Warszawa, dn. 11.02.2026
Informacja prasowa

Technologiczny sprint wypływa na rynek pracy. Zarówno firmy, jak i pracownicy łapią chwilami zadyszkę

Współczesne organizacje i pracownicy biorą udział w technologicznym sprincie, który dodaje skrzydeł ale też wywołuje lęk. Firmy inwestują w AI, automatyzację i cyfrowe procesy, by nie wypaść z rynku. Pracownicy próbują dotrzymać kroku, często mierząc się z przeciążeniem informacyjnym i presją ciągłej adaptacji. Zespoły są rozproszone i neuroróżnorodne, a liderzy zarządzają w świecie, w którym jedyną stałą jest zmiana. Z danych rynkowych oraz badania opinii przeprowadzonego przez SW Research na zlecenie agencji rekrutacyjnej Devire wyłania się obraz rynku pracy pełnego paradoksów. Oto 6 z nich.

Cyfrowe narzędzia coraz częściej kształtują sposób komunikacji, podejmowania decyzji i zarządzania projektami. Jednocześnie tempo zmian technologicznych sprawia, że pracownicy czują się przebodźcowani. Z badania opinii przeprowadzonego przez SW Research na zlecenie Devire wynika, że aż 85% Polaków przyznaje, że przebodźcowanie obniża ich produktywność.[1] Przeciętny pracownik otrzymuje 117 maili dziennie, a 60% spotkań odbywa się w trybie ad hoc. W godzinach największej aktywności pracownicy są przerywani średnio co dwie minuty, co przekłada się na około 275 przerwań dziennie. Technologia, która miała oszczędzać czas, często wybija nas z rytmu.[2]

Technologia zwiększa efektywność, ale też przebodźcowuje

Cyfryzacja pozwala firmom przyspieszać procesy, automatyzować powtarzalne zadania i podejmować decyzje w oparciu o dane. Jednocześnie pracownicy funkcjonują w środowisku nieustannych powiadomień, komunikatorów i spotkań. Już 85% pracowników biorących udział w badaniu Devire przyznaje, że przebodźcowanie wpływa negatywnie na ich produktywność. Jako główne źródła przeciążenia wskazują nadmiar zadań „na już" (39,7%), hałas i rozpraszające otoczenie (39%) oraz chaos komunikacyjny i brak priorytetów (32,3%).[3] Ankietowani wymieniają także zbyt dużą liczbę spotkań (26%), konieczność ciągłej obecności online (19%), media społecznościowe (19%) oraz powiadomienia z narzędzi takich jak Slack czy Teams (16%). W efekcie praca wymagająca skupienia coraz częściej przesuwana jest na wieczory i weekendy.

---

[1] Raport Trendów 2026 Devire. Badanie opinii przeprowadzone przez SW Research na zlecenie Devire w listopadzie 2025. Badanie zostało przeprowadzone wśród osób aktywnych zawodowo i poszukujących pracy. Metodologia: CAWI. N=300.

[2] Microsoft Work Trend Index 2025 – Breaking Down the Infinite Workday. Źródło: https://www.microsoft.com/en-us/worklab/worktrend-index/breaking-down-infinite-workday

[3] Raport Trendów 2026 Devire.

Pracownicy chcą być bardziej cyfrowi, ale tempo zmian bywa za szybkie

Z danych SD Worx wynika, że blisko 40% Polaków obawia się, że AI doprowadzi, w dłuższej perspektywie, do likwidacji ich stanowisk pracy.[4] Faktycznie, z raportu „Future of Jobs 2025" ze Światowego Forum Ekonomicznego wynika, że do końca tej dekady może zniknąć nawet 92 mln miejsc pracy, ale jednocześnie, dzięki rozwojowi sztucznej inteligencji, powstanie 170 mln nowych ról, wymagających kompetencji cyfrowych, czy analitycznych. Z jednej strony Polacy deklarują gotowość do rozwoju i nauki AI. Z drugiej - często czują się przytłoczeni tempem przyswajania nowych umiejętności. Z badania Devire wynika, że największym wyzwaniem w pracy z nowymi technologiami jest zbyt szybkie tempo zmian (20%), strach przed popełnieniem błędu (17,7%), brak szkoleń ze strony organizacji (17%), brak osoby, którą można o coś zapytać na żywo (11,6%), a także brak czasu na naukę (12,3%).

AI przyspiesza rekrutację ale kandydaci nie ufają „zimnym algorytmom"

Firmy coraz częściej wykorzystują AI w rekrutacji, co ułatwia pracę rekruterom i przyspiesza procesy selekcji. Jednocześnie blisko połowa Polaków (47%) podchodzi sceptycznie do wykorzystania sztucznej inteligencji w tym obszarze. Aż 28% obawia się, że algorytm może odrzucić wartościowego kandydata, a 19% uważa preselekcję CV przy użyciu narzędzi AI za nie fair. Efektywność procesów rośnie, ale rośnie też potrzeba transparentności oraz zachowania ludzkiego wymiaru decyzji.

Pracownicy chcą stabilizacji, ale też elastyczności

W świecie ciągłych zmian rośnie potrzeba bezpieczeństwa i przewidywalności. Jednocześnie model pracy etatowej przestaje być jedyną pożądaną formą zatrudnienia. Z badania opinii SW Research dla Devire wynika, że tylko 10% pracowników chciałoby pracować wyłącznie z biura, a pozostali preferują różne modele zdalne lub hybrydowe. Równolegle rośnie znaczenie pracy projektowej. W Polsce działa około 380 tys. freelancerów.[5] Skalę zmian potwierdza GIGbarometr 2025 (EY + Giglike), według którego wskaźnik elastyczności rynku pracy w Polsce osiągnął 4,8 punktu i rośnie nieprzerwanie od trzech lat. Oznacza to stopniowe odchodzenie od sztywnego modelu etatów na rzecz projektowości, współpracy B2B i pracy specjalistów dostępnych wtedy, gdy firma ich potrzebuje, a nie na stałe.[6]

Outsourcing przejmuje całe procesy, a kto trzyma ster?

Rosnąca złożoność biznesu i niedobór kompetencji sprawiają, że organizacje coraz częściej powierzają partnerom zewnętrznym całe obszary działań. Jednocześnie rośnie potrzeba kontroli nad jakością, standardami i efektami pracy. Outsourcing przestaje oznaczać „dostarczanie ludzi do zadań", a coraz częściej dotyczy prowadzenia projektów od A do Z z odpowiedzialnością za proces, ludzi i wynik przy jednoczesnym zachowaniu przez klienta strategicznej kontroli nad celami, standardami i rezultatami, określonej w umowie i mierzonej przez wskaźniki efektywności.

---

[4] https://focusonbusiness.eu/pl/raporty/pracownicy-boja-sie-zastapienia-przez-ai-a-ich-szefowie-ze-zabraknie-im-rak-dopracy/36427

[5] https://useme.com/pl/blog/raport-freelancing-w-polsce

[6] https://www.gigbarometr.pl

Pracownicy są dostępni cały czas, a jednocześnie gubią podczucie sensu

Piąty paradoks wiąże się z dostępnością i sensem pracy. Cyfrowe narzędzia sprawiły, że granice między życiem zawodowym a prywatnym stały się płynne. Wielu pracowników funkcjonuje w trybie „always on", stale reagując na wiadomości i powiadomienia. Z badania opinii Devire i SW Research wynika, że 52% Polaków czuje sens i spełnienie w pracy (41,3% „raczej tak", 10,6% „zdecydowanie tak"). Jednocześnie co dziesiąty pracownik (13,5%) mówi wprost, że praca nie daje mu poczucia sensu, a aż 28,1% odpowiada „trudno powiedzieć" co wskazuje na brak jasności, kierunku i wpływu. W efekcie niemal połowa Polaków (48%) nie ma pewności, czy ich codzienne działania mają jakikolwiek większy cel. Firmy, które chcą realnie wzmocnić poczucie sensu wśród pracowników, mogą działać na kilku poziomach. Najważniejsze to pokazywać ludziom, że ich codzienne zadania przekładają się na sukcesy firmy, a do tego regularnie doceniać ich wysiłek i zaangażowanie. Równie istotne jest tworzenie przestrzeni na opinie, pomysły i współtworzenie rozwiązań. To właśnie poczucie wpływu buduje sprawczość.

Fundamentem pozostają relacje i jasne przywództwo

Zespoły są dziś bardziej zróżnicowane niż kiedykolwiek wcześniej (pod względem pokoleniowym, stylów pracy i wrażliwości na bodźce). Liderzy zarządzają ludźmi rozproszonymi, przeciążonymi i funkcjonującymi w środowisku ciągłych zmian. W tym kontekście rośnie znaczenie kompetencji miękkich: komunikacji, empatii i zdolności budowania zaufania. To one pozwalają łączyć tempo technologicznych zmian z ludzkimi możliwościami adaptacji.

Rynek pracy wchodzi w fazę, w której największą przewagę będą miały organizacje potrafiące zarządzać tymi napięciami. Nie wystarczy inwestować w systemy i narzędzia. Trzeba równolegle projektować środowisko pracy tak, by ludzie mogli w nim funkcjonować bez ciągłej zadyszki. W świecie przyspieszającej technologii to właśnie umiejętność łączenia efektywności z uważnością na człowieka stanie się miarą dojrzałości pracodawców.

Komentarz ekspercki

Mikołaj Makowski, Dyrektor Zarządzający Devire

Postępu technologicznego nie da się „wyłączyć" ani spowolnić. To nie jest fala, którą można przeczekać. Dlatego pytanie nie brzmi, czy korzystać z technologii, tylko jak robić to tak, by nie stracić z oczu człowieka. Właśnie to nazywamy dziś „tech bombingiem", czyli sytuacją, w której tempo zmian technologicznych zaczyna wyprzedzać możliwości adaptacyjne ludzi i organizacji.

Z naszej perspektywy, jako firmy rekrutacyjnej i outsourcing'owej pracującej na styku biznesu i kandydatów, widać wyraźnie, że technologia działa jednocześnie w dwóch kierunkach. Z jednej strony przyspiesza procesy, porządkuje dane, pozwala lepiej dopasowywać kompetencje do ról i skalować działania firm. Z drugiej strony wprowadza napięcie, lęk i przeciążenie. Kandydaci obawiają się, że algorytm ich nie zauważy, pracownicy czują presję ciągłego uczenia się, a liderzy próbują zarządzać zespołami, które funkcjonują w środowisku permanentnych bodźców.

„Rozbrojenie" tej technologicznej bomby nie polega na ograniczaniu narzędzi, lecz na zmianie sposobu ich wdrażania. Po pierwsze, technologia musi iść w parze z inwestycją w ludzi. Jeśli organizacja wdraża AI, automatyzację czy nowe systemy, a nie daje pracownikom czasu i przestrzeni na naukę, generuje więcej lęku niż efektywności. Po drugie, potrzebna jest transparentność. Dotyczy to zwłaszcza procesów rekrutacyjnych, planów rozwojowych, szkoleń

czy ocen pracowniczych wspieranych przez algorytmy. Ludzie muszą rozumieć, według jakich zasad są kierowane są ich kariery i jakie mają możliwości wpływu na decyzje, które podejmowane są przy wsparciu technologii.

Trzecim elementem jest świadome projektowanie środowiska pracy. Dane pokazują jasno, że przebodźcowanie stało się jednym z głównych wrogów produktywności. Organizacje, które nauczą się zarządzać uwagą m.in. ograniczać chaos komunikacyjny, wprowadzać jasne priorytety i dbać o przestrzeń do pracy w skupieniu, zyskają przewagę nie dzięki większej liczbie narzędzi, lecz dzięki lepszemu wykorzystaniu potencjału ludzi.

Wreszcie kluczowa staje się rola liderów. W świecie, w którym zmiana jest stała, to nie technologia buduje stabilność, lecz sposób, w jaki menedżerowie komunikują kierunek, sens i ramy działania. Lider przyszłości to ktoś, kto potrafi łączyć wyniki z odpowiedzialnością za dobrostan zespołu i rozumie, że długofalowa efektywność zaczyna się od ludzi, nie od systemów.

Tech bombing to nie katastrofa, lecz moment przesilenia. Dane pokazują, że percepcja w jakim stopniu technologia przejmuje procesy w firmach jest wyolbrzymiona co generuje nierealistyczne oczekiwania i narastającą niepewność. Organizacje, które potraktują technologię jako narzędzie wspierające człowieka, a nie zastępujące go, nie tylko poradzą sobie z tempem zmian, ale zbudują silniejsze, bardziej odporne zespoły.

***

Kontakt dla mediów:

Agnieszka Żelazko

PR Manager

agnieszka.zelazko@grupabrm.pl
Tel. 695 431 706