



Wsparcie w pracy czy powód do rozpacz?

RAPORT Z BADANIA PRACA.PL

analiza, opracowanie i projekt:

Monika Łęska Ph.D | Marketing Manager | Akademia Bialska | Praca.pl

Metodyka badania

Badanie ilościowe zrealizowane metodą CAVI (Computer-Assisted Web Interviewing) w okresie **od 14 stycznia do 23 lutego 2026 roku**. W analizie uwzględniono kompletne kwestionariusze (zbiór oczyszczony, **N = 1172 osób**).

Kryteria doboru próby:

Dane obejmowały teren całej Polski. Zbiór ma charakter próby celowej – badaniem objęto wyłącznie osoby pełnoletnie, aktywne zawodowo, będące użytkownikami portalu Praca.pl. Pozwoliło to na precyzyjne dotarcie do grupy pracowników realnie stykających się z procesami transformacji cyfrowej na rynku pracy.

Uwaga dotycząca zaokrągleń:

Suma prezentowanych danych liczbowych nie zawsze równa się 100%. Różnica +/- jeden punkt procentowy jest bezpośrednim efektem systemowych zaokrągleń danych wyrażonych w procentach do liczb całkowitych i nie ma wpływu na poprawność merytoryczną oraz statystyczną prezentowanych wyników.

AI i technostres – wsparcie w pracy czy powód do rozpacz?

Wdrażanie narzędzi opartych na sztucznej inteligencji tradycyjnie przedstawiane jest jako klucz do wzrostu efektywności. To moment, w którym **organizacje częściej niż zwykle wdrażają nowe technologie, licząc na automatyzację zadań, optymalizację procesów oraz gotowość zespołów do cyfrowej adaptacji**. Nasze badanie pokazuje jednak, że deklarowane wsparcie ze strony pracodawców nie zawsze przekłada się na komfort psychiczny pracowników.

- Co sprawia, że **niektórzy aktywnie wykorzystują potencjał sztucznej inteligencji**, podczas gdy **inni odczuwają głębokie przytłoczenie tempem zmian technologicznych**?
- Dlaczego tak **wielu pracowników pozostaje w strefie niepewności**, nawet jeśli organizacja deklaruje gotowość do transformacji cyfrowej?
- Jak **emocjonalne nastawienie i lęk przed automatyzacją** wpływają na postrzeganie przyszłości?

To nie jest raport o algorytmach. To raport, który odpowiada na kluczowe (i inne) pytania, analizując **zależności pomiędzy poziomem technostresu, skalą wsparcia ze strony firm oraz specyfiką polskiego rynku pracy**.



rozdział 1

Edukacyjny paradoks

*Jak oceniasz **wsparcie pracodawcy w wykorzystaniu narzędzi AI?***

34%



temat AI
u nas nie istnieje

25%



o AI tylko rozmawiamy
nie ma u nas działań

Dane jednoznacznie **obalają medialny mit o masowym, systemowym wdrażaniu narzędzi AI** przez polski biznes. **Ponad połowa polskich firm ignoruje lub zamraża transformację technologiczną swoich zespołów.** Tylko 15% pracowników ma zapewnione pełne środowisko wsparcia w postaci szkoleń, kursów oraz legalnego dostępu do licencjonowanych systemów. Pozostała część rynku to osoby zmuszone do samodzielnej edukacji przy użyciu darmowych narzędzi oraz pracownicy objęci ogólnym, instytucjonalnym zakazem korzystania z AI.

Dla działów HR to prosta droga do utraty zaangażowania i lojalności pracowników. Kiedy firma milczy, u pracowników rodzi się cichy lęk o przyszłość własnych stanowisk, co skłania najlepsze talenty do ucieczki. Ignorowanie tematu nie zatrzyma również adaptacji technologii – pozbawi jedynie organizację wpływu na to, jak ten proces przebiega. Dlatego warto się przyjrzeć jak wygląda realny stan świadomości pracowników w Polsce.

58%

Ponad połowa respondentów wykazuje postawę adaptacyjną, traktując sztuczną inteligencję jako naturalny element przyszłego środowiska pracy.

“

Komentarz ekspertki:

„Gotowość do wykorzystania AI to wyraźny sygnał ewolucji rynku. Kluczowy wniosek dla działów HR tkwi jednak głębiej: pracownicy nie boją się technologii, ale braku kompetencji do jej wykorzystania. Prawdziwe zaangażowanie i chęć rozwoju w strukturach firmy pojawia się wtedy, gdy organizacja zamiast presji na efektywność dostarcza psychologiczne bezpieczeństwo — czyli przestrzeń na błędy, eksperymenty i usystematyzowany upskilling. Bez tego, nawet najbardziej zaawansowane narzędzia wdrożone w firmie będą rodziły wyłącznie ukryty technostres.”

**— Ewa Wierzbička-Kurek,
Specjalistka ds personalnych, Praca.pl**

”



Jak Twoim zdaniem **rozwój AI** wpłynie na Twoją pracę?

23%

niezdecydowani
*(trudno powiedzieć
/ nie potrafię teraz ocenić)*

18%

negatywni
*(AI przejmie większość moich zadań
/ AI zmusi mnie do zmiany profesji)*

Skumulowany wskaźnik niepewności wynosi aż 41%. Oznacza to, że **niemal co drugi pracownik w Polsce funkcjonuje w poczuciu niepewności lub zagrożenia utratą obecnej pozycji zawodowej przez rozwój AI**. Połączenie otwartego lęku przed automatyzacją z dużą strefą niezdecydowanych odsłania głębokie tąpnięcie poczucia stabilizacji na rynku. **Blisko co piąty respondent ma świadomość, że jego rola zostanie zmarginalizowana lub czeka go przymusowy rebranding zawodowy.**

Jednak to wysoki odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” jest w tym kontekście najbardziej niepokojący. Nie jest to pasywny brak opinii, lecz raczej syndrom dezorientacji i zawieszenia. Pracownicy widzą dynamikę zmian, ale nie potrafią jednocześnie ocenić swojego bezpieczeństwa.



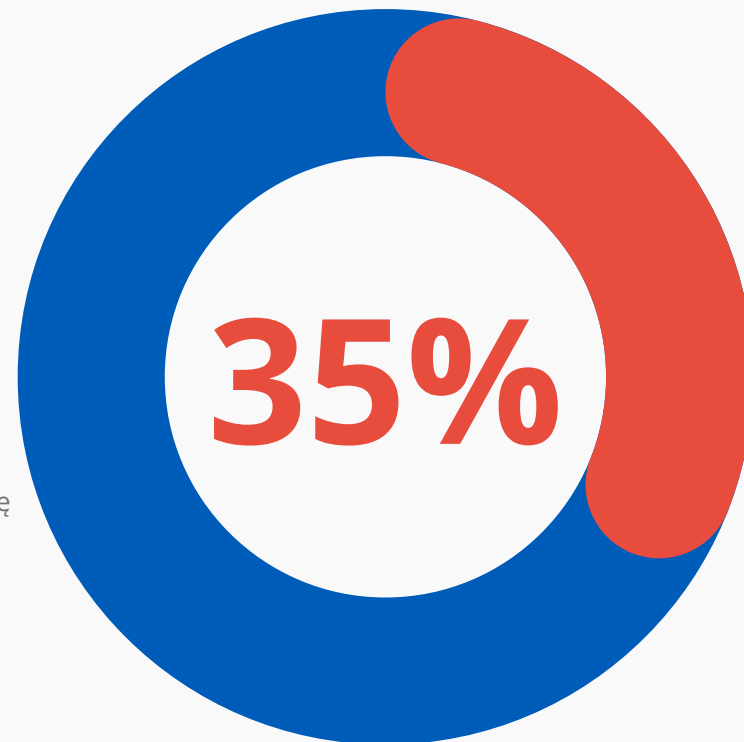
rozdział 2

Cyfrowe przeciążenie

Wyniki naszego badania pokazują, że obawy przed sztuczną inteligencją to nie tylko kwestia lęku przed zwolnieniem, **ale przede wszystkim realne, codzienne obciążenie psychiczne**. Aż co trzeci z respondentów otwarcie deklaruje, że **czuje silne przytłoczenie tempem zmian technologicznych**, co oznacza, że mierzy się obecnie ze **zjawiskiem technostresu**.

Dla działów HR i zarządów ta liczba powinna stanowić poważny sygnał ostrzegawczy. **Przytłoczenie technologiczne nie jest przejściowym dyskomfortem – to realny bloker produktywności**. Kiedy tempo zmian wyprzedza możliwości adaptacyjne człowieka, a pracownik czuje ciągłą presję nauki nowych narzędzi bez jasnego wsparcia ze strony firmy, jego zaangażowanie intensywnie spada. **Zamiast efektywnej pracy pojawia się zmęczenie poznawcze, które jest najprostszą drogą do wypalenia zawodowego**.

Zjawisko to jest wynikiem opisanej w rozdziale pierwszym bierności pracodawców. Skoro ponad połowa firm nie oferuje systemowego wsparcia, a jednocześnie na rynku panuje wszechobecny szum medialny o konieczności wdrażania AI, pracownicy zostają z tym stresem zupełnie sami. Próbuja nadrobić dystans na własną rękę, co tylko pogłębia **poczucie przeciążenia i frustracji**. Skala tego problemu nie rozkłada się jednak na rynku równomiernie – **poziom odczuwanego technostresu jest ściśle powiązany ze specyfiką i cyfrową dynamiką konkretnych branż**.



Czy czujesz **przytłoczenie tempem zmian technologicznych**?

Branżowa geografia *technostresu*

Wskazanie branż o *największym poziomie cyfrowej presji.*

60% 46% 43%

IT / nowe technologie

marketing / PR

consulting / doradztwo

Rozkład zjawiska w poszczególnych sektorach jednoznacznie wskazuje, że **poziom stresu rośnie wraz z bliskością wdrażanej technologii oraz stopniem jej nasycenia w codziennej pracy.** Wyniki jednoznacznie odślawiają głęboki kryzys w branżach uchodzących dotychczas za liderów innowacji.

To właśnie tam, na styku najnowocześniejszych rozwiązań, presja na ciągłą adaptację jest najbardziej bezwzględna. To, co wczoraj było standardem, dziś staje się przestarzałe. W efekcie grupy dotychczas uznawane za liderów i beneficjentów cyfryzacji stają się jej pierwszymi ofiarami – płacąc najwyższą cenę w postaci przeciążenia poznawczego i stresu.

Branżowa geografia **technostresu**

Wskazanie branż o **najmniejszym poziomie cyfrowej presji**.

31%

sektor publiczny / edukacja

46%

budownictwo

43%

produkcja / logistyka

Na drugim biegunie zestawienia znajdują się branże, które – ze względu na swoją specyfikę – charakteryzują się znacznie niższą ekspozycją na dynamiczne zmiany technologiczne. **Niski poziom odczuwanego technostresu w tych obszarach nie oznacza, że całkowicie omija je transformacja.**

W tych branżach **wdrażanie nowych systemów ma charakter zaplanowany, stopniowy i wysoce ustrukturyzowany**. Pracownik rzadko jest zmuszony do samodzielnego uczenia się skomplikowanych narzędzi na własną rękę – zmiany są wdrażane odgórnie, procedowane krok po kroku i poparte praktycznymi szkoleniami stanowiskowymi.

Co więcej, **wymiar wykonywanych zadań oraz stabilność procedur administracyjnych stanowią naturalną barierę przed presją nieustannych zmian**. Pracownicy tych branż zachowują bezpieczny dystans, dzięki czemu technologia pozostaje dla nich wyłącznie użytecznym narzędziem wspierającym, a nie źródłem ciągłego niepokoju o jutro.



rozdział 3

Paradoks skali

(Nie)bezpieczeństwo skali?

Suma odpowiedzi, że **technologia przejmie zadania lub zmusi do zmiany profesji** oraz odpowiedzi **trudno powiedzieć**.

40% 38% 49%

mała firma
(10-49 pracowników)

mikrofirma
(2-9 pracowników)

samozatrudnienie
(działalność jednoosobowa)

To **jednoosobowe działalności gospodarcze** są dziś **najbardziej zagrożonym i osamotnionym segmentem polskiego rynku pracy**. Dlaczego mikroprzedsiębiorcy i JDG boją się najbardziej? Ponieważ są sami.

Pracownik korporacji, nawet jeśli obawia się zmian, ma wokół siebie dział HR, zespoły projektowe, budżety szkoleniowe i menedżerów, którzy – lepiej lub gorzej – ale jednak przeprowadzają go przez proces wdrożenia. Samozatrudniony nie ma żadnej osłony. Musi sam sfinansować licencje, sam znaleźć czas na naukę i sam wygrać z algorytmem o kolejne zlecenie. Stąd **najwyższy spośród wskazań lęk związany z utratą zadań/zmianą profesji na poziomie aż 25% w tej grupie**.



Komentarz ekspertki:

„Samozatrudnieni (JDG) to niezwykle ważna, choć często niedoceniana grupa na polskim rynku pracy w kontekście transformacji AI. Nie mają za sobą struktur wielkich firm i budżetów szkoleniowych, ale są niezwykle elastyczni i otwarci na adaptację narzędzi – o ile otrzymają wsparcie dopasowane do ich skromniejszych zasobów i realiów rynkowych. To właśnie oni najsilniej odczuwają dziś bezpośredni lęk przed automatyzacją, bo w zderzeniu z AI zostali pozostawieni sami sobie, bez żadnego systemowego zaplecza.”

— Monika Łęska, ekspert rynku pracy, Praca.pl/Akademia Bialska



Komentarz ekspertki:

„W realiach najmniejszych biznesów takich jak moje studio, technologia pomaga nam spinać marketing, automatyzować rezerwacje czy optymalizować grafik. Paradoks polega na tym, że zamiast odciążać to jednak generuje nowy, ukryty etat: managera technologii, którym na JDG muszę być ja sama. Boimy się utraty unikalności, a brak dedykowanych, prostych rozwiązań dla mikrofirm sprawia, że łatwo utknąć w cyfrowym chaosie. Nie potrzebujemy korporacyjnych, skomplikowanych frameworków. Potrzebujemy gotowych, intuicyjnych narzędzi, które pozwolą nam skalować biznes bez konieczności stawiania się programistami we własnych firmach.”

— Oliwia Nazaruk, przedsiębiorczyni, właścicielka SPA Studio



Spa
studio

Wyniki badania pokazują, że **współczesny rynek pracy funkcjonuje w warunkach ostrożnej równowagi między technologicznym entuzjazmem a niepewnością**. Choć ponad połowa respondentów deklaruje pozytywne nastawienie i gotowość do pracy z AI, to dominującą postawą pozostaje ostrożność oparta na kalkulacji ryzyka i poczuciu przeciążenia. Analiza jednoznacznie pokazuje, że decyzje o adaptacji sztucznej inteligencji i wdrażaniu nowych narzędzi są dziś w większym stopniu determinowane poczuciem bezpieczeństwa psychologicznego i realnym wsparciem systemowym, niż wyłącznie samą atrakcyjnością technologii czy powszechną presją na innowacje.

Jeśli organizacje chcą skutecznie wdrażać narzędzia oparte na AI i redukować technostres, muszą:

- **zastąpić presję na innowacje jasnymi wytycznymi i zapewnieniem bezpieczeństwa psychologicznego,**
- **zintegrować wdrażanie narzędzi z realną reorganizacją czasu pracy, aby skutecznie przeciwdziałać technostresowi.**

Wnioski z badania pokazują, że **problemem polskiego rynku nie jest dziś brak gotowości pracowników do pracy ze sztuczną inteligencją, lecz brak wystarczająco bezpiecznych warunków i systemowego wsparcia ze strony pracodawców, aby to zapewnić.**

