

Nová éra práce: České a slovenské firmy hledají funkční spolupráci lidí a AI. Klíčová je firemní kultura a důvěra

Umělá inteligence se stále více stává běžnou součástí pracovního prostředí a zásadně proměňuje způsob, jakým firmy fungují. Podle průzkumu společnosti Deloitte nazvaného Trendy v oblasti lidského kapitálu 2026 považuje 72 % českých a slovenských firem dopad AI na firemní kulturu za velmi významný a 55 % vnímá její vliv na rozhodovací procesy. Jak nastavit efektivní a smysluplnou spolupráci mezi lidmi a technologiemi aktuálně řeší 60 % firem z Česka a Slovenska.

„Rok 2026 jasně ukazuje, že vstupujeme do nové fáze proměny práce, v níž se do popředí dostává spolupráce mezi člověkem a umělou inteligencí. Nejde přitom jen o technologický posun, ale o hlubokou změnu toho, jak pracujeme, rozhodujeme se a vytváříme hodnotu. Organizace dnes stojí před zásadní výzvou – jak plně využít potenciál AI a nových technologií a současně zachovat lidský rozměr práce,“ říká **Zuzana Kostiviarová, expertka na HR transformaci a ředitelka poradenství v oblasti řízení lidských zdrojů společnosti Deloitte.**

Spolupráce člověka a technologií, dopad umělé inteligence na firemní kulturu i rozhodování a rostoucí význam adaptability. Tyto klíčové aspekty průzkumu za Česko a Slovensko ukazují, že většina firem si význam současných změn uvědomuje, ale málokterá z nich je dokáže efektivně řídit. Dlouhodobý kontext těchto změn potvrzují i globální data průzkumu. Z nich vyplývá, že řada společností zahajuje firemní AI transformaci v oslabeném stavu, tedy s přetíženými pracovníky, klesající důvěrou a rostoucím napětím ve firemních kulturách právě ve chvíli, kdy nutně potřebují vyšší rychlost, odolnost a schopnost inovovat.

Spolupráce lidí a technologií jako nový základ výkonnosti

Většina českých i slovenských organizací dnes podle průzkumu aktivně zavádí AI – až 60 % z nich nyní řeší, jak nastavit efektivní spolupráci mezi lidmi a technologiemi. Často se však soustředí především na technologii a efektivitu, zatímco lidský rozměr spolupráce s AI zůstává upozaděn. Přitom právě nastavení vztahu mezi lidmi a technologiemi je podle průzkumu klíčem k lepším výkonům, větší důvěře zaměstnanců i jejich osobnímu wellbeingu. Pro skutečné využití potenciálu AI však nestačí nové technologie pouze nasadit, ale změnit způsob, jakým je práce navržena. Firmy musí přenastavit procesy, role a odpovědnosti, investovat do rozvoje dovedností a systematicky budovat důvěru v nové nástroje. Při pohledu na globální data průzkumu se však ukazuje, že v tomto směru dosahuje aktuálně pokroku pouze 6 % firem na světě.

Fakta, nebo fikce? Důvěra v data v době umělé inteligence

S rostoucím využíváním AI je stále obtížnější rozlišit kvalitní a důvěryhodné informace. Na tuto skutečnost musí reagovat i HR oddělení, a to zejména v oblastech jako nábor, hodnocení výkonu či rozvoj zaměstnanců. Ty totiž pracují s předpokladem, že získaná data o zaměstnancích či kandidátech jsou pravdivá. Přestože si 53 % českých a slovenských respondentů uvědomuje důležitost kvality dat, pouze 19 % organizací v této oblasti zaznamenává alespoň dílčí pokrok. Bez

jasného rámce správy dat může AI podporovat chybná rozhodnutí, oslabovat odpovědnost lidí a negativně ovlivňovat důvěru i reputaci firmy.

AI mění rozhodování i firemní kulturu

Umělá inteligence stále více vstupuje i do rozhodovacích procesů, které byly dosud doménou manažerů. Více než polovina českých a slovenských respondentů považuje dopad AI na rozhodování za zásadní. Organizace proto hledají rovnováhu mezi využitím dat a technologií a zachováním lidského úsudku, odpovědnosti a autonomie. Vedle toho AI často nenápadně ovlivňuje i firemní kulturu. Až 72 % respondentů z Česka a Slovenska vnímá její významný dopad, ale pouze 20 % firem v této oblasti dosahuje alespoň částečných výsledků. Z globálního pohledu se zároveň ukazuje, že AI je především kulturní, nikoli technologickou výzvou. 65 % společností na světě podle studie očekává, že se jejich firemní kultura bude muset kvůli AI zásadně proměnit. Nejasně nastavená pravidla používání umělé inteligence mohou ale podkopávat důvěru zaměstnanců v AI, snižovat ochotu ji používat, a brzdit tak její smysluplnou adopci.

Budování hodnoty prostřednictvím řízení schopností a kapacit

Umělá inteligence mění způsob, jakým organizace pracují s kapacitami a dovednostmi. Technologie dnes umožňují současně zvyšovat rychlost, kvalitu i efektivitu, což vyžaduje nový přístup k práci i zdrojům. Konkurenční výhoda tak vzniká schopností firmy sladit v reálném čase lidi, jejich dovednosti a dostupné technologické zdroje tam, kde se vytváří největší hodnota. Až 88 % účastníků průzkumu z Česka a Slovenska považuje tuto koordinaci za klíčovou pro dosažení lepších výsledků. *„Rozhodnutí firem dnes mají mnohem širší dopad než dřív – neovlivňují jen ekonomické výsledky, ale také zaměstnance, zákazníky, komunity i prostředí, ve kterém organizace působí. Klíčovou výzvou proto je využít potenciál umělé inteligence a nových technologií způsobem, který podporuje inovace a výkonnost, ale zároveň zachovává lidský úsudek, důvěru a odpovědnost při rozhodování,“* doplňuje **Zuzana Kostiviarová**.

Tradiční funkce narážejí na své limity

Rychlé změny a technologický vývoj zároveň oslabují tradiční model fungování firem postavený na oddělených funkcích, jako jsou HR, IT či finance. Ke slovu se naopak dostává propojování expertíz napříč firmou. Více než 57 % respondentů z Česka a Slovenska (celosvětově je to 66 %) považuje posouvání hranic mezi funkcemi za klíčové jednak pro dosažení lepších výsledků, a jednak proto, aby dokázaly držet krok s dynamikou moderní práce. Zásadně tedy roste význam mezioborové spolupráce, flexibility a schopnosti pružně reagovat na konkrétní byznysové situace v reálném čase. Právě rychlost a flexibilitu označuje podle studie 7 z 10 globálních byznysových lídrů za hlavní konkurenční strategii příštích tří let.

Adaptabilita jako klíčová konkurenční výhoda

Schopnost rychle se přizpůsobovat změnám je podle průzkumu jednou z nejdůležitějších dovedností současných organizací. Až 83 % českých a slovenských respondentů, v souladu s celosvětovými výsledky, vnímá posilování adaptability jako zásadní, přičemž více než třetina firem už v této oblasti zaznamenává konkrétní pokrok. Umělá inteligence přitom hraje v rozvoji adaptability klíčovou roli – umožňuje pracovníkům získávat okamžitou zpětnou vazbu, průběžně se vzdělávat i experimentovat přímo v rámci každodenní práce.

Další články:

- [Advokátní kancelář SCHEJBAL & PARTNERS posiluje o předního odborníka na řízení rizik Michaela Milata](#)
- [Lukáš Vacek a Peter Perniš novými vedoucími advokáty Aegis Law](#)
- [endors staví advokacii na pozornosti již deset let. Výročí oslaví 10 událostmi pro klienty](#)
- [Mezinárodní advokátní kancelář bpv BRAUN PARTNERS slavila 20 let](#)
- [Partner BBH Tomáš Sedláček obdržel prestižní ocenění „Lawyer of the Year“ na IFLR Europe Awards 2026 v Londýně](#)
- [LEAGLE.ONE: Kdo pomůže dětem vybrat správnou cestu, když dnešní profese zítra nemusí existovat?](#)
- [Jindřich Fuka novým advokátem Aegis Law](#)
- [LEAGLE.ONE: Advokacie po nástupu AI: Kdo se přizpůsobí, získá náskok. Kdo ne, může zůstat pozadu](#)
- [Český Deloitte Legal posiluje: Jiřina Procházková jmenována CE partnerkou](#)
- [Legal Innovation Day 2026: AI v právu v praxi – inspirace, konkrétní řešení i prostor Libra](#)
- [Stabilizace M&A trhu v Evropě pokračuje, druhé letošní čtvrtletí slibuje oživení](#)