Warszawa, dn. 11.02.2026
Informacja prasowa

Czy w przyszłości algorytm będzie decydował o zatrudnieniu?

Automatyzacja coraz odważniej wchodzi do branży HR. Jeszcze kilka lat temu sourcing oznaczał godziny ręcznego przeszukiwania LinkedIna, sieci i baz danych. Dziś różne modele AI uzupełniają pracę ludzi w tym obszarze, a w nieodległej przyszłości mogą ją całkiem zastąpić. Algorytmy analizują CV w kilka sekund, klasyfikują aplikacje, identyfikują słowa kluczowe, oceniają dopasowanie kandydata do roli, a za chwilę będą także samodzielnie „polować" na talenty w sieci. Z najnowszego badania opinii przeprowadzonego przez SW Research na zlecenie Devire wynika jednak, że kandydaci nie nadążają z akceptacją AI tak szybko, jak rozwija się HR Tech.

Z „Raportu Trendów 2026" Devire wynika, że 47% Polaków ma raczej negatywne lub sceptyczne zdanie o wykorzystaniu sztucznej inteligencji w rekrutacji, szczególnie wtedy, gdy algorytmy odpowiadają za preselekcję CV lub wyłuskiwanie kluczowych informacji z dokumentów. Co trzeci badany (28%) obawia się, że „zimny algorytm" może popełnić błąd i odrzucić wartościowych kandydatów. Z kolei 19% respondentów wprost uważa taką formę preselekcji za „nie fair", wskazując, że pierwszą decyzję o zaproszeniu do procesu powinien podejmować człowiek.[1] Jednocześnie tylko 13,5% ankietowanych uznaje, że AI w rekrutacji jest całkowicie w porządku, bo przyspiesza proces, a 30% akceptuje jej wykorzystanie wyłącznie pod warunkiem, że ostateczna decyzja i tak należy do człowieka.

Technologia przyspiesza ułatwiając pracę rekruterom

Jednocześnie rynek rośnie w imponującym tempie. Według raportu HR TECH CHANGER 2024 aż 88% respondentów wskazuje automatyzację rutynowych zadań HR jako największą korzyść z wdrożenia nowych technologii. 55% korzysta już z ATS-ów i narzędzi do pozyskiwania kandydatów, 40% wykorzystuje je w preselekcji, a 26% w ocenie kompetencji.[2]

– Rynek rekrutacji przechodzi dziś jedną z największych zmian od lat. HR Tech przestał być dodatkiem, a stał się podstawą budowania procesów, analizowania danych i podejmowania decyzji. Firmy inwestują w narzędzia, które porządkują informacje i skracają czas rekrutacji, a jednocześnie poprawiają trafność doboru kandydatów. To już nie moda, ale nowy standard konkurencyjności – mówi Magdalena Wiśniewska Team Leader & National Practise Head Devire.

---

[1] „Raport Trendów 2026" Devire. Badanie opinii przeprowadzone przez SW Research na zlecenie Devire w listopadzie 2025. Metodologia: CAWI. N=300.

[2] https://polskieforumhr.pl/wp-content/uploads/2024/12/RAPORT-HR-TECH-CHANGER-2024.pdf

Co już się zmieniło, a co się dopiero zmieni?

– Najbardziej widoczna zmiana to przejście z klasycznych ATSów na pełne platformy rekrutacyjne – ekosystemy, które łączą sourcing, ocenę kompetencji, automatyzację komunikacji i analitykę rynku. Rozwiązania takie jak Greenhouse, Lever, SmartRecruiters czy SuccessFactors pokazują, że rekrutacja może być dużo bardziej efektywna, jeśli dane i technologia działają w jednym systemie. Do tego dochodzi rosnący segment talent intelligence – narzędzi pokroju Eightfold, SeekOut czy HireEZ, które przewidują rotację, analizują kompetencje i pomagają docierać do talentów pasywnych zanim staną się aktywnymi kandydatami – mówi Magdalena Wiśniewska z Devire.

Ekspertka podkreśla, że HR Tech zmienia też to, patrzy się na kompetencje. Firmy odchodzą od analizy „stanowisk" na rzecz podejścia skills-based – liczą się realne umiejętności, osiągnięcia projektowe i efekty pracy. Modele AI potrafią to ocenić szybciej i szerzej, bo analizują CV, portfolio, publikacje, wyniki i aktywność zawodową – często z wielu źródeł naraz. Dodaje, że wyraźnie widać również wzrost znaczenia narzędzi automatyzujących preselekcję, analizę językową CV i komunikację operacyjną**.** HireVue, Harver, TextKernel czy Paradox Olivia wspierają firmy w szybkim odsianiu aplikacji, a przy dużych procesach skracają pracę zespołów nawet o kilkadziesiąt procent. Jednocześnie dbają o podstawy, z którymi często firmy mają problem – terminowy kontakt, informowanie o statusach, przypomnienia, umawianie rozmów.

– Trzeba jednak pamiętać, że technologia nie rozwiązuje wszystkiego. Kandydaci przyjmują automatyzację z ostrożnością – zwłaszcza w początkowych etapach procesu. Nadal chcą mieć pewność, że ich CV przeczytał człowiek, a decyzja nie zależy tylko od algorytmu. Dlatego najlepsze efekty daje model human-led, tech-enabled – technologia porządkuje i przyspiesza proces, ale kluczowe momenty zostają po stronie konsultantów – podsumowuje ekspertka Devire.

Agnieszka Zielińska, Dyrektor Polskiego Forum HR, jest dobrej myśli. – Chcemy czy nie automatyzacja będzie postępować, bo to jedyna realna droga do zwiększania efektywności pracy, także w rekrutacjach. Jednak wbrew obawom wielu osób rekruterzy nie znikną. Ich rola po prostu ewoluuje. Technologia przejmie to, co powtarzalne, czasochłonne i podatne na błędy: preselekcję, wstępną analizę CV, koordynację terminów, administrację czy podstawową komunikację – mówi. – Co równie ważne, także kandydaci stopniowo przywykną do tego, że technologia jest naturalnym elementem procesu rekrutacji. Tak jak dziś nikogo nie dziwią ATS-y, wideorozmowy czy testy online, tak za chwilę normalnością będzie inteligentna preselekcja, automatyczna analiza profili czy chatbot prowadzący pierwszy kontakt. Akceptacja będzie rosła wraz z jakością narzędzi, przejrzystością zasad i rosnącym zaufaniem do tego, że technologia wspiera proces zamiast go odczłowieczać – dodaje.

***

Kontakt dla mediów:

Agnieszka Żelazko

PR Manager

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