

AI w HR **sztuczna inteligencja** **w dziale kadr**

– co warto wiedzieć?

Materiał merytoryczny opracowały
nasze ekspertki

Klaudia Wojciechowska, Dr Karolina Kulicka



Klaudia Wojciechowska

Ekspertka w obszarze AI, trenerka i menedżerka z wieloletnim doświadczeniem w sektorze publicznym i technologicznym. Współzałożycielka i współpracowniczka w firmie ADD Analizy Dane Dialog.



Dr Karolina Kulicka

Ekspertka w zakresie sztucznej inteligencji, menedżerka z wieloletnim doświadczeniem, współzałożycielka firmy ADD Analizy Dane Dialog. Prowadzi projekty badawczo-analityczne, doradztwo eksperckie i szkolenia w domenie sztucznej inteligencji i zarządzania organizacjami.



Sztuczna inteligencja coraz częściej pojawia się w codziennej pracy działów kadr – od pisania maili po wsparcie w rekrutacji. Jednocześnie rodzi pytania o RODO, odpowiedzialność prawną i bezpieczeństwo danych. Poniżej odpowiadamy na najczęściej zadawane pytania, z którymi mierzą się dziś osoby pracujące w działach kadr i specjaliści/-tki prawa pracy.

Czym jest AI (sztuczna inteligencja) w kontekście HR?

Sztuczna inteligencja (po ang. artificial intelligence, w skrócie AI) to pojęcie parasolowe, obejmujące różne technologie. W praktyce działów kadr najczęściej mamy do czynienia z dwoma rodzajami AI:

- generatywna AI – oparta o modele językowe (popularne chaty), które potrafią generować teksty na podstawie poleceń użytkownika (promptów), streszczać dokumenty, podpowiadać strukturę pisma i analizować dane,
- programy AI stosowane w rekrutacji, analizie CV, ocenie pracowników (np. w zakresie awansu) – te narzędzia oparte są najczęściej o technologie tzw. uczenia maszynowego.



Jak zacząć „przygodę z AI” w dziale kadr?

Korzystanie z generatywnej sztucznej inteligencji nie jest trudne: wystarczy otworzyć jeden z popularnych czatów AI i wpisać do okienka czatu swój prompt, czyli polecenie, np. „napisz projekt maila do pracowników o zmianie regulaminu pracy zdalnej”.

Najpopularniejsze narzędzia AI to:

- **ChatGPT** – <https://chatgpt.com/>
- Claude – <https://claude.com/>
- Gemini – <https://gemini.google.com/>
- Copilot – <https://copilot.microsoft.com/>

Dostępne są także polskie modele AI:

- **Pllum:** https://pllum.clarin-pl.eu/pllum_8x7b
- **Bielik:** <https://bielik.ai/>

Wszystkie te narzędzia w wersji podstawowej dostępne są bez opłat. Korzystanie z ich bardziej zaawansowanych funkcji wymaga jednak opłacania miesięcznej licencji. Koszt indywidualnej licencji to zwykle 100-150 zł. za miesiąc. Firmy mogą też wykupić licencje zespołowe typu enterprise, wtedy koszt jest wyższy, ale wyższa jest też ochrona danych, które wpisujemy do okienka czatu.

Przed rozpoczęciem pracy z chatem AI należy pamiętać, aby nie wpisywać do czatu danych osobowych ani danych wrażliwych, takich jak PESEL czy data urodzenia – dane należy anonimizować.



Grafika: Yutong Liu & Digit

/ <https://betterimagesofai.org> / <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Czy AI może realnie wspomóc działą kadr w codziennej pracy – i w czym najczęściej pomaga?

AI bardzo dobrze sprawdza się w zadaniach tekstowych. Pracując w kadrach, można poprosić chat o:

- napisanie projektu maila do pracowników dostępnym językiem, z podsumowaniem najważniejszych zasad pracy zdalnej. Wcześniej do okienka czatu można załączyć firmową politykę pracy zdalnej i poprosić o wypisanie najważniejszych założeń,
- przetłumaczenie regulaminu pracy dla pracowników niepostępujących się biegle językiem polskim,
- napisanie projektu regulaminu czy polityki firmy na podstawie naszych instrukcji lub załączonego przykładu,
- przygotowanie opisów stanowisk pracy,
- przygotowanie tekstu ankiety dla pracowników i analiza jej wyników,
- wygenerowanie raportu z analizą danych i wykresami (np. zapotrzebowanie na szkolenia, dynamika zmian w retencji pracowników)

Chat AI może też pomóc w wyszukaniu przepisów prawa i ułożeniu argumentów. Do tego warto wykorzystywać funkcję "Zbadaj głęboko", która jest dostępna w wielu narzędziach. Należy jednak pamiętać, że wyniki AI nie powinny być traktowane jako źródło prawa ani pewna wykładnia – to nadal rola człowieka, by sprawdzić aktualne brzmienie przepisów.

Innym coraz częstszym wykorzystaniem AI są programy rekrutacyjne selekcjonujące CV kandydatów/-ek do pracy, oceniające pracowników lub typujące osoby do awansu. Tego typu wykorzystania są jednak kwalifikowane jako systemy wysokiego ryzyka, które będą wkrótce podlegać szczególnym obwarowaniom prawnym.

AI w dziale kadr a RODO: jakie dane wolno przetwarzać, a jakich lepiej nie wpisywać do narzędzi?

W przypadku czatów AI najbezpieczniejszą zasadą jest: nie wklejamy danych osobowych ani danych wrażliwych. Dlaczego? Bo większość dostawców AI przetwarza dane w chmurze, często na serwerach poza Europejskim Obszarem Gospodarczym (np. w USA), co wiąże się z ograniczeniami i zakazami transferu danych osobowych poza obszar EOG opisywanymi w RODO.

Wyjątkiem mogą być rozwiązania wdrożone w środowisku zamkniętym, na wewnętrznych serwerach firmy, z pełną kontrolą nad danymi. W praktyce jednak niewiele organizacji korzysta dziś z takich modeli. Dlatego w HR warto przyjąć prostą zasadę: publiczne narzędzia AI = tylko dane nieosobowe lub przykłady anonimowe.

Jak AI radzi sobie z interpretacją przepisów prawa?

AI często udziela poprawnych i logicznych odpowiedzi, ale potrafi też konfabulować (zjawisko to określa się często jako halucynacje) – mieszać podstawy prawne, mylić daty lub generować przekonujące, lecz błędne informacje. Dlatego w HR sprawdza się zasada: AI przygotowuje wersję roboczą, człowiek weryfikuje na źródłach.

Dobłą praktyką jest proszenie AI o wskazanie podstawy prawnej, sprawdzanie odpowiedzi w źródłach oraz porównywanie odpowiedzi w różnych narzędziach. Ostateczna odpowiedzialność zawsze pozostaje po stronie pracownika lub prawnika.

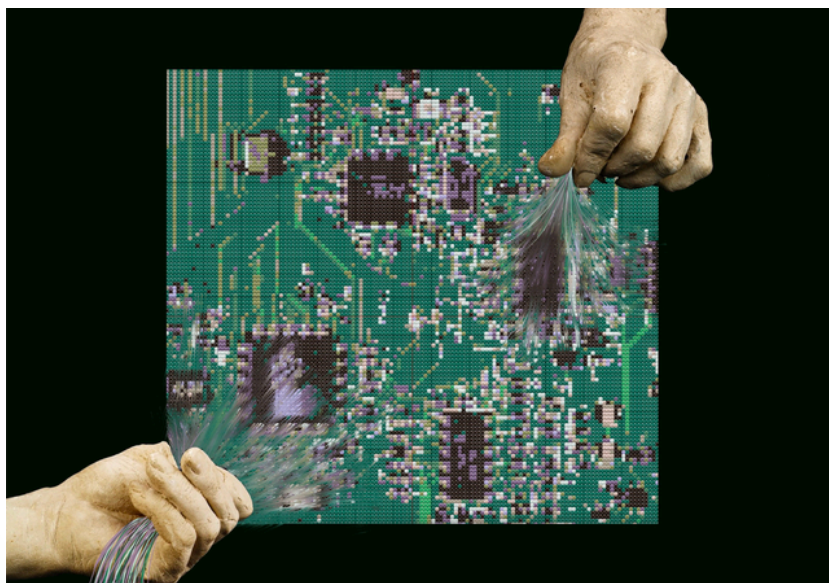
Czy dokument kadrowy wygenerowany przez AI podlega ochronie prawa autorskiego?

Prawo autorskie chroni utwory będące przejawem twórczej działalności człowieka. Treści wygenerowane przez AI nie są chronione prawnie, gdyż nie są dziełem człowieka. Przyjmuje się, że należą do domeny publicznej. Oznacza to, że pracownik kadr, który wytworzył projekt regulaminu czy maila, może go używać w pracy, nie łamiąc praw autorskich.

Dla działów kadr ważne jest jednak inne ryzyko prawne: czy wygenerowany dokument nie jest zbyt podobny do istniejących materiałów (na których model językowy został wcześniej “wytrenowany”). Przy typowych pismach i regulaminach ryzyko to jest jednak zwykle niewielkie, ale dobrą praktyką pozostaje traktowanie AI jako narzędzia do szkicu i samodzielne dopracowanie finalnej wersji dokumentu.

Podsumowanie

Najbezpieczniejsze podejście w działach kadr to traktowanie AI jak asystenta: pomocnego, ale nie samodzielnego. Nie przekazujemy mu akt osobowych i nie zostawiamy go samego z decyzjami o pracownikach.



Grafika: Hanna Barakat & Archival Images of AI + AIXDESIGN
/ <https://betterimagesofai.org/>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



15 lat

doświadczenia na rynku

170 tys.

uczestników bezpłatnych
webinarów kadrowych w 2025 r.

3 cykle

bezpłatnych webinarów

Jesteśmy **Verte Centrum Szkoleń** – od 15 lat wspieramy specjalistów kadr i płac, oświaty oraz księgowości budżetowej. Stawiamy na praktykę, aktualne przepisy i wiedzę, którą możesz od razu wykorzystać w codziennej pracy.

Realizujemy także 3 cykle bezpłatnych webinarów, które co tydzień gromadzą tysiące uczestników.

Jeśli cenisz konkret i rzetelność – jesteśmy tu dla Ciebie.



**Sprawdź opinie o nas
w Google:**



**Zarejestruj się na
bezpłatne webinary:**



Szukasz szkoleń dotyczących AI w HR?

Sprawdź nasz aktualny harmonogram
i dołącz do szkoleń prowadzonych przez
najlepszych specjalistów!



AI w HR

Jak sztuczna inteligencja może
bezpiecznie i efektywnie wspierać osoby
w działach kadrowo-płacowych?

[Zobacz więcej](#)