

Od eksperymentów R&D do adopcji AI w organizacji

Przeniesienie AI z obszaru badawczo-rozwojowego do codziennej pracy managerów, specjalistów oraz zespołów technologicznych w średniej firmie software'owej B2B.

KLIENT

Średnia firma software'owa
B2B

RYNEK

Polski

ZAKRES

Adopcja AI, edukacja, selekcja
use case'ów, testowanie i
wdrożenie operacyjne

Sytuacja

Prace nad AI były początkowo prowadzone głównie w obszarze R&D. Firma miała kompetencje techniczne, pierwsze eksperymenty i świadomość potencjału AI, ale technologia nie była jeszcze osadzona w codziennej pracy organizacji.

Jednocześnie zarząd chciał, aby AI zaczęło wspierać nie tylko R&D, ale także managerów, specjalistów oraz zespoły feature'owe i technologiczne.

Problem

Problemem nie był brak zainteresowania AI, lecz przejście od eksperymentów technologicznych do sensownej adaptacji organizacyjnej.

Firma potrzebowała odpowiedzieć na kilka praktycznych pytań:

- które obszary mogą realnie skorzystać z AI,
- gdzie AI może poprawić czas, koszt lub jakość pracy,
- które inicjatywy warto rozwijać, a które zatrzymać,
- kto będzie odpowiadał za utrzymanie rozwiązań po wdrożeniu,
- jak uniknąć sytuacji, w której AI zostaje w prezentacjach i lokalnych testach.

Podejście SD Management Institute

Kierunek prac był pragmatyczny: zamiast wdrażać AI dla samego AI, SD Management Institute zaprojektował i wsparł proces przejścia od lokalnych eksperymentów do praktycznego użycia AI w organizacji.

Prace przebiegły w trzech etapach.

1. Edukacja i wspólny język AI

Najpierw przygotowano element edukacyjny dla managerów, specjalistów i zespołów technologicznych. Celem było pokazanie, jak praktycznie używać AI w codziennej pracy, jakie są ograniczenia tej technologii oraz gdzie AI może realnie wspierać zadania, decyzje i procesy biznesowe.

2. Identyfikacja i selekcja use case'ów

Następnie przeprowadzono proces generowania i oceny pomysłów na zastosowanie AI w firmie. Analizowano wartość biznesową, trudność wdrożenia, jakość danych, ryzyka oraz możliwość długoterminowego utrzymania rozwiązania.

3. Testowanie, korekty i trwałe wdrożenie

Do etapu eksperymentów i testów wybrano trzy inicjatywy. Dwie z nich, po serii testów i korekt, zostały trwale wdrożone oraz przypisane do zespołów odpowiedzialnych za ich dalszy rozwój i utrzymanie.

Pierwsza dotyczyła interaktywnej bazy wiedzy wspierającej dostęp do informacji dla pracowników i klientów firmy. Druga wspierała przetwarzanie oraz porządkowanie danych wykorzystywanych w codziennej pracy organizacji.

Trzecia inicjatywa została świadomie zatrzymana, ponieważ nie zapewniała wystarczającej jakości i przewidywalności w stosunku do kosztu jej utrzymania.

Co się zmieniło

AI przestało być wyłącznie tematem działu R&D. Organizacja zaczęła traktować je jako narzędzie wspierające codzienną pracę managerów, specjalistów i zespołów technologicznych.

Rozmowa o AI przesunęła się z poziomu ogólnej fascynacji technologią na poziom konkretnych zastosowań, ograniczeń, kosztów utrzymania i odpowiedzialności. Każde wdrożone rozwiązanie otrzymało właściciela odpowiedzialnego za jego dalszy rozwój i utrzymanie.

Firma wdrożyła dwa praktyczne rozwiązania i jednocześnie nauczyła się świadomie zatrzymywać inicjatywy, które nie spełniają kryteriów jakości, przewidywalności lub opłacalności utrzymania.

Rezultat

2 inicjatywy AI	1 model adopcji	R&D → organizacja
wdrożone trwale, z przypisanymi właścicielami i planem utrzymania	edukacja, selekcja use case'ów, testowanie, decyzja i utrzymanie rozwiązania	AI przeniesione z lokalnych eksperymentów do szerszego użycia organizacyjnego

Wartość dla firmy

Firma zyskała powtarzalny sposób przechodzenia od eksperymentów AI do realnej adopcji: podejście, które pozwala wybierać, testować, wdrażać i utrzymywać rozwiązania w sposób kontrolowany i możliwy do dalszego rozwijania.

Istotna zmiana: AI przestało być obszarem eksperymentów R&D, a stało się **trwałą zdolnością organizacyjną** wspierającą codzienną pracę firmy.