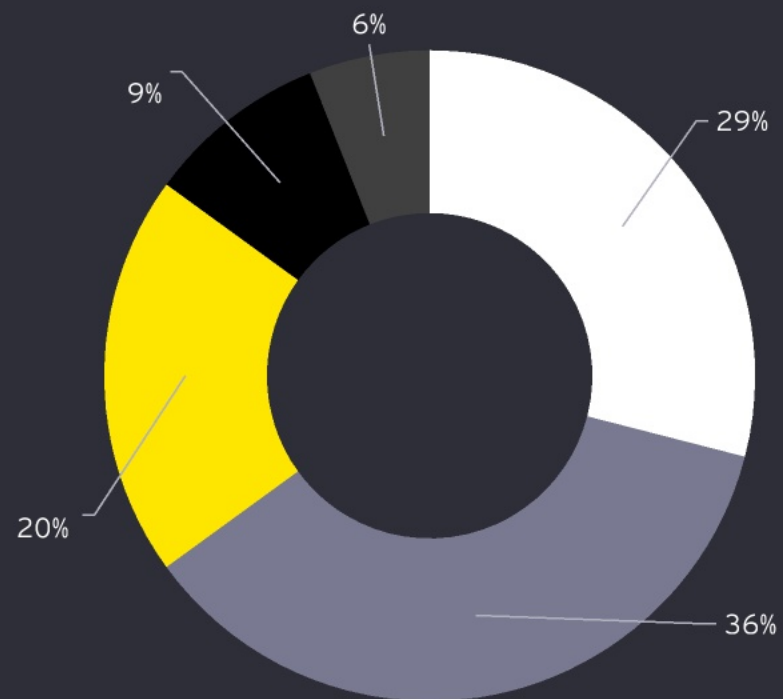


Jaké HR procesy by mohly být v budoucnosti automatizované pomocí AI?



Obavy a překážky?

S jakými překážkami se vaše HR oddělení potýká při zavádění nebo využití AI?



- Nedostatek technických dovedností
- Nedostatek pochopení AI a jeho možností
- Omezené finanční prostředky
- Nedostatek podpory od vrcholu
- Jsem si jistý/á, že žádné překážky neexistují

Jaké obavy, pokud nějaké, máte ohledně ochrany dat a bezpečnosti v souvislosti s přijetím AI v HR?

Citlivost dat
a osobních údajů

Nezakotvení v legislativě, negativní
přijetí od interních právníků

Lidský faktor

Přijetí na straně
zaměstnanců

Vývoj AI

Neví

Nemá

Nedostatek informací

GDPR, znalosti zaměstnanců v
oblasti ochrany dat a bezpečnosti

Nedostatek zkušenosti

Únik dat

Má, bez
specifikace

Chybovost a halucinování AI
při nesprávném využití

90 %

Respondentů vidí ve své roli HR profesionála prostor pro zlepšení povědomí a dovedností v oblasti AI ve Vaší společnosti.

Jaké kroky uděláte v roce 2024 pro posílení využití AI ve vašem HR týmu?

Analýza trhu s prvky AI pro HR/Mapování možností

Žádné

Zatím neví

**Proaktivní
vzdělávání**

Asistovaný onboarding

Povolení využívání AI

Rozvoj AI technologií ve vybraných procesech

“

Vše začíná a končí u lidí

EMPLOYEE CHANGE EXPERIENCE



EMPLOYEE CHANGE EXPERIENCE





Adopce je klíčová

Jaká jsou rizika, když se změna neřídí?



Nízká míra adopce



Vyšší náklady
na implementaci a
školení



Negativní dopady na
firemní kulturu



Ztráta talentů



Nedojde k
reálnému zlepšení
produktivity



Change Management jako průvodce na cestě k AI

Děkujeme za pozornost

1. Case study:
Svět mění
nás, my
měníme svět

2. Case study:
Třetí
transformace
Enehan

~~~~~
3. Rozhovor:
Pružná
adaptace
rychle a citlivě

4. Přednáška:
Jak jsou čeští
HR leaderi
připraveni na
využití AI?



Peter Dovala
Development Director
YIT Slovakia a.s.



Jiří Mach
Spoluzakladatel a CEO
Enehan Solutions



Jana Levová
Ředitelka Služeb Brno
v Diecézní charitě Brno



**Michala
Fridmanová**
Change Manager



VEKTORING KONFERENCE

JAK ROZVÍJET

ADAPTABILITU

A PRUŽNOST FIRMY

**RANNÍ
PŘÍVAL
INSPIRACE**

**DOPOLEDNÍ
MINI
WORKSHOPY**

**POOBĚDOVÉ
PŘÍBĚHY
Z PRAXE**

**ODPOLEDNÍ
VLNA
NOVÝCH
MYŠLENEK**

**PŘÍBĚH
OSOBNOSTI
DNE**



COPELAND

Marek Bednář

Plant Manager
Copeland Mikulov

1. Case Study: Růst Copeland

2. Bullet Panel: Pružnost a adaptabilita napříč paralelními světy



ČEMEBO
Electronic a.s.

Iva Králová

COO
ČeMeBo Electronics



ARTIN

Karel Raiser

Finanční ředitel ARTIN



NOTINO

Jana Šufajzlová

Head of People &
Business Partners



**Kateřina
Saporová**

HR consultant



COPELAND

Marek Bednář

Plant Manager
Copeland Mikulov

Case study: **Růst** **Copeland**



Představení

Marek Bednář

- 20+ let ve společnosti Copeland
- 7 let v roli ředitele závodu Copeland, Mikulov
- Rodina Já, Zuza, Bára a Tomáš
- Mám rád pivo, chilli, zahradničení, běhání po kopcích a chladnou vodu

← Pracovní zkušenosti +	
	COPELAND 21 let 8 měsíců
•	Plant Director říjen 2017 – současnost · 6 let 8 měsíců Mikulov
•	Production manager červen 2009 – září 2017 · 8 let 4 měsíce
•	Quality manager březen 2007 – květen 2009 · 2 roky 3 měsíce
•	Quality engineer říjen 2002 – únor 2007 · 4 roky 5 měsíců
	Quality systems engineer Foxconn CZ s.r.o. duben 2001 – září 2002 · 1 rok 6 měsíců Pardubice



Copeland / Copeland Mikulov

- Sídlo společnosti St. Louis, US
- HVACR / 26 výr. závodů / 18 tis. zaměstnanců / 5 B\$
- Vývoj a výroba v Mikulově od roku 2007,
 - 5 výrobních linek, 300 zaměstnanců
 - Průmyslové chlazení



- Vytápění domácností



Cesta Týmu Copeland Mikulov za Příležitostí

• POSLÁNÍ

Společně vytváříme udržitelná řešení, která zlepšují život a chrání planetu nyní a také pro budoucí generace.

• VIZE

Jsem nejlepší závod, máme rádi svou práci a díky tomu získáváme a zvládáme nové příležitosti.

• HODNOTY

• Důvěra

• Inspirované se spolupracujeme jako družstvo
• Přijímáme riziko
• Přijímáme odpovědnost

• Spolupráce

• Pracujeme na dlouhodobých vztazích s našimi partnery a zákazníky
• Přijímáme odpovědnost za své činy

• Podpora

• Vytváříme podmínky, aby každý měl šanci uspět

Motto: Změna je součást úspěchu

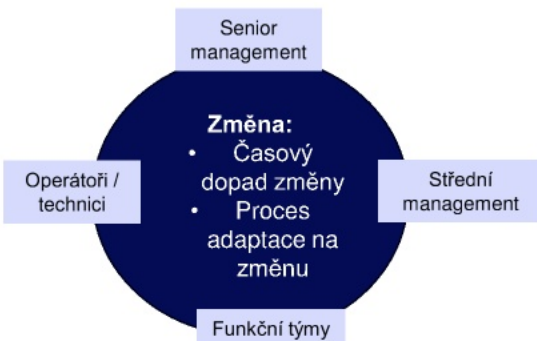
• STRATEGIE



• STRATEGICKÉ KROKY



KPI	FY24
TRP	0
TO	<10%
Claims	<300 ppm
RDSL	>90%
Cost	49 kč/hl. hour



Business case HP

- Objem +200% / +20 M\$
- Vedoucí a tým na palubu
- Plán organizace
- Plán růstu / Dílčí cíle
- Učení se, Nová řešení
- Úspěch, Ocenění



Nový Business

- Budování týmů (plánování dovedností)
- Nová Budova
- Nová Technologie
- Další navazující výroba

„Máme standardy, nezlepšujeme se a moc nás to nebarí“

Systémy / Procesy

- Business procesy
- Systémy řízení
- Lean Management
- Improvement system

Strategický plán

- Vize a Hodnoty
- Management jako Team za Business / Management mezi lidmi
- Vedoucí vlastní mini-business
- Strategy deployment a daily mng. (Coaching / SPS / Podařilo se)
- Volný prostor pro novou příležitost



▪ POSLÁNÍ

Společně vytváříme udržitelná řešení, která zlepšují život a chrání planetu nyní a také pro budoucí generace.

▪ VIZE

Jsme nejlepší závod, máme rádi svoji práci a díky tomu získáváme a zvládáme nové příležitosti.

▪ HODNOTY

▪ Důvěra

= můžeme se spolehnout jeden na druhého
„Používej fakta, ne domněnky“
„Plati i ústní dohoda“

▪ Spolupráce

= Pracujeme na dosažení společných cílů
„Zajímaj se a vysvětluj společný cíl“
„Podílej se na řešení problému“

▪ Podpora

= vytváříme podmínky aby naši lidé byli úspěšní

▪ STRATEGIE

S	Q	D	C	P
Bezpečnost	Kvalita	Doručení	Riskový	Lidé
Bezpečné prostředí existuje nejen fyzickou bezpečností našich zaměstnanců, ale také jejich well-being a zrychlená produktivita.	Naše produkty jsou v té nejvyšší kvalitě tak, aby zákazník byl vždy spokojený.	Rychlé doručení je náš závazek. Jakmile dostaneme objednávku, myslíme na to, aby byla dodána včas a v dobré kvalitě.	Společensky zodpovědné rozhodnutí, které minimalizuje riziko a maximálně přispívá k udržitelnosti.	Vytváříme bezpečné prostředí, které podněcuje k učení a inovacím, kde mohou zaměstnanci prosperovat a dosahovat svých vlastních cílů.

▪ STRATEGICKÉ KROKY

Rozvíjet kulturu: Řídit na základě hodnot, rozvíjet a zapojovat vedoucí a týmy / Při komunikaci změn ukázat příběh "proč" a návaznost na business / Management a vedoucí mezi lidmi.

Strategy deployment: Definovat konkrétní cíle / Zapojit vedoucí a týmy

KPI	FY24
TRR	0
TO	<10%
Claims	<300 ppm
RDSL	>90%
Cost	49 €/st. hour

Motto: Změna je součást úspěchu



Iva Králová
COO
ČeMeBo Electronics



ARTIN
Karel Raiser
Finanční ředitel ARTIN

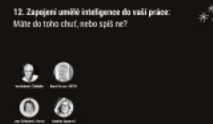


NOTINO
Jana Šufajzlová
Head of People &
Business Partners

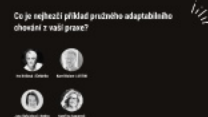


Kateřina
Saporová
HR consultant

1. Fáze Bullet



2. Fáze Story



3. Fáze Open

**Bullet Panel:
Pružnost
a adaptabilita
napříč paralelními
světy**



VEKTORING KONFERENCE

JAK ROZVÍJET

ADAPTABILITU

A PRUŽNOST FIRMY

**RANNÍ
PŘÍVAL
INSPIRACE**

**DOPOLEDNÍ
MINI
WORKSHOPY**

**POOBĚDOVÉ
PŘÍBĚHY
Z PRAXE**

**ODPOLEDNÍ
VLNA
NOVÝCH
MYŠLENEK**

**PŘÍBĚH
OSOBNOSTI
DNE**

Rozhovor
s osobností
dne



**Bronislav
Převrátíl**

Ředitel Chart Ferox



VEKTORING KONFERENCE

JAK ROZVÍJET

ADAPTABILITU

A PRUŽNOST FIRMY

**RANNÍ
PŘÍVAL
INSPIRACE**

**DOPOLEDNÍ
MINI
WORKSHOPY**

**POOBĚDOVÉ
PŘÍBĚHY
Z PRAXE**

**ODPOLEDNÍ
VLNA
NOVÝCH
MYŠLENEK**

**PŘÍBĚH
OSOBNOSTI
DNE**