

Najważniejsze ustalenia

AI już pracuje. Czy firmy nadążają?

Wykorzystanie sztucznej inteligencji przez pracowników, gotowość organizacji i znaczenie kompetencji AI na rynku pracy

76,6%

badanych korzysta z AI regularnie lub od czasu do czasu

45/100

wynik Indeksu Gotowości Organizacji do AI

Badanie HRK pokazuje szerokie wykorzystanie AI wśród uczestników, przy nierównym wsparciu ze strony ich organizacji. Pracownicy deklarują oszczędność czasu, ale firmy nie zawsze zapewniają im zatwierdzone narzędzia, regularną edukację i pomoc przy konkretnych zadaniach.

Dla biznesu istotne jest więc to, jak indywidualne sposoby korzystania z AI przekładają się na jakość pracy całych zespołów. W rekrutacji pojawia się dodatkowe wyzwanie: jak oceniać rzeczywiste kompetencje, gdy kandydat może przygotować aplikację lub zadanie z pomocą narzędzia.

Co znajdziesz w podsumowaniu

Dane o codziennej pracy i oszczędności czasu (s. 2), wsparciu organizacji (s. 3), edukacji i kontroli jakości (s. 4) oraz rekrutacji (s. 5). Dalej: propozycje tematów redakcyjnych (s. 6), metodologia (s. 7) i kontakt do mediów (s. 8).

Wyniki dotyczą nielosowej, ochotniczej i nieważonej próby 282 osób. Nie są reprezentatywne dla wszystkich pracowników ani firm w Polsce. Dane organizacyjne opisują perspektywę 192 respondentów pracujących dla jednej organizacji.

Kontakt dla mediów

Paula Kowalcze / Media Relations & Content Expert, HRK S.A.
paula.kowalcze@hrk.pl / +48 532 433 645

Źródło: raport HRK „AI już pracuje. Czy firmy nadążają?”, s. 4-5, 10-11 i 32. Opracowanie na podstawie pliku „AI raport.pdf” udostępnionego 14.09.2026 r.

Pracownik

Odzyskany czas wymaga decyzji o jego wykorzystaniu

Dwie trzecie aktywnych użytkowników AI deklaruje oszczędność czasu. Badanie nie mierzy jednak rzeczywistej produktywności.

66,2%

deklaruje oszczędność czasu

38,4%

wskazuje co najmniej 3 godziny tygodniowo

19,9%

wskazuje co najmniej 6 godzin tygodniowo

Podstawa: n=216 aktywnych użytkowników AI. Progi oszczędności nakładają się: 6 godzin lub więcej mieści się w kategorii co najmniej 3 godzin. Odsetków nie należy sumować.

W całej próbie 48,6% uczestników korzysta z AI regularnie, a 28,0% od czasu do czasu. W osobnym pytaniu o częstotliwość 68,1% aktywnych użytkowników wskazuje użycie kilka razy dziennie, codziennie lub prawie codziennie. To 52,1% wszystkich badanych.

Częste używanie nie przesądza o korzyści. Wśród aktywnych użytkowników 24,1% nie potrafi określić oszczędności czasu, a 8,3% deklaruje, że nie oszczędza go wcale. Te odpowiedzi pokazują, dlaczego warto oddzielać samo korzystanie z narzędzia od oceny efektu.

Znaczenie dla firm

Szybsze przygotowanie pierwszej wersji dokumentu może zwolnić czas na analizę, kontakt z klientem lub naukę. Może też wymagać dodatkowego sprawdzania i poprawek. Ocena korzyści powinna uwzględniać cały przebieg zadania, jakość rezultatu i sposób wykorzystania odzyskanych godzin.

Pytanie do dalszego materiału

Co firma robi z czasem zaoszczędzonym dzięki AI? Warto zapytać managera o jedno powtarzalne zadanie: czas wykonania przed i po wdrożeniu, liczbę błędów oraz zmianę jakości końcowego materiału.

Źródło: raport, s. 11 oraz 16-18. Wyniki są deklaracjami uczestników. Nie pozwalają obliczyć wzrostu wydajności ani redukcji kosztów zatrudnienia.

Organizacja

Zasady są bardziej widoczne niż praktyczne wsparcie

Firma może mieć politykę AI, a pracownik nadal nie wiedzieć, którego narzędzia użyć i z kim skonsultować wątpliwości.

35,4%

wskazuje formalną politykę lub procedury AI

46,4%

wskazuje dostęp do zatwierdzonych narzędzi AI

Kolejne 27,1% respondentów mówi o nieformalnych wytycznych. Jednocześnie 17,2% wskazuje brak zasad, a 15,6% nie wie, czy takie reguły istnieją. Odpowiedzi dotyczą warunków w miejscu pracy, a nie liczby przebadanych przedsiębiorstw.

Co pracownicy dostrzegają w swoich organizacjach

32,8% wskazuje komunikowanie zasad bezpieczeństwa danych.

32,3% wskazuje wdrażanie AI do procesów wewnętrznych.

30,7% wskazuje szkolenie pracowników.

22,9% ocenia, że firma nie podejmuje żadnych działań.

Podstawa wszystkich odsetków na stronie: n=192, osoby pracujące na etacie lub B2B dla jednej organizacji. Pytanie o działania dopuszczało wiele wskazań.

Co oznacza wynik 45 na 100

Indeks Gotowości Organizacji do AI łączy zasady, działania wdrożeniowe, edukację, zakres wsparcia i ocenę przygotowania firmy. Średni wynik 45/100 odpowiada w metodologii raportu poziomowi wschodzącemu. Jest opisem doświadczeń respondentów, nie audytem firm.

W profilu tego indeksu polityki i zasady uzyskują 62/100, działania organizacji 34/100, a zakres wsparcia 32/100. To wskazówka do rozmowy o tym, jak dokumenty i decyzje zarządcze przekładają się na codzienną pracę.

Źródło: raport, s. 23-28 i 32-33. Punkty indeksu nie są procentem firm ani miarą zgodności z przepisami.

Po szkoleniu pracownik potrzebuje pomocy w praktyce

Dostęp do narzędzia i udział w szkoleniu nie wyczerpują potrzeb osoby, która ma wykorzystać AI przy rzeczywistym zadaniu.

20,3%

wskazuje regularną edukację AI w swojej organizacji

13,5%

wskazuje konsultacje lub wsparcie ekspertów wewnętrznych

Wśród osób pracujących dla jednej organizacji 31,3% mówi o okazjonalnych działaniach edukacyjnych, a 33,9% deklaruje brak edukacji. Szkolenia wewnętrzne jako formę wsparcia wskazuje 35,4%. Dostępność konsultacji pojawia się w odpowiedziach rzadziej.

Sprawdzanie odpowiedzi wymaga wiedzy

88% aktywnych użytkowników AI deklaruje, że zawsze lub zazwyczaj weryfikuje wygenerowane treści: 62,5% zawsze, 25,5% zazwyczaj. Badanie nie sprawdzało, na czym dokładnie polega ta kontrola ani czy pozwala skutecznie wychwycić błąd.

Pobieżna lektura, porównanie z własną wiedzą i sprawdzenie źródła to różne poziomy weryfikacji. Przy analizach finansowych, kadrowych czy technicznych potrzebna jest również znajomość dziedziny: założeń, wyjątków i konsekwencji zastosowania wyniku.

Wątek dla redakcji

Jak wygląda wsparcie tydzień po szkoleniu? Rozmowa z pracownikiem i managerem może pokazać, czy dostępne są przykłady z danej roli, instrukcje pracy z danymi oraz osoba pomagająca w trudnych przypadkach. To pozwala opisać wdrożenie przez doświadczenia ludzi.

W komentarzu do raportu prof. Paweł Korzyński zwraca uwagę na znaczenie przeznaczania części odzyskanego czasu na uczenie się i ocenę rezultatów. Szybkość przygotowania materiału nie usuwa potrzeby rozumienia jego treści.

Źródło: raport, s. 18-20 i 29-31. Edukacja i wsparcie: n=192. Weryfikacja treści: n=216 aktywnych użytkowników. Komentarz eksperta przedstawiono w formie omówienia.

Kompetencje AI trzeba opisać i sprawdzić

Uczestnicy badania dostrzegają znaczenie AI w rekrutacji. Wyniki opisują ich opinie i obserwacje, a nie rzeczywiste decyzje o zatrudnieniu.

56,0%

uważa, że umiejętność korzystania z AI daje przewagę przy szukaniu pracy

49,3%

obserwuje AI jako rosnące wymaganie lub często mile widziany atut w ofertach

58,9% badanych wysoko ocenia wpływ znajomości AI na atrakcyjność kandydata w oczach pracodawcy. Ogólne wymaganie „znajomość AI” nadal jednak niewiele mówi o zadaniach: może oznaczać pracę z tekstem, analizę danych, automatyzację lub ocenę jakości odpowiedzi.

Jak zmienia się ocena kandydatów

Raport opisuje wykorzystanie AI do przygotowania CV, analizy oferty, poznania firmy i ćwiczenia rozmowy. Dopracowana forma aplikacji nie wystarcza do oceny doświadczenia. Rekruter potrzebuje przykładów decyzji, własnego wkładu kandydata i sposobu sprawdzenia rezultatu.

Ewa Paprocka rekomenduje ustalenie zasad korzystania z AI przed rozmową lub zadaniem. Wątpliwości warto wyjaśniać pytaniami pogłębiającymi i omówieniem rozwiązania. Nietypowe pauzy czy patrzenie poza ekran nie stanowią dowodu niedozwolonego korzystania z AI.

Pytania przydatne w rozmowie z pracodawcą

Które zadania na stanowisku mają być wykonywane z pomocą AI? Jak kandydat ma pokazać własny wkład? Czy zasady użycia narzędzi są znane przed zadaniem? Jak sprawdzana jest umiejętność wychwytywania błędów?

Źródło: raport, s. 39-43 i 46-47. Dane liczbowe: N=282. 49,3% to suma 23,8% „coraz częściej wymagana” i 25,5% „często mile widziana”. Nie jest to odsetek ogłoszeń. Rekomendacje ekspertki omówiono, bez cytatu dosłownego.

Pomysły na publikacje

Pięć tematów do rozwinięcia w redakcji

Poniższe propozycje łączą wynik badania z pytaniem wymagającym dalszej rozmowy lub zebrania przykładów.

1 Co firmy robią z czasem odzyskanym dzięki AI

Punkt wyjścia: 38,4% aktywnych użytkowników deklaruje co najmniej 3 godziny oszczędności tygodniowo. Kierunek materiału: porównanie czasu wykonania i jakości jednego zadania oraz decyzje managerów o wykorzystaniu oszczędności. Źródło: s. 16-18.

2 Polityka AI widziana z biurka pracownika

Punkt wyjścia: 15,6% badanych pracujących dla jednej organizacji nie wie, czy istnieją zasady używania AI. Kierunek materiału: jak firma komunikuje reguły i czy pracownik potrafi zastosować je przy konkretnym dokumencie. Źródło: s. 26-28.

3 Szkolenie się skończyło i co dalej

Punkt wyjścia: 13,5% wskazuje konsultacje lub pomoc ekspertów wewnętrznych. Kierunek materiału: wsparcie przy rzeczywistych zadaniach, nauka na błędach i różne potrzeby poszczególnych zespołów. Źródło: s. 29-31.

4 Dobre CV to początek weryfikacji

Punkt wyjścia: raport opisuje pomoc AI w przygotowaniu aplikacji. Kierunek materiału: zasady zadań rekrutacyjnych i ocena toku rozumowania. Badanie nie mierzy skali oszustw kandydatów. Źródło: s. 39-42.

5 Co znaczy znajomość AI w ogłoszeniu

Punkt wyjścia: 49,3% uczestników obserwuje AI jako rosnące wymaganie lub częsty atut. Kierunek materiału: analiza konkretnych ofert i rozmowy o tym, jak przełożyć ogólne hasło na zadania oraz kryteria oceny. Źródło: s. 46-48.

Propozycje są kierunkami pracy redakcyjnej. Wyniki badania nie zastępują analizy reprezentatywnej próby ofert, pomiaru produktywności ani badania decyzji pracodawców.

Jak poprawnie przywoływać wyniki

Badanie HRK przeprowadzono metodą CAWI, czyli anonimowej ankiety internetowej, od 27 maja do 10 sierpnia 2026 r. Zebrano 282 kompletne kwestionariusze.

Kogo opisuje badanie

Próba była nielosowa, ochotnicza i nieważona. Dominują w niej specjaliści, eksperci i kadra kierownicza oraz osoby związane ze średnimi i dużymi organizacjami. Ankieta nie była kierowana wyłącznie do użytkowników AI. Wyników nie należy uogólniać na cały polski rynek pracy.

Trzy podstawy danych użyte w podsumowaniu

N=282: ogólna skala korzystania z AI oraz opinie o znaczeniu kompetencji AI na rynku pracy.

n=216: aktywni użytkownicy, czyli osoby korzystające regularnie lub od czasu do czasu. Ta grupa odpowiada za przywołane wyniki oszczędności czasu i weryfikacji treści.

n=192: osoby pracujące na etacie lub kontrakcie B2B dla jednej organizacji. Ich odpowiedzi opisują zasady, działania i wsparcie w miejscu pracy.

Czego nie oznaczają te liczby

Deklarowana oszczędność czasu nie jest pomiarem wydajności. Opinie o przewadze kandydata nie potwierdzają większej skuteczności w zdobywaniu pracy. Wskazania dotyczące ofert nie są pomiarem liczby ogłoszeń. Odpowiedzi pracowników o firmach nie stanowią audytu ani reprezentatywnego badania przedsiębiorstw.

Indeksy są syntetycznymi wskaźnikami z odpowiedzi ankietowych. Opisują różne zjawiska i nie są testami kompetencji ani certyfikatami dojrzałości. Wyniku 45/100 nie należy zapisywać jako „45% firm jest gotowych na AI”.

Proponowany zapis źródła

Źródło: HRK, „AI już pracuje. Czy firmy nadążają?”, 2026. Badanie CAWI, 27.05-10.08.2026, N=282, próba nielosowa. Przy danych dla podgrup należy dopisać właściwą podstawę n=216 lub n=192.

Źródło: raport, s. 4-7. Każda liczba w podsumowaniu ma wskazaną grupę odniesienia. W pytaniach wielokrotnego wyboru odsetki nie sumują się do 100%.

Eksperci i kontakt

Kontakt do materiałów i rozmów o raporcie

Paula Kowalcze
Media Relations & Content Expert, HRK S.A.

Kontakt dla mediów

paula.kowalcze@hrk.pl
+48 532 433 645

W sprawie pełnego raportu, materiałów do publikacji oraz możliwości rozmowy z autorami komentarzy prosimy o kontakt z Paulą Kowalcze.

Komentarze ekspertów HRK w raporcie

Piotr Mazurkiewicz / Partner Zarządzający

Rola liderów, cele biznesowe wdrożeń i odpowiedzialność za decyzje. Komentarz na s. 21.

Krzysztof Chrobak / Manager IT

Narzędzia używane poza zatwierdzonym środowiskiem firmy, bezpieczeństwo danych i wsparcie użytkowników. Komentarz na s. 28.

Ewa Paprocka / Senior Executive Manager

Zasady korzystania z AI w rekrutacji i weryfikacja rzeczywistych kompetencji. Komentarz na s. 39.

Ewa Śmietańska / Executive Consultant

Przygotowanie do zmiany pracy, wiarygodność CV i własny wkład kandydata. Komentarz na s. 42.

Pełny tytuł publikacji: „AI już pracuje. Czy firmy nadążają? Wykorzystanie sztucznej inteligencji przez pracowników, gotowość organizacji i znaczenie kompetencji AI na rynku pracy”. Autor badania: HRK S.A. Numery stron w podsumowaniu odnoszą się do numeracji raportu.