

Raport z badania

# BARIERY i TRENDY

Transformacja technologiczna  
firm w Polsce

MARZEC 2021

#biznes #technologia  
#człowiek #pracownik #konsument



ORGANIZATOR



PARTNER STRATEGICZNY



PARTNERZY





# 93%

kierowników i 88% pracowników firm przyznaje, że **pandemia przyspieszyła transformację cyfrową**.



# 78%

organizacji z sektora średnich i dużych przedsiębiorstw jest **w trakcie transformacji cyfrowej, a 36% z nich jest na zaawansowanym etapie zmian**



# 92%

menedżerów podkreśla **optymalizację kosztów jako główną, widoczną korzyść cyfryzacji**. Jednocześnie **80%** uczestników badania zwraca uwagę, że **największą barierą są wysokie koszty** transformacji w pierwszej fazie.



# 63%

społeczeństwa dostrzegając szanse uważa jednak, że **nowe technologie wpływają negatywnie na zdrowie psychiczne i fizyczne ludzi**.

## Opis symboli zastosowanych w opracowaniu w odniesieniu do respondentów



Osoby na stanowiskach kierowniczych



Spółki średnie  
50-250 pracowników



Spółki Skarbu Państwa



Pracownicy



Spółki duże  
>250 pracowników



N=1000 Próba ogólnopolska 15+

## ZNACZENIE TRANSFORMACJI CYFROWEJ

### KONIECZNOŚCIĄ

W przypadku firm, które nie wprowadzają transformacji cyfrowej istnieje ryzyko spadku konkurencyjności oraz utraty pozycji rynkowej



### SZANSĄ

Transformacja cyfrowa daje szansę na rozwój firmy oraz budowanie przewagi technologicznej i konkurencyjnej

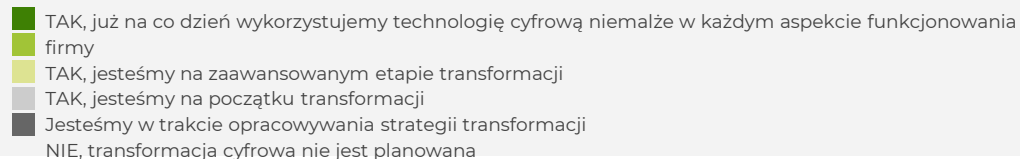
### NARZĘDZIEM

Transformacja cyfrowa jest narzędziem przeprowadzania zmian, a nie celem samym w sobie

## ETAP TRANSFORMACJI CYFROWEJ

**78% średnich i dużych firm w Polsce jest w trakcie transformacji cyfrowej.** Najwyższy wskaźnik odpowiedzi twierdzących widzimy w spółkach SP. Najślabiej wypadają spółki średnie, gdzie **14% managerów wskazało, iż transformacja w ogóle nie jest planowana, a w przypadku pracowników to aż 30%.**

**Czy w firmie została przeprowadzona lub jest przeprowadzana transformacja cyfrowa?**



“Ważną obserwacją z raportu wymagającą strategicznego przemyślenia, ze względu na strukturę przedsiębiorczą naszego rynku jest dysproporcja w tempie transformacji pomiędzy dużymi firmami a spółkami średniej wielkości. Istotnym elementem jest również kwestia łączenia cyfrowego rozwoju z perspektywą człowieka na co jako Humanites zwracamy uwagę od dekady łącząc tematykę człowieczeństwa i technologii,”

**Zofia Dzik**, Innowator, impact inwestor, fundator prezes Instytutu Humanites.

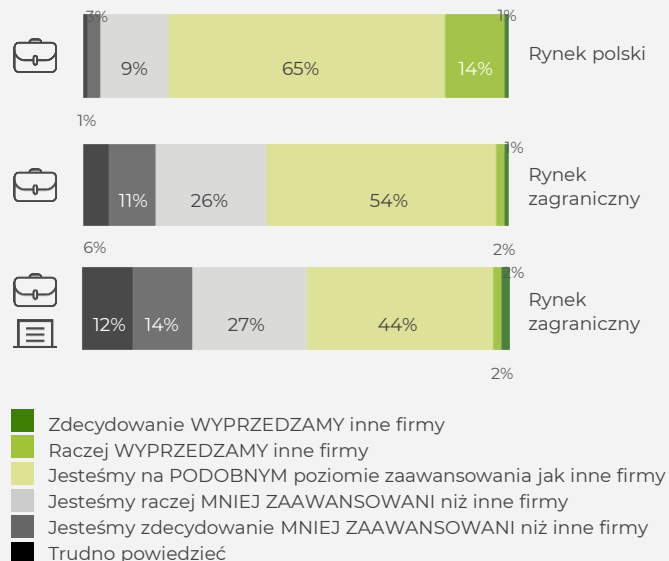
## TRANSFORMACJA CYFROWA NA TLE KONKURENCJI

Przedstawiciele firm na szczeblu kierowniczym, oceniają **poziom zaawansowania digitalizacji firmy jako podobny do innych firm z branży działających na polskim rynku (65%), czy wręcz wyższy (15%).**

**W odniesieniu do firm zagranicznych 37% respondentów wskazało poziom mniej zaawansowany.** W przypadku spółek średnich, taką odpowiedź wskazało 41% respondentów



### Porównując firmę z innymi z branży działającymi na rynku:



## POWODY TRANSFORMACJI CYFROWEJ

Najważniejszą przesłanką przemawiającą na rzecz rozpoczęcia procesu transformacji cyfrowej jest **oczekiwanie zwiększenia efektywności procesów, prowadzące z jednej strony do wzrostu sprzedaży, z drugiej do optymalizacji kosztów.**

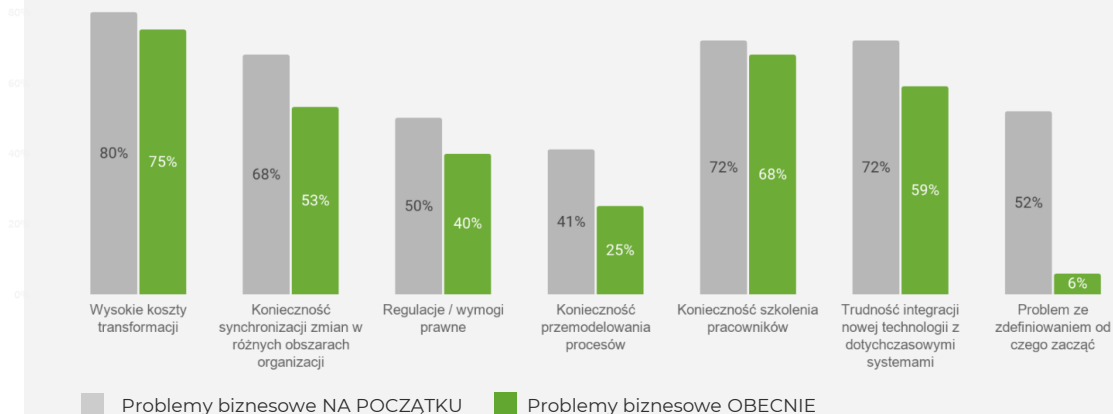
Chociaż szczegółowe badania pokazują, że **pierwotną przyczyną było myślenie zdecydowanie bardziej w sferze kosztowej niż przychodowej.**



**Jakie były / są główne powody / korzyści przeprowadzania transformacji cyfrowej w Państwa firmie?**



## WYZWANIA ZWIĄZANE Z TRANSFORMACJĄ



Aż **80% uczestników badania** wskazało, że **największym wyzwaniem związanym z transformacją cyfrową w jej pierwszej fazie są wysokie koszty i nakłady czasowe**. W początkowej fazie 80% respondentów wskazuje na niechęć do zmiany dobrze znanych i sprawdzonych procesów. Wśród początkowych problemów wskazywana jest także konieczność synchronizacji zmian w różnych obszarach organizacji i potrzebę dostosowania do nowych regulacji prawnych i przemodelowania dotychczasowych procesów. **Większość problemów istotnie traci na znaczeniu wraz z postępem transformacji – wyjątkiem są koszty i konieczność szkolenia pracowników** – wyzwania równie istotne teraz, jak i na początku procesu transformacji. W przypadku spółek Skarbu Państwa 42% ankietowanych wskazało także, jako barierę opór związków zawodowych w początkowej fazie projektu.



„Opinie na temat transformacji cyfrowej są w większości pozytywne i zgodne. W badaniu zdecydowanie wyróżnia się kwestia ogromnej potrzeby budowania kompetencji cyfrowych na rynku, aby otworzyć organizacje na zmiany. Ponad połowa ankietowanych pracowników zwracała uwagę na zbyt małą liczbę szkoleń w tym obszarze.

W ramach ogłoszonego w maju 2020 kompleksowego planu inwestycyjnego o wartości 1 miliarda dolarów na rozwój Polskiej Doliny Cyfrowej, Microsoft zobowiązał się między innymi do przeszkolenia 150 tys. pracowników, Partnerów i studentów.”

**Paweł Jakubik**, Członek Zarządu w polskim oddziale Microsoft

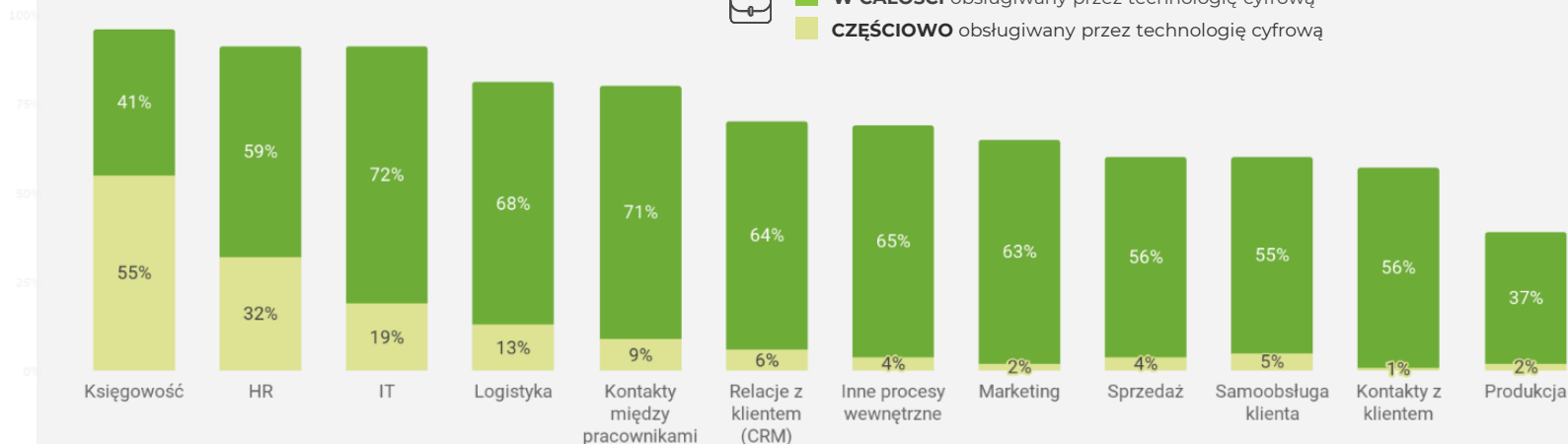


## OBSZARY DZIAŁALNOŚCI FIRMY FUNKCJONUJĄCE W OPARCIU O TECHNOLOGIĘ CYFROWĄ

Według deklaracji menedżerów **obszary działalności firmy o najwyższym stopniu cyfryzacji to księgowość i HR, w których działania odpowiednio w 96% i 91% częściowo lub w całości opierają się o technologie cyfrowe.** W mniejszym zakresie digitalizacja dotknęła obszar IT, w którym zdecydowana większość (72%) procesów odbywa się jedynie częściowo w oparciu o technologię, a tylko w 19% całkowicie polega na cyfrowych narzędziach. Kolejna jest logistyka (w 68% częściowo; w 13% całkowicie) i kontakty między pracownikami (w 71% częściowo; w 9% całkowicie). W najmniejszym stopniu scyfryzowana jest produkcja (w 37% częściowo; w 2% całkowicie) oraz kontakty z klientem (w 56 proc. częściowo; w 1% całkowicie).



■ **W CAŁOŚCI** obsługiwany przez technologię cyfrową  
■ **CZĘŚCIOWO** obsługiwany przez technologię cyfrową



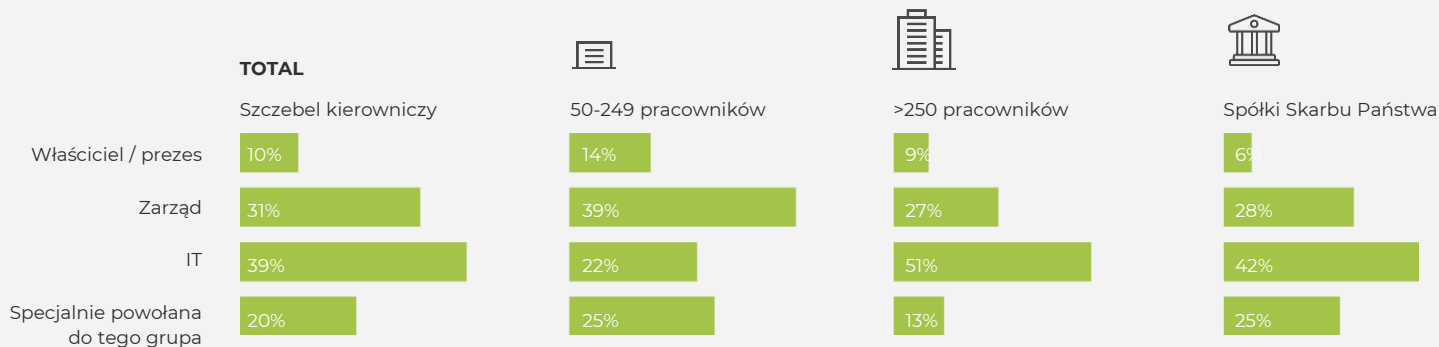


## ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA PROCES TRANSFORMACJI

Zaskoczeniem mogą być wskazania, firm, że za wdrażanie rozwiązań cyfrowych w organizacjach odpowiedzialny jest głównie dział IT i zarząd, a nie komórki biznesowe. Odpowiedzialność ta rzadko jest powierzana wyłącznie firmie zewnętrznej, zwykle dzieje się to przy udziale pracowników. Spółki Skarbu Państwa w połowie przypadków nie wykorzystywały firm zewnętrznych ani do opracowania, ani do wdrażania procesu transformacji, a **za proces transformacji w 25% był odpowiedzialny specjalnie powołany do tego celu zespół.**



Kto w Państwa organizacji jest odpowiedzialny za proces transformacji cyfrowej?

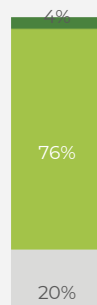


## TEMPO PRZEPROWADZANIA TRANSFORMACJI CYFROWEJ

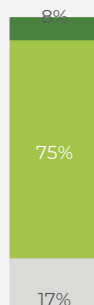
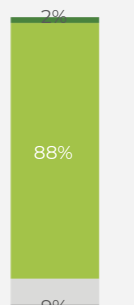
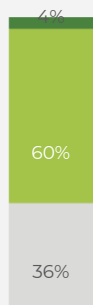
Ocena zmiany w ramach transformacji cyfrowej jest pozytywna i tempo przeprowadzania transformacji cyfrowej w organizacji również oceniane jest jako zgodne z planem. **Jedynie organizacje niebędące spółkami Skarbu Państwa z 50 do 250 pracowników oceniają, że tempo transformacji jest wolniejsze niż początkowo zakładano.**



Jak ocenia Pan(i) tempo przeprowadzania transformacji cyfrowej w Państwa organizacji?



TOTAL



- Transformacja toczy się **SZYBCIEJ** niż było to zakładane
- Transformacja toczy się **ZGODNIE Z PLANEM**
- Transformacja toczy się **WOLNIEJ** niż było to zakładane
- **TRUDNO POWIEDZIEĆ**

## KORZYŚCI Z WYKORZYSTANIA ROZWIĄZAŃ CHMUROWYCH

Najważniejsze korzyści dla firm płynące z przechowywania danych w chmurze to: dostęp do danych z dowolnego miejsca (67%), większe bezpieczeństwo systemów / danych (38%), szybsza realizacja zadań (38%) i automatyczna synchronizacja danych (33%).



Jakie są największe korzyści z przechowywania danych w chmurze dla Państwa organizacji? (odpowiedzi "bardzo ważny czynnik")



„Wdrażanie nowych technologii i wykorzystanie chmury obliczeniowej nie jest już tylko dźwignią rozwoju, ale staje się warunkiem przetrwania firm i utrzymania konkurencyjności. Rewolucja cyfrowa bardzo przyspieszyła w ostatnich latach, a pandemia dodatkowo przyspieszyła transformację. Warto, aby polskie firmy przewycięły istniejące bariery i budowały kulturę organizacji otwartą na zmiany i innowacje.

**Paweł Borys**, Prezes Zarządu Polskiego Funduszu Rozwoju



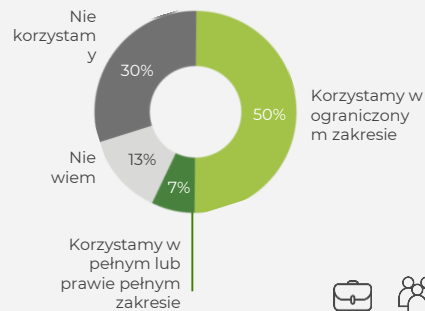
„Chmura obliczeniowa nie jest tylko narzędziem informatycznym. Może nawet więcej: przede wszystkim nie jest narzędziem – jest nowym sposobem patrzenia na możliwości biznesowe. Może to zabrzmieć górnolotnie, jednak zaryzykuję: chmura obliczeniowa stała się filozofią działania firm i instytucji w cyfrowym świecie. Nie świecie przyszłości, ale teraźniejszości.

**Dariusz Śliwowski**, Wiceprezes Zarządu Operatora Chmury Krajowej

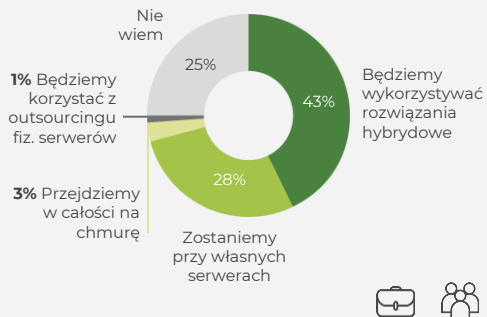
## WYKORZYSTANIE ROZWIĄZAŃ CHMUROWYCH

Z perspektywy bezpieczeństwa danych i systemów, bez wątpienia **28% odpowiedzi na rzecz własnych serwerów**, czy **43% dla rozwiązania hybrydowego**, wskazuje na znaczną przestrzeń do edukowania rynku pod względem rozwiązań, które pozwalają na zapewnienie właściwego poziomu bezpieczeństwa.

### Czy w firmie korzysta się z przechowywania danych w chmurze?




### W jaki sposób w Pana(i) firmie będą przechowywane dane za 2-3 lata?




## OPINIE NA TEMAT TRANSFORMACJI CYFROWEJ

Opinie na temat transformacji cyfrowej są w większości **zgodne pomiędzy kadrami kierowniczą a pracownikami**. Ponad **90% respondentów jest zdania, że dzięki cyfryzacji wiele procesów dzieje się automatycznie i dokumenty są bardziej dostępne**.

**Transformacja cyfrowa jest koniecznością - wymóg współczesnego świata, a pandemia przyspiesza proces cyfryzacji**. Digitalizacja zwiększa efektywność pracy, ale wdrażanie nowych systemów wiąże się z większym zakresem obowiązków i ze zmianą sposobu pracy. Istnieje również świadomość, że nowe technologie mogą być wykorzystane do nieetycznych celów.

 n = 170

 n = 230

Dzięki transformacji cyfr, dokumenty/ **procesy są bardziej dostępne**

88%

88%

**Pandemia przyspiesza proces transformacji** cyfrowej

88%

88%

Transformacja cyfr. umożliwia pracownikom **większą elastyczność w pracy**

88%

88%

Transformacja cyfr. to dla mnie przede wszystkim **narzędzie kontroli pracy**

88%

88%

Transformacja cyfr. powoduje **zmianę sposobu pracy**

88%

88%

Nowe technologie w łatwy sposób mogą być **wykorzystywane do nieetycznych celów**

88%

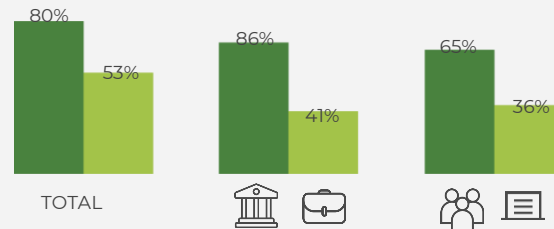
88%



## WYKORZYSTANIE PRACY ZDALNEJ

**80% respondentów wskazało iż obecnie praca zdalna jest wykorzystywana, a 53% wskazuje iż taka praktyka będzie kontynuowana**, choć widać wyraźną różnicę w przypadku szczebla kierowniczego dla Spółek Skarbu Państwa (tylko 41% odpowiedzi o dalszej planowanej pracy zdalnej) oraz w przypadku pracowników przy średnich spółkach (tylko 36%).

**Czy ze względu na pandemię pracownicy przynajmniej częściowo pracują zdalnie? Czy po pandemii planowana jest dalsze wykorzystywanie pracy zdalnej?**



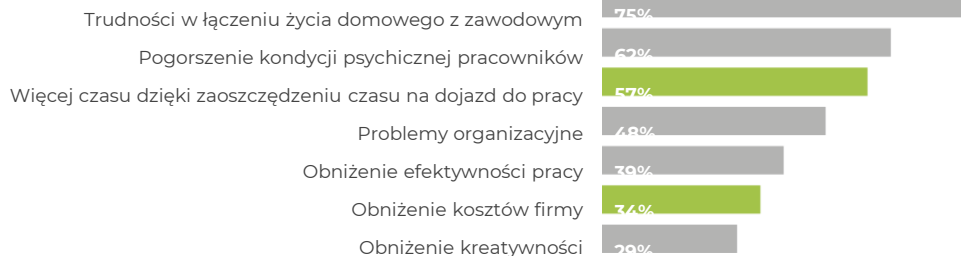
- Tak, **OBECNIE** wykorzystujemy pracę zdalną
- Tak, **PO PANDEMII** planujemy wykorzystywać pracę zdalną

## KONSEKWENCJE PRACY ZDALNEJ

Wśród konsekwencji pracy zdalnej widać wyraźną przewagę negatywnych skutków tego typu pracy. Ankietowani podkreślają takie problemy jak: trudność w łączeniu życia domowego z zawodowym (75%), pogorszenie kondycji psychicznej pracowników (62%), problemy organizacyjne (48%). Plusami tego rozwiązania są niewątpliwie: czas oszczędzony na dojazdach (57%) oraz obniżenie kosztów firmy (34%).



### Jakie są konsekwencje pracy zdalnej?





## SPOŁECZNA OCENA TRANSFORMACJI CYFROWEJ

Opinie społeczne na temat wpływu digitalizacji i nowych technologii na współczesnego człowieka, na człowieka - pracownika i na firmę są mniej przychylne procesowi transformacji cyfrowej - **ujawniają się lęki, obawy i zagrożenia wynikające z otoczenia nowymi technologiami.**



# 61%

Pracowników uważa, że transformacja cyfrowa to **przede wszystkim narzędzie kontroli pracy**

# 59%

Ankietowanych w próbie ogólnopolskiej twierdzi, że **transformacja cyfrowa prowadzi do zmniejszenia zatrudnienia.**

# 63%

ankietowanych w próbie ogólnopolskiej wskazuje, że **nowe technologie wpływają negatywnie na zdrowie psychiczne i fizyczne ludzi**



“Transformacja od początku powinna mieć na uwadze dobro i ludzi i firmy, a nie albo ludzi albo firmy. Maszyny i algorytmy mają lepiej wykonywać za nas zadania, a nam pozwolić skupić się na realizacji celów. Dlatego trzeba zadbać o to, by ludzie poczuli, że cyfryzacja przynosi im wymierne korzyści. Bo o trwałej zmianie możemy mówić tylko wtedy, jeśli będą w nią zaangażowani wszyscy pracownicy.”

**Sebastian Ptak**, Prezes Zarządu Blue Media



“Pandemia przyspieszyła transformację. Co sprawia, że jeszcze mocniej rozwierają się nożyce pomiędzy tempem rozwoju innowacji a fizyczną zdolnością człowieka do adaptacji. Obrazuje to m.in. rosnąca skala zaburzeń psychicznych wynikających z faktu, że człowiek zwyczajnie nie nadąża.

Trzeba nieustannie pytać o cel. Szukać przestrzeni na łączenie perspektywy długo i krótkoterminowej - biznesu i człowieka. Dlatego w Instytucie Humanites od lat zwracamy uwagę na potrzebę rozwoju Spójnego Przywództwa™.

A w odpowiedzi na rosnącą algorytmizację naszego życia powołaliśmy właśnie międzynarodowe Centrum Etyki Technologii. Wierzymy, że jesteśmy w stanie dobrze wykorzystać szanse, które niesie nowa technologia a nie stawać się jej niewolnikiem.”

**Zofia Dzik**, Innowator, impact inwestor, fundator prezes Instytutu Humanites.

## SPOŁECZNA OCENA TRANSFORMACJI CYFROWEJ



# 58%

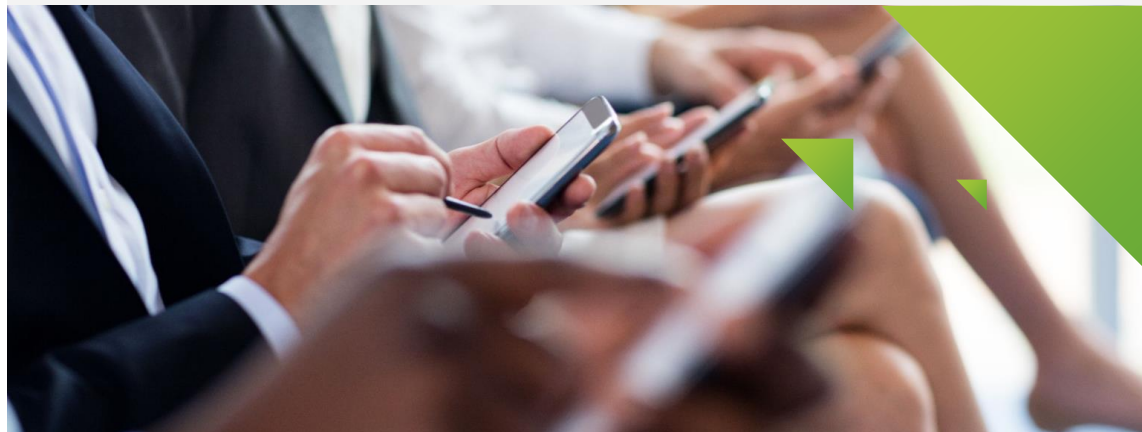
osób uważa, że nowe technologie wpływają **negatywnie na relacje między ludźmi** (poczucie samotności).

# 73%

ankietowanych uważa, że najbardziej zagrożeni nowymi technologiami są **młodzi ludzie, którzy nie potrafią już żyć offline.**

# 59%

respondentów ma poczucie, że jego/jej dane **w sieci są wykorzystywane** do wpływania na jego/jej decyzje.



## STRUKTURA BADANIA

Rodzaj firmy		ETAP JAKOŚCIOWY		ETAP ILOŚCIOWY		
		<i>IDI online z właścicielami lub kluczową kadłą zarządzającą</i>	<i>IDI online pracownicy</i>	<i>Wywiad telefoniczny CATI szczebel kierowniczy t=15</i>	<i>Wywiad telefoniczny CATI pracownicy t=10</i>	<i>Omnibus</i>
Średnie	50-249 pracowników	2 IDI	1 IDI	N=59	N=60	Reprezentatywna próba Polaków w wieku 15+ lat
Duże	> 250 pracowników	3 IDI	1 IDI	N=74	N=100	
Spółki z udziałem Skarbu Państwa		6 IDI	2 IDI	N=37	N=70	
<b>RAZEM</b>		<b>11 IDI</b>	<b>4 IDI</b>	<b>N=170</b>	<b>N=230</b>	<b>N=1000</b>

Badanie „BARIERY i TRENDY. Transformacja technologiczna firm w Polsce z uwzględnieniem perspektywy człowieka/pracownika/konsumenta”. GfK na zlecenie Instytutu Humanites, luty 2021 r. Partnerami projektu są Microsoft, PFR, Blue Media, Platforma Przemysłu Przyszłości, GfK, Chmura Krajowa. W badaniu wzięli udział członkowie zarządu oraz osoby odpowiedzialne za przeprowadzanie transformacji cyfrowej w organizacji/ firmie oraz pracownicy. Badanie było realizowane wśród średnich i dużych firm z następujących sektorów: finanse, bankowość, przemysł wydobywczy, e-commerce, firmy spożywcze, kosmetyczne, logistyczne oraz w Spółkach Skarbu Państwa. W badaniu wzięło udział 400 osób w podziale na kadre kierowniczą i pracowników. Badanie obejmowało także ogólnopolskie badanie opinii publicznej dotyczącej transformacji i jej skutków na reprezentatywnej próbie Polaków 15+, N=1000.



## KONTAKT



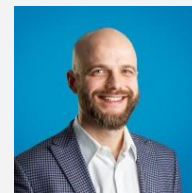
SPÓJNE PRZYWÓDZTWO™  
CZŁOWIEK I TECHNOLOGIA

Wspieramy rozwój świadomego, wrażliwego społecznie człowieka, który buduje trwałe więzi i żyje z poczuciem sensu w świecie technologicznej rewolucji.



**Zofia Dzik**

Prezes Fundacji Humanites  
[zofia.dzik@humanites.pl](mailto:zofia.dzik@humanites.pl)



**Mariusz Pawelczyk**

Członek Rady Strategicznej Instytutu Humanites  
[mariusz.pawelczyk@humanites.pl](mailto:mariusz.pawelczyk@humanites.pl)