human forward. SUMMIT RAPORT

BY pracuj.pl

To tylko AI

Jak sztuczna inteligencja wpływa na układ sił i kompetencji na rynku pracy

human forward. SUMMIT RAPORT

pracuj.pl

Co znajdziesz w raporcie?

1. Nowy układ sił na rynku pracy
Wprowadzenie 4-7

2. Ile naprawdę zmienia AI
Najważniejsze wnioski o AI i rynku pracy 8-11

3. Ewolucja czy rewolucja?
Ile AI jest dziś w pracy? 12-17

4. Nowa mapa rynku pracy
Kto zyska, a kto zostanie w tyle? 18-28

5. Przewaga w erze AI
Jakie kompetencje będą naprawdę ważne? 29-34

6. AI od kuchni
Jak naprawdę wygląda praca z AI w firmach? 35-43

7. Człowiek czy algorytm?
Gdzie przebiegają granice AI w rekrutacji? 44-50

Metodologia i źródła danych 51-53

human forward. SUMMIT | RAPORT | pracuj.pl

human forward. SUMMIT
TECHNOLOGIE PRZYSZŁOŚCI PRACUJĄ DLA CIEBIE.

Nowy układ sił na rynku pracy.

Wprowadzenie

O sztucznej inteligencji w pracy często mówi się, jak o rewolucji. Tymczasem nasze badanie pokazuje bardziej złożony obraz. Wejście AI do obszaru pracy to raczej cyfrowa ewolucja, która trwa już od kilku lat i coraz wyraźniej wpływa na układ sił na rynku. Ale nie zabiera pracy - zmienia tylko sposób jej wykonywania. Zamiast więc obawiać się jej, warto przede wszystkim nauczyć się z współpracować ze sztuczną inteligencją – rozwijać kompetencje i świadomie wykorzystywać nowe możliwości.

Aż 70% pracowników nigdy osobiście nie korzystało z żadnych narzędzi ani funkcji AI w pracy. Z kolei nawet wśród osób korzystających z niej regularnie **69% poprzestaje na prostszych poleceniach i promptach.** Za medialnymi opowieściami o błyskawicznej automatyzacji kryje się więc rzeczywistość, w której zmiana dopiero nabiera tempa, co wynika z naszego badania.

AI nie wyznacza przy tym prostej granicy między tymi, którzy „nadążają", a tymi, którzy zostają w tyle. Granic jest wiele i przebiegają one między pokoleniami, branżami, poziomami dochodów i miejscami zamieszkania.

70% pracowników nigdy osobiście nie korzystało z żadnych narzędzi ani funkcji AI w pracy. Spośród tych, którzy korzystają regularnie, 69% pozostaje przy prostszych poleceniach i promptach.

human forward. SUMMIT RAPORT

pracuj.pl

Raport Pracuj.pl zaczynamy od sprawdzenia, jak daleko faktycznie zaszła zmiana. Następnie tworzymy nową **mapę** rynku pracy i pokazujemy, kto korzysta z AI najczęściej, kto podchodzi do niej z dystansem, a kto szczególnie mocno odczuwa związane z nią napięcia.

- **Pytamy** też, co w najbliższych latach, w kontekście AI, będzie budować przewagę pracownika.
- **Czy potrzebujemy całkowitego przekwalifikowania, a może wystarczy rozwijać umiejętności, które już posiadamy?**
- Dlaczego obok kompetencji technicznych na znaczeniu zyskują kreatywność, elastyczność czy krytyczne myślenie?
- **Sprawdzamy** również, kto i do czego naprawdę używa AI: czy pracownicy korzystają w pracy z prywatnych narzędzi, omijając firmowe procedury, a może służbowe aplikacje wykorzystują także do własnych celów?
- **Analizujemy**, dlaczego rosną oczekiwania i KPI mimo obietnic większej efektywności, skąd bierze się zjawisko shadow AI oraz czy czas zaoszczędzony dzięki technologii rzeczywiście oznacza ciekawszą pracę.
- **Pokazujemy** też, że automatyzacja ma swoje granice: nawet jeśli AI potrafi przejąć część zadań, ludzie nie zawsze chcą je oddawać.
- **Na koniec sprawdzamy** granice tam, gdzie stawka jest szczególnie wysoka – w rekrutacji. Bo kandydaci są otwarci na AI, kiedy pomaga, podpowiada i ułatwia drogę do pracy. Znacznie ostrożniej reagują jednak, gdy technologia zaczyna oceniać i podejmować decyzje dotyczące ich przyszłości.

Zmiana już trwa. Jak szybko będzie postępować i gdzie wyznaczy nowe linie przewagi na rynku pracy? Na to - i wiele innych pytań - odpowiada nasz raport.



AI nie zabiera pracy, ale ją zmienia

Przemek **Gacek**
CEO | Grupa Pracuj

Ile miejsc pracy zabierze sztuczna inteligencja? To pytanie pojawia się dziś niemal w każdej rozmowie o AI – w mediach, w firmach, podczas spotkań zawodowych i towarzyskich. Nasze badanie pokazuje jednak, że ważniejsza jest inna kwestia: jak zmienia się praca, gdy część zadań przejmuje technologia.

Z danych wynika, że AI rzadko zastępuje cały zawód. Znacznie częściej przejmuje pojedyncze czynności, pozostawiając człowiekowi odpowiedzialność za decyzje, relacje, kreatywność czy ocenę sytuacji. Dlatego zamiast mówić o końcu pracy, warto mówić o zmianie sposobu jej wykonywania.

To także jeden z powodów, dla których obraz wyłaniający się z naszego badania jest znacznie bardziej stonowany niż wiele medialnych narracji. Polscy pracownicy szacują, że AI mogłaby dziś przejąć średnio około 21% ich czasu pracy. Widzimy więc proces, który postępuje stopniowo i nierównomiernie, a nie jedną gwałtowną rewolucję.

Największe wyzwanie nie dotyczy samej technologii. Dotyczy zdolności do przystosowania się do zmiany, którą ona wywołuje. Dostęp do AI oraz poziom jej wykorzystania różnią się dziś w zależności od wieku, branży, dochodów czy miejsca zamieszkania. To właśnie wzdłuż tych linii kształtuje się nowy układ sił na rynku pracy.

Oddajemy w Państwa ręce raport, który pomaga spojrzeć na AI bez uproszczeń. Pokazuje nie tylko skalę zachodzących zmian, ale także kompetencje, postawy i decyzje, które mogą pomóc pracownikom oraz organizacjom odnaleźć się w nowej rzeczywistości.

Shadow AI, FOBO

i inne pojęcia, które warto znać:

Agenty AI

Stosunkowo autonomiczne rozwiązania AI, które nie ograniczają się do odpowiedzi na pojedyncze pytanie, ale mogą samodzielnie realizować kolejne kroki potrzebne do osiągnięcia określonego celu.

FOBO (Fear of Becoming Obsolete)

Obawa, że z powodu rozwoju technologii nasze doświadczenie, umiejętności lub wykonywana praca stracą na wartości, o ile nie będziemy się rozwijać. W kontekście AI oznacza przede wszystkim lęk przed zawodowym pozostaniem w tyle lub utratą znaczenia na rynku pracy.

FOMO (Fear of Missing Out)

Obawa, że omija nas coś ważnego. W świecie pracy i AI może przejawiać się presją, by stale poznawać nowe narzędzia, trendy i sposoby wykorzystania technologii, aby nie zostać w tyle.

Generatywna AI

Rodzaj sztucznej inteligencji, która na podstawie polecenia użytkownika potrafi tworzyć nowe treści, np. teksty, obrazy, analizy czy kod.

Hiring slop / AI slop

Niskiej jakości treści i działania tworzone masowo z wykorzystaniem AI – w raporcie w kontekście procesu rekrutacji.

Human-in-the-loop

Podejście, w którym AI wspiera człowieka, analizuje informacje lub podpowiada rozwiązania, ale kluczowe decyzje pozostają po stronie człowieka.

LLM (Large Language Model)

Duży model językowy, czyli technologia zdolna do analizowania i tworzenia tekstu w języku naturalnym.

Reskilling

Zdobywanie nowych kompetencji potrzebnych do wykonywania innej pracy lub wejścia w nową rolę zawodową.

Shadow AI

Korzystanie przez pracowników z narzędzi AI, które nie zostały oficjalnie zatwierdzone lub udostępnione przez pracodawcę.

Upskilling

Rozwijanie i poszerzanie obecnych kompetencji, tak aby lepiej wykonywać dotychczasową pracę i dostosowywać się do nowych wymagań.

Ile naprawdę zmienia AI?

human forward. SUMMIT RAPORT

Najważniejsze wnioski o AI i rynku pracy

REALITY CHECK, czyli diagnoza sytuacji

AI budzi obawy, ale nie dominuje doświadczenia pracowników.
Przejęcia swoich zadań przez technologię obawia się **28%** badanych.

1/5 czasu pracy

badanych mogłaby ich zdaniem zostać przejęta przez AI.

70%

pracowników nigdy osobiście nie korzystało z żadnych narzędzi ani funkcji AI w pracy. Spośród tych, którzy korzystają regularnie, 69% poprzestaje na prostszych poleceniach i promptach.

Nie trzeba zaczynać od zera.

AI częściej zmienia sposób wykonywania obecnej pracy
niż wymusza całkowite przekwalifikowanie.

3 na **10**

regularnych użytkowników AI uczy się jej po godzinach. 26% inwestuje w narzędzia AI własne środki. Zmiana nie musi oznaczać nowego zawodu. Dziś oznacza uczenie się nowych sposobów pracy.

Nowe podziały na rynku pracy

Stosunek do AI

Młodzi patrzą w przyszłość z niepewnością

45% boi się, że AI obniży wartość ich doświadczenia

40% odczuwa negatywny wpływ AI na poczucie stabilności zawodowej

46% uważa, że tradycyjne wykształcenie będzie tracić na znaczeniu

4x więcej heavy-userów w metropoliach

W miastach powyżej 500 tys. mieszkańców udział heavy-userów AI (19%) jest blisko 4-krotnie większy, niż na wsi (5%). Skala korzystania z AI i deklarowany poziom zaawansowania rośnie też wraz z dochodem.

Rynek nie wdraża AI jednym tempem. W IT i marketingu ta technologia jest już szeroko obecna, podczas gdy w produkcji czy pracy fizycznej pozostaje doświadczeniem znacznie mniejszej części pracowników.

AI wychodzi zza biurka. W pracy fizycznej AI pojawia się rzadziej, ale nie służy wyłącznie do pisania czy tłumaczeń. Pracownicy wykorzystują ją również do rozwiązywania problemów technicznych, sprawdzania norm czy przeliczania parametrów.

6% pracowników fizycznych

korzysta codziennie z AI, a 19% przynajmniej trzy razy w tygodniu.

Kulisy pracy z AI

Za co lubimy sztuczną inteligencję?

Najbardziej lubimy AI, gdy naprawdę pomaga. Użytkownicy doceniają AI przede wszystkim wtedy, gdy pozwala szybciej wykonać zadanie, łatwiej dotrzeć do wiedzy albo poradzić sobie z trudniejszym obowiązkiem.

43% pracowników

ma pozytywny stosunek do AI, 39% - ambiwalentny, a 18% - negatywny.

prawie **1 na 4**

korzystających regularnie z AI przyznaje, że pracodawca podwyższył cele lub KPI ze względu na AI, 37% dodatkowy czas poświęca na... jeszcze więcej zadań.

aż **70%**

badanych korzystających z AI zdarza się sięgać po narzędzie AI niezatwierdzone oficjalnie przez pracodawcę. Po Shadow AI najczęściej sięgają, aby pracować szybciej, poprawiać jakość i rozwijać swoje umiejętności.

Human-centric AI

Człowiek w centrum

60% badanych chętniej zaaplikowałoby do firmy, gdyby wiedziało, że ostateczną decyzję podejmuje człowiek. **Tylko 13% dopuszcza rozmowę kwalifikacyjną prowadzoną przez AI.**

82% pracowników jest otwartych na skorzystanie z narzędzia AI generującego pytania rekrutacyjne dopasowane do oferty (tylko 18% je odrzuca).

kreatywność

elastyczność

krytyczne myślenie

To top 3 kompetencji,
które według pracowników będą zyskiwać w oczach pracodawców w najbliższych latach.

Ewolucja czy rewolucja?

Ile AI jest w pracy?

Media chętnie prezentują AI jako początek wielkiego przełomu na rynku pracy. Tymczasem, jak pokazało nasze badanie, doświadczenia polskich pracowników przynoszą na myśl zmianę znacznie spokojniejszą i mniej spektakularną. AI wciąż pozostaje codziennym narzędziem mniejszości. A ci, którzy w pracy korzystają regularnie ze wsparcia sztucznej inteligencji, skupiają się na jej podstawowych, najprostszych funkcjach.

Czego dowiesz się z tego rozdziału?

- Jak duża jest faktyczna skala wykorzystania AI w pracy.
- Na ile zaawansowani są dziś użytkownicy AI.
- Jaką część pracy zdaniem badanych faktycznie może przejąć AI.
- Jak zdaniem badanych znajomość AI wpłynie na ich przyszłość na rynku pracy.

O AI w pracy
głównie mówimy...

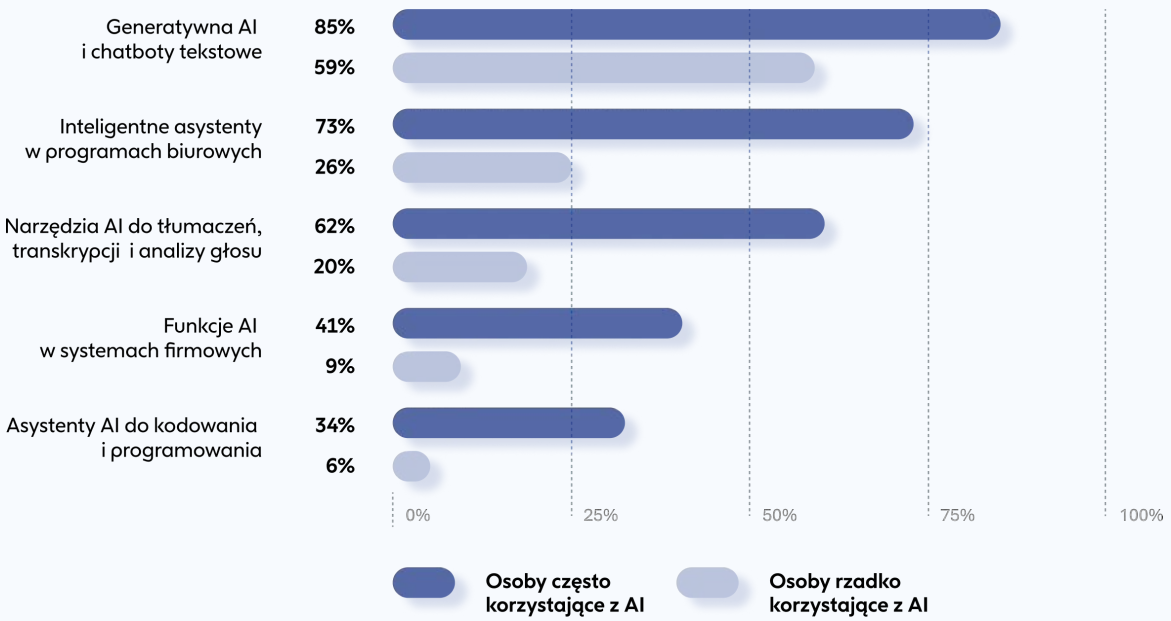
AI jest obecne w dyskusji o pracy znacznie częściej niż w samej pracy. Aż 70% pracowników nigdy osobiście nie korzystało z narzędzi ani funkcji AI w celach zawodowych (co więcej, według 47% nie korzystają z nich żadni pracownicy w ich firmie).

70% pracowników nigdy osobiście nie korzystało z żadnych narzędzi ani funkcji AI w pracy. Według 47% nie korzystają z nich żadni pracownicy w ich firmie.

Jednak, gdy już sięgamy po sztuczną inteligencję, najczęściej robimy to w prosty sposób. Wśród regularnych użytkowników AI w pracy 69% pozostaje przy podstawowych poleceniach i promptach. Na najwyższym, eksperckim poziomie –obejmującym m.in. tworzenie własnych agentów i automatyzacji – lokuje się zaledwie 2% tej grupy.

Im częściej korzystamy z AI, tym więcej typów narzędzi wykorzystujemy

Odsetek osób korzystających z poszczególnych rodzajów narzędzi AI



Niezależnie od tego, czy mówimy o osobach korzystających z AI często, czy rzadziej, najczęściej sięgamy po generatywną AI i chatboty tekstowe. Na kolejnych miejscach plasują się inteligentne asystenty w programach biurowych oraz narzędzia AI do tłumaczeń, transkrypcji i analizy głosu. Najrzadziej wykorzystywane są funkcje AI w systemach firmowych oraz asystenty do kodowania i programowania.

5 najczęściej wykorzystywanych w pracy narzędzi AI

Odpowiedzi osób korzystających z AI co najmniej trzy razy w tygodniu

71%	ChatGPT (Open AI)
45%	Gemini (Google)
36%	Tryb AI w Google (Google)
27%	Copilot (Microsoft)
18%	Canva AI (Canva)

Potencjał większy
niż codzienna praktyka

Choć dla większości pracowników kontakt z AI w pracy jest dziś ograniczony, nie oznacza to, że nie dostrzegają oni potencjału tej technologii. **Pracujący Polacy szacują średnio, że sztuczna inteligencja mogłaby przejąć około 1/5 ich czasu pracy.** Ocena ta wyraźnie różni się w zależności od doświadczenia z AI: wśród regularnych użytkowników rośnie do 30%, a wśród osób, które nie korzystają z niej wcale, wynosi 15%.

Dla porównania: McKinsey w raporcie The Economic Potential of Generative AI szacuje, że generatywna AI wraz z innymi technologiami ma potencjał do automatyzacji czynności zajmujących dziś nawet 60–70% czasu pracy.

Wyniki badania Pracuj.pl sugerują zatem, że skala zmian dostrzegana przez pracowników jest znacznie mniejsza niż ta, którą często przedstawiają medialne nagłówki zapowiadające masową automatyzację i zastępowanie ludzi przez AI. Choć obawy o utratę pracy w wyniku rozwoju nowych technologii są obecne w debacie publicznej, badanie pokazuje, że dla większości respondentów zmiany mają dziś bardziej ewolucyjny niż rewolucyjny charakter.

21% - średnio tyle czasu pracy badanych może ich zdaniem przejąć AI. Osoby, które regularnie używają w pracy AI szacują, że może to być jednak nawet 30%. Ci, którzy ze sztucznej inteligencji nie korzystają wcale, wskazują 15%.

Między obawami
a budowaniem przewagi

Rozmowa o przejęciu części zadań ludzi przez narzędzia AI naturalnie budzi wiele emocji. Z naszego badania nie wyłania się jednak obraz rynku pracy sparaliżowanego lękiem. Zaledwie 28% badanych obawia się, że wykonywane przez nich zadania przejmie technologia. Jednocześnie 35% uważa, że osoby sprawnie posługujące się AI mają większe szanse na podwyżkę, a 25% widzi w znajomości AI kluczowy atut w staraniach o wyższe stanowisko. Obawy mieszają się więc z przekonaniem, że technologia może nie tylko odbierać część zadań, ale też tworzyć nowe zawodowe przewagi.

Nie oznacza to jednak, że pracownicy spodziewają się, iż sama znajomość AI zdecyduje o ich pozycji na rynku. **34% badanych uważa, że w najbliższych latach osoby nieznające AI będą zarabiać mniej od tych, które potrafią z niej korzystać.** Dla większości nie jest to więc jeszcze oczywisty scenariusz.

Wśród osób często korzystających z AI aż 57% uważa, że sprawne posługiwanie się tą technologią może przekładać się na wyższe zarobki, a 43% widzi w niej kluczowy atut w staraniach o awans. Wyniki sugerują, że wraz z doświadczeniem rośnie świadomość tego, jak AI może wpływać na zawodową konkurencję i z czasem różnicować szanse na rozwój, awans czy wyższe wynagrodzenie.

35% badanych uważa, że osoby, które sprawnie posługują się AI, mają większe szanse na podwyżkę.

25% pracowników widzi w znajomości AI kluczowy atut w staraniach o wyższe stanowisko.

Ewolucja także w szukaniu pracy

AI nie musi tworzyć zupełnie nowych procesów. Często zmienia sposób, w jaki korzystamy z tych już dobrze znanych. Przykładem jest Tryb AI w Pracuj.pl: zamiast zaczynać od wpisania nazwy stanowiska i ustawienia filtrów, użytkownik może własnymi słowami opisać, jakiej pracy szuka. Inteligentna wyszukiwarka przekłada tę intencję na dopasowane oferty.

Sprawdź na **Pracuj.pl**!



Pracownicy często są **o krok przed organizacjami**

Paweł **Moszyński**
Chief Product Officer | Grupa Pracuj

Dane z raportu potwierdzają to, co obserwujemy również w praktyce: polskie firmy dopiero uczą się wdrażać AI, a proces ten postępuje wolniej, niż sugerują medialne nagłówki o rewolucji. Aż 47% pracowników uważa, że w ich firmie nikt jeszcze nie korzysta z AI, a wśród tych, którzy po nią sięgają, 69% pozostaje przy podstawowych poleceniach. To dobrze pokazuje, na jakim etapie dziś jesteśmy – dopiero odkrywamy, czym AI może być w codziennej pracy.

Tempo adopcji nowych rozwiązań bywa różne w zależności od firmy. Czasem to organizacja wdraża narzędzia szybciej, niż zespół czuje się gotowy z nich korzystać. Innym razem jest odwrotnie. To pracownicy szybciej dostrzegają potencjał AI i zaczynają z niego korzystać, zanim organizacja wypracuje własne podejście do tej technologii. Czasem wynika to z braku jasnych zasad i szkoleń, a czasem po prostu z tego, że firma nie dostrzegła jeszcze wartości takich rozwiązań. W takich momentach naturalnie pojawia się zjawisko shadow AI, czyli korzystanie z prywatnych kont w popularnych narzędziach, by przyspieszyć pracę lub podnieść jej jakość.

Z punktu widzenia rozwoju narzędzi HR to ważna wskazówka. **Shadow AI częściej jest sygnałem gotowości pracowników do pracy ze sztuczną inteligencją niż próbą obchodzenia zasad obowiązujących w firmie.** To ważny sygnał, że warto szybciej udostępnić im sprawdzone, wbudowane w codzienne procesy rozwiązania, zamiast pozostawiać przestrzeń na korzystanie z przypadkowych narzędzi, które mogą stanowić zagrożenie dla bezpieczeństwa danych.

Nowa mapa rynku pracy.

Kto zyska, a kto zostanie w tyle?

AI nie dzieli rynku pracy prostą linią przebiegającą linią między tymi, którzy nadążają, a tymi, którzy zostają w tyle. Nasze badanie pokazuje znacznie bardziej złożoną mapę: technologia przyjmuje się inaczej w zależności od wieku, dochodów, branży czy miejsca zamieszkania. Co więcej, największe obawy nie zawsze pojawiają się tam, gdzie AI jest najmniej obecna. Czasem jest dokładnie odwrotnie.

Czego dowiesz się z tego rozdziału?

- Kto korzysta z AI w pracy, a kto nie.
- Dlaczego najmłodsi pracownicy należą do grup najmocniej odczuwających napięcia związane z AI.
- Jak dochody, miejsce zamieszkania i branża wpływają na skalę wykorzystania technologii.
- Jak AI wkracza także do świata pracy fizycznej.

Najmocniej różni nas dziś nie stosunek do AI, lecz to, jak łatwo i jak głęboko wchodzimy w jej wykorzystanie. Próg wejścia zmienia się wraz z dochodami, miejscem zamieszkania i branżą, a poszczególne części rynku są już na zupełnie różnych etapach adopcji. Co ważne, mniejsza skala użycia nie musi oznaczać niechęci do AI! Często oznacza po prostu, że technologia nie stała się jeszcze naturalnym elementem codziennej pracy.

Granica wieku.
Czy młodzi pracownicy boją się AI?

Pracownicy w wieku 18–24 lata mogliby wydawać się naturalnymi beneficjentami zmian napędzanych przez AI – wychowani w cyfrowym świecie, oswojeni z nowymi technologiami, gotowi szybko się ich uczyć. Nasze badanie pokazuje jednak wyraźny paradoks. To właśnie oni częściej niż starsi pracownicy podchodzą do AI z dystansem i niepewnością.

57% pracowników w wieku 18-24 lata przyznaje, że stara się nie sięgać po narzędzia AI w pracy tak długo, jak to możliwe. To o 21 p.p. więcej niż wśród ogółu badanych.

45% pracujących 18-24-latków obawia się, że ich wiedza przez AI wkrótce okaże się mało wartościowa, a dla 40% przyznaje, że AI wpływa negatywnie na ich poczucie stabilności.

Za tym dystansem stoją konkretne obawy o przyszłość zawodową. 45% najmłodszych martwi się, że rozwój AI obniży wartość ich doświadczenia. 4 na 10 obawia się przejęcia swoich obecnych zadań przez maszyny i tyle samo deklaruje, że dyskusja o AI negatywnie wpływa na ich poczucie stabilności zawodowej. U 28% najmłodszych wpływa ona także na poczucie własnej wartości. Dla najmłodszych AI jest więc nie tylko nowym narzędziem pracy, ale także źródłem pytań o to, czy wiedza i doświadczenie, które dopiero zdobywają, zachowają swoją wartość w przyszłości.

3 główne obawy najmłodszych pracowników związane z AI w kontekście pracy

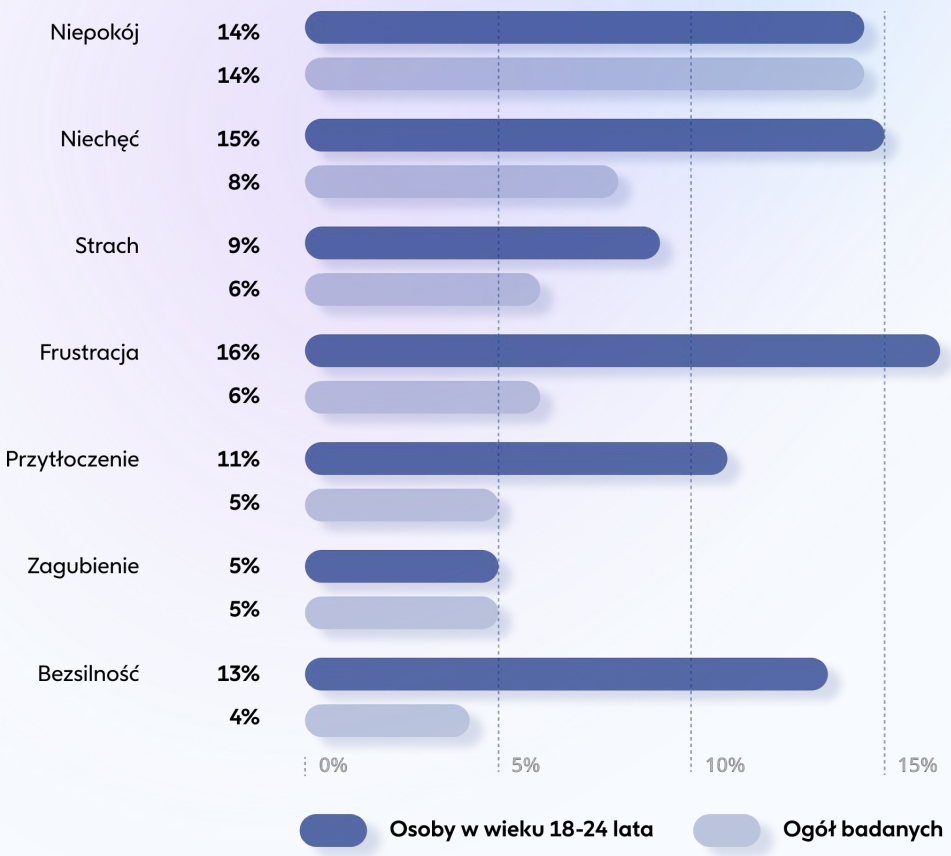
Odpowiedzi osób w wieku 18-24 lata

1. Rozwój AI obniży wartość mojego doświadczenia (45%)
2. Moje obecne zadania przejmą narzędzia AI (40%)
3. Dyskusja o AI wpływa negatywnie na moje poczucie stabilności zawodowej (40%)

Młodzi nie patrzą na AI wyłącznie negatywnie – ciekawość i spokój nadal są w tej grupie częstsze niż frustracja czy bezsilność. Negatywne emocje pojawiają się jednak u nich wyraźnie częściej niż w innych grupach wiekowych. Przytłoczenie i niechęć występują około dwa razy częściej, a bezsilność i frustracja – około trzy razy częściej.

Młodzi mocniej odczuwają ryzyka związane z AI

Odsetek badanych deklarujących wybrane negatywne emocje wobec AI



Granica dochodu.
Im wyższa pensja, tym bliżej AI

Jedna z wyraźniejszych zmiennych w kwestii korzystania z AI w pracy dotyczy dziś poziomu zarobków. Wraz z dochodem rośnie też wykorzystanie sztucznej inteligencji w pracy. Nie oznacza to, że wyższe zarobki same w sobie napędzają korzystanie z technologii – znaczenie może mieć m.in. większy udział zawodów i branż, w których AI jest już silniej obecna. W grupach lepiej zarabiających może być też po prostu więcej osób pracujących w branżach, które szybciej wdrażają nowe rozwiązania. Różnica pozostaje jednak bardzo wyraźna.

73%

osób z dochodem powyżej 10 tys. zł netto korzysta z AI w celach zawodowych. W grupie zarabiającej do 4,7 tys. zł jest to 41%. Co ciekawe, gdy pracownicy już zaczną regularnie korzystać z AI, różnice niemal znikają. Minimum trzy dni w tygodniu robi to 62% użytkowników z najwyższej grupy dochodowej i 61% z najniższej.

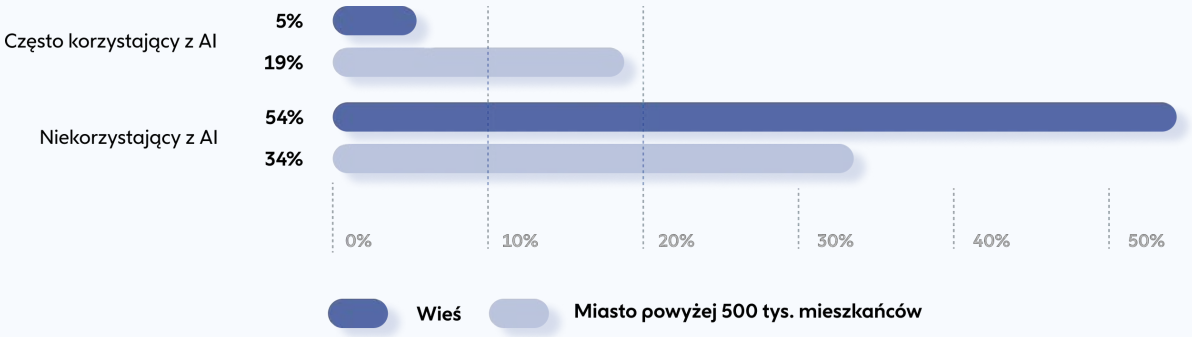
Dochody różnicują także sposób korzystania z technologii. Wśród użytkowników AI zarabiających powyżej 10 tys. zł netto 40% określa swój poziom jako zaawansowany lub ekspercki, wobec 26% w grupie do 4,7 tys. zł. Granica dochodowa dotyczy więc nie tylko dostępu do świata AI, ale prawdopodobnie również tego, jak głęboko pracownicy w ten świat wchodzą.

Granica miejsca zamieszkania.
AI mieszka w wielkim mieście?

Im większa miejscowość, w której mieszka pracownik, tym większa szansa, że AI jest już częścią codziennej pracy tej osoby. Wśród mieszkańców wsi tylko 5% korzysta często z rozwiązań AI w pracy (to ponad dwukrotnie mniej niż średni udział w badaniu oraz blisko 4-krotnie mniej niż w największych miastach). Udział heavy-userów (używających AI średnio minimum trzy razy w tygodniu) wzrasta wraz z wielkością miejscowości – w miastach do 99 tys. jest to 12%, 100-500 tys. - 14%, a liczących powyżej 500 tys. mieszkańców - 19%.

Kontrast AI między metropoliami i wsią

Odsetek korzystających z AI wśród mieszkańców wsi i największych miast Polski



19%

W miastach powyżej 500 tys. mieszkańców udział osób często korzystających z AI w pracy wynosi 19% i jest tym samym blisko 4-krotnie większy, niż na wsi (5%).

Geografia wyraźnie różnicuje sposób korzystania z AI i pokazują to nie tylko dane Pracuj.pl. Według Polskiego Instytutu Ekonomicznego intensywne wykorzystanie zaawansowanej analityki i narzędzi AI koncentruje się przede wszystkim w największych aglomeracjach. W mniejszych miejscowościach i na terenach wiejskich AI częściej służy do prostszych zastosowań, takich jak wyszukiwanie informacji czy tłumaczenia, i rzadziej staje się częścią codziennych procesów zawodowych.

To zjawisko ma szerszy, europejski wymiar. Statystyki Eurostatu wskazują, że wykorzystanie AI w pracy jest w regionach stołecznych i metropolitalnych średnio 2,5–3 razy wyższe niż na obszarach wiejskich i słabiej zurbanizowanych.

Miejsce zamieszkania różnicuje nie tylko skalę korzystania z AI, ale także nastawienie do technologii. Wśród mieszkańców wsi 39% deklaruje pozytywny stosunek do AI, zaś 61% - neutralny lub negatywny. Tymczasem w miastach powyżej 500 tys. “optymiści” to 47% - natomiast osoby z neutralnym lub negatywnym stosunkiem to 53%. Może to sugerować, że tam, gdzie AI rzadziej staje się częścią codziennej pracy, częściej pozostaje też technologią bardziej odległą i budzącą większy dystans.

47%

vs

39%

Wśród mieszkańców największych miast 47% to AI-optymiści - czyli osoby oceniające powszechny rozwój sztucznej inteligencji jednoznacznie pozytywnie. Na wsi odsetek ten spada do 39%. Oznacza to, że różnice geograficzne dotyczą nie tylko skali korzystania z technologii, ale także nastawienia do niej.

Granica branży.
Jedna technologia, różne rynki pracy

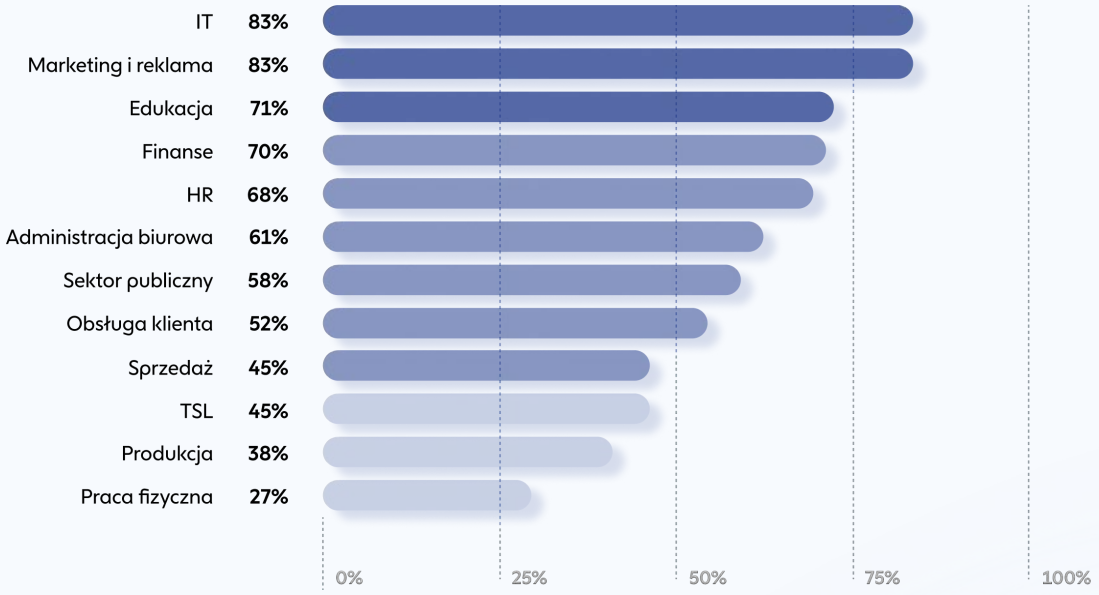
AI zmienia poszczególne branże w bardzo różnym tempie. W IT czy marketingu dyskusja dotyczy już coraz bardziej zaawansowanej automatyzacji i jakości pracy wykonywanej z pomocą AI. W produkcji, logistyce czy pracy fizycznej technologia znacznie częściej pozostaje na etapie pierwszych, prostszych zastosowań.

To oznacza, że o wpływie AI na rynek pracy trudno mówić jednym językiem – dla części pracowników jest już codziennym narzędziem i potencjalnym źródłem przewagi, dla innych nowością, którą dopiero trzeba oswoić.

Różnice widać bardzo wyraźnie w praktyce. Z AI do celów zawodowych korzystało już ponad 8 na 10 pracowników IT i tyle samo w marketingu i reklamie. Na drugim końcu skali są produkcja - 38% oraz praca fizyczna - 27%.

Kto korzysta z AI?

Odsetek pracowników, którzy kiedykolwiek korzystali z AI w celach zawodowych



83% pracowników w branżach IT i marketingu korzysta z rozwiązań AI w pracy. To najwyższe odsetki spośród przedstawicieli wszystkich branż.

W branżach, w których AI jest już mocniej obecna, silniej odczuwana jest także presja, by za zmianą nadążać. Ogółem 27% badanych ma poczucie, że w ich sektorze rośnie nacisk na korzystanie z AI. W IT mówi o tym już 52% pracowników, w finansach 45%, a w HR 35%. Granica branżowa przebiega więc nie tylko przez skalę wykorzystania technologii, ale także przez tempo, w jakim AI zaczyna zmieniać zawodowe oczekiwania.

27% pracowników ma poczucie, że w ich sektorze rośnie nacisk na korzystanie z AI.

Granica zawodu.
AI także w pracy fizycznej!

AI wciąż znacznie częściej kojarzymy z pracą biurową niż z halą, warsztatem czy placem budowy. Tymczasem sztuczna inteligencja zaczyna pojawiać się także w świecie pracy fizycznej – i to w bardzo praktycznych zastosowaniach. Z AI w celach zawodowych skorzystało już 27% badanych pracowników fizycznych. Codziennie sięga po nią 6%, a co najmniej trzy razy w tygodniu – 19%. To nadal znacznie mniej niż w przypadku white collars, ale wystarczająco dużo, by mówić o wyraźnym, rozwijającym się trendzie.

Co ciekawe, AI nie służy pracownikom fizycznym wyłącznie do zadań tekstowych czy administracyjnych. Najczęściej używają jej do tłumaczeń na angielski, szukania rozwiązań problemów technicznych, sprawdzania przepisów i norm, pisania wiadomości i maili oraz do przeliczania danych i parametrów.

Do czego pracownicy fizyczni wykorzystują AI w pracy?

TOP 5 najczęstszych zastosowań

42% **Tłumaczenie tekstów na język angielski**



36% **Szukanie rozwiązań problemów technicznych**



34% **Sprawdzanie przepisów i norm**



34% **Pisanie wiadomości i maili**



29% **Przeliczanie danych i parametrów**



AI to nie tylko technologia dla osób pracujących przy komputerze. W zawodach fizycznych może pełnić rolę podręcznego tłumacza, źródła wiedzy technicznej czy pomocnika w rozwiązywaniu konkretnych problemów – i właśnie w takich pragmatycznych zastosowaniach może znajdować dla siebie miejsce najszybciej.

Czy moje doświadczenie daje mi przewagę?

Na coraz bardziej zróżnicowanym rynku pracy liczy się nie tylko liczba ofert, ale też pewność, że nasze doświadczenie rzeczywiście do nich pasuje. FitScore w Pracuj.pl pokazuje stopień dopasowania profilu kandydata do konkretnej oferty, pomagając ograniczyć niepewność przy aplikowaniu. To może być szczególnie ważne dla młodszych i mniej doświadczonych pracowników, którzy dopiero uczą się oceniać swoją pozycję na rynku i budować pewność siebie w poszukiwaniu pracy.

Sprawdź na **Pracuj.pl**

human forward. SUMMIT

TECHNOLOGIE PRZYSZŁOŚCI
PRACUJĄ DLA CIEBIE.

Klątwa wiedzy

Granice adopcji AI pokazują przede wszystkim, gdzie sztuczna inteligencja zadomowiła się już mocniej, a gdzie jej obecność w pracy jest wciąż mniejsza. Można byłoby więc zakładać, że największa niepewność pojawia się po tej drugiej stronie – wśród osób mających z technologią najmniej kontaktu. Nasze badanie pokazuje jednak coś mniej oczywistego.

Bliskość AI nie zawsze daje większe poczucie bezpieczeństwa. Czasem to właśnie osoby i branże dobrze znające jej możliwości wyraźniej dostrzegają, jak może ona zmienić ich własną pozycję zawodową.

Tworzy to przestrzeń na odczuwanie FOBO, czyli obawy, że rozwój technologii sprawi, iż nasze doświadczenie, umiejętności lub wykonywana praca stracą na wartości. I nie jest to lęk charakterystyczny wyłącznie dla osób stojących z boku technologicznej zmiany.

39%

osób, które często korzystają z AI, deklaruje, że inni użytkownicy sztucznej inteligencji zyskują dzięki niej przewagę zawodową. Spośród osób, które korzystają z tego rodzaju narzędzi rzadko odsetek ten wynosi 29%, zaś wśród tych, którzy wcale jej nie używają - tylko 19%.

26% ogółu badanych sądzi, że osoby korzystające z AI zyskują przewagę nad podobnymi do nich pracownikami. Takie poczucie najczęściej wykazują najmłodsi pracownicy i stażyści. Częściej podzielają ten pogląd również pracownicy administracji biurowej, HR. Rzadziej - osoby wykonujące pracę fizyczną, przedstawiciele sektora publicznego czy osoby na stanowiskach menedżerskich.

FOBO nie tworzy więc kolejnej prostej granicy. Pokazuje raczej, że im lepiej znamy możliwości AI, tym wyraźniej możemy dostrzegać nie tylko jej potencjał, ale też to, jak szybko może ona zmieniać zasady zawodowej konkurencji.

Obawa o utratę wartości własnego doświadczenia nie rozkłada się na rynku równomiernie. W całej badanej grupie podziela ją 27% pracowników, a wśród osób korzystających z AI – 29%. Wyższe wyniki widać w branżach nieco silniej związanych z transformacją cyfrową: w HR to 33%, w mediach i sztuce 42%, a w marketingu i PR, aż 46%. Te wyniki mogą wskazywać na ważną tendencję: tam, gdzie AI jest szczególnie obecna, częściej pojawia się pytanie o to, jak długo dotychczasowa wiedza i doświadczenie zachowają swoją wartość.

Mniej szumu, lepsze decyzje

Na rynku pełnym możliwości przewagę daje nie tylko dostęp do ofert, ale też sprawne porządkowanie informacji. Na Pracuj.pl pomagają w tym dwa narzędzia AI. Podsumowanie oferty wyciąga z ogłoszenia kluczowe informacje potrzebne do podjęcia decyzji o aplikowaniu. Z kolei Q&A do oferty porządkuje najważniejsze pytania dotyczące roli i pracodawcy. Dzięki temu kandydat szybciej rozumie ofertę, ogranicza informacyjny chaos i łatwiej ocenia jej dopasowanie do swoich oczekiwań.

Sprawdź na **Pracuj.pl**

human forward. SUMMIT
TECHNOLOGIE PRZYSZŁOŚCI PRACUJĄ DLA CIEBIE.

Przewaga w erze AI.

Jakie kompetencje będą naprawdę ważne?

W świecie, w którym narzędzia AI rozwijają się w błyskawicznym tempie, na znaczeniu zyskuje to, czego nie da się łatwo skopiować ani zautomatyzować. Pracownicy nie widzą przyszłej przewagi wyłącznie w znajomości kolejnych rozwiązań technologicznych. Coraz ważniejszą walutą stają się kompetencje miękkie, relacyjne, kreatywność, krytyczne myślenie i ekspercka wiedza.

Czego dowiesz się z tego rozdziału?

- Które kompetencje mogą najmocniej zyskiwać na znaczeniu w dobie AI.
- Dlaczego umiejętności miękkie i konkretny fach mogą być ważniejsze niż samo sprawne korzystanie z nowych technologii.
- Czy rozwój AI oznacza upskilling czy konieczność całkowitego przekwalifikowania.
- Jak osoby korzystające z AI rozwijają swoje kompetencje i budują zawodową przewagę.

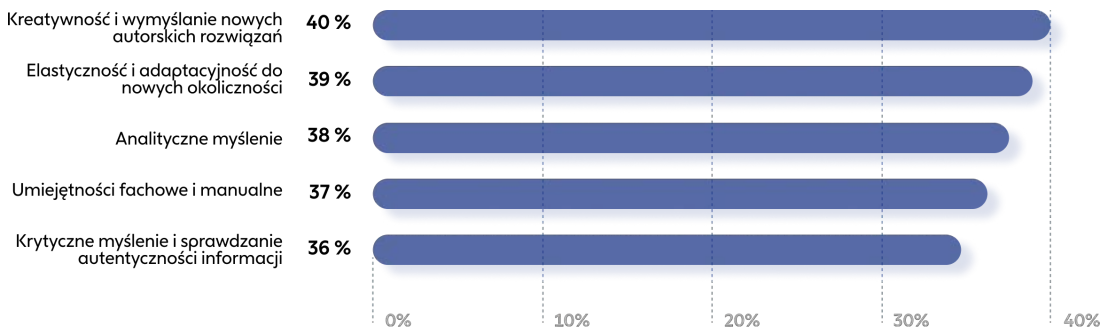
Co potrafi człowiek - a czego nie umieją algorytmy

Im więcej zadań potrafi przejąć technologia, tym większego znaczenia nabierają kompetencje, których nie da się łatwo zautomatyzować. Budowanie zaufania, empatia, wyczucie sytuacji, kreatywność czy umiejętność podejmowania trafnych decyzji w niejednoznacznych warunkach stają się coraz ważniejszym uzupełnieniem technologicznego warsztatu. Badani wyraźnie pokazują, że przyszła przewaga pracownika nie będzie polegała wyłącznie na tym, kto sprawniej obsłuży kolejne narzędzie AI.

Widać to także w odpowiedziach dotyczących kompetencji przyszłości. Na czele znalazły się kreatywność (40%), elastyczność i adaptacyjność (39%), analityczne myślenie (38%), umiejętności fachowe i manualne (37%) oraz krytyczne myślenie (36%). Wysoko uplasowały się również umiejętności interpersonalne – 32%.

Kompetencje przyszłości? Nie tylko technologiczne.

TOP 5 umiejętności, które zdaniem badanych będą najmocniej zyskiwać na znaczeniu w oczach pracodawców w najbliższych 5 latach



Osoby często korzystające z AI jeszcze mocniej niż ogół stawiają na cechy ludzkie: krytyczne myślenie i kreatywność wskazują o 11 p.p. częściej, a kompetencje interpersonalne o 9 p.p. częściej. AI nie usuwa więc człowieka z równania. Przeciwnie, może zwiększać wartość tego, co w naszej pracy najbardziej ludzkie i najtrudniejsze do podrobienia.

Zdaniem połowy pracowników hasła o przewadze zawodowej dzięki AI są przesadzone, bo nadal liczą się fach i wiedza. Co ciekawe, takie przekonanie jest jeszcze silniejsze wśród osób znajdujących się blisko technologii: podziela je 58% pracowników IT oraz 55% osób często korzystających z AI. To ciekawy paradoks: im lepiej znamy możliwości AI, tym wyraźniej możemy dostrzegać również granice tego, co technologia potrafi zastąpić.

Relacje pod presją? To zależy

Skoro w erze AI na znaczeniu mają zyskiwać kompetencje interpersonalne, warto spojrzeć na ich najbardziej praktyczny wymiar: relacje między ludźmi w pracy. Dla większości użytkowników technologii nie są one dziś obszarem szczególnego zagrożenia. Tylko 1/4 osób korzystających z AI zawodowo uważa, że sztuczna inteligencja zagraża autentyczności i jakości relacji w zespole.

26% - tylko tyle osób korzystających z AI zawodowo uważa, że sztuczna inteligencja zagraża autentyczności i jakości relacji w zespole.

Obraz zmienia się jednak wśród osób już negatywnie nastawionych do AI. Aż 45% z nich obawia się pogorszenia jakości zespołowych relacji. Nieco częściej niż pozostali takie ryzyko dostrzegają również pracownicy w wieku 18-24 lata – 34% – oraz osoby u progu kariery (młodsi specjaliści) – 31%. Technologia nie musi więc psuć relacji sama w sobie, ale dla części pracowników sposób jej wprowadzania może wzmacniać poczucie dystansu, utraty kontaktu czy „odczłowieczenia" pracy.

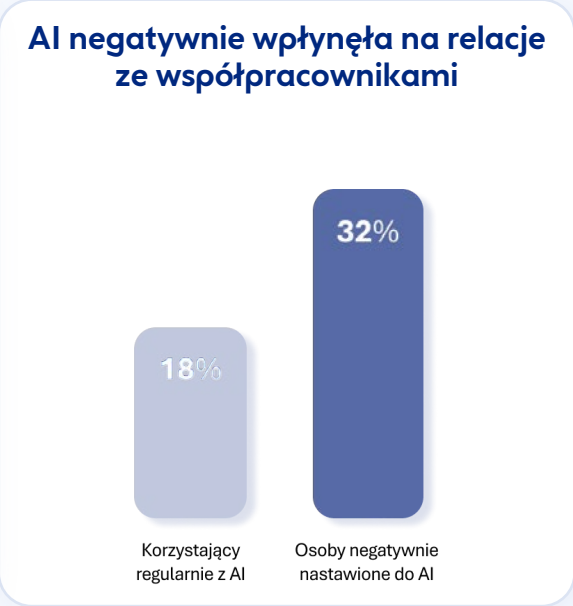
Podobną różnicę widać wśród częstych użytkowników AI. 18% ocenia, że korzystanie z technologii negatywnie wpłynęło na ich relacje ze współpracownikami, ale wśród osób nastawionych do AI pesymistycznie odsetek rośnie do 32%.

To pokazuje, że obok inwestycji w nowe narzędzia równie ważne może być dbanie o to, by technologia nie wypierała tego, czego pracownicy nadal wyraźnie potrzebują: kontaktu, zaufania i poczucia, że po drugiej stronie wciąż jest człowiek.

AI-pesymiści znacznie częściej obawiają się o relacje

Odsetek badanych dostrzegających negatywny wpływ AI na autentyczność i relacje w pracy





Nie trzeba zaczynać od zera, czyli upskilling zamiast reskillingu

Relacje, kreatywność czy krytyczne myślenie to nie jedyne ludzkie atuty, które zyskują na znaczeniu w świecie AI. Jest jeszcze jedna kompetencja, która może okazać się równie ważna: umiejętność uczenia się i dostosowywania do zmiany. W praktyce oznacza to nie tyle porzucanie dotychczasowego doświadczenia i zaczynanie od nowa, ile ciągłe poszerzanie własnego warsztatu.

Dlatego w najbliższych latach większe znaczenie może mieć upskilling – rozwijanie obecnych kompetencji i uzupełnianie ich o nowe narzędzia – niż pełny reskilling, czyli przebudowa zawodowej ścieżki od podstaw.

Pierwsze oznaki tej zmiany już widać wśród osób regularnie korzystających z AI. **39% aktywnie szuka nowych sposobów wykorzystania technologii w swojej pracy, 30% uczy się jej po godzinach, a 26% inwestuje własne pieniądze w płatne narzędzia, by budować zawodową przewagę.**

Jednocześnie 30% badanych odczuwa presję uczestniczenia w kursach i webinarach, żeby nie przegapić ważnych zmian (wśród częstych użytkowników AI odsetek ten rośnie do 33%).

30% pracowników, którzy regularnie korzystają ze sztucznej inteligencji w pracy, uczy się tego po godzinach. 26% inwestuje własne środki w płatne narzędzia wierząc, że pozwoli im to zyskać przewagę na rynku.

To wciąż nie większość pracowników, ale może być zapowiedzią kierunku, w którym będzie przesuwał się rynek. W świecie szybko zmieniających się narzędzi przewagę może dawać nie tylko to, co już umiemy, lecz także to, jak szybko potrafimy nauczyć się czegoś nowego.

AI, które wspiera rozwój kariery

W świecie, w którym przewagę budują umiejętność uczenia się, dobre decyzje i świadome zarządzanie karierą, AI może oferować osobiste wsparcie. Narzędzia Pracuj.pl tworzą jeden ekosystem, który pomaga użytkownikowi na kolejnych etapach drogi zawodowej – od rozpoznania możliwości, przez ocenę dopasowania ofert, aż po przygotowanie aplikacji. Pracuj.pl staje się dzięki temu nie tylko miejscem z ofertami, ale technologicznym Partnerem Kariery, który wykorzystuje AI po to, by wzmacniać człowieka na rynku pracy.

Sprawdź na **Pracuj.pl**

human forward. SUMMIT

TECHNOLOGIE PRZYSZŁOŚCI
PRACUJĄ DLA CIEBIE.



Fot. Wojtek Szarski

Dane z badania Pracuj.pl pokazują zjawisko, które z perspektywy doświadczeń w Google i mojej pracy coachingowej jest fascynujące, ale też daje do myślenia. Prawie 40% regularnych użytkowników AI aktywnie szuka dla niej nowych zastosowań w pracy, a co czwarty płaci za narzędzia z własnej kieszeni. Z jednej strony to dowód ogromnej ciekawości i sprawczości, a z drugiej - fakt, że co trzeci z nas uczy się po godzinach i odczuwa presję, by "nie wypaść z gry", odsłania drugą stronę medalu: samotność w zmianie i lęk przed niewystarczalnością.

W programie Umiejętności Jutra AI, realizowanym wspólnie z SGH, przeszkoliliśmy już prawie sto tysięcy Polek i Polaków. Z badań prowadzonych wśród absolwentów płynie uderzający wniosek: opanowanie technologii to zaledwie ułamek drogi. Same narzędzia można poznać w kilka tygodni, ale prawdziwa transformacja dotyczy zaufania, mentalności i poczucia bezpieczeństwa. Uczestnicy programu rzadko budują zaawansowane systemy. Częściej korzystają z AI jako z osobistego asystenta zdejmującego żmudne powtarzalne zadania; rutynę. Kiedy odpuszcza przeciążenie poznawcze i maleje stres, pojawia się bezcenna przestrzeń na to, co niezastąpione: krytyczny osąd, twórcze myślenie, ale przede wszystkim na autentyczne relacje i kontakt z drugim człowiekiem.

Dlatego tak mocno wierzę w mądry upskilling, a nie nerwowe zaczynanie od nowa. Prawdziwa siła sztucznej inteligencji polega na tym, że może działać jak naturalna dźwignia dla naszego fachu, unikalnego doświadczenia i wrażliwości, które już w sobie mamy. Technologia nie unieważnia dotychczasowego dorobku ani nie wymaga budowania tożsamości zawodowej od zera - pozwala rozwinąć skrzydła w tym, w czym już jesteśmy dobrzy. W rękach świadomego człowieka staje się wzmacniaczem tego, co w nas najbardziej autentyczne i wartościowe.

Kluczowe pytanie jednak brzmi: jak w tej zmianie odnajdują się organizacje? Jeśli rozwój kompetencji pozostanie prywatnym zmartwieniem pracownika - realizowanym po nocach i z własnej kieszeni - zderzymy się z falą wypalenia. Ludzie nie potrzebują kolejnych szkoleń podsycających edukacyjne FOMO. Potrzebują od liderów przyzwolenia na eksperyment, prawa do błędu i przejrzystych zasad. Kiedy budujemy kulturę zaufania, w której nowinkami można swobodnie dzielić się przy biurku czy firmowej kawie, technologia przestaje budzić lęk. Staje się wspomnianą przeze mnie wcześniej dźwignią, która zamiast odbierać energię, pozwala odzyskać w pracy to, co najbardziej ludzkie.

AI od kuchni.

Jak naprawdę wygląda praca z AI w firmach?

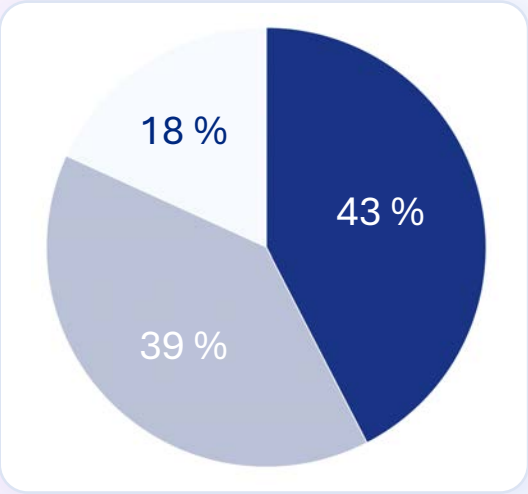
Obietnica AI brzmi kusząco: mniej rutyny, więcej czasu, ciekawsze zadania i większa swoboda. Gdy jednak zajrzeć za kulisy firm, obraz staje się bardziej złożony. Pracownicy rzeczywiście doceniają AI za szybkość, dostęp do wiedzy i odciążenie w części obowiązków. Zaoszczędzony czas nie zawsze zamienia się jednak w przestrzeń na kreatywność. Jednocześnie pracownicy nie czekają biernie na oficjalne wdrożenia: wielu sięga po narzędzia AI na własną rękę. To właśnie w codziennej praktyce najlepiej widać więc zarówno korzyści AI, jak i napięcia, które pojawiają się wtedy, gdy technologia rozwija się szybciej niż firmowe zasady i sposób organizacji pracy

Czego dowiesz się z tego rozdziału?

- Za co pracownicy najbardziej doceniają AI.
- Co dzieje się z czasem zaoszczędzonym dzięki AI.
- Które zadania najchętniej oddalibyśmy AI w całości, a gdzie nadal chcemy zachować kontrolę.
- Skąd bierze się zjawisko shadow AI.

AI doceniamy, gdy przynosi nam ulgę

Stosunek pracowników do AI jest daleki od jednoznacznego. 43% badanych ma do niej nastawienie pozytywne, 39% ambiwalentne, a 18% negatywne.



Jak pracownicy podchodzą do AI?

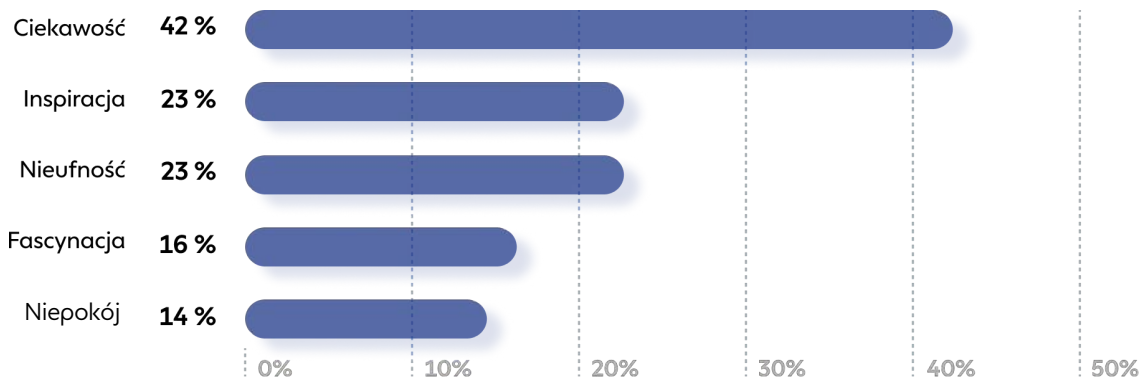
Ogólny stosunek badanych do sztucznej inteligencji

Podobnie wygląda mapa emocji: najczęściej pojawia się ciekawość, ale tuż obok inspiracji znajdziemy nieufność, fascynację i niepokój. AI jednocześnie więc przyciąga, pomaga i budzi pytania – a to, na którą stronę przechyla się szala, mocno wiąże się z osobistym doświadczeniem z technologią.

To zróżnicowanie widać najlepiej wśród osób, które faktycznie z korzystają z AI w pracy: pozytywne emocje wobec AI deklaruje 92% częstych użytkowników, 78% korzystających rzadziej i tylko 39% osób, które nie używają jej wcale. Częściowo można tłumaczyć to bardzo praktycznie: AI zyskuje sympatię przede wszystkim wtedy, gdy przynosi nam realną zawodową ulgę i oferuje wsparcie.

AI budzi ciekawość, ale i niepokój

TOP 5 najczęściej wskazywanych emocji odczuwanych wobec sztucznej inteligencji

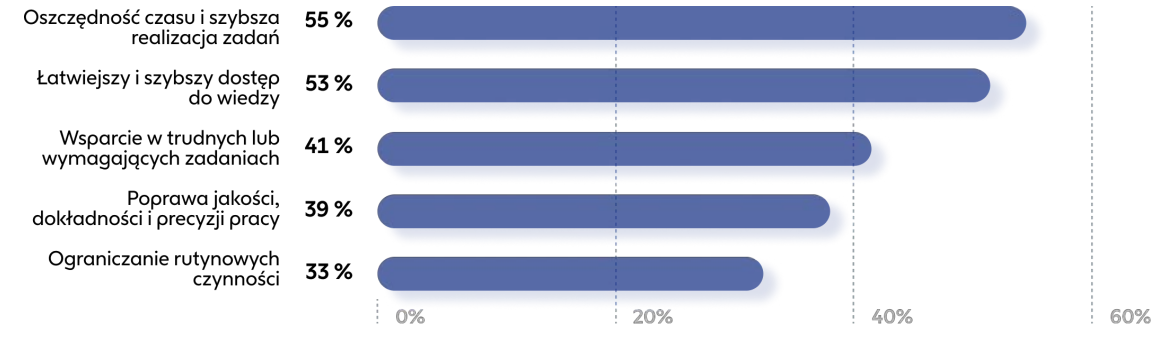


Najczęstszym źródłem pozytywnych emocji u osób korzystających z AI w pracy jest oszczędność czasu i szybsza realizacja zadań – wskazuje ją 55% badanych.

Niewiele mniej, 53%, docenia łatwiejszy dostęp do wiedzy, 41% – wsparcie w trudnych lub wymagających zadaniach, a 39% możliwość poprawy jakości i precyzji pracy. Znaczenie ma też możliwość pozbycia się obowiązków, których po prostu nie lubimy. AI jest więc najlepiej oceniana nie jako abstrakcyjna innowacja, lecz jako narzędzie, które konkretnie ułatwia dzień pracy.

AI najbardziej cenimy za konkretną pomoc

TOP 5 najczęściej wskazywanych źródeł pozytywnych emocji wobec AI wśród jej użytkowników



22%

osób pozytywnie nastawionych do AI obawia się, że przez rozwój tej technologii ich doświadczenie wkrótce straci na wartości. Wśród osób nastawionych negatywnie ten odsetek rośnie do 39%. Im większe zatem poczucie zagrożenia dla własnej wartości zawodowej, tym częściej AI budzi dystans i nieufność. Pozytywne doświadczenie z technologią może natomiast iść w parze z większym przekonaniem, że AI jest wsparciem, a nie zagrożeniem dla dotychczasowych kompetencji.

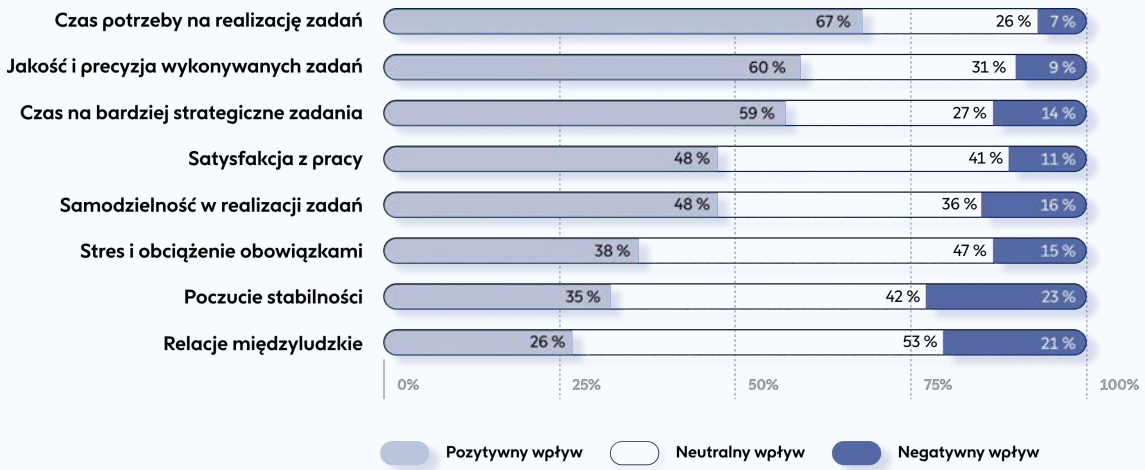
W czym najbardziej pomaga AI

Pozytywne emocje wobec AI mają całkiem konkretne podstawy. Wśród osób, które korzystają z AI regularnie, technologia najwyraźniej poprawia te elementy pracy, które wiążą się z efektywnością. Im dalej jednak od samego wykonywania zadań, tym obraz staje się mniej jednoznaczny.

Wyłania się z tego dość wyraźna granica. AI potrafi zdejmować z pracowników część operacyjnego ciężaru, ale niekoniecznie zmniejsza ciężar pracy jako taki. Szybciej wykonane zadanie nie musi oznaczać mniejszego stresu, większego bezpieczeństwa czy lepszych relacji. A, jak pokazują kolejne wyniki, nawet zaoszczędzony, dzięki AI, czas nie zawsze oznacza mniejsze obłożenie dla pracownika. Często wypełniają go kolejne obowiązki i rosnące oczekiwania.

Co faktycznie daje nam AI?

Ocena wpływu AI na wybrane aspekty pracy wśród osób korzystających z niej co najmniej trzy razy w tygodniu



Popularne przekonanie zakłada, że im bardziej rutynowe i mechaniczne zadanie, tym chętniej pozbędziemy się go z kalendarza. Tymczasem nawet proste czynności mogą pełnić inną funkcję: dawać chwilę oddechu od zadań wymagających ciągłego skupienia, podejmowania decyzji czy kontaktu z innymi. Z danych wynika, że najchętniej przekazalibyśmy AI tłumaczenia i redakcję tekstów oraz analizy danych, prognozy i pracę z arkuszami – 67% osób wykonujących takie zadania byłoby gotowych oddać je technologii w całości.

W przypadku powtarzalnych e-maili i dokumentów odsetek wynosi 64%, lektury i streszczania długich materiałów – 63%, a powtarzalnych prac administracyjnych i wprowadzania danych – 58%. To wysokie wyniki, ale nawet tutaj nie ma pełnej zgody na automatyzację. Pracownicy nie oczekują więc po prostu, że AI zabierze im całą rutynę. Bardziej przypomina to wybieranie konkretnych obowiązków, w których technologia rzeczywiście może pomóc – przy jednoczesnym zachowaniu kontroli nad tym, co wymaga ludzkiej oceny, kontaktu i relacji.

Co z zaoszczędzonym czasem?

Skoro AI pozwala szybciej wykonywać zadania i odzyskiwać część czasu pracy, pojawia się naturalne pytanie: **co właściwie dzieje się z tym czasem później?**

Przez lata jednym z najmocniejszych argumentów za automatyzacją była wizja uwolnienia pracowników od rutyny i przesunięcia ich uwagi w stronę bardziej kreatywnych czy strategicznych zadań. Jednak w codziennej praktyce ten scenariusz nie zawsze się materializuje.

Mniej niż 4 na 10 osób regularnie korzystających z AI przeznacza zaoszczędzony dzięki niej czas na wykonywanie większej liczby bieżących zadań. Mniej niż 1/4 wykorzystuje go na pracę strategiczną czy kreatywną. AI może więc uwalniać czas na poziomie pojedynczego zadania, ale niekoniecznie oznacza to mniej pracy w skali całego dnia.

37% osób regularnie korzystających z AI przeznacza zaoszczędzony dzięki niej czas na wykonywanie większej liczby bieżących zadań. Tylko 23% wykorzystuje go na pracę strategiczną i kreatywną.

23% pracowników korzystających regularnie ze sztucznej inteligencji deklaruje, że w wyniku oszczędności czasu powierzono im nowe, dodatkowe obowiązki.

W części firm większa efektywność zaczyna przekładać się na większe oczekiwania. 25% regularnych użytkowników AI uważa, że liczba powierzanych im obowiązków wzrosła, ponieważ pracodawca zakłada, że dzięki AI pracują szybciej. Z kolei 23% przyznaje, że przełożeni podnieśli im normy, cele lub indywidualne wskaźniki KPI.

AI wchodzi do firm tylnymi drzwiami

Skoro AI coraz częściej ma pomagać pracować szybciej, a czasem staje się wręcz podstawą do podnoszenia oczekiwań wobec pracowników, pojawia się kolejne pytanie: czy firmy nadążają za tym tempem i dają zespołom narzędzia, których od nich oczekują? Niekoniecznie. Aż 53% badanych deklaruje, że w ich firmie nie miało miejsca żadne wdrożenie AI. Wśród osób, które z AI w ogóle nie korzystają, ten odsetek sięga 80%

53% badanych deklaruje, że w ich firmie nie miało miejsca żadne wdrożenie AI.

Tam, gdzie potrzeba wyprzedza firmowe procedury, pojawia się shadow AI – korzystanie w pracy z narzędzi, które nie zostały oficjalnie zatwierdzone i udostępnione przez pracodawcę. Skala zjawiska jest duża: 70% pracowników korzystających w celach zawodowych z AI przyznaje, że zdarza im się sięgać po takie rozwiązania.

7 na 10 pracowników korzystających w celach zawodowych z AI przyznaje, że zdarza im się sięgać po rozwiązania wykorzystujące AI, lecz nieautoryzowane przez ich pracodawcę. Wśród częstych użytkowników AI odsetek rośnie do 82%.

Shadow AI. 5 najczęstszych motywacji

Odsetek osób, które wskazały daną motywację jako powód do sięgania po nieautoryzowane przez pracodawcę narzędzia AI

41%	chęć szybszego i sprawniejszego wykonywania zadań
29%	poszukiwanie sposobu na poprawę jakości pracy
27%	próba rozwijania swoich umiejętności bez czekania, aż firma dostarczy odpowiednie rozwiązania
26%	brak firmowych regulacji dotyczących narzędzi AI
24%	brak udostępnionych przez pracodawcę narzędzi AI

Zjawisko shadow AI pokazuje, że część pracowników jest gotowa eksperymentować z technologią szybciej niż ich organizacje. Nie znosi to oczywiście wyzwań związanych z bezpieczeństwem czy ochroną danych, ale zmienia perspektywę: zamiast widzieć w shadow AI wyłącznie problem z przestrzeganiem zasad, warto dostrzec w nim również lukę między potrzebami pracowników a tempem, w jakim firmy tworzą dla AI bezpieczne ramy.



AI daje czas. Trzeba jeszcze dobrze go wykorzystać

Elżbieta **Flasińska**
Dyrektorka HR | Grupa Pracuj

AI rzeczywiście pozwala pracownikom oszczędzać czas. Pytanie brzmi jednak, co dzieje się z tym czasem później. Wśród osób regularnie korzystających z AI tylko 23% przeznacza go na pracę strategiczną lub kreatywną. Znacznie więcej, bo 37%, wykorzystuje go na realizację większej liczby bieżących zadań. Część firm zdaje się też traktować wzrost efektywności jako punkt wyjścia do podnoszenia oczekiwań. Niektórzy pracownicy mówią o nowych obowiązkach, inni o wyższych celach i KPI.

Jeśli oszczędność czasu automatycznie zamieniamy w kolejne zadania, rośnie liczba wykonanej pracy, ale niekoniecznie jej wartość.

To, na co ostatecznie trafia odzyskany czas, rzadko jest kwestią przypadku. Najczęściej wynika z tego, jak organizacja, zespół i liderzy definiują priorytety. Bez świadomej decyzji zwykle wygrywają zadania bieżące, bo są pilne i łatwe do rozliczenia. Praca strategiczna, rozwój kompetencji czy szukanie nowych rozwiązań często schodzą na dalszy plan.

Dlatego dojrzałe wykorzystanie AI nie polega wyłącznie na zwiększaniu efektywności. Chodzi o świadome inwestowanie odzyskanego czasu w działania, które tworzą największą wartość: rozwój kompetencji, współpracę, innowacje czy lepsze decyzje. To właśnie tam warto szukać długofalowych korzyści płynących z AI.

Wsparcie w tworzeniu CV

Najtrudniejsze w przygotowaniu CV bywa dobre ubranie doświadczenia w słowa. Kreator CV Pracuj.pl prowadzi użytkownika przez ten proces, a podpowiedzi AI pomagają lepiej opisać kompetencje i zawodowe osiągnięcia. To przykład technologii działającej w bezpiecznej, kontrolowanej przestrzeni – jako wsparcie w dopracowaniu aplikacji.

Sprawdź Kreator CV
na Pracuj.pl

human forward. SUMMIT
TECHNOLOGIE PRZYSZŁOŚCI
PRACUJĄ DLA CIEBIE.

Człowiek czy algorytm?

Gdzie przebiegają granice AI w rekrutacji?

AI coraz śmielej wchodzi także do rekrutacji i właśnie tutaj szczególnie wyraźnie widać granicę naszej otwartości na automatyzację. Kandydaci akceptują technologię, gdy pomaga pisać CV, przygotowywać się do rozmowy kwalifikacyjnej i porządkować proces. Natomiast raczej niechętnie oddają jej ocenę człowieka i decyzję o jego zawodowej przyszłości. W rekrutacji AI może być więc pomocnikiem, ale zaufanie wciąż buduje przede wszystkim obecność człowieka.

Czego dowiesz się z tego rozdziału?

- Dlaczego w rekrutacji ostateczna decyzja powinna należeć do człowieka.
- Gdzie kandydaci widzą granicę wykorzystania AI.
- Jak kandydaci wykorzystują AI w rekrutacji.

Ostatnie słowo należy do człowieka

Akceptacja AI w rekrutacji ma w oczach pracowników wyraźną granicę: im bliżej technologia znajduje się decyzji o konkretnym kandydacie, tym większy pojawia się opór. Pomoc przy tworzeniu ogłoszeń czy porządkowaniu aplikacji jest dla wielu osób do przyjęcia. Zupełnie inaczej wygląda sytuacja, gdy AI miałaby zastąpić człowieka w bezpośredniej ocenie kandydata. **Tylko 13% badanych dopuszcza rozmowę kwalifikacyjną prowadzoną przez AI – a więc aż 87% nie chce oddać technologii tego etapu rekrutacji.**

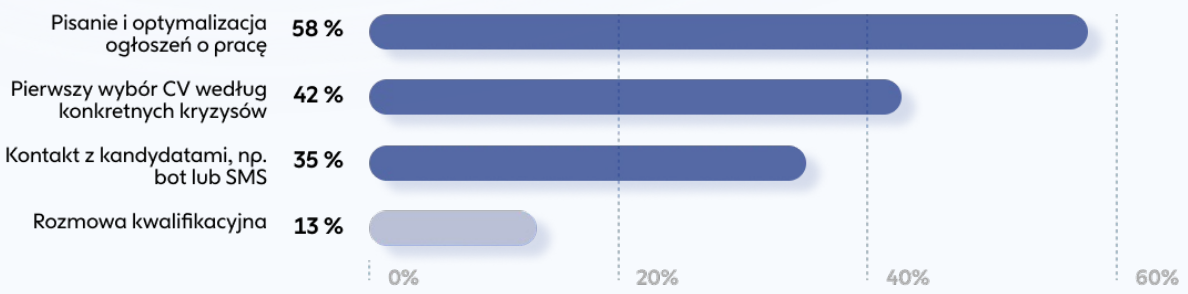
Największy opór dotyczy jednak samej decyzji. **Informacja, że w procesie rekrutacji ostateczne słowo zawsze należy do człowieka, zachęciłaby do aplikowania aż 60% badanych.** Działa też odwrotna zależność: informacja o wykorzystaniu AI na etapie pierwszej selekcji CV może zniechęcić do aplikowania 36% kandydatów. Technologia może więc usprawniać proces, ale poczucie, że za decyzją o naszej zawodowej przyszłości stoi człowiek, pozostaje ważnym źródłem zaufania.

87% badanych odczuwa opór na myśl, że rozmowę kwalifikacyjną miałaby prowadzić AI.

60% kandydatów chętniej zaaplikowałoby do firmy, gdyby wiedzieli, że ostateczną decyzję w rekrutacji zawsze podejmuje człowiek.

Im bliżej decyzji, tym mniej miejsca dla AI

Odsetek badanych dopuszczających przekazanie poszczególnych etapów rekrutacji AI



Czy obietnica pracy z AI zachęca kandydatów - czy przeciwnie?

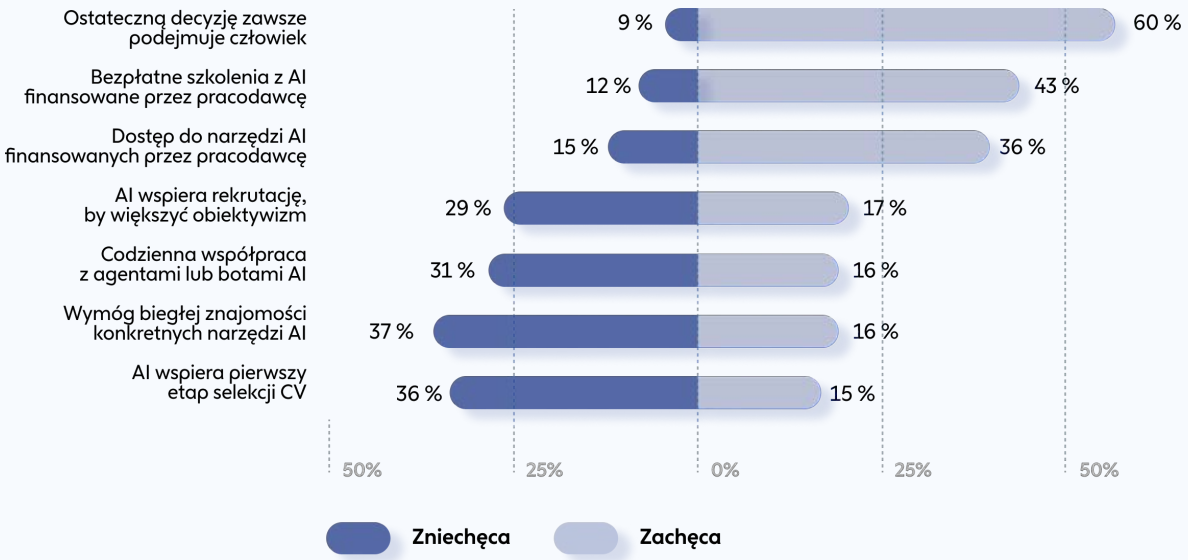
Nasze badanie pokazało, że sama obecność AI w firmie nie odstrasza kandydatów. Znaczenie ma jednak to, czy technologia ma ich wspierać, czy stawiać przed nimi kolejne wymagania i oceniać. Dostęp do bezpłatnych szkoleń z AI zachęca do aplikowania 43% badanych, a możliwość korzystania z narzędzi finansowanych przez pracodawcę – 36%.

Znacznie gorzej odbierane są komunikaty, w których AI pojawia się jako warunek wejścia albo element selekcji. Wymóg biegłej znajomości konkretnych narzędzi zniechęca 37% badanych, informacja o wykorzystaniu AI przy pierwszej selekcji CV – 36%, a codzienna współpraca z agentami lub botami – 31%. Nawet deklaracja, że firma wykorzystuje AI, by zwiększyć obiektywizm rekrutacji, częściej odstrasza niż zachęca. Kandydaci są więc otwarci na technologiczne środowisko pracy, ale znacznie bardziej wtedy, gdy firma daje im dzięki AI nowe możliwości niż gdy wykorzystuje ją do podnoszenia poprzeczki lub oceny.

Najmocniej potwierdza to wcześniejszy wynik: 60% badanych zachęca informacja, że ostateczna decyzja rekrutacyjna zawsze należy do człowieka. AI może więc wzmacniać atrakcyjność pracodawcy – pod warunkiem, że pozostaje narzędziem, a nie arbitrem.

AI w ofercie pracy: benefit czy czerwona flaga?

Co związane z AI zachęca, a co zniechęca badanych do aplikowania

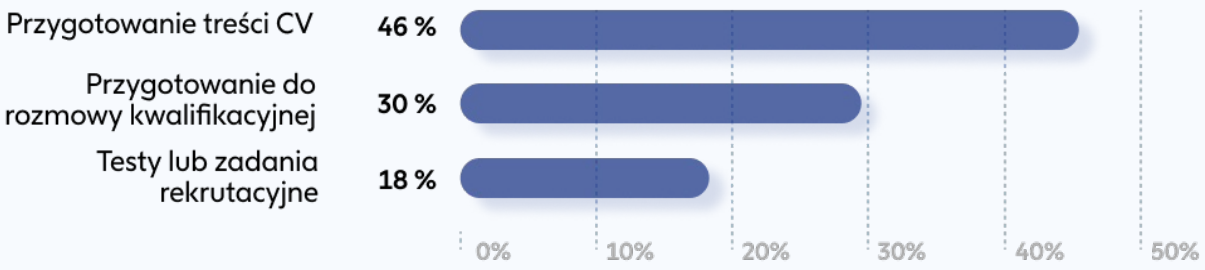


Granica między wsparciem a zastępowaniem człowieka komplikuje się, gdy AI zaczynają używać obie strony rekrutacji. Kandydat może wygenerować CV w kilka minut, a pracodawca równie szybko przeskanować setki aplikacji za pomocą własnego algorytmu. W skrajnym scenariuszu proces zaczyna przypominać rozmowę dwóch systemów: jeden produkuje aplikacje, drugi je ocenia. To tzw. hiring slop, czyli rekrutacja, w której wraz ze skalą automatyzacji zaczynają ginąć autentyczność i rzeczywisty kontakt między kandydatem a pracodawcą.

Kandydaci już dziś aktywnie wykorzystują AI podczas szukania pracy. Wśród osób, które aplikowały w ciągu ostatnich dwóch lat, 46% korzystało z AI przy przygotowaniu CV, 30% przy przygotowaniu się do rozmowy kwalifikacyjnej, a 18% przy testach lub zadaniach rekrutacyjnych. Technologia staje się więc częścią procesu po obu stronach i właśnie dlatego utrzymanie ludzkiego elementu rekrutacji może być coraz trudniejsze.

Kandydaci też korzystają z AI

Do czego wykorzystywały AI osoby poszukujące pracy w ostatnich 24 miesiącach?



Sprawę dodatkowo komplikuje fakt, że tylko 40% badanych jest przekonanych, że potrafi odróżnić w pracy treść przygotowaną przez człowieka od tej stworzonej przez AI. Wśród częstych użytkowników technologii odsetek ten rośnie do 59%, ale nawet w tej grupie pewność nie jest powszechna.

Kandydat też chce mieć swojego asystenta

Ryzyko hiring slop nie oznacza, że kandydaci chcą rekrutacji wolnej od AI. Granica przebiega raczej między technologią, która pomaga przejść przez proces, a technologią, która zaczyna człowieka oceniać lub zastępować. Jeśli AI zmniejsza stres, pomaga się przygotować i daje kandydatowi większe poczucie kontroli, otwartość na nią wyraźnie rośnie.

Dobrym przykładem jest narzędzie generujące przykładowe pytania rekrutacyjne dopasowane do konkretnej oferty. 48% badanych chciałoby z niego skorzystać, a kolejne 34% nie wyklucza takiej możliwości – najpierw chciałoby je przetestować. Tylko 18% zdecydowanie mówi „nie".

82%

kandydatów jest otwartych na skorzystanie z narzędzia AI generującego pytania rekrutacyjne dopasowane do oferty (tylko 18% je odrzuca) – kandydaci chętnie przyjmują AI, gdy pełni rolę wspierającego partnera i zdejmuje z nich stres.

AI łatwiej zdobywa więc akceptację, gdy stoi po stronie kandydata – jako trener, podpowiedź czy asystent – niż wtedy, gdy siedzi po drugiej stronie stołu i wydaje ocenę. W rekrutacji nie chodzi więc o prosty wybór: AI albo człowiek, ale o właściwy podział ról.

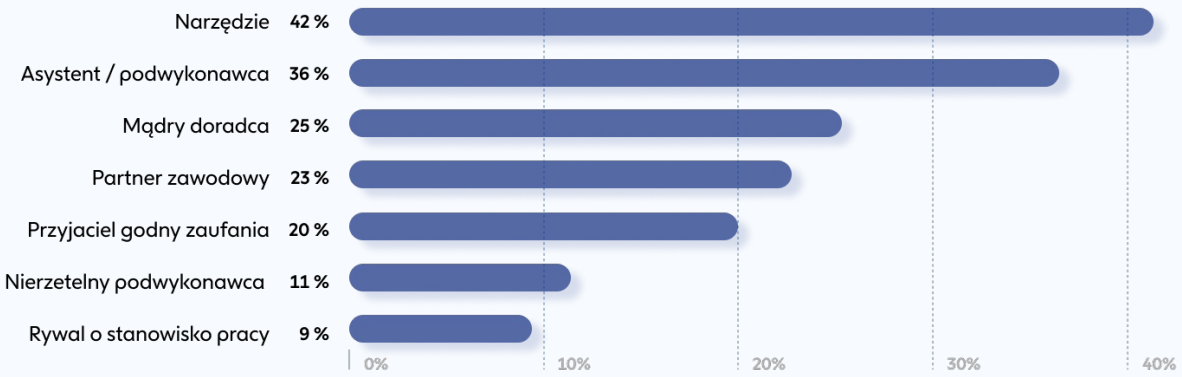
Narzędzie, asystent, doradca. I przyjaciel!

W rekrutacji – podobnie jak w codziennej pracy – znaczenie ma nie sama obecność AI, lecz rola, którą jej powierzamy. Użytkownicy korzystający regularnie ze sztucznej inteligencji najczęściej widzą ją w funkcjach wspierających: jako narzędzie lub asystenta. Część idzie krok dalej i traktuje ją jak doradcę czy partnera zawodowego. Co ciekawe, aż co piąty regularny użytkownik postrzega AI również jako godnego zaufania przyjaciela. To pokazuje, że dla części z nas AI przestaje być wyłącznie technologią do wykonywania zadań, a zaczyna pełnić bardziej osobistą rolę.

Na drugim biegunie plasuje się postrzeganie AI jako konkurenta na rynku pracy. Tylko 9% regularnych użytkowników uważa AI za rywala. Dobrze dopełnia to obraz widoczny także w kontekście rekrutacji: technologia zyskuje akceptację przede wszystkim wtedy, gdy pomaga człowiekowi działać, a nie próbuje zająć jego miejsca lub przejąć nad nim kontrolę.

Kim jest dla nas AI? Najczęściej narzędziem

Role przypisywane AI przez osoby regularnie korzystające z technologii



Human-in-the-Loop

Wsparcie AI nie musi kończyć się w momencie wysłania CV. Po złożeniu aplikacji w koncie Pracuj.pl dostępne są pytania pomagające przygotować się do rozmowy rekrutacyjnej. Pytania te pomagają przygotować się do kolejnego etapu, podpowiadając pytania dopasowane do konkretnej oferty. Dzięki temu kandydat może wcześniej przemyśleć odpowiedzi, lepiej pokazać swoje doświadczenie i podejść do rozmowy z większą pewnością siebie.

Sprawdź na **Pracuj.pl**

human forward. SUMMIT

TECHNOLOGIE PRZYSZŁOŚCI
PRACUJĄ DLA CIEBIE.



Kontekst decyduje o zaufaniu

Tigran **Grigoryan**
Koordynator Obszaru
AI & Data Products| Grupa Pracuj

Akceptacja dla AI w rekrutacji jest wybiórcza: jest wysoka tam, gdzie sztuczna inteligencja wspiera kandydata, i wyraźnie niższa tam, gdzie miałaby go oceniać. Aż 87% badanych nie chce, aby rozmowę kwalifikacyjną prowadziła sztuczna inteligencja, a 60% chętniej zaaplikowałoby do firmy, wiedząc, że ostateczną decyzję zawsze podejmuje człowiek. To pokazuje, że innowacje w rekrutacji są istotne, ale wymagają wyczucia – zwłaszcza gdy AI zaczyna przejmować role dotąd zarezerwowane dla człowieka. Wysoki poziom personifikacji technologii może budzić kontrowersje i zamiast wzmacniać doświadczenie kandydata, obniżać jego zaufanie do procesu.

Potwierdza to stosunek kandydatów do konkretnych funkcji. Narzędzie generujące pytania rekrutacyjne dopasowane do oferty akceptuje aż 82% badanych. Dzieje się tak dlatego, że pomaga kandydatowi, zmniejsza stres i zwiększa poczucie kontroli nad rozmową. Ta sama technologia, wykorzystana po drugiej stronie procesu do oceny kandydatów, budzi już znacznie większy opór. To nie przypadek: AI dobrze sprawdza się w roli wsparcia, znacznie gorzej – w roli sędziego.

Z tej perspektywy human-in-the-loop powinno dziś być fundamentem projektowania narzędzi automatyzujących rekrutację. W praktyce oznacza to, że punktem wyjścia jest określenie, w których miejscach procesu ludzka ocena jest niezbędna i nie może zostać zastąpiona. Dopiero wtedy warto szukać obszarów, w których AI może przyspieszyć proces, zwiększyć jego skuteczność i odciążyć ludzi od najbardziej powtarzalnych zadań.

Metodologia i źródła danych

Raport Pracuj.pl ***"To tylko AI. Jak sztuczna inteligencja wpływa na układ sił i kompetencji na rynku pracy"*** **powstał, by przekuć rynkowe obawy i mity o AI w konstruktywne działania pracowników i pracodawców.**

Celem raportu była weryfikacja przekonań o sztucznej inteligencji, które często utrudniają podejmowanie racjonalnych kroków zawodowych i są źródłem obaw. W związku z tym zdecydowaliśmy się na kompleksowe badanie opinii pracujących mieszkańców Polski.

Pomiar przeprowadzono w sierpniu 2026 roku metodą CAWI (profesjonalnego formularza ankietowego online) wśród 1506 respondentów - pełnoletnich, pracujących mieszkańców Polski. Pomiar zrealizowało ARC Rynek i Opinia na zlecenie serwisu Pracuj.pl. Za zagadnienia badawcze, konstrukcję ankiety i analizy wyników odpowiadało dat:awesome by Linkleaders. Średnia długość wywiadu wyniosła 12 minut (pula główna) oraz 17 minut (booster AI).

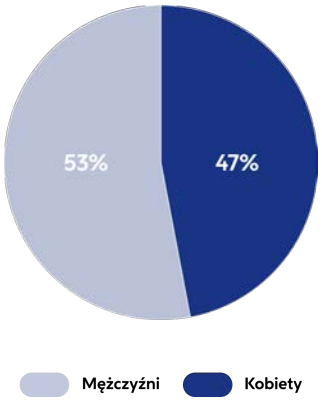
Na pełną próbę badawczą złożyły się pula główna respondentów (n=1004, pracujący na umowę o pracę, o dzieło, na zlecenie lub w formule B2B) oraz booster AI (n=502, pracujący korzystający zawodowo z narzędzi AI minimum 3 razy tygodniowo). Obie grupy były rekrutowane z innej puli respondentów, co pozwoliło uniknąć dublowania się ich odpowiedzi. Badani z boostera AI odpowiadali na dodatkowe pytania, związane konkretnie ze specyfiką codziennego kontaktu z narzędziami AI. Wyniki badania zostały poddane ważeniu pod kątem płci i wieku w populacji pracujących.

Kluczowe zagadnienia w ankiecie badawczej

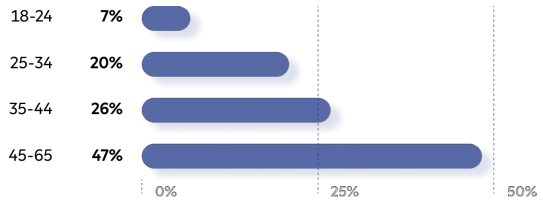
- Wpływ AI na osobistą sytuację zawodową pracowników
- Stopień adopcji AI w różnorodnych branżach
- Zaawansowanie zastosowania AI wśród jej użytkowników
- Różnice w adopcji AI pod kątem wieku, miejsca zamieszkania i zarobków
- Postawy młodszych pokoleń wobec AI
- Motywacje pracowników fizycznych do korzystania z AI
- Obawy o wpływ rozwoju AI na stabilność pracy
- Odczuwana presja na edukację AI w środowiskach pracy
- Wpływ wdrożeń AI na strukturę obowiązków zawodowych
- Kwestie uznawane za kluczowe przewagi człowieka nad AI
- Narzędzia AI uznawane za pomocne w rekrutacji

Struktura próby: demografia

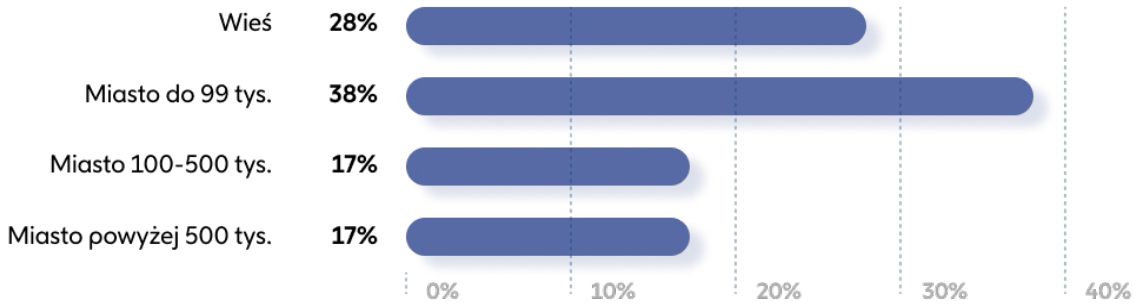
PŁEĆ



WIEK

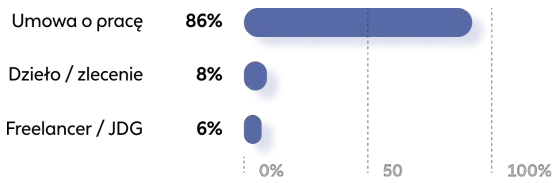


WIELKOŚĆ MIEJSCOWOŚCI

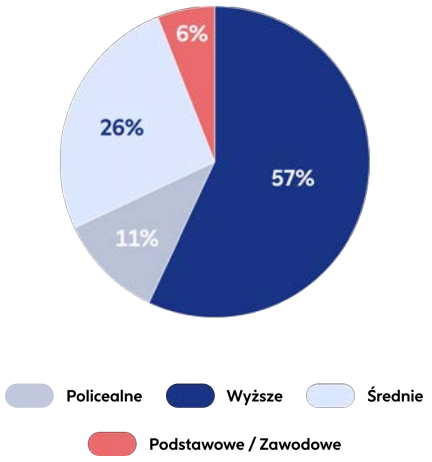


Struktura próby: profil zawodowy

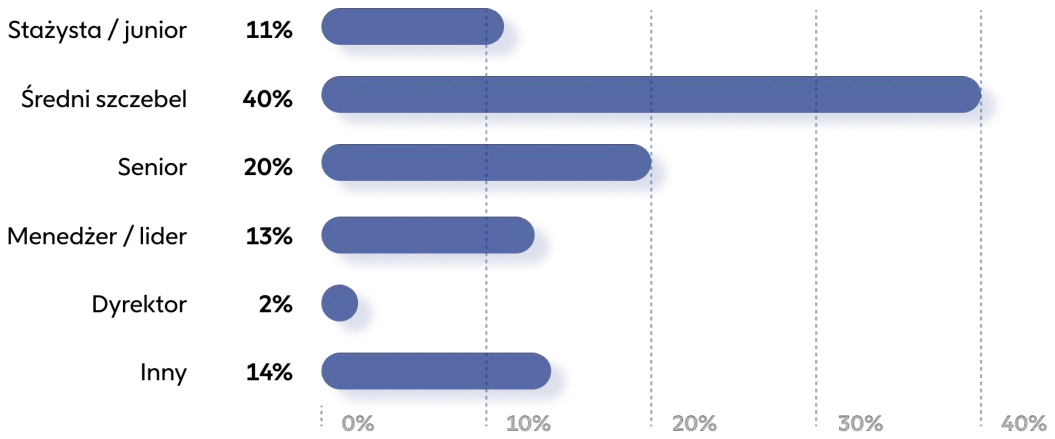
FORMA ZATRUDNIENIA



WYKSZTAŁCENIE



POZIOM STANOWISKA



O Grupie Pracuj

Grupa Pracuj jest wiodącą platformą technologiczną działająca w branży HR w Europie. Najważniejsze marki należące do Grupy to: Pracuj.pl - największy polski internetowy serwis rekrutacyjny, Robota.ua - internetowy serwis rekrutacyjny działający na rynku ukraińskim, eRecruiter - polski system wspierający prowadzenie procesów rekrutacyjnych oferowany w modelu SaaS oraz softgarden - działający w obszarze systemów wspierających procesy rekrutacji (Talent Acquisition Suite) w Niemczech, obecny również na innych rynkach europejskich. Od grudnia 2021 r. spółka notowana jest na rynku głównym GPW; wchodzi w skład indeksu mWIG40.

O Pracuj.pl

Pracuj.pl to największa platforma rekrutacyjna w Polsce, łącząca pracodawców z kandydatami. Oferuje aktualne oferty pracy, narzędzia wspierające rozwój kariery oraz praktyczne materiały pomagające w skutecznym poszukiwaniu zatrudnienia. Dzięki nowoczesnym technologiom i inteligentnym rozwiązaniom wspiera użytkowników w podejmowaniu świadomych decyzji zawodowych i poruszaniu się po rynku pracy. Kandydaci, za pośrednictwem serwisu, mają dostęp do kilkudziesięciu tysięcy ofert dziennie.

Kontakt dla mediów:

Anna Goreń
Ekspertka PR

anna.goren@pracuj.pl
+48 573 787 217