

Dominik Skowroński



Jakie są 2 rzeczy, których **nie umie AI**?



wyobrażać sobie

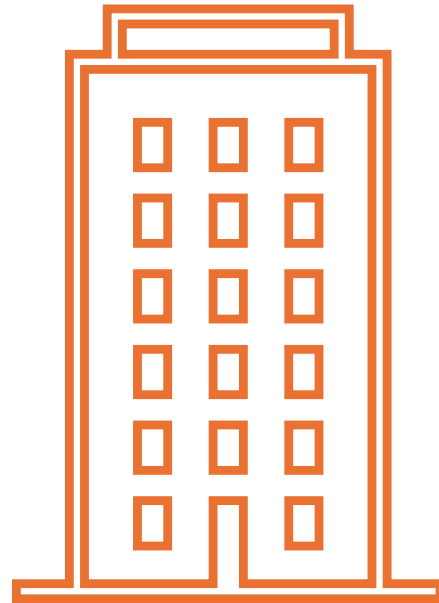




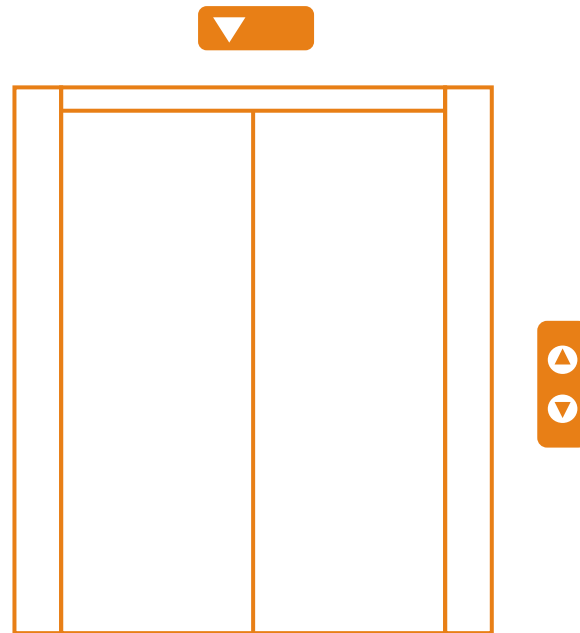
dobrze się bawić



Dlaczego **200 lat temu** nie było drapaczy chmur?



nie było **technologii**



Jakie mamy technologie jedzenia?

Jakie mamy technologie jedzenia?

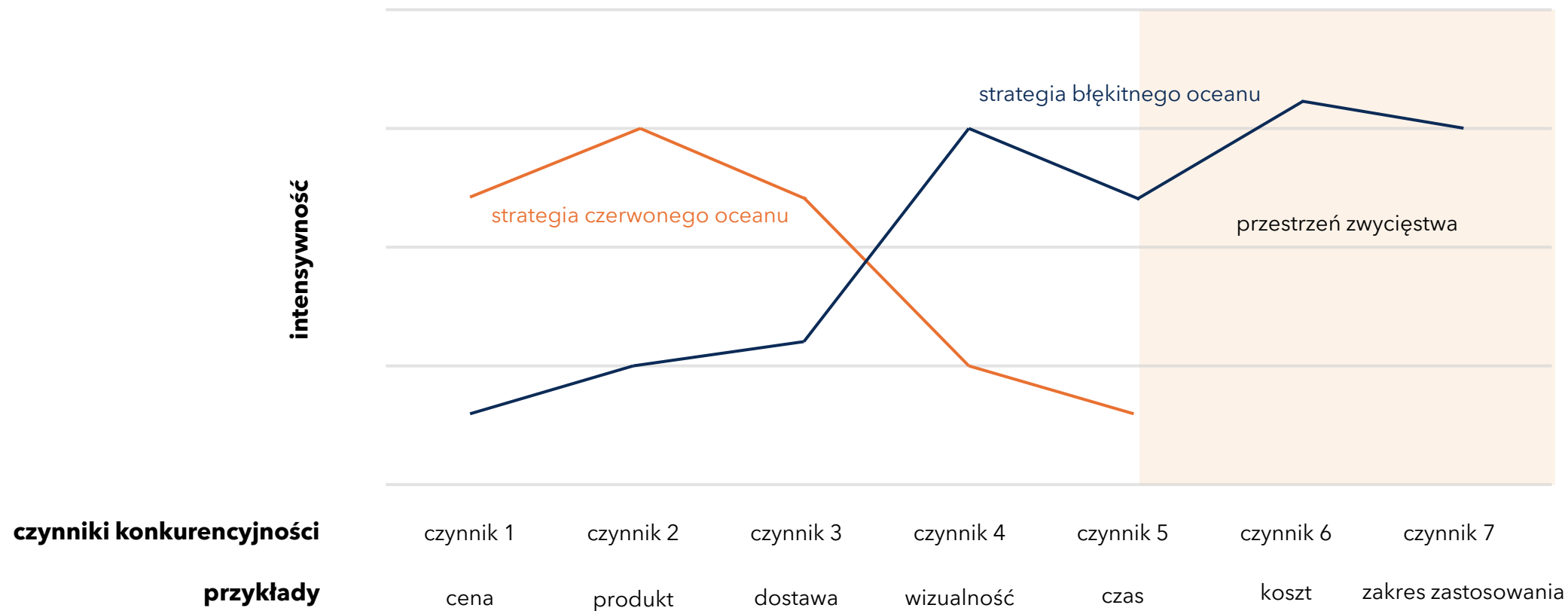


rywalizacja nie dotyczy dostępu do technologii, ale
umiejętności jej wykorzystania

biznes prowadzi, technologia za nim

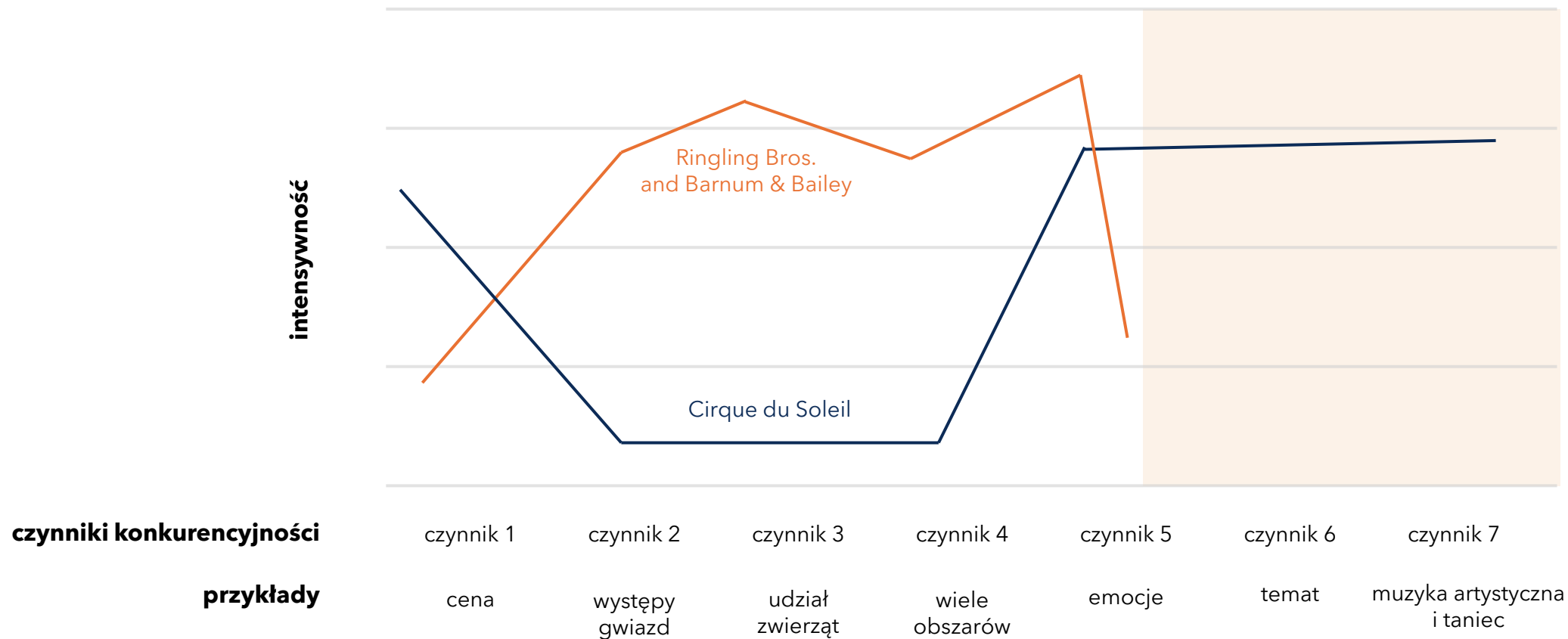
ewaluacja biznesowo - technologiczna

kanwa strategii błękitnego oceanu



kanwa strategii błękitnego oceanu

przykład: **Cirque du Soleil**



mapa procesów



ewaluacja biznesowo - technologiczna

dla wszystkich, którzy:

- 1 chcą znacząco **wzmocnić swoją pozycję na rynku** względem konkurencji
- 2 są **w przededniu** rozpoczęcia **inwestycji** o znaczeniu strategicznym
- 3 czują się **niepewnie** w związku z dynamicznym rozwojem **technologii** w branży

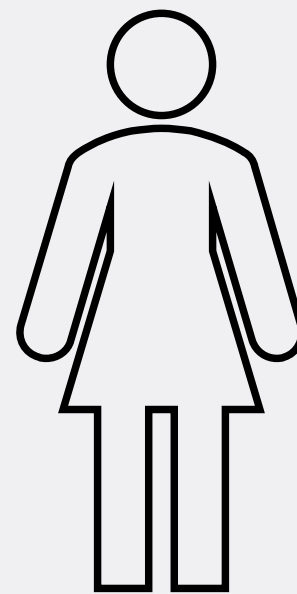
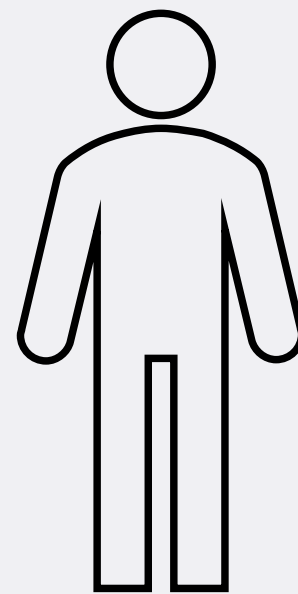
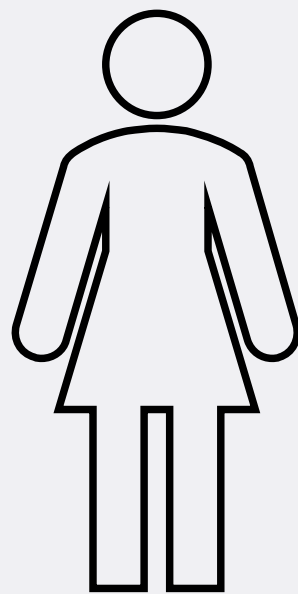
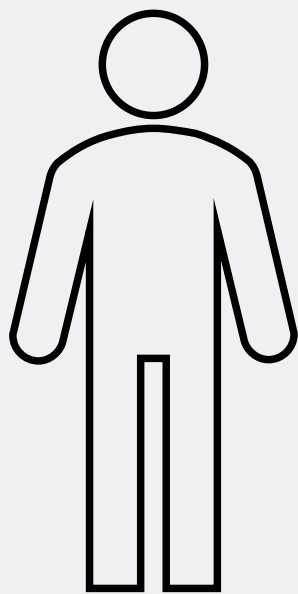
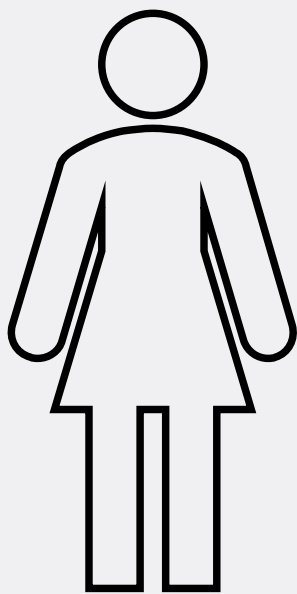


*ludzie doświadczający automatyzacji
i robotyzacji przeżywają **3 fale strachu***

połowa pracowników będzie musiała zdobyć
nowe umiejętności do 2025 roku,
aby ***nadążyć za technologiami***

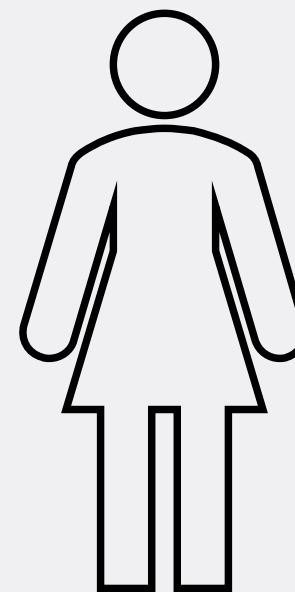
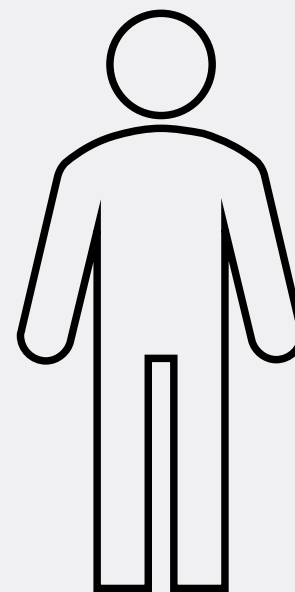
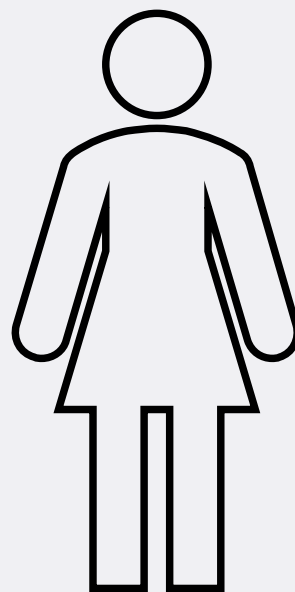
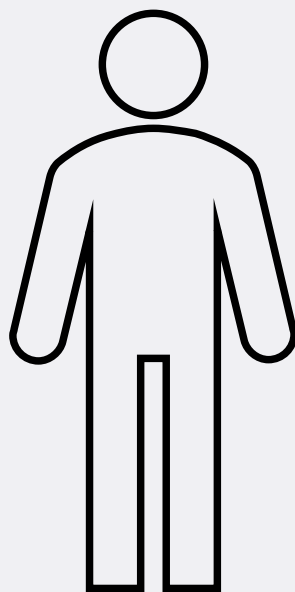
zaangażowanie w pracę na świecie

zaangażowanie w pracę na świecie



zaangażowanie w pracę na świecie

1/5 osób
angażuje się w pracę

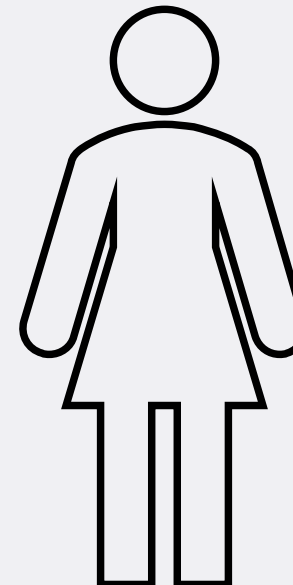
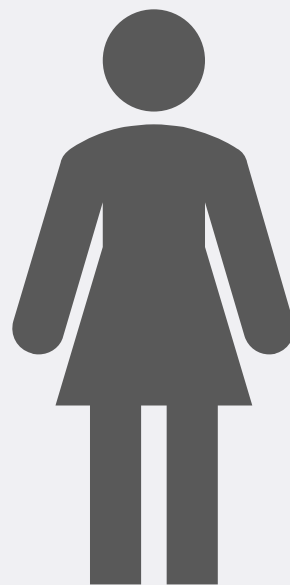
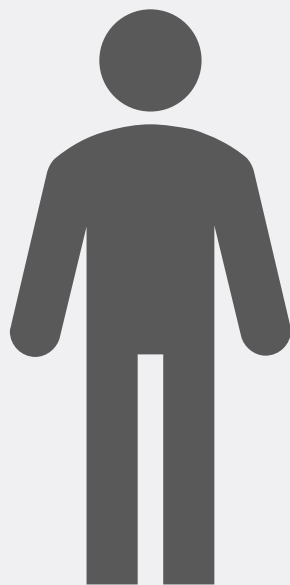


zaangażowanie w pracę na świecie

1/5 osób
angażuje się w pracę



3/5 osób
nie angażuje się w pracę

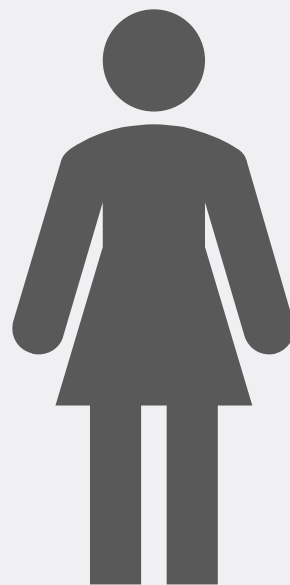
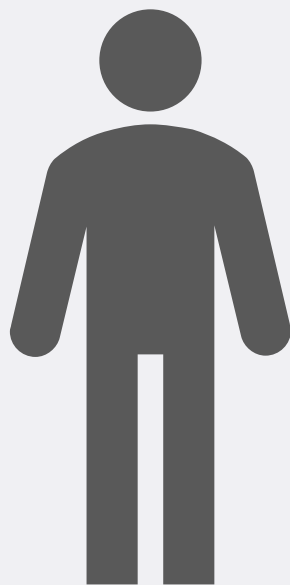


zaangażowanie w pracę na świecie

1/5 osób
angażuje się w pracę



3/5 osób
nie angażuje się w pracę



1/5 osób
sabotuje działania organizacji





5 powodów do pracy





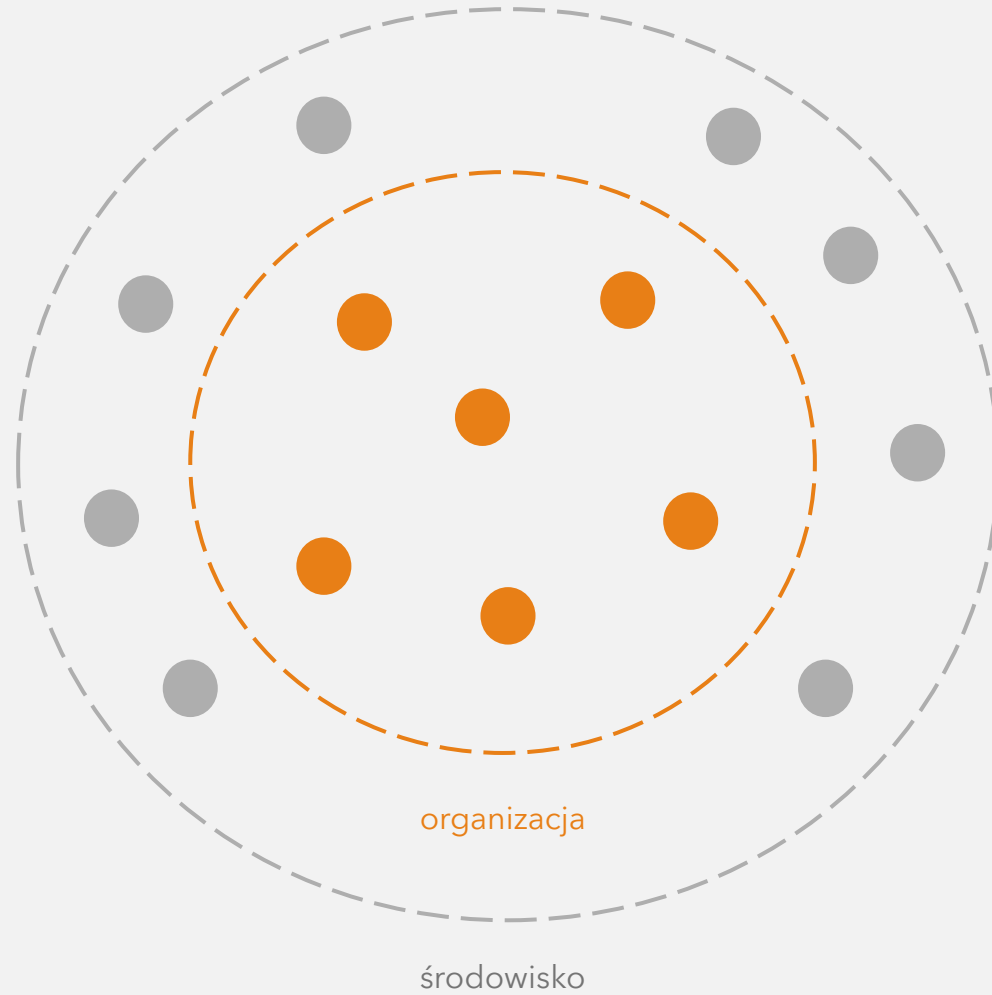
inercja

inercja



inercja

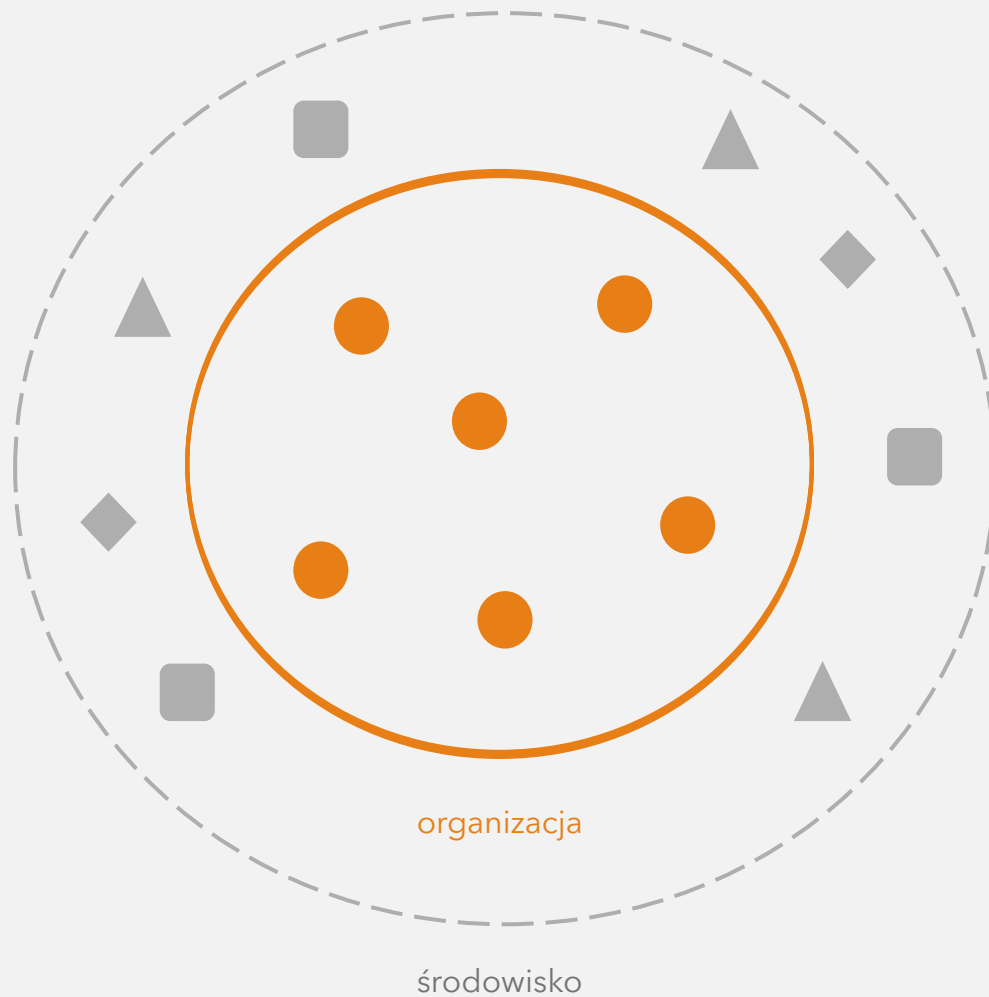
sprawia, że



inercja

sprawia, że

zamykamy się na zmiany

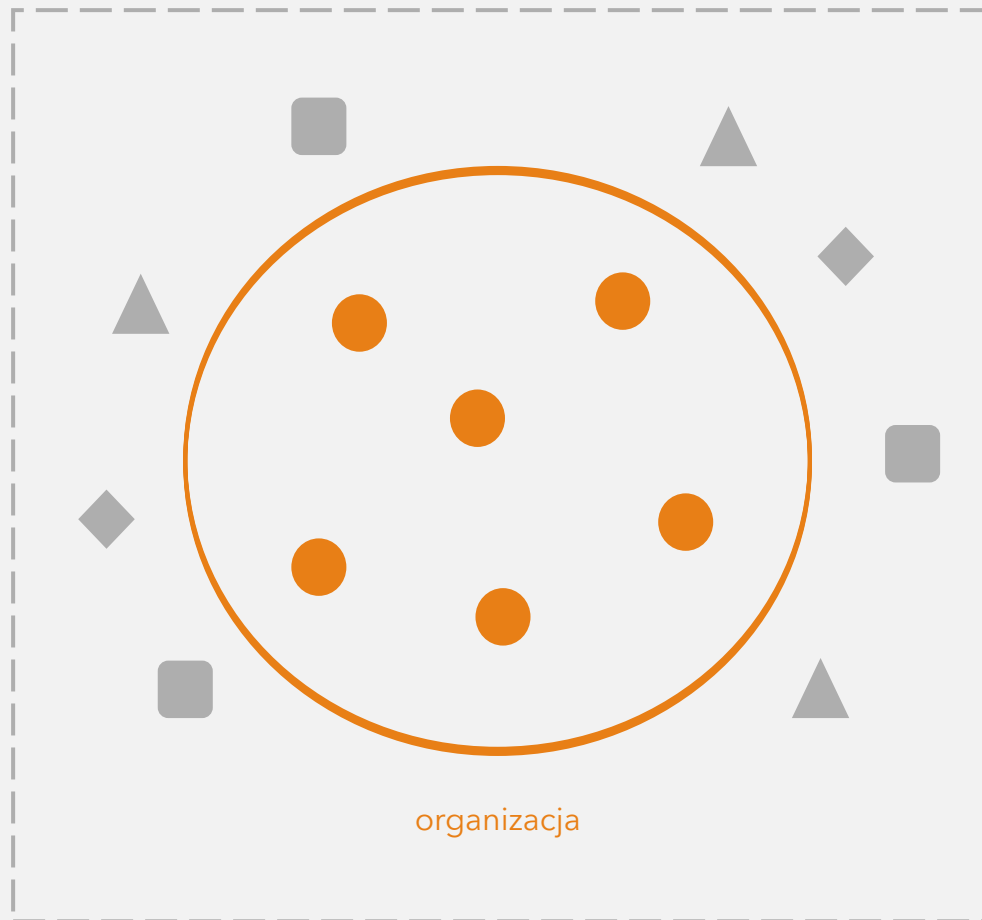


inercja

sprawia, że

zamykamy się na zmiany

przestajemy pasować



organizacja

środowisko



inercja



presja ekonomiczna

presja ekonomiczna

presja ekonomiczna

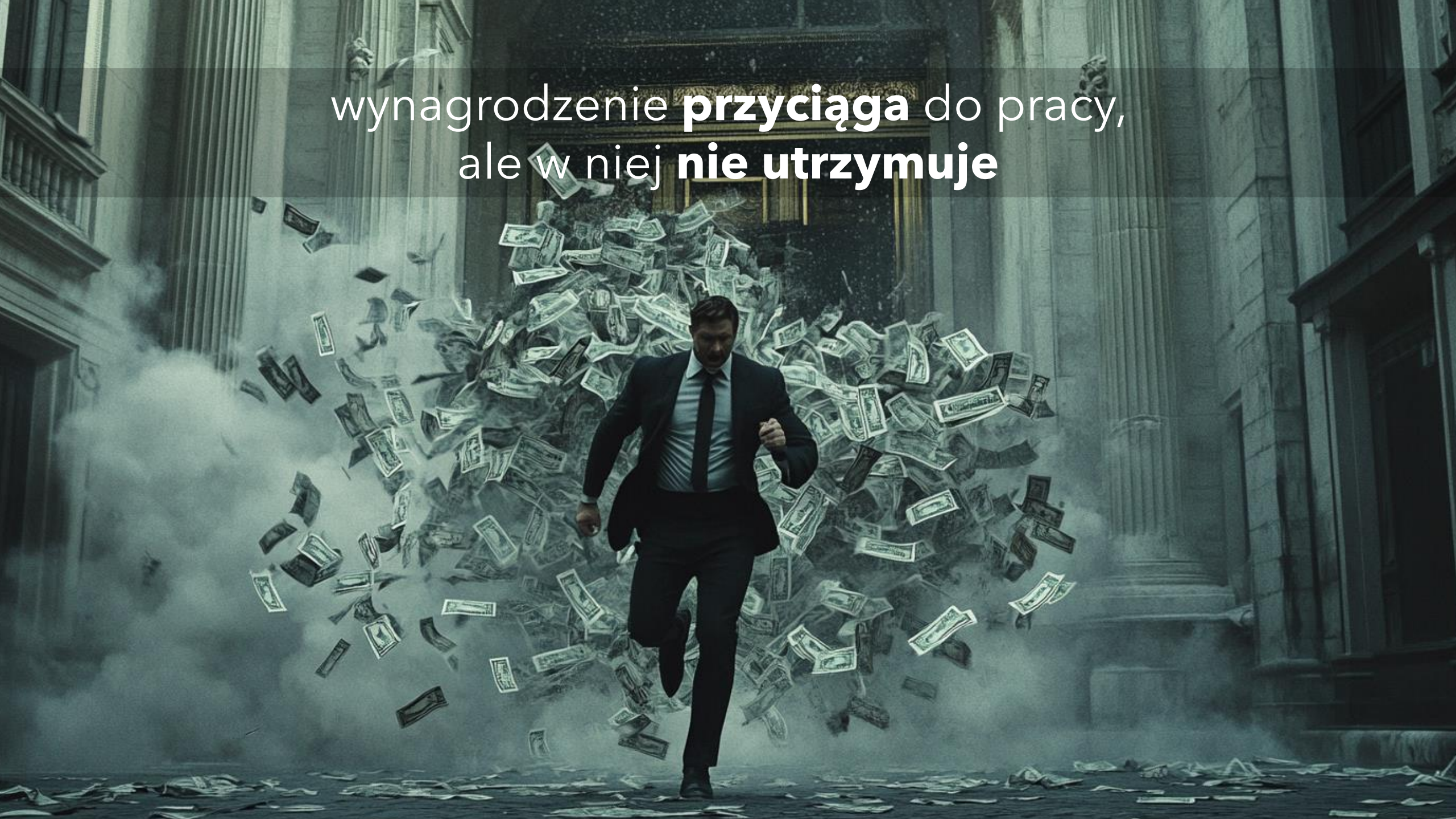
procent osób, który uznaje wynagrodzenie
za najważniejszy czynnik w pracy wynosi:

presja ekonomiczna

procent osób, który uznaje wynagrodzenie
za najważniejszy czynnik w pracy wynosi:

63%

wynagrodzenie **przyciąga** do pracy,
ale w niej **nie utrzymuje**





presja ekonomiczna



presja emocionalna

presja emocionalna





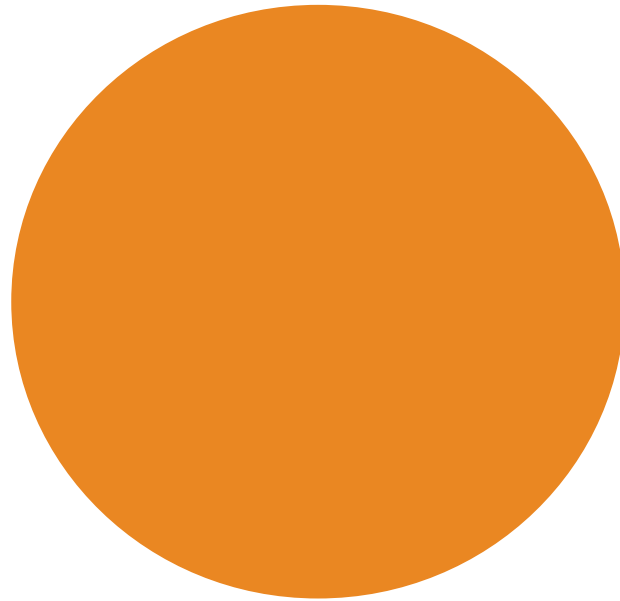
presja emocionalna



rozwój

rozwój

luka w umiejętnościach miękkich



rozwój

luka w umiejętnościach miękkich



rozwój

9 z 10 managerów zgłasza trudności w zatrudnianiu kandydatów posiadających umiejętności miękkie, takie jak:

komunikacja, praca zespołowa i przywództwo

rozwój

według Brynjolfssona

na każdy **dolar** wydany na technologię



organizacje mogą

zainwestować **9 dolarów** w rozwój talentów



rozwój

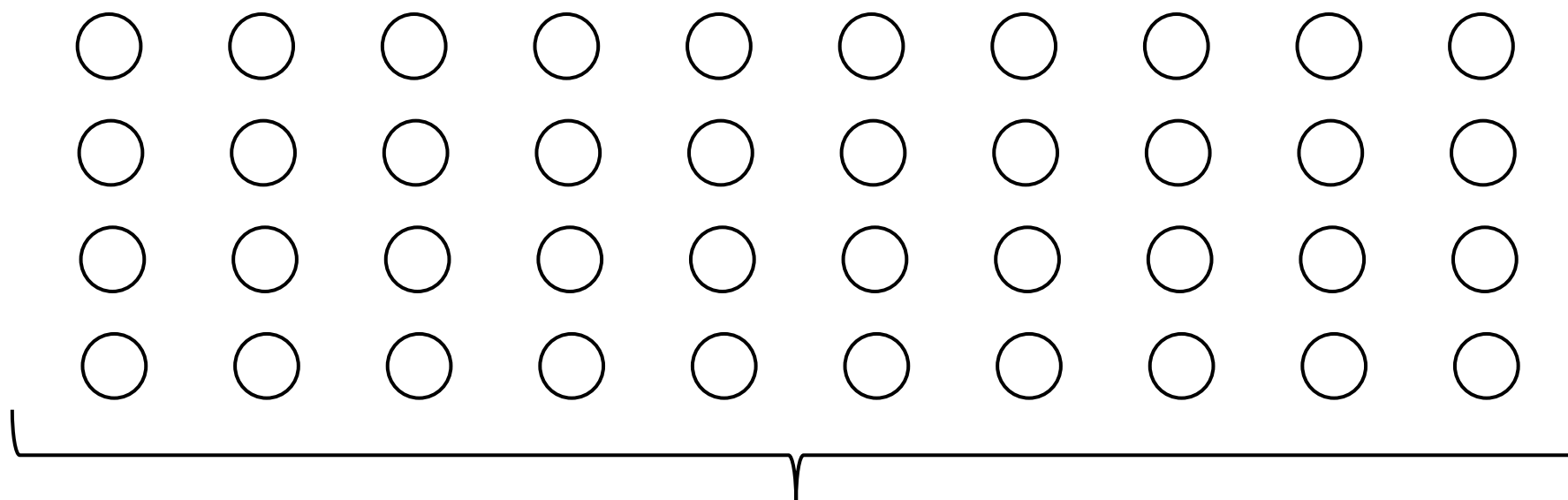
ludzie, którzy cieszą się swoją pracą, **2 razy rzadziej** szukają nowej pracy

rozwój

jak się cieszyć swoją pracą?

rozwój

jak się cieszyć swoją pracą?

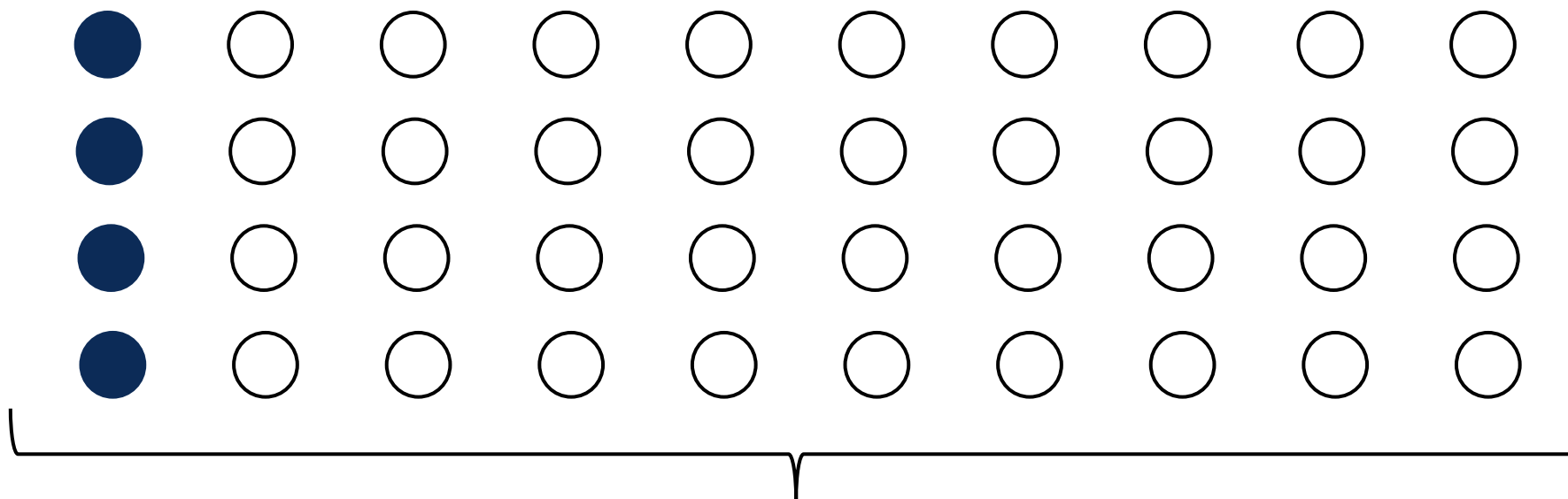


40 h pracy w tygodniu

rozwój

jak się cieszyć swoją pracą?

4 h na nie ulubiane zadania



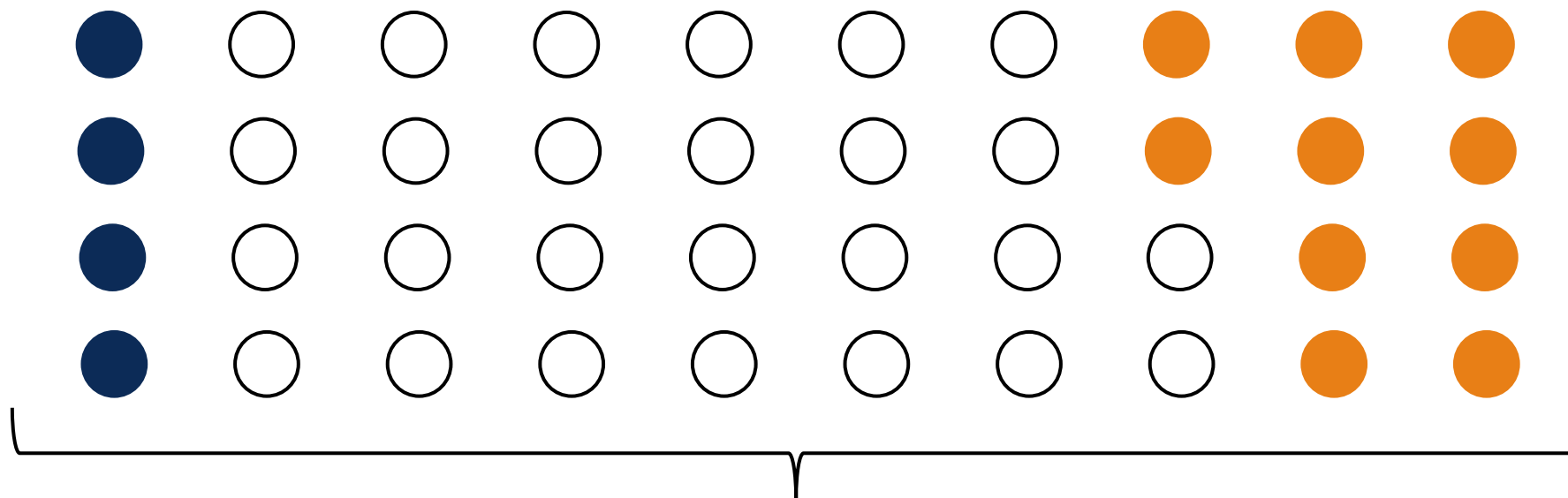
40 h pracy w tygodniu

rozwój

jak się cieszyć swoją pracą?

4 h na nie ulubiane zadania

10 h na przyjemne zadania



40 h pracy w tygodniu

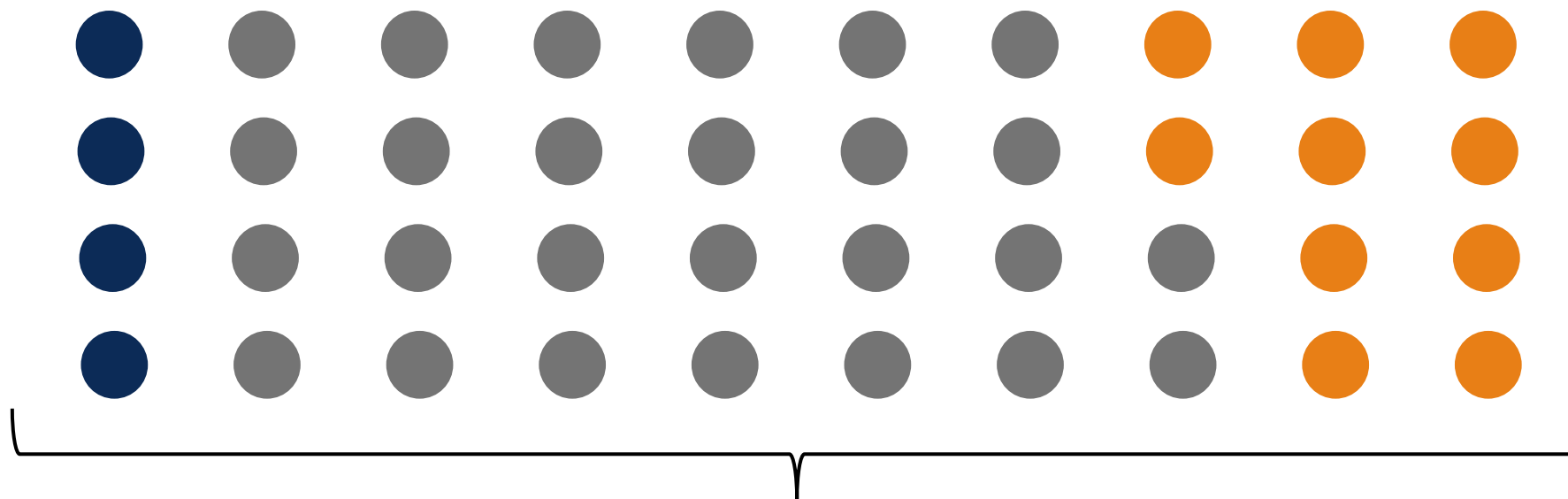
rozwój

jak się cieszyć swoją pracą?

4 h na nie ulubiane zadania

26 h na obojętne zadania

10 h na przyjemne zadania



40 h pracy w tygodniu



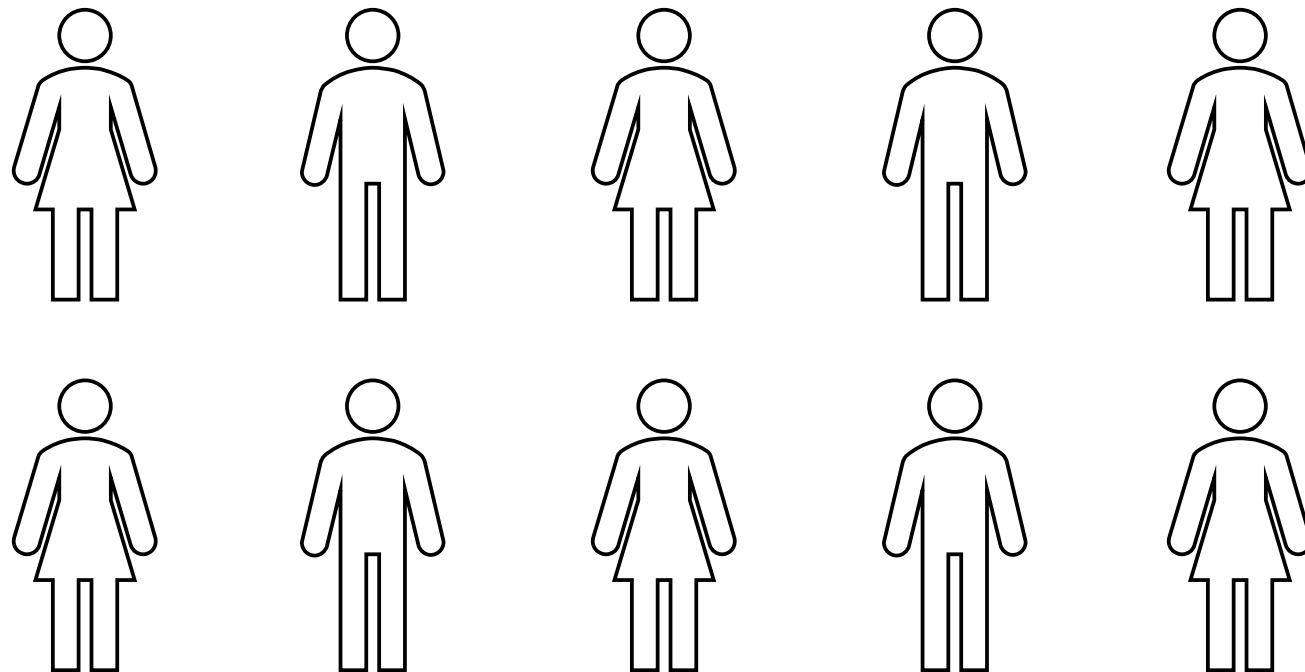
rozwój



cel nadrzędny

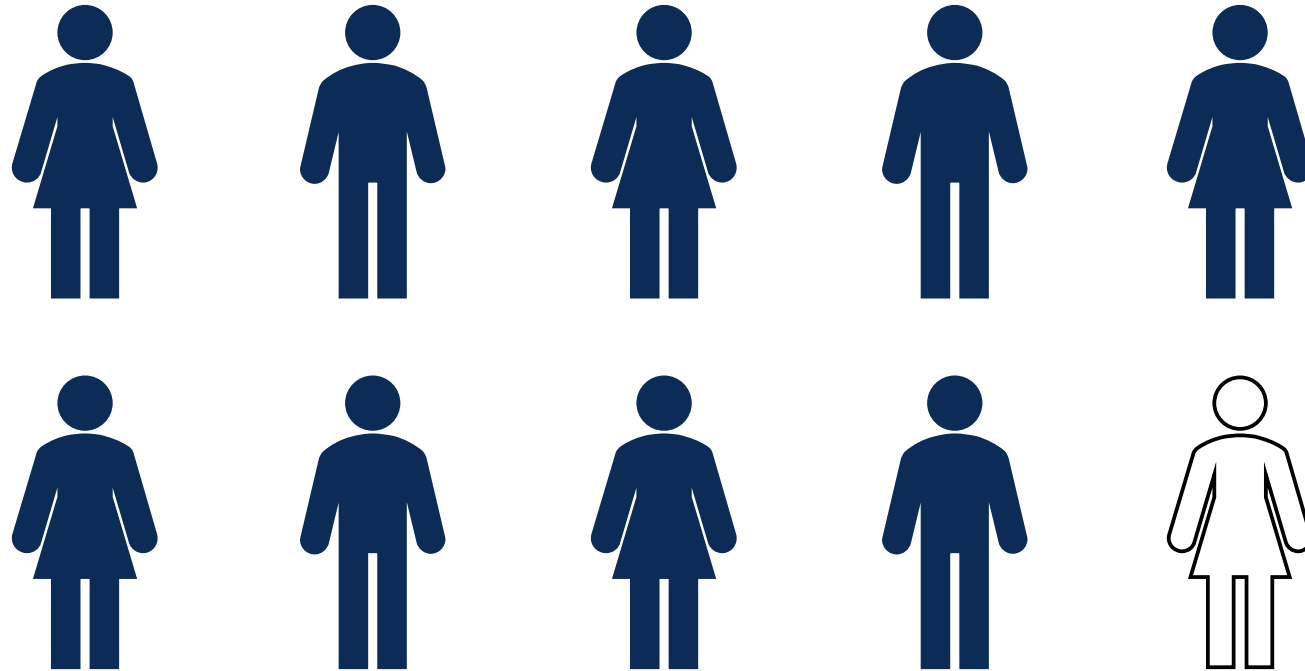
cel nadrzędny

cel nadrzędny



cel nadrzędny

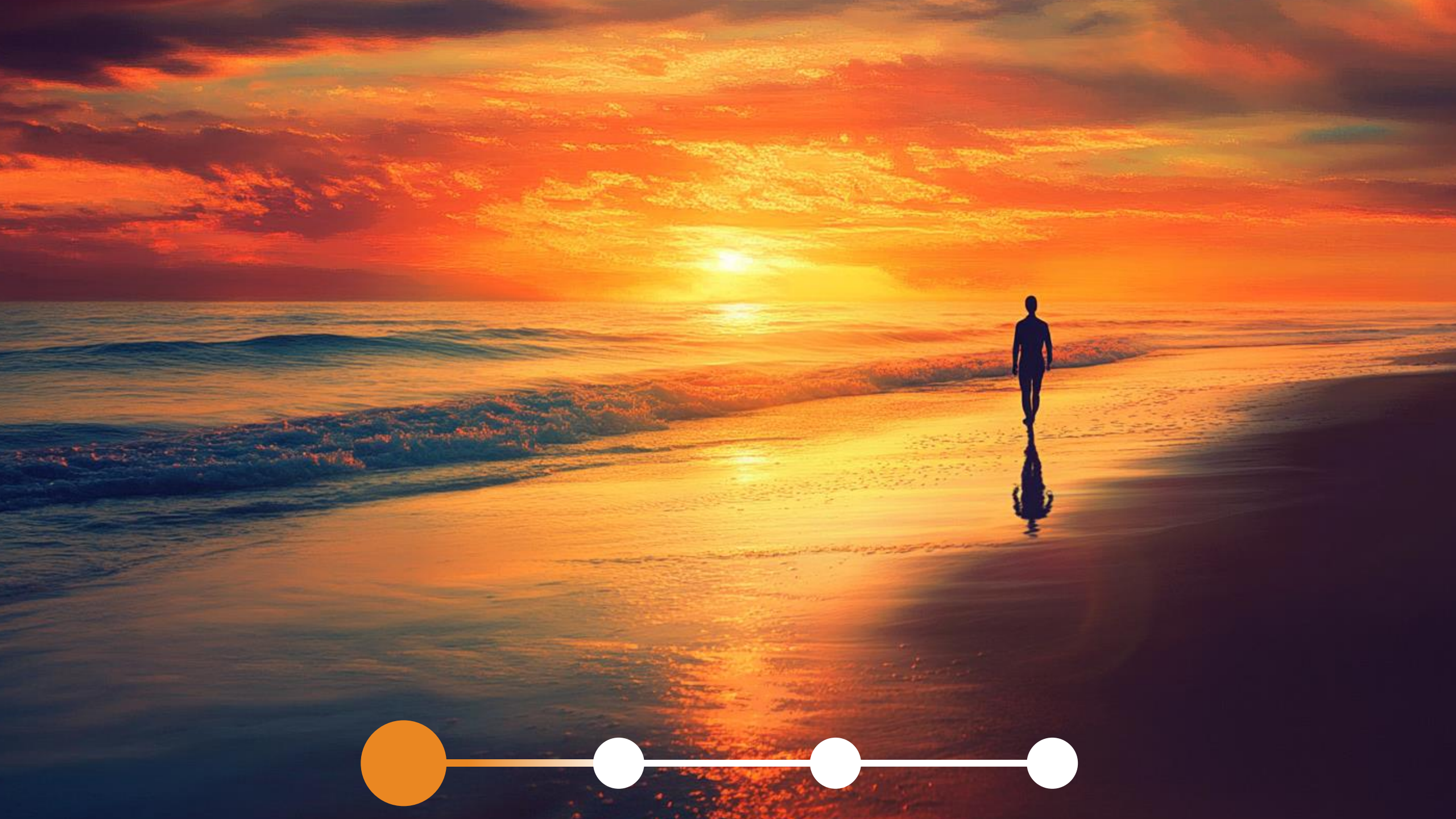
9 na 10 osób jest gotowych wymienić **23% swoich zarobków** w ciągu życia na **poczucie sensu w pracy**

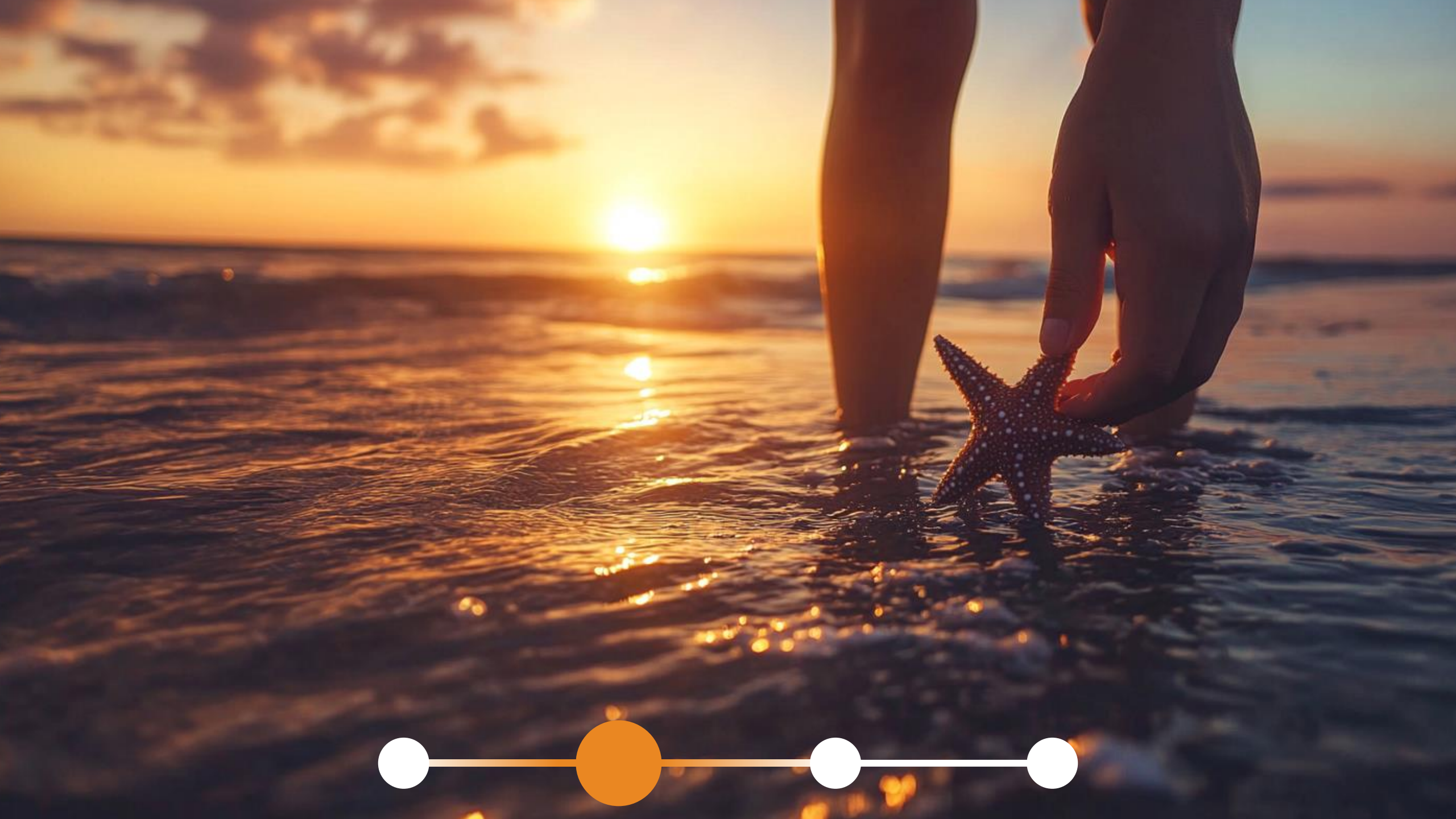


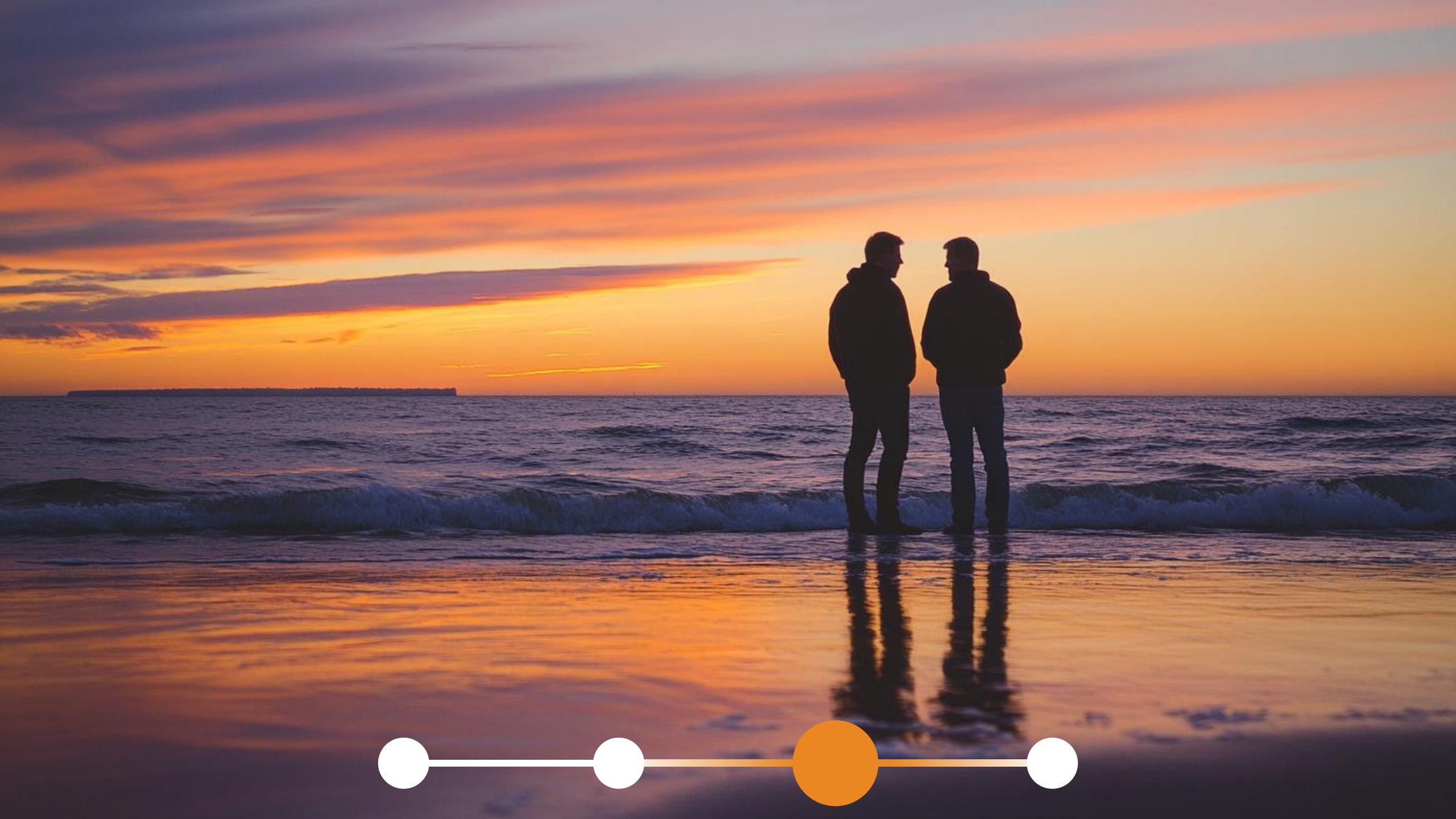
Co powoduje, że ludzie są **napędzeni** do pracy?

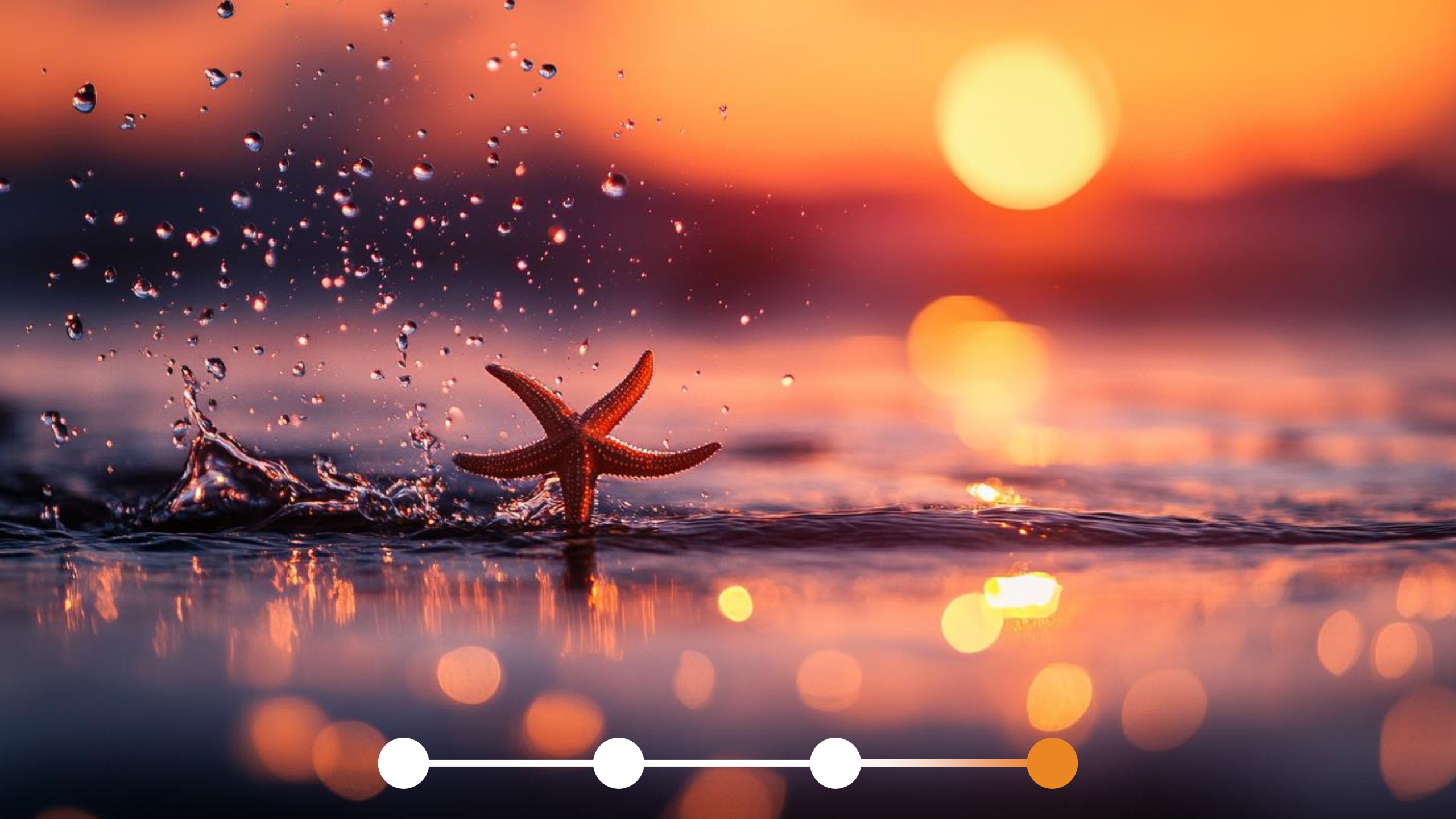
A person stands on a dark, rocky outcrop in the foreground, their silhouette facing away from the viewer towards a vast ocean. The horizon is low, and the sky is a dramatic mix of deep blues, oranges, and yellows, suggesting a sunset or sunrise. The Milky Way galaxy is visible in the upper half of the frame, its bright, glowing clouds of dust and gas stretching across the sky. The water reflects the colors of the sky, creating a shimmering effect. In the bottom left corner, there are several out-of-focus, glowing yellow and orange circles, resembling distant stars or light flares. The word "SENS" is overlaid in the center of the image in a large, bold, yellow, sans-serif font.

SENS



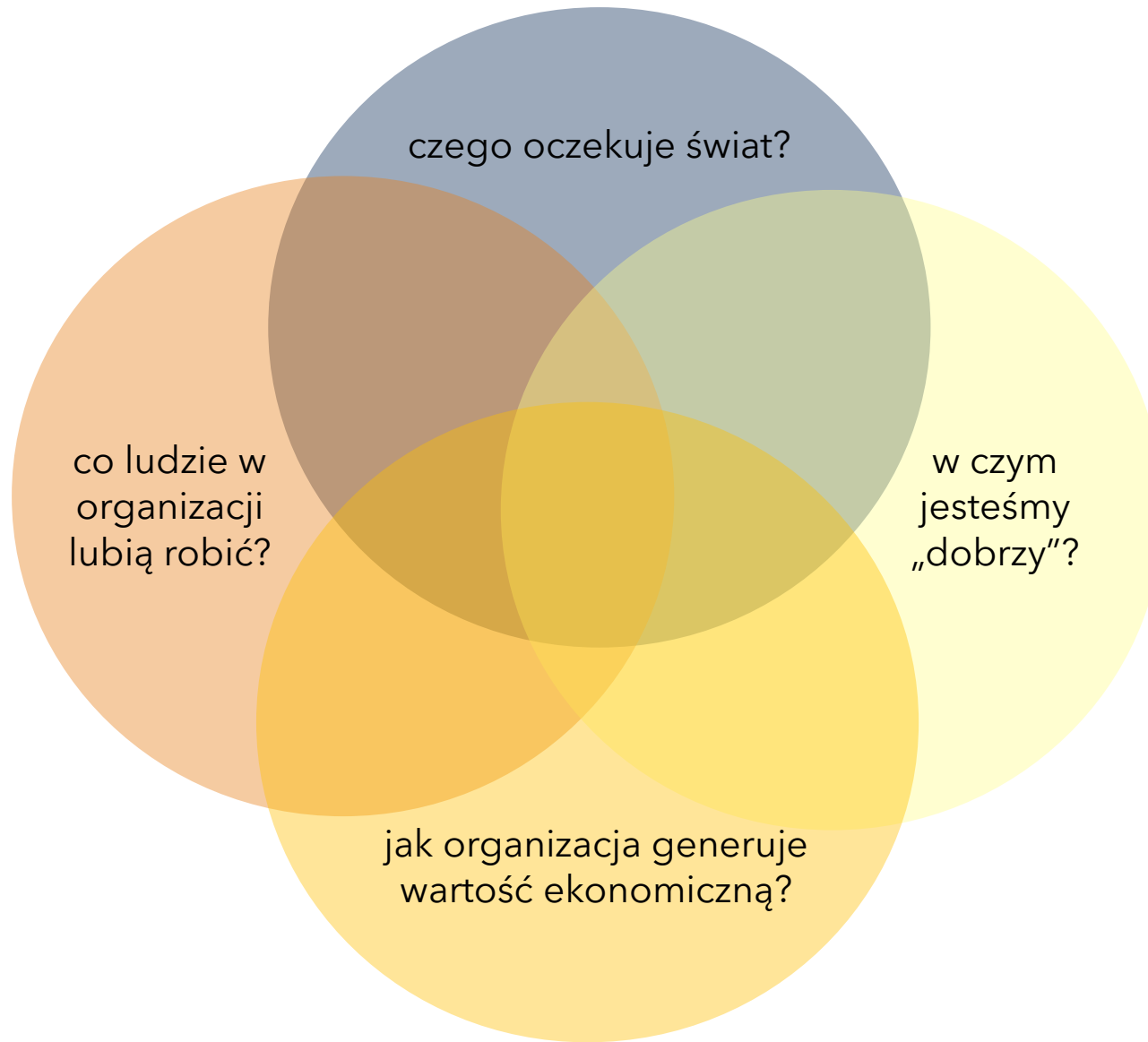






Jak znaleźć **cel nadrzędny** organizacji?

Jak znaleźć **cel nadrzędny** organizacji?



cel
nadrzędny

wiara w nasze działania **umacnia ich sens**

A detailed still life painting of an artist's studio. In the center, a wooden easel holds a canvas with thick, expressive brushstrokes in shades of blue, white, and grey. To the left, a wire mesh cup holds several paintbrushes with wooden handles and silver ferrules. In front of the easel, a small wooden palette is covered in various colors of paint, including yellow, orange, red, green, and blue. To the right of the palette, a row of small, round paint pots in various colors is visible. In the foreground, a small, shallow dish contains a mixture of blue and green paint. The background is a dark, textured wall with large, bold brushstrokes in shades of blue and grey. The overall composition is rich in detail and color, with a strong emphasis on texture and light. The word "MISTRZOSTWO" is overlaid in large, bold, blue capital letters across the center of the image.

MISTRZOSTWO

4 etapy uczenia się w dobie AI

4 etapy uczenia się w dobie AI

4 etapy uczenia się w dobie AI



The background is a complex, abstract composition. On the right side, there is a dark silhouette of a person's head and arm, reaching out towards the left. The person's hand is open, palm facing forward. The background is filled with a dense network of thin, glowing yellow lines that crisscross and loop around. Interspersed among these lines are numerous small, bright orange and red dots, some of which appear to be part of the network's nodes. The overall color palette is dominated by warm tones: deep orange, yellow, and dark green/black. The lighting is soft and ethereal, giving the impression of a digital or neural network. The word "AUTONOMIA" is superimposed over the center of the image, written in a bold, white, sans-serif font. The letters are slightly transparent, allowing the background elements to be seen through them.

AUTONOMIA

statystyki

autonomia > wynagrodzenie

procent osób, które uznają autonomię za ważniejszą
niż wynagrodzenie czy inne świadczenia wynosi:

autonomia > wynagrodzenie

procent osób, które uznają autonomię za ważniejszą
niż wynagrodzenie czy inne świadczenia wynosi:

59%

praca zdalna > luksusowa siedziba

procent osób, które wolą pracować dla firmy,
która oferuje pracę z dowolnego miejsca,
niż dla firmy posiadającej luksusową siedzibę wynosi:

praca zdalna > luksusowa siedziba

procent osób, które wolą pracować dla firmy,
która oferuje pracę z dowolnego miejsca,
niż dla firmy posiadającej luksusową siedzibę wynosi:

77%

decyzja własna > decyzja zarządu

procent osób, które wolą, aby zarząd pozwalał im decydować,
kiedy przychodzić do biura, a kiedy pracować zdalnie wynosi:

decyzja własna > decyzja zarządu

procent osób, które wolą, aby zarząd pozwalał im decydować,
kiedy przychodzić do biura, a kiedy pracować zdalnie wynosi:

61%

praca zdalna > praca na miejscu

procent osób, które nie zgodziłyby się pracować dla firmy,
która wymaga obecności w biurze przez pięć dni w tygodniu wynosi:

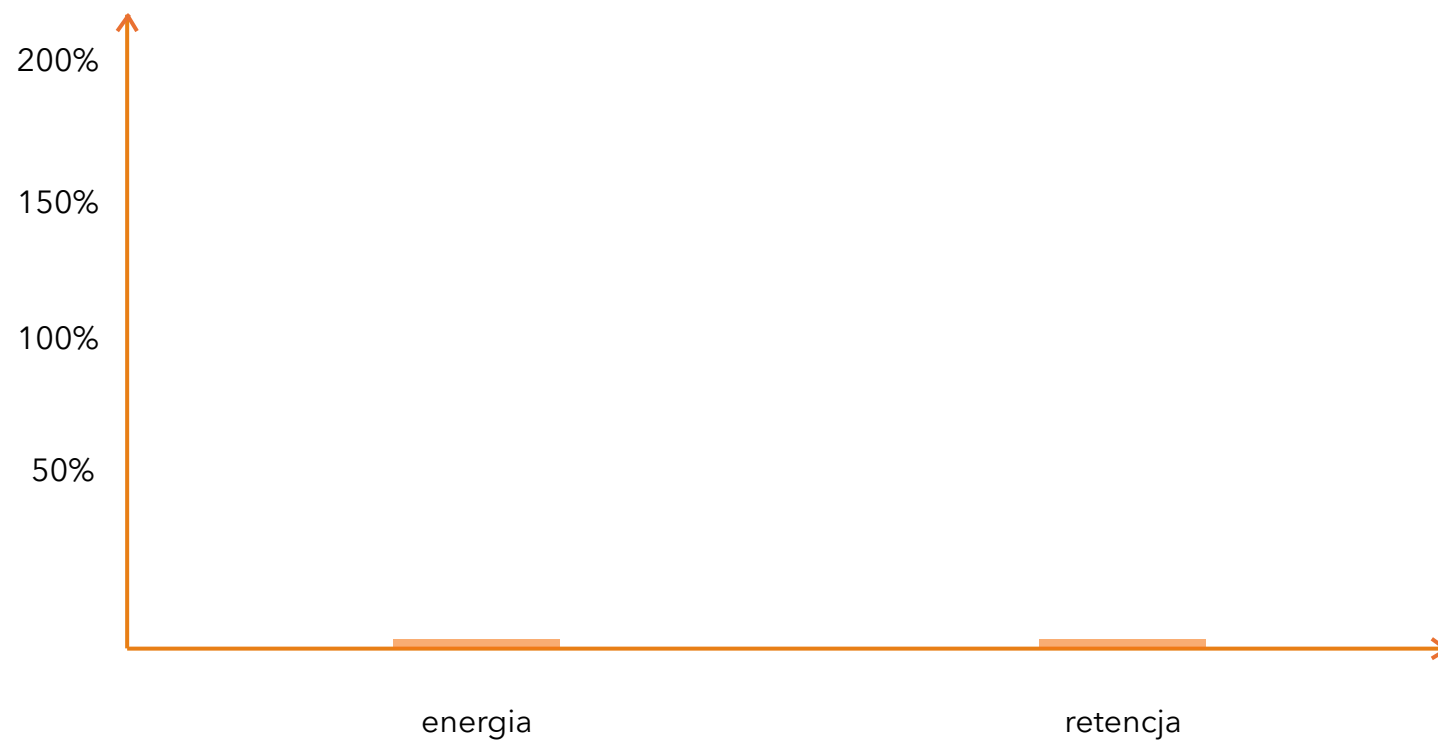
praca zdalna > praca na miejscu

procent osób, które nie zgodziłyby się pracować dla firmy,
która wymaga obecności w biurze przez pięć dni w tygodniu wynosi:

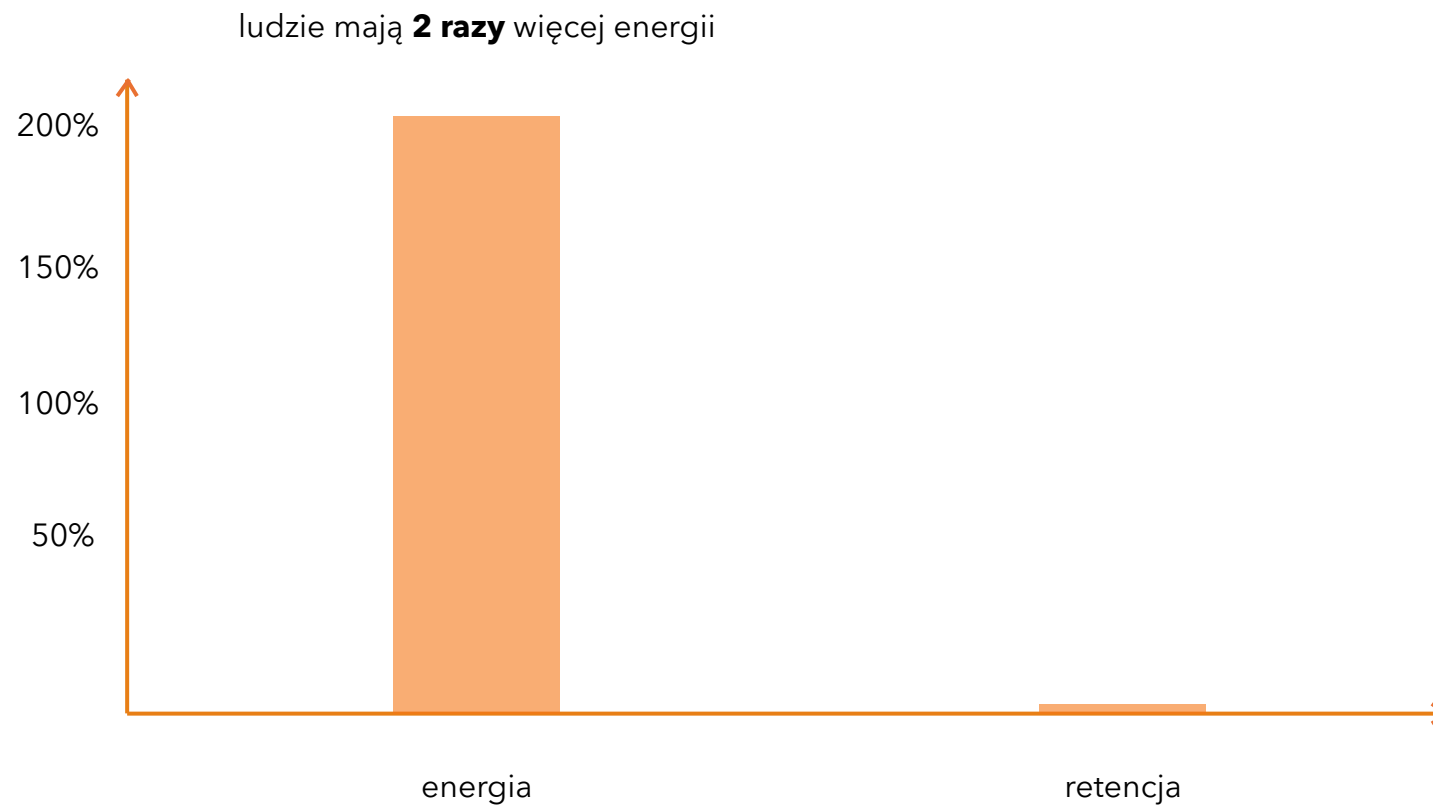
59%

autonomia sprawia, że:

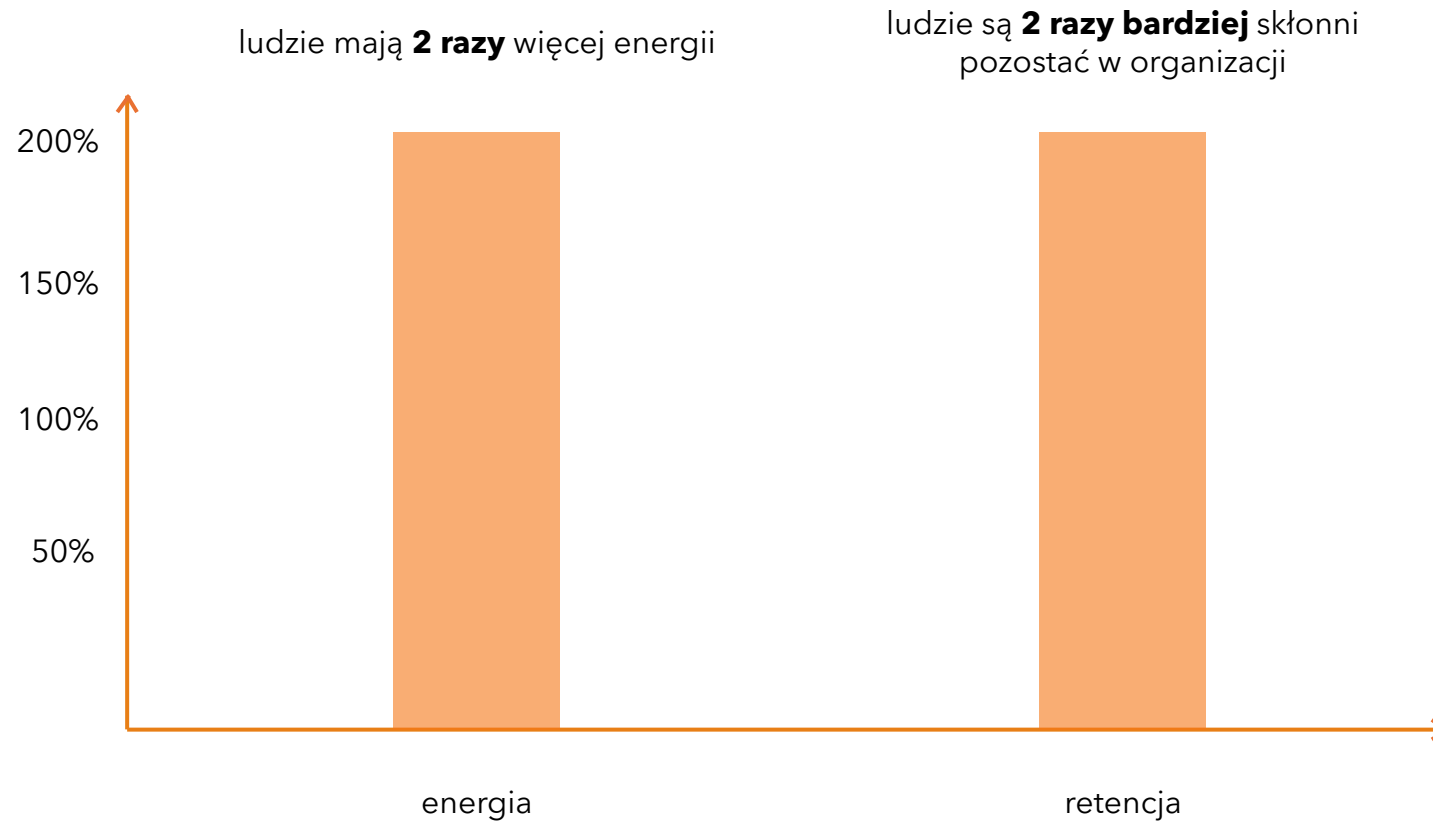
autonomia sprawia, że:



autonomia sprawia, że:



autonomia sprawia, że:



Co się dzieje, gdy posiadamy
zbyt duży poziom autonomii
w stosunku do naszych kompetencji?

The background is a dark, textured surface, possibly a wall or a piece of fabric, with a mottled appearance of dark blue, black, and brown tones. Overlaid on this is a complex, dense network of thin, white lines that form a web-like structure. A portion of this network, located towards the upper right, is highlighted with a vibrant orange color, creating a focal point. The overall effect is one of intricate, chaotic complexity.

chaos w organizacji

Jak sprawdzić dopasowanie
poziomu **autonomii organizacyjnej**?

narzędzie pomiaru autonomii organizacyjnej

objawy autonomii

wymiary autonomii

obszary organizacji

	przeznaczenie	interakcja	kreacja
strategia	decyzje inwestycyjne dobór technologii	dobór rynków zbytu wyróżnik na rynku	wizja przyszłości plany długofalowe
kultura	postrzeganie organizacji kształtowanie relacji	postrzeganie rynku nastawienie klienta	określanie sensu definiowanie wartości
procesy	pozyskiwanie zasobów sposób realizacji zadań	kanały komunikacji sposoby obsługi	proces produkcji standardy pracy
struktura	obieg informacji o organizacji wielkość zespołów	obieg informacji o otoczeniu grupowanie zespołów	częstotliwość raportowania forma raportowania

zakres wpływu człowieka

zakres wpływu człowieka



poziomy badania autonomii

horyzonty kompetencji

horyzont 3

horyzont 2

horyzont 1

organizacja



stanowiska pracy

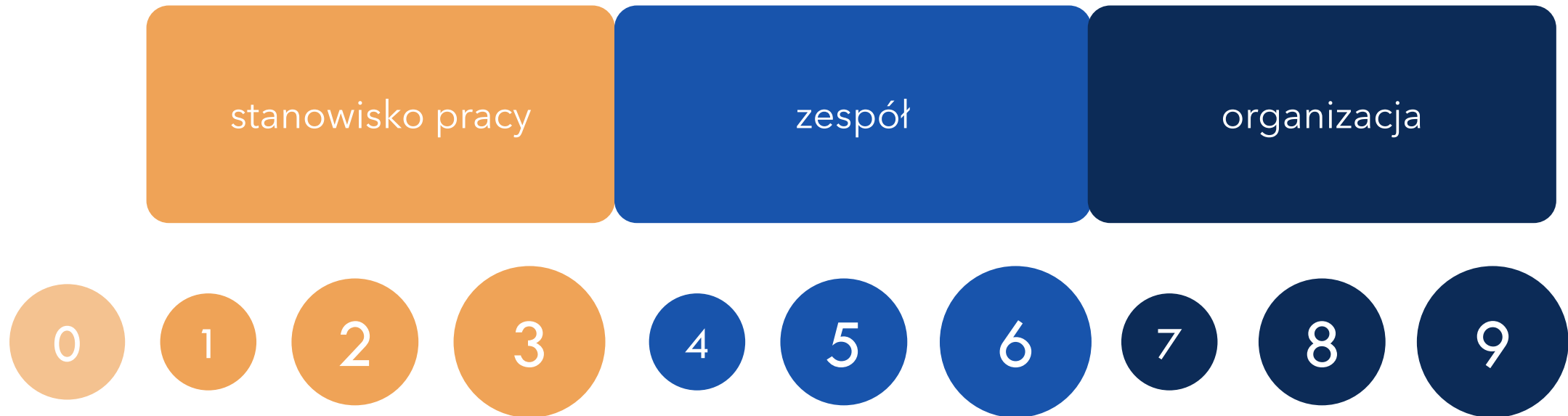
- członek zarządu
- dyrektor
- prezes

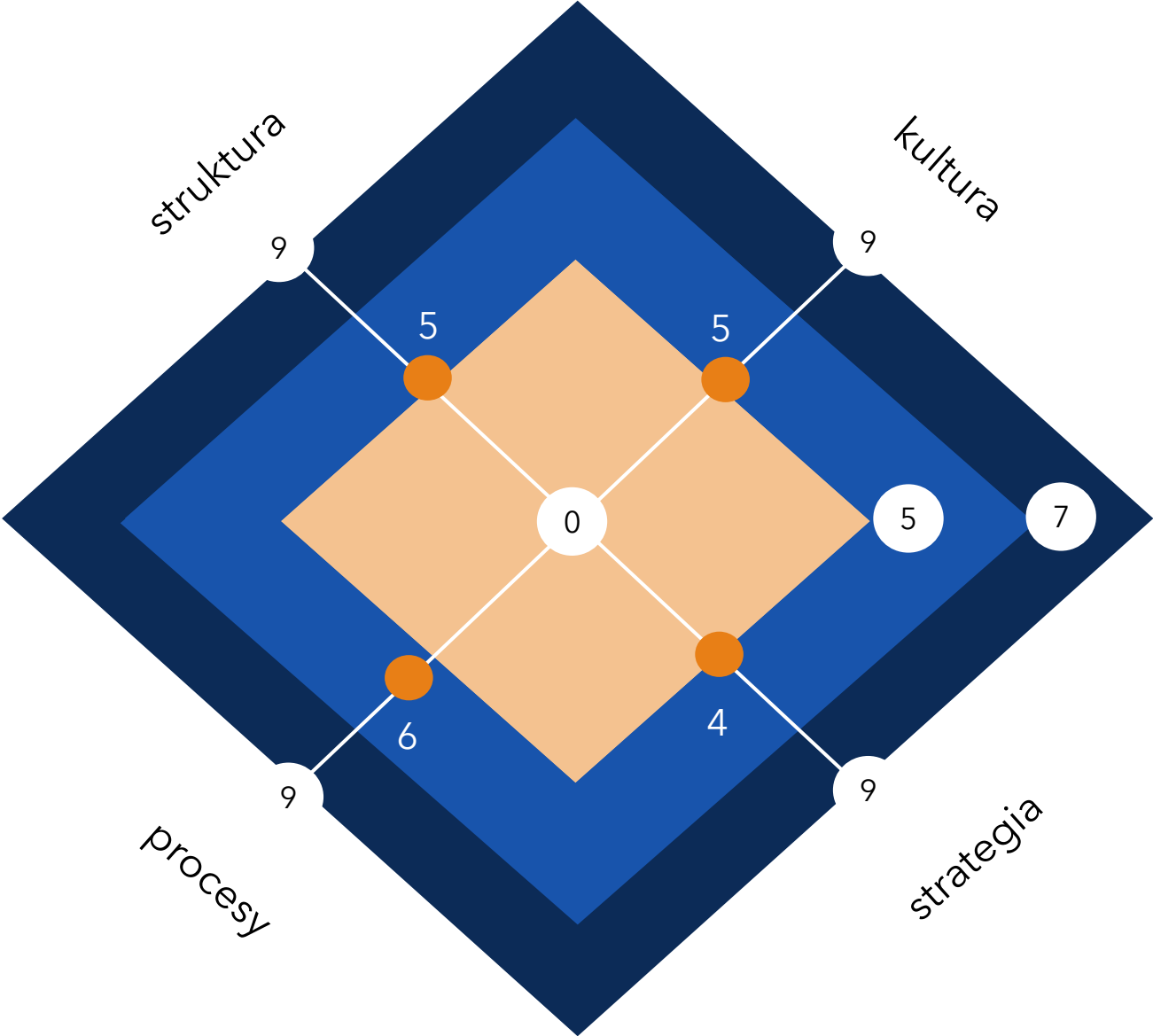
- koordynator
- kierownik
- manager

- specjalista
- pracownik operacyjny

skala pomiarowa autonomii organizacyjnej

skala pomiarowa autonomii organizacyjnej

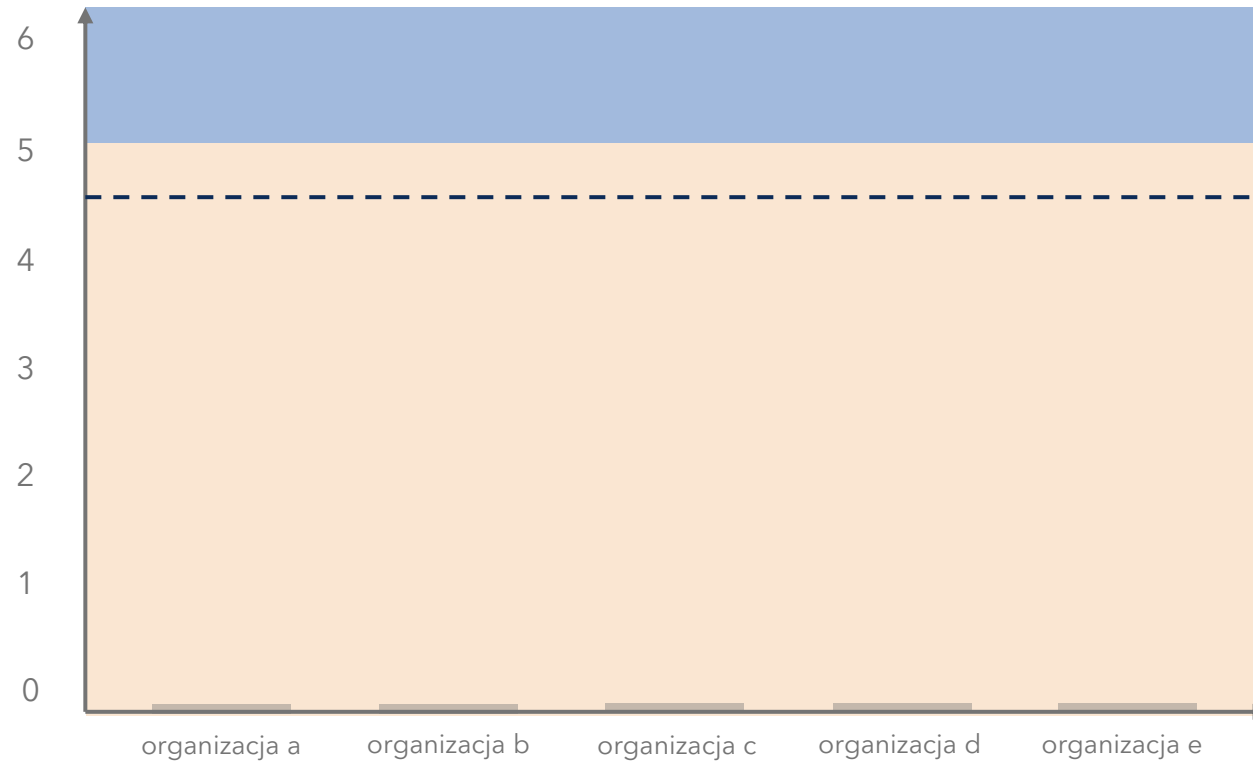




- legenda:
- autonomie obszarowe
 - niedobór autonomii
 - autonomia dopasowana
 - nadmiar autonomii

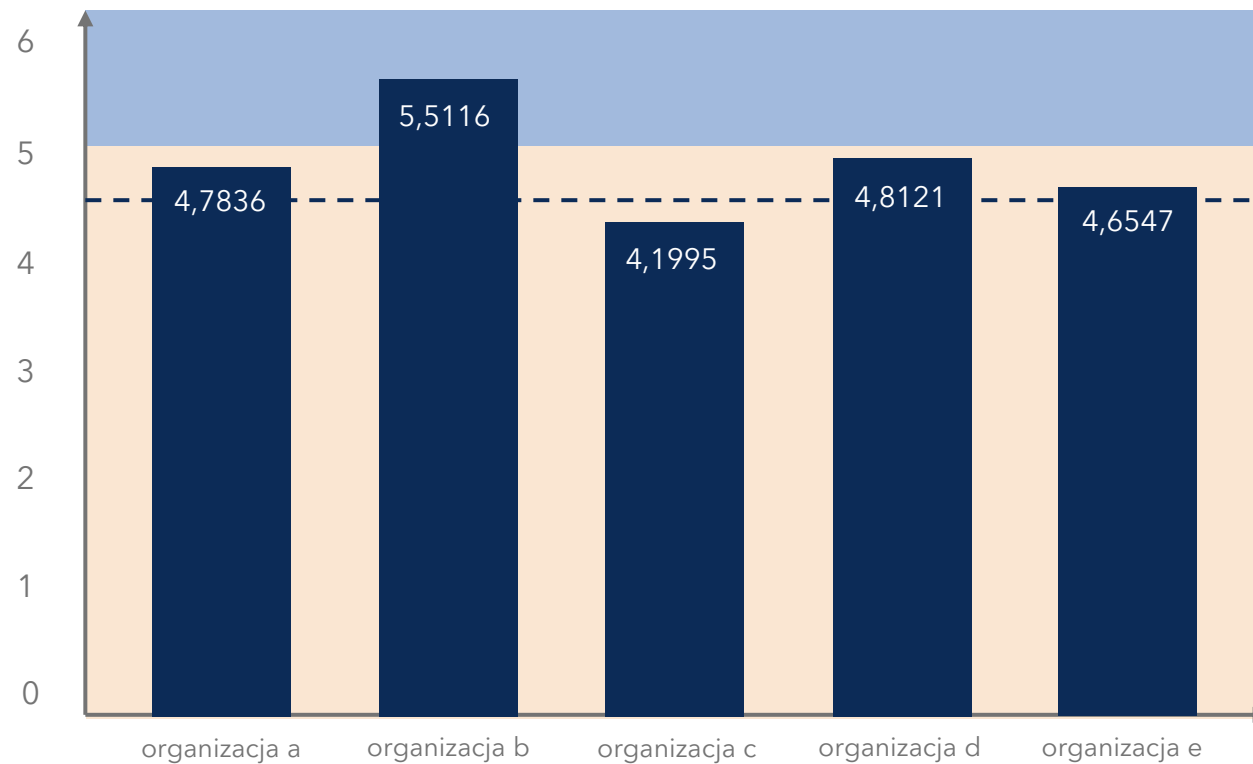
analiza porównawcza autonomii realnej

organizacja



analiza porównawcza autonomii realnej

organizacja



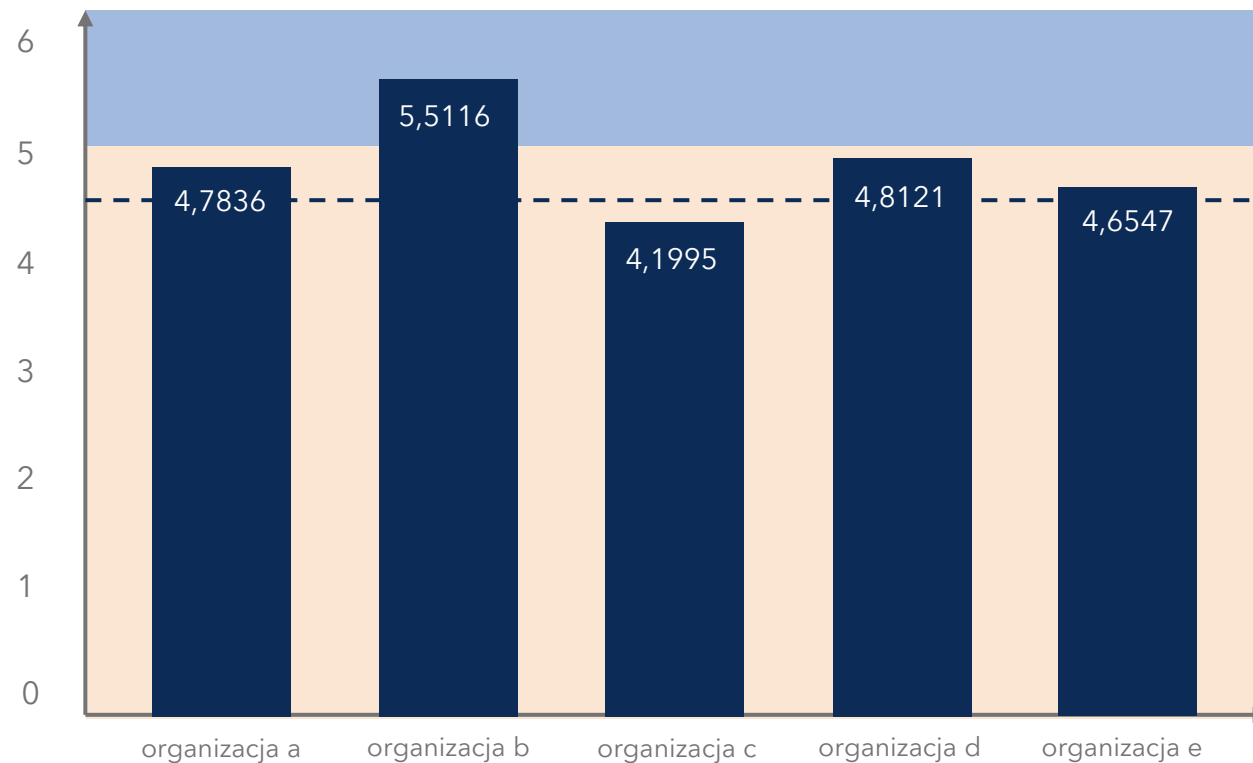
Interpretacja wyników:

- średnia wyników
- autonomia dopasowana
- niedobór autonomii

analiza porównawcza autonomii realnej

organizacja

W **4 na 5** organizacji zanotowano **niedobór** autonomii organizacyjnej.

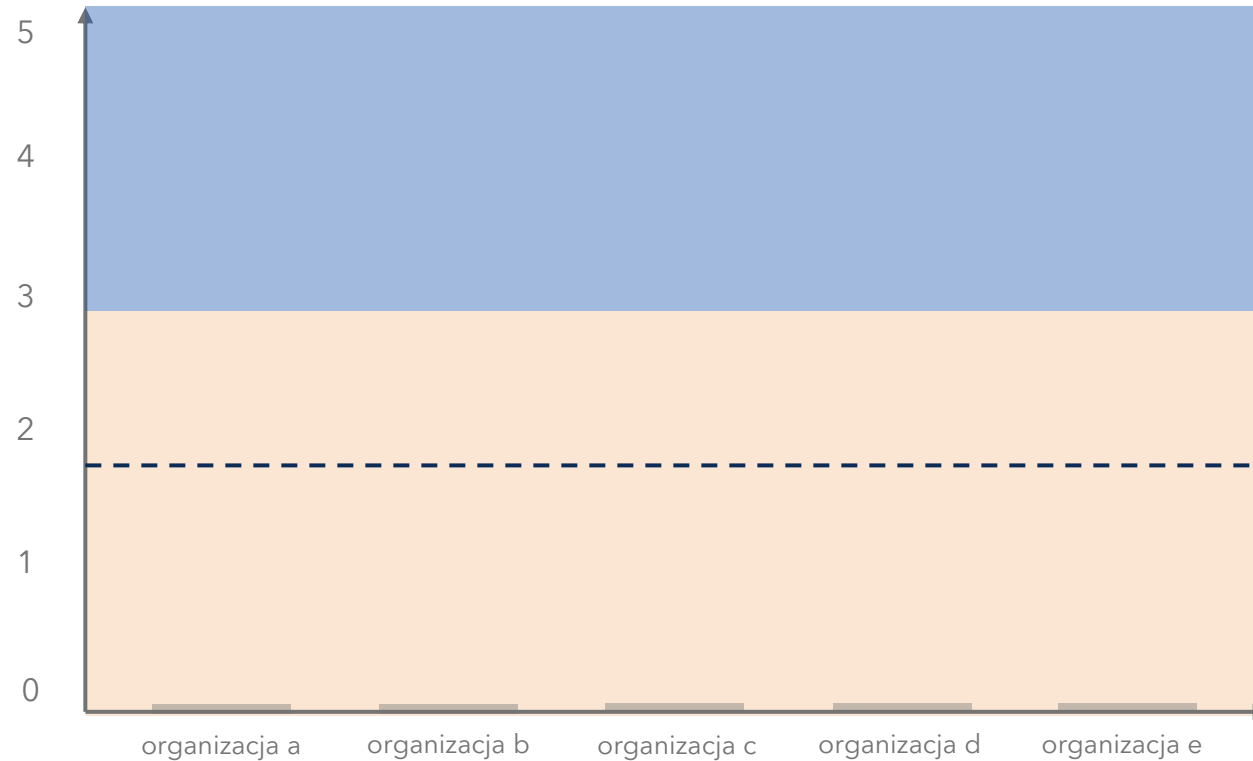


Interpretacja wyników:

- średnia wyników
- autonomia dopasowana
- niedobór autonomii

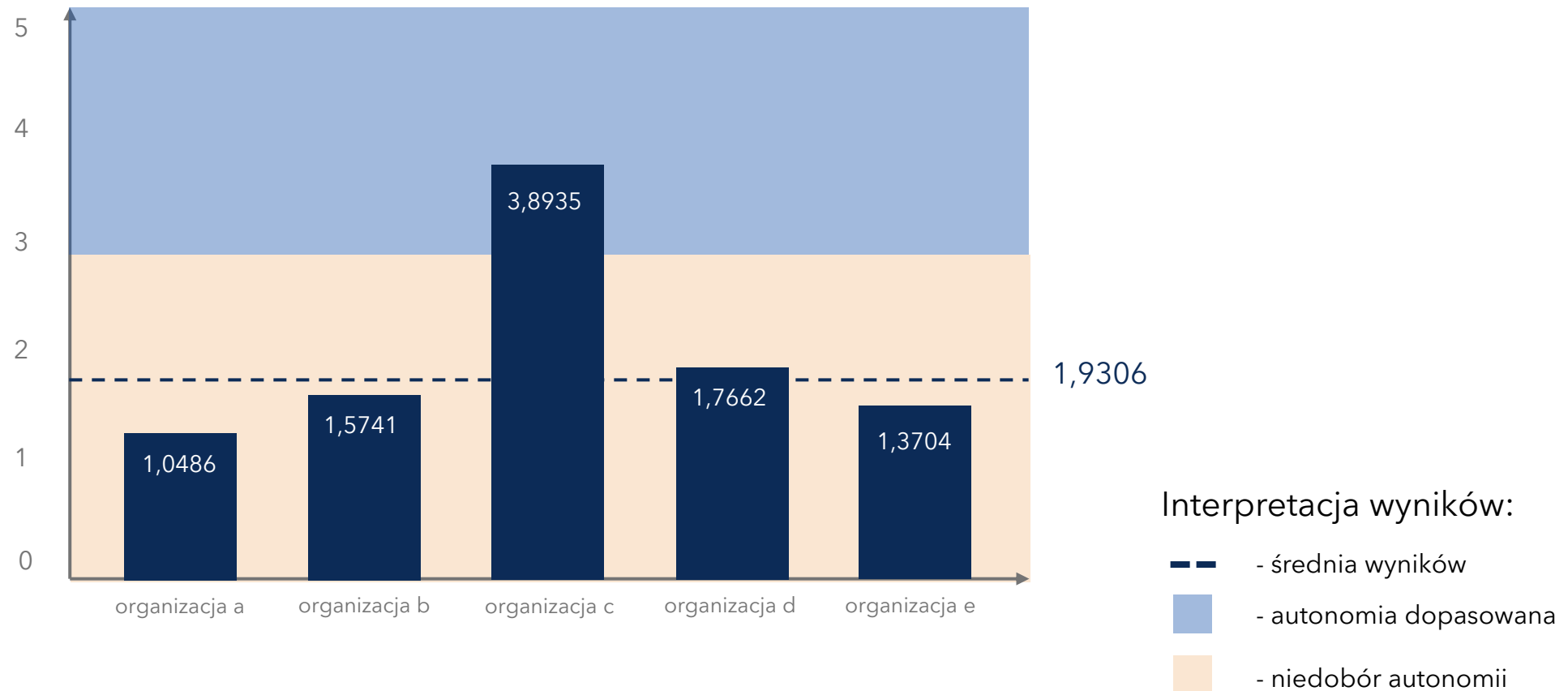
analiza porównawcza autonomii realnej

poziom 1 organizacji: specjalista, pracownik operacyjny



analiza porównawcza autonomii realnej

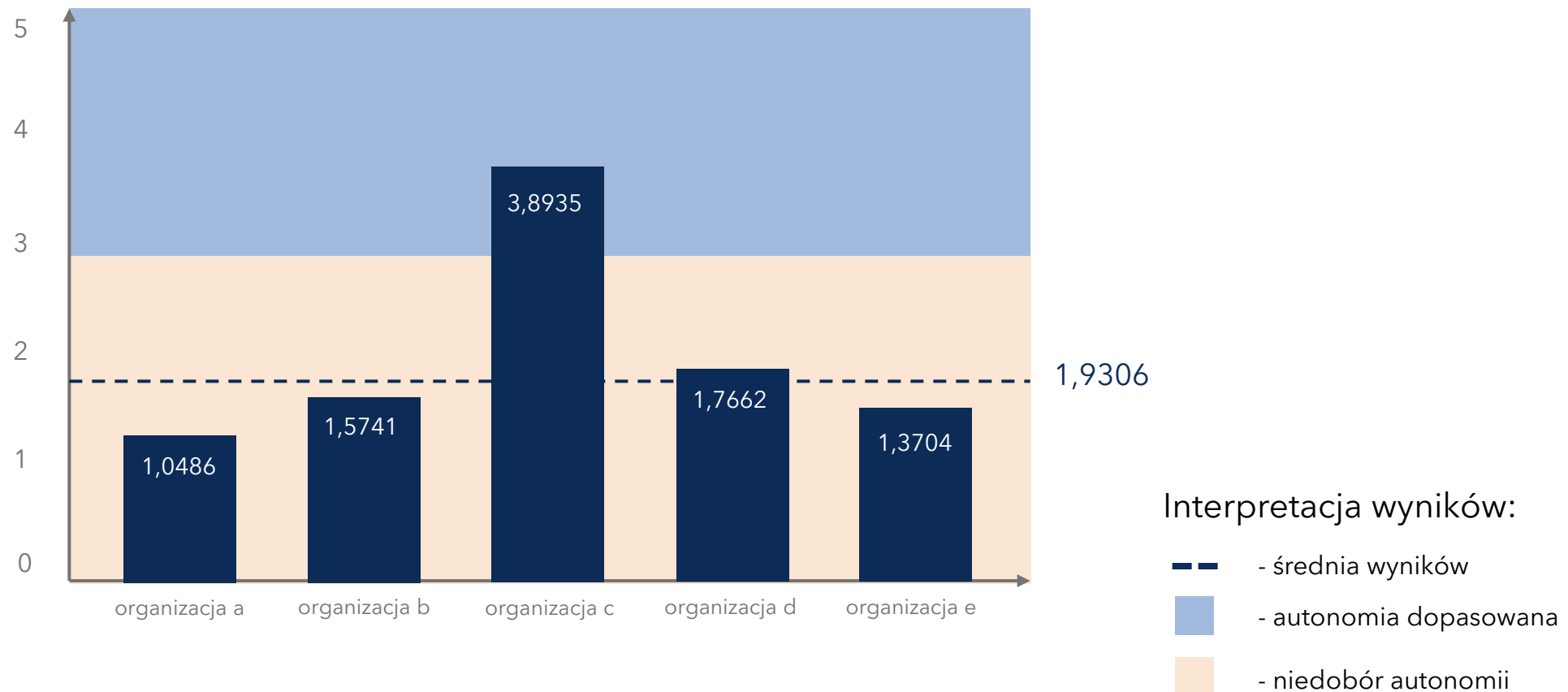
poziom 1 organizacji: specjalista, pracownik operacyjny



analiza porównawcza autonomii realnej

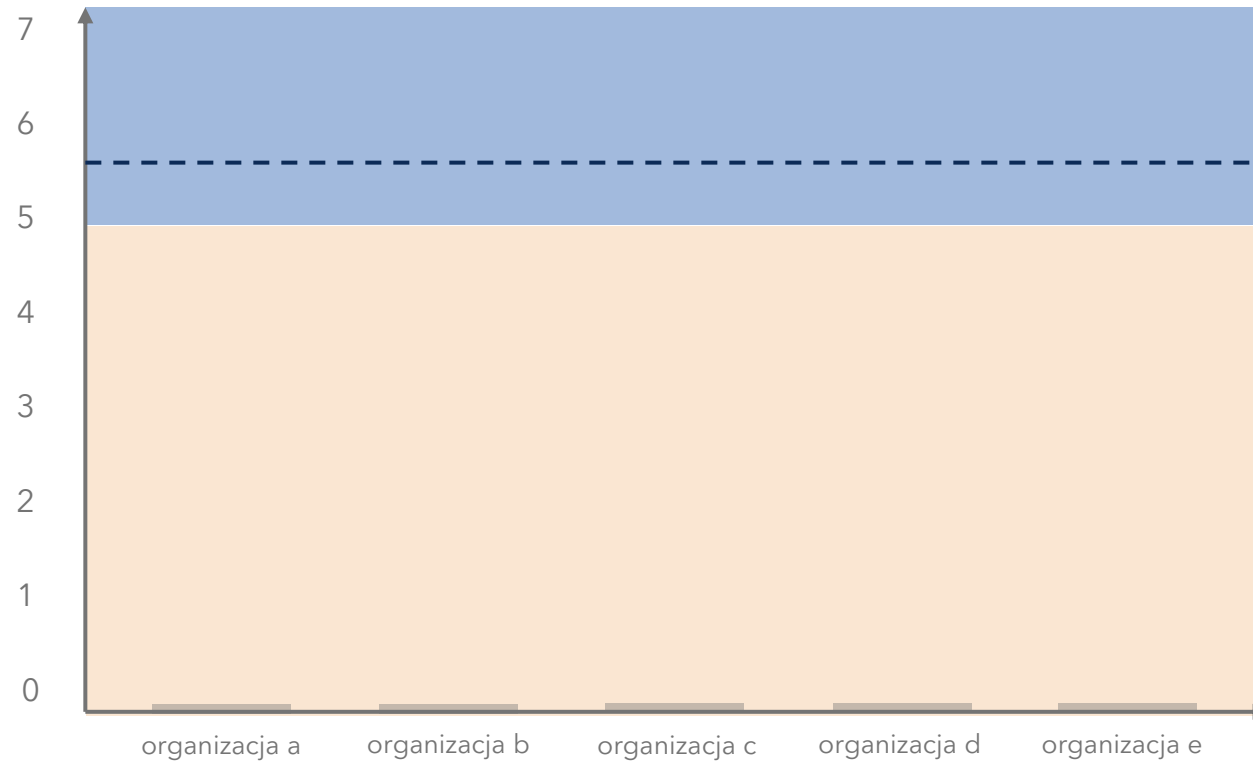
poziom 1 organizacji: specjalista, pracownik operacyjny

Na poziomie 1 organizacji **niedobór** autonomii organizacyjnej występował w **4 na 5** badanych organizacji.



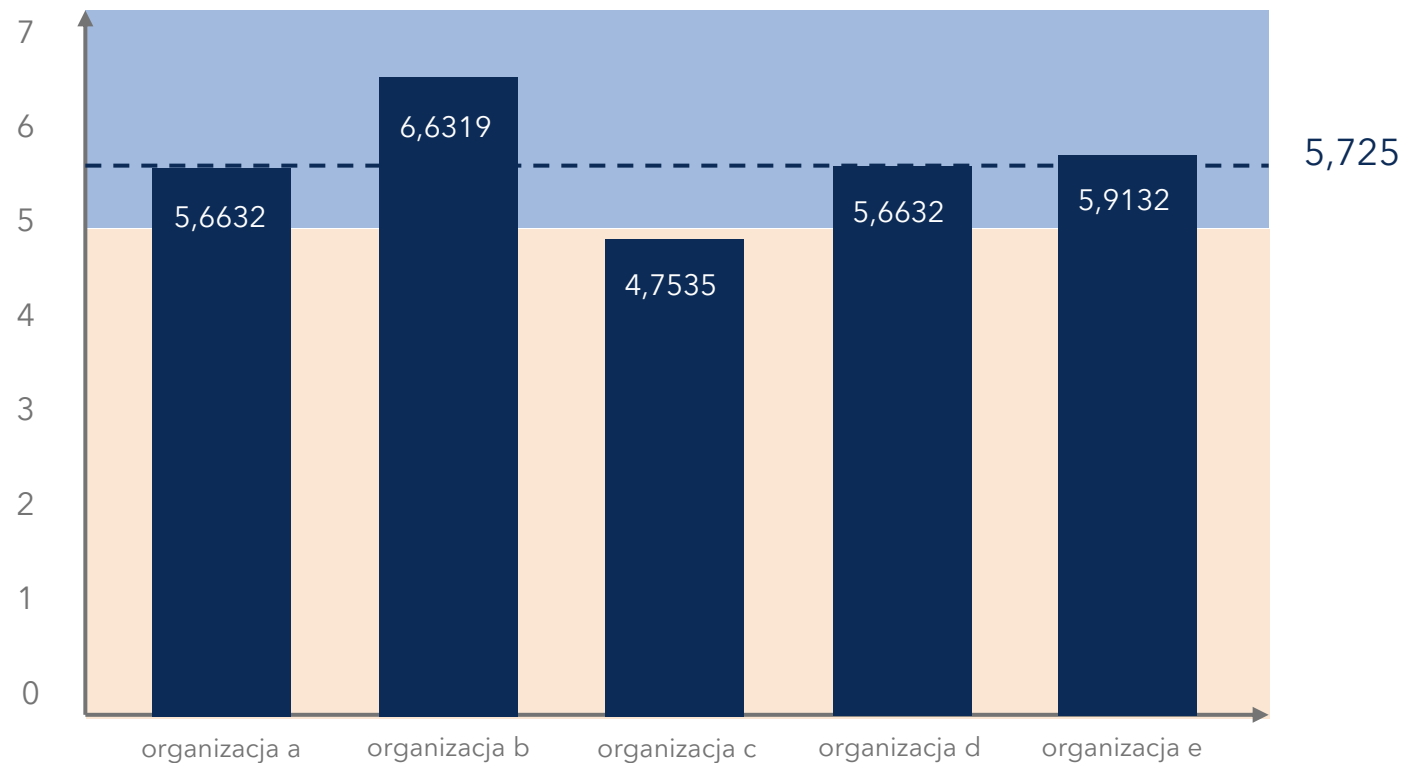
analiza porównawcza autonomii realnej

poziom 2 organizacji: koordynator, kierownik, manager



analiza porównawcza autonomii realnej

poziom 2 organizacji: koordynator, kierownik, manager



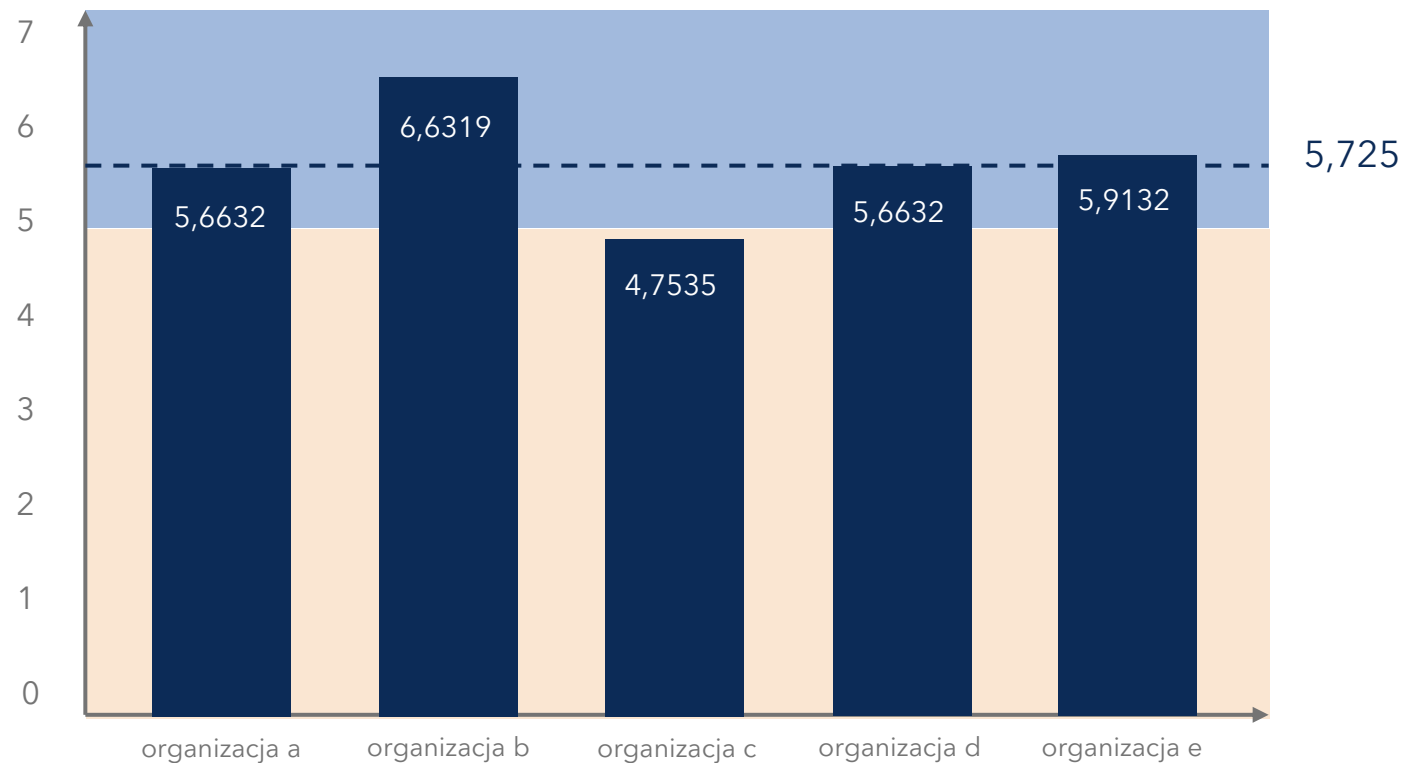
Interpretacja wyników:

- średnia wyników
- autonomia dopasowana
- niedobór autonomii

analiza porównawcza autonomii realnej

poziom 2 organizacji: koordynator, kierownik, manager

Na poziomie 2 organizacji **niedobór** autonomii organizacyjnej występował w **1 na 5** badanych organizacji.

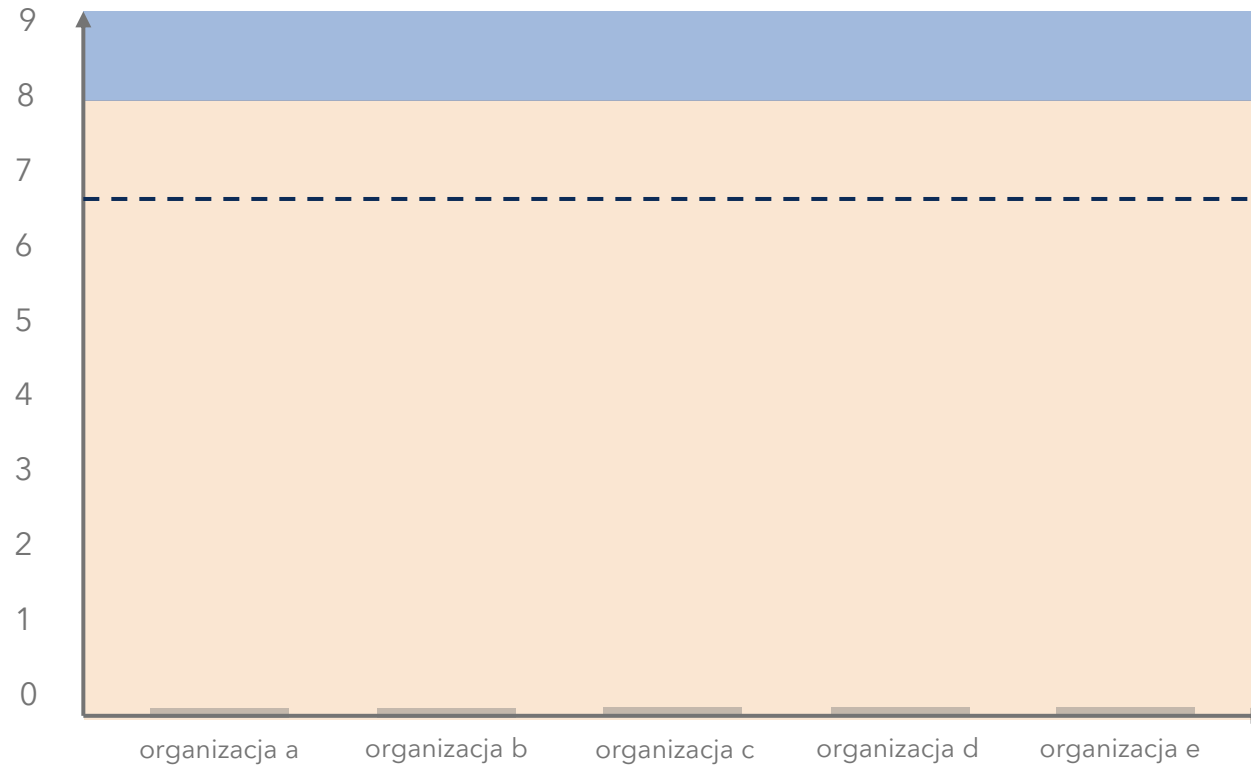


Interpretacja wyników:

- średnia wyników
- autonomia dopasowana
- niedobór autonomii

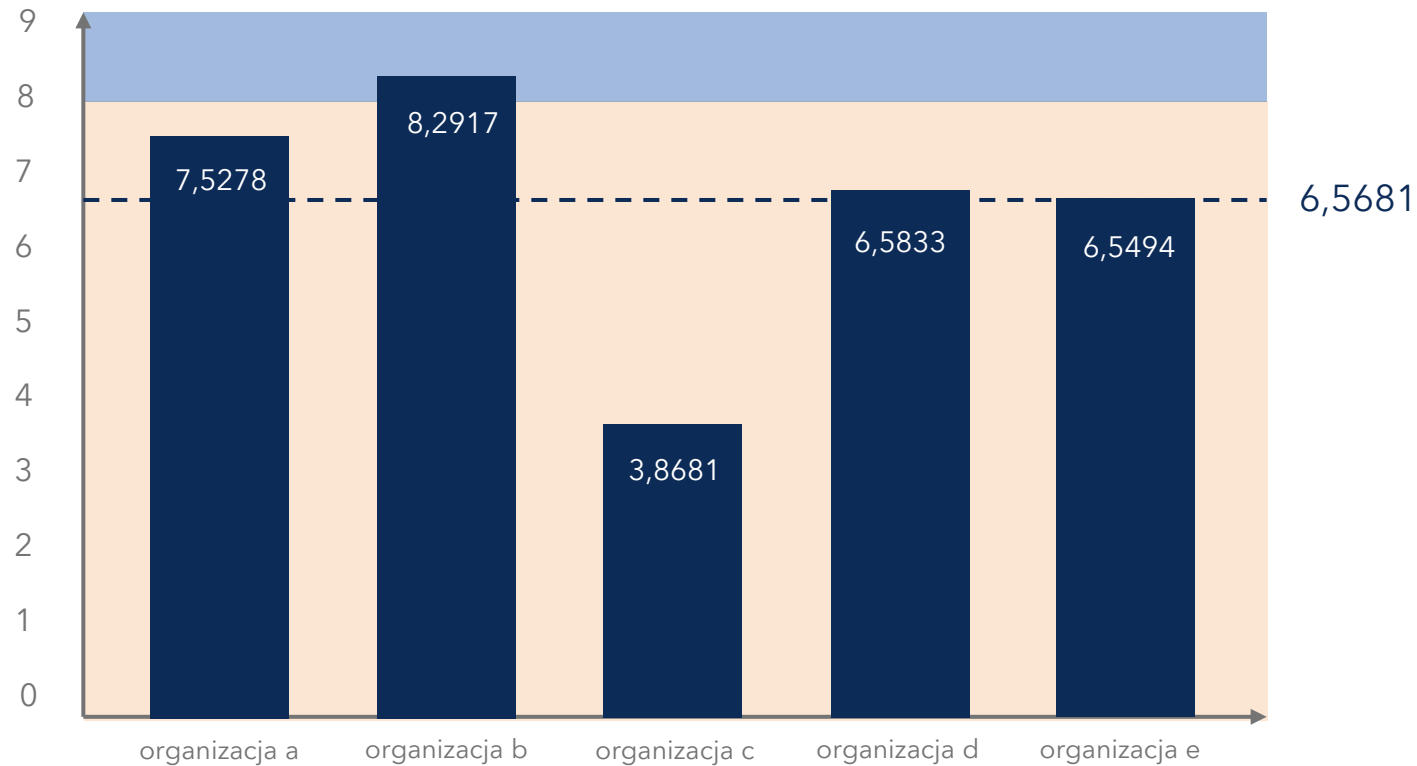
analiza porównawcza autonomii realnej

poziom 3 organizacji: członek zarządu, dyrektor, prezes



analiza porównawcza autonomii realnej

poziom 3 organizacji: członek zarządu, dyrektor, prezes



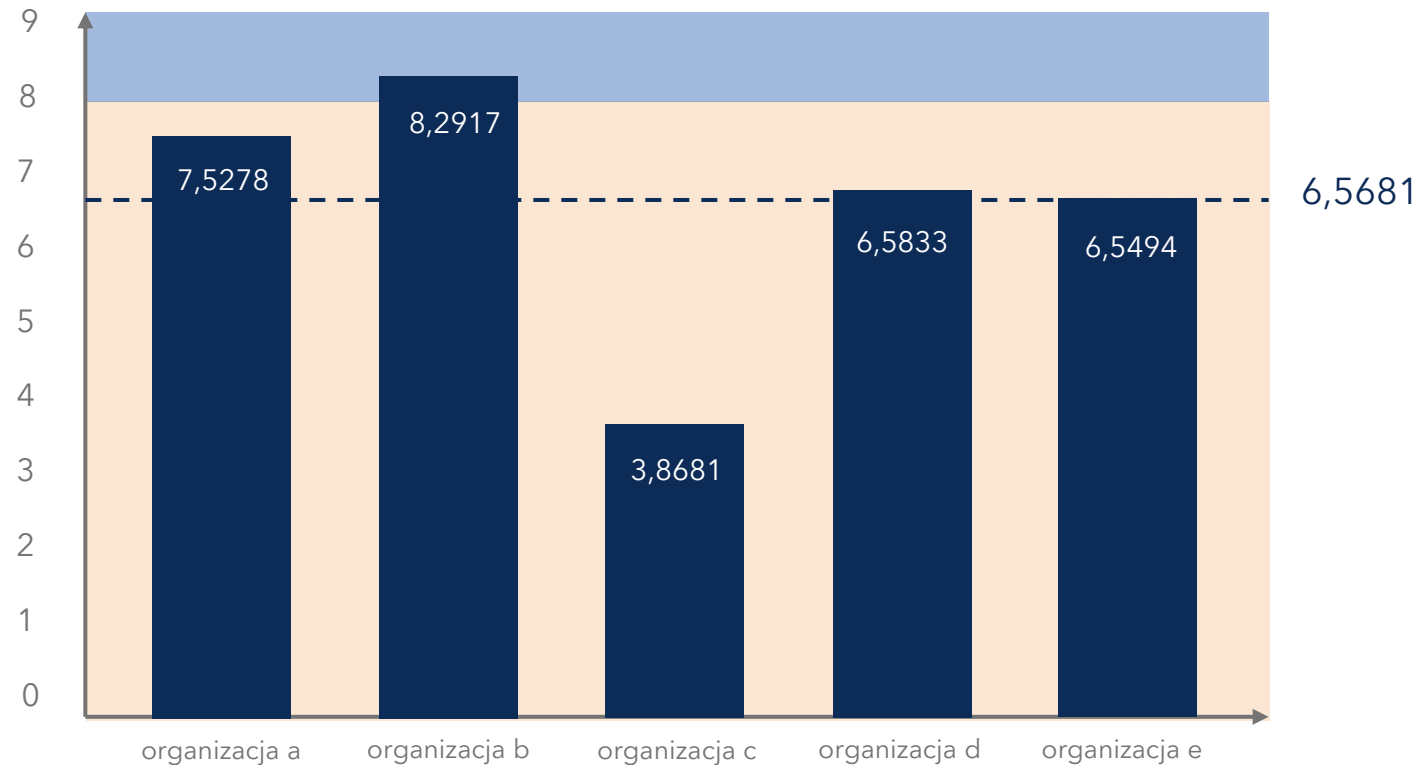
Interpretacja wyników:

- średnia wyników
- autonomia dopasowana
- niedobór autonomii

analiza porównawcza autonomii realnej

poziom 3 organizacji: członek zarządu, dyrektor, prezes

Na poziomie 3 organizacji **niedobór** autonomii organizacyjnej występował w **4 na 5** badanych organizacji.



Interpretacja wyników:

- średnia wyników
- autonomia dopasowana
- niedobór autonomii

źródła

„Return-to-Office Plans Don't Have to Undermine Employee Autonomy” - Kimberly Shells and Caitlin Duffy

„How Gen AI Can Make Work More Fulfilling” - Deborah Lovich, Rosie Sargeant, Jacob Smith

„5 Ways to Develop Talent for an Unpredictable Future” - Tomas Chamorro-Premuzic

„Advice for the Unmotivated” - Robin Abrahams and Boris Groysberg

„People at Work 2022: A Global Workforce View” - Nela Richardson, Ph.D, Marie Antonello

„How Companies Are Using VR to Develop Employees' Soft Skills” - Jeanne C. Meister

„4 Stages of Competence: How We Learn every New Skill”

„The Heart of Business” - Hubert Holy

„Forget Flexibility. Your Employees Want Autonomy” - Holger Resinger and Dane Fetterer

<https://www.linkedin.com/pulse/wicked-truth-employee-motivation-age-ai-automation-bill-jensen/>

<https://magnahr.com/9-out-of-10-people-are-willing-to-earn-less-money-to-do-more-meaningful-work/>

https://www.linkedin.com/posts/artur-modlinski-47796a13b_pracownicy-i-pracownice-do%C5%9Bwiadczej%C4%85ce-activity-7213811078881824769-MWWI/?originalSubdomain=pl

zapraszam do kontaktu

