Bee Talents

Co nowego w rekrutacji

Trendy i wyzwania w 2025 roku

Spis treści

Wstęp	3
Twoje top 3 narzędzia z gen AI, które pomagają Ci w pracy.	5
Jakie były najczęstsze trudności w rekrutacji w 2024 roku?	12
Jakie innowacyjne metody sourcingu i selekcji okazały się skuteczne w 2024 (case studies)?	24
Top osoba w HR/ rekrutacji w 2024 roku, którą warto śledzić w 2025.	27
Top wydarzenie branżowe w 2024 roku.	34
Jakie trendy w HR dominowały w 2024 roku?	40
Jakie będą najbardziej skuteczne sposoby rekrutacji wewnętrznej i zewnętrznej w 2025?	50
Jakie trendy w HR warto śledzić w 2025 roku?	56
Które zjawisko w 2024 roku było największym wake-up call i jak wpłynie na 2025? (Które wydarzenie czy zjawisko z 2024 roku miało największy wpływ na rynek pracy?)	65
Jakie benefity pracownicze i wsparcie pozapłacowe zyskają popularność w 2025?	70
Czy w 2025 wracamy do biur?	75
Jakie sektory rynku pracy będą rosły najszybciej w 2025 roku, a które mogą odczuć dalsze spowolnienie?	79

Spis treści

Jak zmienią się oczekiwania kandydatów wobec rekrutacji w 2025 roku? (np. czas trwania procesu, transparentność, feedback)	82
Skąd warto czerpać wiedzę branżową w 2025? (newslettery, podcasty etc)	89
Jakie nowe kompetencje będą wymagane od rekruterów/ HRowców w 2025 roku?	95
Lista Ekspertów	105

Wstęp

Cześć!

Choć trendbook wydajemy po raz trzeci, to ja dopiero drugi raz mam okazję pisać do niego wstęp i znów - bardzo się cieszę, że wyświetlasz go na ekranie swojego komputera. Kolejny raz, zebraliśmy opinię kilkudziesięciu ekspertów z branży HR, żeby podsumować ubiegły 2024 rok i spróbować przewidzieć co zadzieje się w 2025. Jako Bee Talents specjalizujemy się w szeroko pojętej branży Tech więc ten punkt widzenia jest nam najbliższy i nasi eksperci też często podzielają tą perspektywę więc warto mieć to z tyłu głowy czytając.

I nawiązując do tej perspektywy, tym razem z pewnością patrzymy w przyszłość bardziej optymistycznie. Rok 2024 nie zaczął się najlepiej, wiele negatywnych zmian wciąż było odczuwalnych w sektorze IT, dalej słyszeliśmy o layoffach czy zamknięciach niektórych firm. Z czasem jednak, rynek zaczął nieco się ożywiać, wzrosła liczba ofert w tech i co za tym idzie zwiększyło się zapotrzebowanie na usługi rekrutacyjne, HRowe i szkoleniowe.

Część z nas podchodzi do tego wciąż ostrożnie i sceptycznie, ja jednak wierzę, że trend będzie tylko nabierał prędkości i już pora działać odważniej.

Tak samo prędkości nabiera AI, sam ChatGPT mocno wyewoluował w ciągu roku, a do tego pojawiło się już multum narzędzi i integracji. AI jest wszechobecne, korzystają z niego pracodawcy, pracownicy, kandydaci, działy HRu, działy sprzedaży, zespoły developerskie i tak dalej i tak dalej. W samym Bee Talents trudno nam już wyobrazić sobie pracę bez wsparcia agentów AI, którzy robią dla nas badania rynku czy benchmarki wynagrodzeń, wprowadziliśmy też obligatoryjne użycie Fireflies (note-taker) i wdrażamy bazę wiedzy opartą o AI, która myślę, że będzie organizacyjnym game changerem.

Z drugiej strony, wszechobecna sztuczna inteligencja pokazuje też jak ważne są relacje międzyludzkie i spotkania face to face. W dobie hiper automatyzacji, kontakt z człowiekiem staje się swego rodzaju wartością “premium”.

Cieszymy się, kiedy kontakt z supportem pozwala na rozmowę z człowiekiem, a nie tylko niekończące się dyskusje z Chatbotem. Szukając pracy, doceniamy, kiedy rekruter do nas oddzwania, zamiast wysłać kolejną krótką notkę, że przechodzimy/nie przechodzimy dalej. Patrząc z bardziej zawodowej perspektywy, mam wrażenie, że mniej jest webinarów i konferencji online, a jeśli już to są bardziej wartościowe. Natomiast wróciło sporo meetupów, pojawiły się nowe no i mamy wspaniałe konferencje takie jak wielokrotnie wymieniane w trendbooku LeniwceHR.

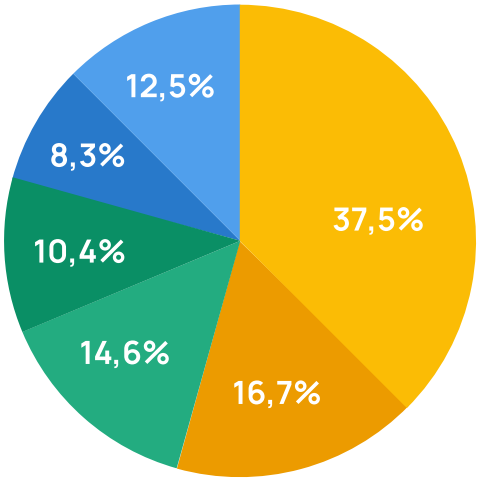
Myślę, że dwa główne pytania jakie zadajemy sobie na kolejny rok to:
1. Czy 2025 będzie dla branży lepszy?
2. Czy AI i hiperautomatyzacja to dobra droga?

I moim zdaniem w obu przypadkach odpowiedź jest twierdząca, zmiana nieunikniona, a przyszłość pozytywna.

Miłego czytania!

Maciej Mazurek
CEO, Bee Talents

Twoje top 3 narzędzia z gen AI, które pomagają Ci w pracy.



- ChatGPT
- Claude AI
- Gemini
- FireFlies
- Perplexity
- Inne

Olga Grzesiak

Tech Recruiter & Team Leader

Gemini, Chatgdp, BrighHire

Katarzyna Rusecka-Romańczuk

Senior IT Recruiter

Ja korzystam w codziennej pracy z ChatGPT, Gemini, Perplexity.

Jacek Krajewski

HR Tech Advisor Elevato

- Claude
- Perplexity
- NotebookLM

Marta Kamińska-Królak

Recruitment Quality Expert

1. ChatGPT - niezmienne wsparcie praktycznie od pojawienia się na rynku. Niezależnie, czy potrzebuję się przygotować do nowo rekrutowanej roli, czy robię benchmark wynagrodzeń

dla klienta, czy tworzę ogłoszenie na nową rekrutację lub opis projektu pod wiadomości na Linkedlna - we wszystkim tym czat jest niesamowitą pomocą oraz przyspieszeniem mojej pracy. Poza rekrutacją, działam też w obszarze social media i tam także czat (na podstawie wcześniejszych przykładowych postów i naszej komunikacji w Bee Talents) potrafi zasugerować treści dla nowych postów, zaproponować ciekawy temat webinaru czy to 5/10 przykładów w ramach potrzebnej tematyki.

2. Bluedot - oprogramowanie, które pozwala na nagrywanie spotkań (oczywiście należy pamiętać, że powinno się to dziać wyłącznie, kiedy uczestnicy/czki się zgodą) oraz na ich podstawie - tworzy podsumowanie, które można później wysłać do wszystkich biorących udział w spotkaniu. Co ciekawe, można też zaimportować tam szablony pod różne spotkania - np. zespołowe, ogólnofirmowe czy pod rozmowy z kandydat(k)ami, dzięki czemu zaoszczędzam czas pracy, który wcześniej przeznaczałam na podsumowywanie spotkań.

3. FireFlies - podobnie jak Bluedot - oprogramowanie, które pozwala na nagrywanie spotkań (za zgodą uczestników/czek) oraz tworzy notatki na ich podstawie. Pozwala po rozmowie zawsze wrócić do treści spotkania i przypomnieć sobie poszczególne tematy, które na nim były poruszane.

Kasia Krzywicka

CEO Krzywicka.pl i Dimotely

Claude, Gemini i ChatGPT

Kasia Ubysz

Marketing @ Calamari.pl

- Claude AI - idealne narzędzie do tworzenia treści, mój codzienny asystent w odbijaniu i porządkowaniu myśli. Gorąco polecam zapoznać się z konceptem asystentów AI i działaniu na projektach, dzięki którym AI odnosi się do dokumentów, które mu zaserwujemy, np. talentów Gallupa.

- ChatGPT / Perplexity - tych używam do researchu, gdzie niezbędny jest dostęp do sieci. Dużo przypisów, linków, większe możliwości analizy.

- Raycast - przydatna wtyczka dla macos, dzięki której nie trzeba zdejmować palców z klawiatury, by zapytać o coś któryś z chatów, przetłumaczyć szybko tekst, uruchomić inny program.

Kacper Trzepieciński
+ Owner

ChatGPT, Cloude, Asystent AI.

Łukasz Kołodziejczyk
Twórca serwisu HRlityczny

Claude, Perplexity, NotebookLM - tworzenie wstępnych planów treści, research, burze mózgów, czy praca z raportami i książkami - między innymi w tych tematach wspomniane narzędzia zdecydowanie pomagają.

Adam Piwek
Employer Branding & Communications Expert

- Copilot dostępny w zasadzie dla każdego, kto pracuje z pakietem 0365. Świetny pomocnik, który ułatwi codzienne i codzienne wyzwania.
- Gemini - AI od Google - świetnie radzi sobie z anglo- czy niemieckojęzycznymi działaniami.
- Textio - sprytne narzędzie, które pomaga w optymalizowaniu contentu pisanego, pokazujące np. content o charakterze stronniczym

Ewelina Wieczorek
Senior Recruitment Partner I Team Leader

Korzystam głównie z dwóch kluczowych narzędzi GenAI, które stały się nieodłączną częścią mojej codziennej pracy. Pierwszym z nich jest ChatGPT - narzędzie które pomaga mi w obowiązkach administracyjnych, lepszym dopasowywaniu treści do odbiorcy, tłumaczeniach oraz w przeprowadzaniu researchu.

Drugim narzędziem jest Metaview – świetne rozwiązanie, które transkrybuje spotkania i generuje podsumowania. Dzięki temu mogę skupić się na prowadzeniu rozmowy i aktywnie słuchać.

Marta Pawlak-Dobrzańska

People Analytics Expert w Great Digital

Chat GPT (i zbudowani w nim asystenci), Perplexity, Presentations.ai

Anika Osmólska

Head of People and Culture

ChatGPT, Claude AI, Traffit

Dominika Domachowska

Head of Recruitment

Top 1: ChatGPT (Gemini lub inne pochodne) Zdecydowanie moim numerem jeden jest ChatGPT. Osobiście uwielbiam pracę z tym narzędziem – stało się moją prawą ręką, która znacząco usprawnia codzienne zadania. Wiem, że istnieje wiele innych podobnych rozwiązań, które mają swoich zwolenników, ale dla mnie ChatGPT to bezkonkurencyjny lider.

Top 2: Narzędzia do automatycznego tworzenia notatek (np. Metaview, Fireflies) Na drugim miejscu są narzędzia takie jak Metaview czy Fireflies, które umożliwiają pełne skupienie się na rozmowie z kandydatem lub managerem, bez konieczności prowadzenia notatek. Te rozwiązania nie tylko oszczędzają czas, eliminując potrzebę pisania podsumowań po spotkaniu, ale również pozwalają lepiej skoncentrować się na tym, co mówi druga strona. Dzięki nim rozmowy stają się bardziej angażujące i produktywne.

Top 3: Narzędzia alternatywne dla LinkedIn (np. Findem) Na trzecim miejscu znajdują się narzędzia sourcingowe, takie jak Findem, które stanowią alternatywę dla zamkniętego ekosystemu LinkedIn. Rozwiązania te w dużej mierze opierają się na mechanizmach sztucznej inteligencji, co otwiera nowe możliwości w obszarze rekrutacji. Od lat poszukujemy alternatywy dla LinkedIn i wreszcie widać światełko w tunelu – Findem i inne podobne narzędzia to obiecujące rozwiązanie, które może zrewolucjonizować sposób, w jaki rekruterzy docierają do kandydatów.

Michelle Helwig-Drejws

Tech Recruiter

Metaview: Analizy rozmów kwalifikacyjnych, identyfikacji mocnych i słabych stron kandydatów, udostępniania kluczowych fragmentów rozmów hiring managerom.
Gemini oraz ChatGPT: Wsparcia w różnych zadaniach rekrutacyjnych, takich jak: generowanie opisów stanowisk, tworzenie personalizowanych wiadomości do kandydatów, a nawet pomoc w przygotowywaniu pytań do rozmów kwalifikacyjnych.

Weronika Wasąg

Tech Recruiter

ChatGPT, hirehire.ai, BrighHire.

Kasia Krzyżanowska

U.S. Market Brand Evangelist @Traffit

- tl;dv.io - dzięki nagrywaniu oraz transkrypcji spotkań z Zoom, Google Meet czy Microsoft Teams, zamienia je na szczegółowe podsumowania.
- Asystent AI w Traffit - pisze ogłoszenia pracy, które podbiją serca kandydatów.
- Grammarly - partner w pisaniu w języku angielskim. Szczególnie przydatny, gdy zależy nam na tym, by komunikacja przebiegała bardzo klarownie - w rekrutacji, biznesie i konwersacjach międzyzespołowych.

Agnieszka Myśliwczyk

Headhunter IT, ex-CEO, Mentorka Kariery

Na co dzień pracuję z ChatGPT i Claude.

Julia Krysztofiak-Szopa

Uczę pracy z AI

1. GPT Plus
2. Claude
3. Fathom

Maciej Szulakiewicz

CRM & HR Data Consultant

- Fireflies.ai
- ChatGPT - szczególnie model o1
- Gemini

Marlena Szymanek

CEO Woonti

Gemini.google.com, ADA - Chatbot, Woonti (w fazie testów)

Karolina Latus

CEO Super Source Me I Trenerka HR & Biznesu

Korzystam na bieżąco z jednego narzędzia i skupiłam się na dobrym wytrenowaniu jednego modelu językowego - ChatGPT. 1.

- Większość osób wykorzystuje ChatGPT do szybkiego generowania treści, maili lub podsumowań, ale dla mnie najbardziej wartościowe jest „symulowanie" różnych scenariuszy i modeli decyzyjnych.
- W HR zadaję mu pytania typu: „Jakie ryzyka widzisz w danej strategii rekrutacyjnej?" albo „Zaproponuj 3 kreatywne sposoby na utrzymanie zaangażowania kandydatów w procesie rekrutacji." ChatGPT potrafi nie tylko podsunąć pomysły, ale też przedstawić argumenty „za" i „przeciw" – staje się takim wirtualnym sparing partnerem do burzy mózgów.
- Dodatkowym „hackiem" jest proszenie ChatGPT o rolę np. 'Candidate Experience Managera' czy 'Eksperta ds. employer brandingu' i patrzenie, jak inaczej konstruuje argumenty i rekomendacje. Pozwala to spojrzeć na problem z zupełnie innej perspektywy.

Filip Sobel

CEO & Founder

- ChatGPT (oczywiście!) – codziennie ratuje mnie przy szybkich researchach, budowaniu scenariuszy pracy zespołu czy rozwiązywaniu prostych case'ów biznesowych. Jest jak taki turbo-asystent.
- Sana AI – dzięki niej nie muszę już więcej notować podczas rozmów online. ❤️
- Apollo.ai - generowanie baz leadowych, przydatne przy prospectingu, ale także wyszukiwaniu danych kontaktowych (np potencjalnie do kandydatów - e-maile, nr telefonu)

Sylwia Szykuła
Head of People, EB

Midjourney x2, i czasem ChatGPT

Marta Lachowicz
Recruitment Team Leader

Sztuczna inteligencja staje się nieodłącznym elementem nowoczesnych procesów w HR. Największą wartością, jaką w niej widzę to okazja do rozwijania innowacyjności ale też jakości i szybkości rezultatów pracy. Na co dzień najczęściej korzystam z trzech narzędzi, które wspierają produktywność, komunikację i organizację pracy.

- ChatGPT i Gemini AI
  Narzędzia te wspierają mnie w generowaniu treści, takich jak opisy stanowisk czy ofert. Jednak ich możliwości sięgają znacznie dalej. ChatGPT, szczególnie w wersji głosowej, sprawdza się jako sparing partner w przygotowaniach do ważnych prezentacji, spotkań z klientami czy raportów. Dzięki funkcji symulacji rozmów mogę przećwiczyć różne scenariusze i wybrać ten najlepszy. Oba te narzędzia dobrze sprawdzają się także do szybkiej weryfikacji dużej ilości informacji np. do raportów - pod warunkiem, że umiemy dobrze konstruować prompty.

- Fireflies AI
  Fireflies to asystent AI do notowania i transkrypcji rozmów. W procesie rekrutacji pomaga mi automatycznie tworzyć notatki ze spotkań i analizować kluczowe punkty przeprowadzonych rozmów. Automatyzacja tych zadań oszczędza czas i umożliwia lepsze skupienie się na faktycznej rozmowie i poznaniu kandydata, co jest bardzo istotne zwłaszcza w przypadku rozmów kwalifikacyjnych.

Ola Pszczoła
Founder Bee Talents

Moje top 3 to: ChatGPT, Fireflies, NotebookLM

Jakie były najczęstsze trudności w rekrutacji w 2024 roku?

Olga Grzesiak

Tech Recruiter & Team Leader

Stale postępujący zwrot w kierunku hybrydowego modelu pracy, a co za tym idzie, wymóg częściowej pracy w biurze, zawęziło pulę potencjalnych kandydatów. Wiele firm, które wcześniej oferowały w pełni zdalne stanowiska, teraz oczekuje od pracowników obecności w biurze dwa lub trzy dni w tygodniu. Ogranicza to "talent pool" i wydłuża proces poszukiwania kandydatów o pożądanych umiejętnościach.

Jacek Krajewski

HR Tech Advisor Elevato

Duża liczba niedopasowanych aplikacji w odpowiedzi na oferty pracy, przy coraz częstszym wykorzystaniu AI przez kandydatów.

To naturalnie rodzi problem z selekcją i czasochłonnością procesu rekrutacji. Niestety w dalszym ciągu zbyt mało firm aktywnie szukało sposobów na poradzenie sobie z tym wyzwaniem. Dużo się mówi o wykorzystaniu AI przez rekruterów, ale na razie w praktyce sprowadza się to głównie do tworzenia i redagowania treści ofert pracy. Rozwój narzędzi AI wspomagających proces selekcji jeszcze przed nami (pamiętajmy również w tym kontekście o RODO i nadchodzącym AI Act).

Natomiast już teraz warto wspomagać się testami kompetencyjnym,a także mądrymi automatyzacjami w systemach ATS. Przy dużej liczbie kandydatów ciężko sobie wyobrazić efektywne zarządzanie takim procesem w Excelu i na mailach. Być może piszę o oczywistych rzeczach, ale wystarczy wyjść na chwilę z rzeczywistości kreowanej na LinkedIn, by przekonać się, że sporo organizacji wciąż znajduje się na początku drogi ku digitalizacji procesów rekrutacyjnych.

To jak próba wygrania wyścigu samochodowego jadąc na rowerze - bez względu na włożony wysiłek, konkurencja wykorzystująca nowoczesne narzędzia będzie zawsze o krok przed nami. Jednak pamiętajmy - nawet najlepsze narzędzia nie przyniosą oczekiwanych rezultatów, jeśli rekrutacja nie jest traktowana jako strategiczny proces w organizacji, a współpraca między rekruterami i menedżerami pozostaje nieuporządkowana.

Marta Kamińska-Królak
Recruitment Quality Expert

Podobnie jak w poprzednim roku - była to najczęściej ogromna liczba osób aplikujących na poszczególne role. Branża IT we wcześniejszych latach przyzwyczaiła nas raczej do niedoborów kandydatów/ek chętnych, aby wziąć udział w procesie. Kiedy stawiałam pierwsze kroki w rekrutacji IT w 2017 roku trzeba było przysłowiowo stawać na rzęsach, aby ktoś odpisał na wiadomość zachęcającą do wzięcia udziału w procesie.

Obecnie mamy do czynienia z odwrotną sytuacją i nieco powrotem rynku pracodawcy niż pracownika. To wiąże się z tym, że mimo wysokich wymagań klienta, aplikuje wiele osób spełniających wszystkie kryteria. Selekcja kandydatów w związku z tym jest jeszcze trudniejsza niż wcześniej (a zwłaszcza walka z nawet nieświadomym porównywaniem między sobą osób biorących udział w procesie, czego robić się nie powinno). Nawet na role stricte techniczne często trzeba przeprowadzić więcej rozmów zanim zakończy się oficjalnie proces rekrutacyjny.

Aleksandra Niewiadomska
Head of TA & CEO the find, co-founder NURT

Z perspektywy rekrutacji IT największym wyzwaniem był napływ ogromnej liczby CV – często niedopasowanych, zarówno pod względem technicznym, jak i operacyjnym (np. lokalizacji czy trybu pracy). Jednocześnie w innych obszarach branży brakowało dobrze wykwalifikowanych specjalistów.

Dodatkowo wydłużył się czas reakcji i feedbacków ze strony hiring managerów, klientów, co mogło wynikać właśnie z dużej liczby aplikacji, które otrzymywali także z innych źródeł. Niestety, ten proces zbiegł się z bardzo krótką dostępnością najlepszych kandydatów - ci, którzy byli najbardziej poszukiwani, znikali z rynku w ekspresowym tempie.

Z perspektywy rekrutacji na stanowiska managerskie, C-level, jednym z największych wyzwań w rekrutacji było przywiązanie do utartych schematów. Wciąż za mało było otwartości na nieszablonowe kompetencje i liderów spoza oczywistej ścieżki kariery. Brakowało mi też zrozumienia, by "nie przygotowywać się na jutrzejsze wyzwania, korzystając z wczorajszych wymagań".

Ula Zając-Pałdyna
Blogger

Po pierwsze dużo bardziej świadomi, a przez to bardziej wymagający kandydaci. Bardzo często szala decyzji przechylała się na stronę kandydata, a nie pracodawcy.

To on decydował o tym, czy przyjmie ofertę, a nie odwrotnie. Po drugie - porzucanie procesów rekrutacyjnych przez osoby, które w nich uczestniczą (ghosting). Sporej części kandydatów brakuje długowzrocznego myślenia i świadomości tego, że negatywne wrażenia pozostają. Dodatkowo mam poczucie, że ludziom w ogóle brakuje poczucia odpowiedzialności za podjęte decyzje i ich konsekwencje. Łatwiej jest im uciec, aniżeli przyznać się do tego, że coś w ofercie im nie pasuje. Trzecim aspektem, o którym warto wspomnieć jest wymaganie przez kandydatów pracy zdalnej. Wielu pracowników pracuje właśnie w takim trybie, a gros pracodawców chciałoby mieć z powrotem ludzi w biurze, choć częściowo. To trudność niekiedy nie do pokonania.

Kasia Krzywicka
CEO Krzywicka.pl i Dimotely

Największym wyzwaniem w rekrutacji w 2024 roku było znalezienie czasu na kompleksowe przeprowadzenie procesu – od przygotowania etapów rekrutacji, przez rozmowy z kandydatami, aż po finalne decyzje.

Ponieważ realizowałam to samodzielnie, bez wsparcia zewnętrznych firm czy wewnętrznego działu HR, było to bardzo czasochłonne i wymagało dużej organizacji.

Kacper Kowalik
Recruitment Manager

Ogromna ilość niedopasowanych aplikacji przesyłana w odpowiedzi na ogłoszenia, w rezultacie której zespoły rekrutacyjne były przeciążone, a jednocześnie trudno im było wyłuskać właściwych kandydatów. W zależności od stanowiska, tych mogło w aplikacjach na ogłoszenie nie być wcale, toteż po przebiciu się przez setki/tysiące profili kończyło się i tak na zatrudnieniu z aktywnego sourcingu.

Kacper Trzepieciński
+ Owner

W przypadku stanowisk administracyjno-biurowych występowała duża liczba aplikacji, co wiązało się z czasochłonną ich oceną oraz koniecznością nawiązania kontaktu z kandydatami, niezależnie od podjętej decyzji.

Stanowiska wyspecjalizowane, podobnie jak w poprzednich latach, wymagały znacznego nakładu czasu, aby znaleźć i zaangażować odpowiednie osoby.

Ernest Wencel
CEO Punkt X

Znalezienie właściwych osób.

Adam Piwek
Employer Branding & Communications Expert

Rok 2024 pokazał nam, że jedyne, co może być pewne to... zmiana i elastyczność. Dla osób odpowiedzialnych za poszukiwanie talentów był czasem nie tylko optymalizacji swoich procesów, ale bardzo często świetną okazją do ich autentycznej ewaluacji i przebudowy. Z 2024 wychodzimy dzisiaj bardzo często z procesami, którym zdecydowanie bliżej do candidate czy onboarding experience, które odpowiada na potrzeby większej liczby interesariuszy tych procesów

Róża Szafranek

prezeska i założycielka grupy spółek: HR Hints oraz Culturivy® Institute

Ciekawie jest na rynku, bo wielu liderom wydaje się, że zatrudnianie dziś jest proste. "No bo przecież jest tylu kandydatów". No tak, tylko większość tych kandydatów, która jest w procesach, po prostu zwiększa swoje szanse i aplikuje na - zamiast 3-5 stanowisk, jak wcześniej - teraz na 10-15. Więc jeśli nie dbasz odpowiednio o kandydata w procesie, to najprawdopodobniej, w ogóle go nie masz, bo wycofa się, jak tylko dostanie ofertę z innej / innych organizacji.

Paradoksalne jest więc, że niby kandydatów na rynku jest więcej, ale pula talentu wcale się nie zwiększa. No bo, jakby tak - nieintuicyjnie, ale jednak logicznie - pomyśleć: przecież liczba ludzi wybitnych i tzw. kandydatów idealnych się... nie zwiększyła. No bo dlaczego miałaby? Biorąc pod uwagę poziom wypalenia i fakt, że z rynku wypada regularnie spora część osób z doświadczeniem, jest dokładnie odwrotnie.

Dlatego niewłaściwe weryfikowanie kandydatów i oczekiwanie, że "gwiazdy same przyjdą", a potem traktowanie kandydatów z opieszałością, bo "tego kwiatu jest pół światu" to spore problemy rekrutacji 2024. W efekcie procesy rekrutacyjne były dłuższe i mniej efektywne i skuteczne niż wcześniej, pomimo sprzyjającej sytuacji na rynku. Paradoksalnie.

Marcin Nowosad

+ HR Consultant/Owner w HRMarcin

Jeśli chodzi o zeszły rok, zauważyłem trzy najbardziej znaczące trendy.

Pierwszym z nich jest technologia AI w procesach rekrutacyjnych. Z jednej strony AI znacząco przyspieszyło rekrutację. Coraz większa ilość ATS-ów z wdrożoną sztuczną inteligencją usprawniała tworzenie ogłoszeń, odpowiadanie na komunikacje z Kandydatami czy wspierała w procesie wstępnej selekcji CV. Z drugiej strony również Kandydaci zaczęli swoje CV opracowywać w AI i znając wymagania pracodawcy podsyłali spersonalizowane przez Chat GPT aplikację. To potrafiło rodzić frustracje rekruterów, którzy na poziomie screeningów wielokrotnie przekonywali się, że to, co w dokumentach nijak się ma co do praktyki.

Kolejnym z nich to walka o doświadczony talent. Wraz z licznymi redukcjami etatów, powiększał się zakres odpowiedzialności ekspertów. Trend szybko został zweryfikowany przez rynek i osoby, których doświadczenie było zarówno wysokie jak i holistyczne, były bardzo poszukiwane na rynku pracy. I tutaj pojawiały się przeróżne metody walki o przyciągnięcie uwagi owych talentów - rewidując po raz pierwszy od dawna budżety EB-owe. Zwiększyło to również inwestycje w reskilling i upskilling kompetencji pracowników tworzących serce danej firmy - w myśl zasady, że bardziej opłacalne dla obu stron jest rozwijanie talentów, niż ich rekrutowanie.

Na samym końcu wyzwaniem było spełnienie oczekiwań potencjalnych pracowników. Na rynku drzwiami, oknami i łokciami rozpycha się Generacja Z. Dla przedstawicieli tych dwudziestu-kilku latków standardem jest praca zdalna, elastyczne godziny pracy i balans między życiem zawodowym a osobistym. Niestety nie każda firma przygotowana jest na wielopokoleniową kadrę, często odbierając postawy tej grupy jako krnąbrne, zbyt wysokie czy nieodpowiednie do trudnych czasów, w których aktualnie żyjemy.

Jednego przepisu na rozwiązanie tego impasu nie ma- trzeba szukać balansu między tym co mamy na pokładzie, a co możemy zaoferować rekrutowanemu „narybkowi".

Maciej Czerwonka

Business Development Lead @inhire.io

W 2024 roku rekruterzy napotkali kilka kluczowych trudności, które wynikały z niestabilności na rynku pracy oraz zmieniających się oczekiwań kandydatów.

Zalew aplikacji był jedną z głównych trudności. W obliczu licznych zwolnień i niestabilności rynku, rekruterzy często zostawali zasypani aplikacjami. Choć z jednej strony oznaczało to szeroki wybór, to z drugiej strony – proces selekcji stawał się czasochłonny, a wiele zgłoszeń nie spełniało oczekiwań. W związku z tym kluczowe stało się skuteczne filtrowanie i wykorzystanie narzędzi automatyzujących procesy rekrutacyjne, które pomogły odciążyć zespoły HR.

Jednak w trudniejszych rolach, szczególnie w IT oraz w specjalistycznych i menedżerskich stanowiskach, nadal był duży problem z pozyskaniem odpowiednich kandydatów.

Choć aplikacji było dużo, to jednak w tych bardziej wymagających obszarach wciąż brakowało dobrze dopasowanych talentów. Rekruterzy musieli podejmować bardziej aktywne działania, docierając do potencjalnych kandydatów bezpośrednio, często angażując się w headhunting i personalizowaną komunikację.

Anika Osmólska

Head of People and Culture

Zbyt wysoka liczba niedopasowanych aplikacji.

Michelle Helwig-Drejws

Tech Recruiter

Może nie należącą do najczęstszych, ale zdarzającą się coraz częściej trudnością są kandydaci podszywający się pod innych: zdarzały się przypadki kandydatów aplikujących do dużych organizacji, którzy podawali się za inne osoby, posiadające pożądane doświadczenie i umiejętności. Weryfikacja tożsamości i kompetencji takich kandydatów była czasochłonna i utrudniała proces rekrutacji.

Weronika Wasąg

Tech Recruiter

Myślę, że firmy, które proponowały model hybrydowy miały trudności w konkurowaniu z firmami oferującymi całkowitą pracę zdalną.

Kasia Krzyżanowska

U.S. Market Brand Evangelist @Traffit

Rok 2024 przyniósł branży rekrutacyjnej wyzwania wynikające z redukcji etatów i spowolnienia tempa zatrudniania w większości organizacji. Masowy napływ talentów na rynek spowodował znaczący wzrost liczby aplikacji na jedno ogłoszenie.

Z jednej strony organizacje mogły wybierać spośród większej liczby kandydatów, ale z drugiej – podniesienie poprzeczki wymagań w połączeniu z chęcią szybkiego znalezienie nowej pracy sprawiły, że wiele aplikacji nie spełniało kluczowych kryteriów. Konsekwencją był wzrost liczby niedopasowanych aplikacji, a w następstwie więcej pracy operacyjnej ze strony rekruterów/ek.

To często prowadziło do braku informacji zwrotnych dla kandydatów - a jak wynika z raportu Traffit, aż 40% kandydatów nie otrzymało żadnej odpowiedzi na swoje zgłoszenie. Taki stan rzeczy niesie długofalowe skutki - negatywny wpływ na doświadczenie kandydatów oraz budowaną przez organizacje markę pracodawcy.

Agnieszka Myśliwczyk
Headhunter IT, ex-CEO, Mentorka Kariery

2024 to był rok transformacji, optymalizacji i szukania oszczędności. Co wpłynęło dwukierunkowo na rekrutacje. Z jednej strony ludzie tracili pracę. I tutaj szczególnie myślę o wieloletnich pracownikach na top managerskich stanowiskach. Z drugiej strony biznesy potrafiły wstrzymywać proces rekrutacyjny w trakcie realizacji, co wpływało na negatywne doświadczenia kandydatów.

Julia Krysztofiak-Szopa
Uczę pracy z AI

W 2024 rekrutacje często były wstrzymywane przez hiring freeze, czyli zamrażanie procesów z powodu niepewności na rynku i cięcia kosztów. Powstała nadpodaż specjalistów, bo wiele osób szukało pracy, ale firm rekrutujących było mniej. Rekruterzy musieli bardziej skupić się na budowaniu relacji z kandydatami, nawet jeśli nie prowadzili aktywnych procesów rekrutacyjnych.

Maciej Szulakiewicz
CRM & HR Data Consultant

1. Spadek liczby ofert zdecydowanie utrudniał analizowanie wynagrodzeń. Mniejsza próbka danych oznacza mniej dokładne i wiarygodne informacje. W związku z tym tworzenie benchmarków wynagrodzeń stało się znacznie trudniejsze.

2. Inna trudność dotyczy wykorzystania GenAI w celu tworzenia fałszywych profili kandydatów. Wszyscy rekrutujący musieli się zderzyć z nowym zjawiskiem - powstawały fałszywe CV, które dotyczyły nieistniejących osób. W 2024 musieliśmy nauczyć się rozpoznawać, czy aplikacja pochodzi od człowieka czy też jest efektem pracy AI.

3. W rekrutacji IT na stanowiska z pracą w trybie zdalnym zderzyliśmy się z nową trudnością. CV i aplikacja wyglądała bardzo dobrze - kandydat spełniał wszystkie kryteria. Rozmowa z rekruterem przebiegała sprawnie, bez zarzutu. W toku procesu okazywało się, że na każdą rozmowę przychodziła inna osoba, co zdecydowanie utrudniało ocenę kompetencji i dopasowania kandydata. To zadaniem rekruterów było i jest rozpoznanie i wyłapanie tego działania.

Marlena Szymanek

CEO Woonti

Ciąg dalszy wypychania polskich pracowników z polskiego rynku pracy za granicę. To sprawia że dobrzy specjaliści pracują za granicą i trudno ich przekonać aby pracowali za tak niskie wynagrodzenia.

Karolina Latus

CEO Super Source Me I Trenerka HR & Biznesu

Rok 2024 to rok pełnej „kandydatocentryczności". Kandydaci przyzwyczaili się do hiperpersonalizacji, błyskawicznej obsługi i traktowania ich niemal jak VIP-ów. Problem w tym, że nie każda firma ma środki i kulturę, by sprostać temu standardowi. Trudności zaczęły się już na etapie budowania EVP (Employee Value Proposition), bo... wszystko jest dla kandydatów, a co dla firmy?

- Rekruterzy stali się bardziej concierge niż partnerami biznesowymi.

- Niezadowolenie kandydatów (często wyrażane głośno w social media) ma realny wpływ na reputację firmy – kandydatowi nie spodobało się jedno zdanie w ofercie? Już jest negatywny post na LinkedIn.

Dlaczego to trudne? Bo balansowanie między „spełnianiem oczekiwań" a realiami organizacyjnymi przypomina próbę budowy mostu na fundamentach z piasku. AI zdominowała HR w 2024 roku, ale… czy na pewno rekruterzy nadążają za jej potencjałem? Wiele firm zainwestowało w narzędzia AI do sourcingu, analizy CV czy oceny kandydatów, tylko po to, by odkryć, że:

- Nie mają ludzi, którzy potrafią efektywnie korzystać z tych narzędzi.
- Kandydaci zaczęli bać się „oceny przez algorytm" i czuli się dehumanizowani.

Przykłady trudności:

- Kandydaci pytają podczas rozmów: „Czy moja aplikacja przeszła screening AI? Jak mam być pewien, że mnie zrozumiała?"
- Rekruterzy, zmuszeni do korzystania z AI, spędzają więcej czasu na korekcie wyników wygenerowanych przez algorytmy niż na rozmowach z kandydatami.

Parytety i różnorodność: szlachetna idea, trudna realizacja Diversity & Inclusion to priorytet każdej firmy, ale czy branża HR była gotowa na konsekwencje tego podejścia? Okazało się, że tworzenie różnorodnych zespołów to jedno, ale budowanie w nich harmonii to zupełnie inny poziom trudności.
Trudności w praktyce:

- Presja na zatrudnianie kobiet w branżach technicznych, gdzie podaż kandydatek jest wciąż niska.
- Konflikty wynikające z różnic kulturowych w międzynarodowych zespołach.
- Napięcia w zespołach spowodowane odbieraniem „parytetów" jako niesprawiedliwość wobec mężczyzn.

Firmy próbowały być bardziej otwarte i inkluzywne, ale często zapominały o tym, że różnorodność wymaga też inwestycji w integrację, a nie tylko w rekrutację.

Filip Sobel
CEO & Founder

Oprócz ciągłych wahań rynku i braku lub nadpodaży kandydatów, z naszych rozmów z klientami wiem, że często wskazywali, że 2024 rok to era „ghostingu level hard". Kandydaci masowo zgłaszali się do procesów, a potem znikali. Dużo też mówiło się o quiet quittingu. Do tego dochodziła presja na transparentność wynagrodzeń – nie w każdej firmie da się to wdrożyć od razu.

Weronika Szatan
Recruitment Devil, Trenerka Rekrutacji

1. Wzmożona frustracja kandydatów, spowodowana długotrwałym szukaniem pracy, która często była wylewana na rekruterki/ów.
2. Duża ilość aplikacji przy jednoczesnym spadku ich dopasowania do roli. To skutkowało trudnością w wyłonieniu najbardziej kompetentnych kandydatów i pożerało firmom dużo czasu.
1. 3. Nadużywanie przez kandydatów AI na niektórych etapach rekrutacji. To sprawiało, że część osób "prześlizgiwała się" przez jakiś etap tylko po to, żeby zostać odrzuconym na kolejnym, gdzie nie dało się już ukryć braku dopasowania i kompetencji.

Sylwia Szykuła
Head of People, EB

Nie zauważyłam żadnych trudności od strony firmy :) Rok 2024 był raczej łatwiejszy pod kątem dostępności Kandydatów i dał też możliwości wyboru, której np. w 2022 czy 2023 brakowało. Nie umiałabym narzekać na za duży wybór czy niedopasowanie CV, bo w takim trybie pracowałam niejednokrotnie i z perspektywy firmy jest on zdecydowanie wygodniejszy niż brak dopasowanych kandydatów. Z kolei, patrząc na osoby poszukujące pracy w 2024, tych trudności było dużo. Nie każdy miał szczęście i znalazł pracę od razu. Znajomi szukali pracy po pół roku, a są i tacy, którzy szukają intensywnie, a dalej nici 😕

Marta Lachowicz
Recruitment Team Leader

Coraz więcej kandydatów używa AI do optymalizacji CV, przygotowań do rozmów i zadań rekrutacyjnych. Samego wsparcia do dobrego przygotowania dokumentu czy kandydata do rozmowy nie oceniam negatywnie - AI będzie towarzyszyć nam już zawsze i warto umieć mądrze korzystać z tej technologii. Gorzej jeśli AI będziemy używać mniej etycznie.
W rekrutacji spotkałam się niestety z wieloma przypadkami, gdy kandydaci tworzyli zupełnie nieprawdziwy opis swojego doświadczenia, byle zostać zaproszonym na rozmowę kwalifikacyjną.
W związku z tym trendem konieczne jest dostosowywanie procesów do obecnych wyzwań, kładąc nacisk na ocenę kompetencji miękkich i prawdziwych umiejętności.

Nicole Tomanek
CEO & Founder

Myślę, że w 2024 roku największym wyzwaniem rekrutacyjnym okazało się powszechne wykorzystywanie AI przez kandydatów podczas procesów rekrutacyjnych.
Generowanie odpowiedzi na pytania rekrutacyjne w trakcie rozmów na żywo, projektowanie przez AI rozwiązań zadań rekrutacyjnych znacząco utrudniło rzetelną ocenę kandydatów i poddało pod dyskusję moralność takich zachowań.
W konsekwencji moim zdaniem rok 2025 przyniesie konieczność przemodelowania procesów rekrutacyjnych, gdzie AI stanie się nie przeszkodą, a integralną częścią procesu selekcji kandydatów, co będzie transparentnie komunikowane w procesie.

Ola Pszczoła
Founder Bee Talents

W 2024 roku kluczowym wyzwaniem była selekcja, ponieważ na jeden wakat przypadało bardzo dużo zgłoszeń, z czego większość nie jest adekwatna do wymagań. Ważna więc tutaj była zwinność i sprawność rekrutera, który umiejętnie potrafił wyselekcjonować kandydatów.

Jakie innowacyjne metody sourcingu i selekcji okazały się skuteczne w 2024 (case studies)?

Kacper Trzepieciński
+ Owner

Połączenie automatyzacji i systemu ATS – wykorzystanie AI i automatyzacji do budowania grup kandydatów o określonym profilu. Technologie te umożliwiają przeglądanie i grupowanie tysięcy CV w ciągu kilku godzin, podczas gdy podobne zadanie zajmowało rekruterowi tygodnie.

Wstępna analiza profili na LinkedIn za pomocą AI i automatyzacji – 1000 profili może zostać przeanalizowanych w kilkanaście minut. Finalnie rekruter otrzymuje wyselekcjonowaną grupę kandydatów wraz z insightami, które może wykorzystać podczas kontaktu z kandydatem.

Ernest Wencel
CEO Punkt X

Znalezienie właściwych osób.

Weronika Wasąg
Tech Recruiter

Wykorzystanie sztucznej inteligencji w procesie rekrutacyjnym. Wykorzystując AI możemy stworzyć zaawansowany boolean search, który pozwoli nam dotrzeć do interesujących nas kandydatów.

Kasia Krzyżanowska

U.S. Market Brand Evangelist @Traffit

W dynamicznie rozwijającym się środowisku technologicznym pytanie nie brzmi już “czy korzystamy z narzędzi wspierających rekrutację?”, ale “jakich narzędzi używamy, i które lubimy najbardziej?”. W 2024 roku zdecydowanie przydatne były wszelkie wtyczki przeglądarkowe. Mój ulubiony przykład rekrutacyjny - wtyczka sourcingowa Traffit, która pozwala pracować mądrzej, a nie więcej. Optymalizuje zarówno sourcing jak i selekcję! Bo budujemy talent pool (bazę własną) - a ta jest kluczowym i najefektywniejszym źródeł pozyskiwania Talentów!

Dzięki możliwości wyszukiwania kandydatów w mediach społecznościowych i jednym kliknięciem przenoszenia ich danych do systemu ATS, rekruterzy oszczędzali czas, eliminowali powtarzalne zadania i skupiali się na budowaniu relacji z kandydatami. W erze AI takie rozwiązania nie tylko zwiększają efektywność, ale też podnoszą jakość procesu rekrutacyjnego.

Agnieszka Myśliwczyk

Headhunter IT, ex-CEO, Mentorka Kariery

W sourcingu bezkonkurencyjna jest SPOŁECZNOŚĆ! Przez cykl wywiadów Linkedin live w ramach OSOBOWOŚCI IT, docierałam do kandydatów czy to z polecenia, czy właśnie ze społeczności. Jeśli chodzi o selekcję kandydatów, to bezapelacyjny okazał się test osobowościowo-motywacyjny DISC D3, a wraz z nim autorski arkusz oceny.

Marlena Szymanek

CEO Woonti

Każda metoda będzie skuteczna jeśli przedstawimy kandydatowi solidne ogłoszenie z podaną stawką lub widełkami stawek. Kochani rekruterzy w 2025 roku nikt solidny nie odpowie na wasze ogłoszenie jesli będziecie ukrywać stawki i pisać kontakt na privie. Budzimy się i zaczynamy od podstaw od pisania dobrych treści ogłoszeń na profesjonalnych emailach a nie haseł na szybko bez danych. Taka innowacja.

Weronika Szatan

Recruitment Devil,
Trenerka Rekrutacji

Zdecydowanie rekrutacja oparta na kompetencjach, a w szczególności stosowanie wywiadu behawioralnego. Pozwoliło nam to zdiagnozować niekompetencje wielu kandydatów, którzy z pozoru wydawali się idealnie dopasowani oraz wyłonić tych, którzy prezentowali się niepozornie, a okazali się wymiataczami :)

Ola Pszczoła

Founder Bee Talents

W 2024 roku kluczowym wyzwaniem była selekcja, ponieważ na jeden wakat przypadało bardzo dużo zgłoszeń, z czego większość nie jest adekwatna do wymagań. Ważna więc tutaj była zwinność i sprawność rekrutera, który umiejętnie potrafił wyselekcjonować kandydatów.

Top osoba w HR/ rekrutacji w 2024 roku, którą warto śledzić w 2025.

Najbardziej wyróżniona osoba, przez innych ekspertów:

Weronika Szatan

Recruitment Devil,
Trenerka Rekrutacji

Katarzyna Rusecka-Romańczuk

Senior IT Recruiter

Ja zawsze polecam Adama Granta i Simona Sinka. Treści przedstawiane przez nich są oparte na badaniach i praktycznych doświadczeniach, dostarczają cennych wskazówek, które pomagają lepiej zrozumieć dynamikę współczesnego środowiska pracy.

Marta Kamińska-Królak

Recruitment Quality Expert

Dla mnie nieustannie w TOP3: Maja Gojtowska, Weronika Szatan i Nicole Tomanek - za posty pełne szczerości, obecność, nieustanne dzielenie się wiedzą i codzienną walkę o to, aby świat HR (i nie tylko) stawał się coraz lepszy i bardziej ludzki!

Aleksandra Niewiadomska
Head of TA & CEO the find, co-founder NURT

W obszarze rekrutacji: Magda Witkiewicz-Gavenda - jej wiedza, podejście do rekrutacji i poziom merytoryczny treści wyróżniają się w tym sektorze. Posiada bardzo dużą świadomość wpływu rekrutacji na biznes, wpływu sprawiedliwej rekrutacji, pokazuje wysoki standard procesów, który wypracowała przez lata doświadczenia m.in. w jednym w jednym z największych banków inwestycyjnych na świecie.

W obszarze HR/EB: top osoba, nie tylko w 2024 roku, ale również w poprzednich latach to Katarzyna Lampart znana jako EBowca. Kasia rozumie naszą branżę i rynek od podszewki, co widać w treściach, szkoleniach i materiałach, którymi się dzieli. Jej podejście jest naprawdę strategiczne, a zaplecze związane z marketingiem, project managmentem i rekrutacją, sprawia, że potrafi pokazać cenną dla biznesu perspektywę. Lubię śledzić osoby, które potrafią myśleć "out of the box".

Sylwia Zabielska
Mentorka, konsultantka

Weronika Szatan - Weronika w lekki, przystępny, ale i bezkompromisowy sposób pisze o bebechach rekrutacji i metodach selekcji. Z odwagą porusza też te trudniejsze i niewygodne tematy.

Kasia Ubysz
Marketing @ Calamari.pl

Marta Pawlak-Dobrzańska oraz Róża Szafranek. Obie mają bardzo rozsądne podejście do biznesu i HR, ogrom wiedzy w swoich specjalizacjach oraz własne zdanie, którym nie boją się dzielić.

Kacper Trzepieciński
+ Owner

Jacek Krajewski - mix wiedzy o technoligii, sprzedaży oraz rekrutacji. Idealny profil na osób z HR, które oprócz miękkich tematów, szukają też newsów o technologii w rekrutacji.

Ernest Wencel
CEO Punkt X

Agnieszka Myśliwczyk Kreatywna, konkretna, z poczuciem humoru, dystansem i trafnymi obserwacjami

Łukasz Kołodziejczyk
Twórca serwisu HRlityczny

Wiktor Tkaczyk (www.linkedin.com/in/wiktortkaczyk/) - dzieli się bardzo ciekawymi treściami dotyczącymi współczesnego świata pracy skłaniając do refleksji. To co wyróżnia jego działalność to przede wszystkim umiejętność kompleksowej analizy - łączy twarde dane rynkowe z obserwacją rzeczywistych zjawisk społecznych, co pozwala mu przedstawiać pełny obraz sytuacji na rynku pracy.

Jego innowacyjne spojrzenie przejawia się w dostrzeganiu i interpretowaniu nowych trendów w branży HR, szczególnie w kontekście transformacji cyfrowej i zmian społecznych. Potrafi przewidywać ich wpływ na przyszłość świata pracy. Kolejnym wyróżniającym aspektem jego działalności jest praktyczne podejście - nie ogranicza się do teoretycznych rozważań, ale dostarcza konkretnych wskazówek i rozwiązań, które mogą być zastosowane w codziennej pracy HR-owej. W swoich analizach zachowuje obiektywizm, przedstawiając zrównoważone spojrzenie na zmiany zachodzące w branży, unikając skrajnych opinii i powierzchownych wniosków. Jego działalność edukacyjna i ekspercka przyczynia się do rozwoju branży HR w Polsce, dostarczając wartościowych treści, które pomagają lepiej zrozumieć i adaptować się do zmieniającego się rynku pracy. Szczególnie cenne jest jego holistyczne podejście do tematów HR-owych, które wykracza poza standardowe ramy rekrutacji.

Maciej Czerwonka

Business Development Lead @inhire.io

TOP3 Musiałem wybrać:

Mateusz Jabłonowski – Mateusz to osoba, której warto poświęcić uwagę ze względu na jego nieustanny rozwój i zaangażowanie w tworzenie swojej marki osobistej. Cenię go za jego pracowitość i umiejętność dzielenia się praktycznymi wskazówkami.

Monika Smulewicz – Choć Monikę kojarzyłem wcześniej, jej udział w mojej audycji LinkedIn Audio postawił ją na piedestale wśród rozmówców. Monika to osoba, która łączy doświadczenie z pasją do HR.

Natalia Bogdan – Natalia to osoba, którą wyróżnia przede wszystkim niesamowita regularność w tworzeniu contentu. Regularność i różnorodność tematów, które porusza, sprawiają, że jej profil to kopalnia wiedzy dla każdego, kto chce być na bieżąco z branżowymi zmianami, a jednocześnie co jakiś czas złapać bardziej humorystyczny content.

Marta Pawlak-Dobrzańska

People Analytics Expert w Great Digital

Weronika Szatan - rozwinęła swoją aktywność jak burza, bardzo warto ze względu na bardzo pragmatyczne i oparte o dane podejście do rekrutacji, w każdej publikacji mnóstwo rzetelnego kontentu i zawsze konkret, z pełnym przekonaniem polecam wszystkim, którzy chcą się uczyć profesjonalnej rekrutacji!

Anika Osmólska

Head of People and Culture

Weronika Szatan - ekspertka z wieloletnią, praktyczną wiedzą i doświadczeniem w rekrutacji. Promuje rekrutacje oparte na danych, które zapewniają jak najbardziej efektywne procesy, które są również opłacalne dla biznesu. Umiejętnie umie to pokazać przekazując swoją wiedzę w tym temacie.

Weronika Wasąg
Tech Recruiter

Warto obserwować profil Aleksandry Pszczoła-Hennig (Founder Bee Talents), która organizuje ciekawe webinary na temat wykorzystania AI w świecie rekrutacji.

Kasia Krzyżanowska
U.S. Market Brand Evangelist @Traffit

Podam ich kilkoro, bo mam w życiu zasadę: “mądrych ludzi trzeba promować!” 💪 Będzie też różnorodnie!

1. Ewa Ułamek - o wellbeingu powiedziano już wiele, ale co cieszy najmocniej - w ostatnich czasach zyskuje on na znaczeniu i wychodzi z cienia. W niełatwym czasie, gdy organizacje i HR wręcz muszą zadbać o swoich pracowników, Ewa to kopalnia wiedzy i dobrych praktyk. *Psst, zajrzyjcie do jej newslettera - gdy się go czyta, od razu się czuje, że napisał go Człowiek dla drugiego Człowieka!
2. Magda Witkiewicz-Gavenda - ekspertka HR, która łączy profesjonalizm z autentyczną troską o ludzi. Dla niej różnorodność i inkluzywność to nie opcja, lecz fundament biznesu – filar, na którym opiera się sukces zarówno ludzi jak i organizacji. Pokazuje, jak tworzyć sprawiedliwe procesy rekrutacyjne i budować rynek pracy, który szanuje człowieka, niezależnie od kierunku, w jakim zmierzają globalne trendy.
3. Sylwia Szykula - nie pozostaje napisać nic poza tym, że należy się cieszyć, iż wyszła do świata jeszcze mocniej w minionym 2024! Kopalnia wiedzy i refleksji w kontaktach organizacja-pracownik. Jak sama kiedyś ujęła: “Lubię i umiem pracować z sensem. Bez sensu pracuję bezsensownie. Muszę mieć świadomość tego, co robię i po co to robię.“ - drogowskaz na niejednokrotnie trudniejsze czasy.
4. Marcin Nowosad - niewielu mamy mężczyzn w branży HR, tu się nie czarujmy 😀 Marcin, jest jednym z nich i z wielką otwartością, szacunkiem i zaangażowaniem przybliża kulisy bycia HRowcem. Pomoże niejednej osobie pracującej w HR - tej, która jest w branży już wiele lat, jak i wszystkim, którzy chcieliby zacząć.

A co jest jeszcze bardziej fantastyczne - wszyscy oni, to rewelacyjny ludzie!

Agnieszka Myśliwczyk

Headhunter IT, ex-CEO, Mentorka Kariery

Monika Smulewicz - zjadła "zęby" na tematach HRowych, a rynek pracy nie ma przed nią żadnych tajemnic.

Magdalena Król - nikt tak między oczy nie powie 🙂 HRowe tematy tabu nie mają u Magdy szans!

Sylwia Królikowska - jej "zacznij robić niechętnie" towarzyszy mi każdego dnia 😉 Nikt tak nie przekona "pato-szefa" to mentalnej zmiany, jak właśnie Sylwia!

Julia Krysztofiak-Szopa

Uczę pracy z AI

Aleksandra Pszczola-Hennig za jej wyjątkowe podejście łączące HR z AI i analizy trendów, które wybiegają w przyszłość. Sylwia Królikowska w obszarze miękkiego HR i przywództwa, która na LinkedIn regularnie dzieli się ugruntowanymi w psychologii insightami na temat skutecznej komunikacji i empatycznego zarządzania.

Marlena Szymanek

CEO Woonti

Karolina Grula Specjalistka od energii, bardzo merytoryczny kontent.

Karolina Latus

CEO Super Source Me I Trenerka HR & Biznesu

Iwona Borawska - znana jest z tego, że potrafi łączyć teorię z praktyką. W 2024 roku aktywnie promowała podejście, które stawia na strategiczne myślenie o HR – jako partnerze biznesowym, a nie tylko operacyjnym wsparciu. Jej projekty w zakresie employer brandingu i kultury organizacyjnej pokazywały, jak budować organizacje, które nie tylko przyciągają talenty, ale też je zatrzymują.

Filip Sobel

CEO & Founder

Natalia Bogdan to zdecydowanie nazwisko, które trzeba zapisać na swojej liście „must-follow” w 2025 roku. Dlaczego?

Natalia nie tylko prowadzi Jobhouse, odnosząc sukcesy jako przedsiębiorczyni w branży rekrutacyjnej, ale również inspiruje do zmiany postrzegania roli rekrutera. Wychodzi daleko poza typową „bańkę HR" i pokazuje, że praca rekrutera to coś więcej niż wypełnianie stanowisk. To misja, która dotyka życia ludzi – pomaga im odnaleźć swoją ścieżkę zawodową i budować lepszą przyszłość.

Weronika Szatan

Recruitment Devil, Trenerka Rekrutacji

Weronika Szostak - to moje odkrycie 2024 roku. Łączy w sobie wiedzę, mądrość, kompetencje i refleksyjność, dzięki czemu jej przemyślenia są zarówno praktyczne, jak i dające do myślenia. Jestem pod jej ogromnym wrażeniem!

Sylwia Szykuła

Head of People, EB

Maja Gojtowska i Sylwia Zabielska - bez zmian, i pewnie w 2026 i w 2027 powiem to samo 😃

Nina Kowalewska

Junior IT Recruiter

Z polecenia moich współpracowniczek zaczęłam uczestniczyć w webinarach Weroniki Szatan, co było moim zdaniem strzałem w dziesiątkę dla kogoś na początku swojej kariery rekruterskiej. Weronika porusza bardzo ciekawe tematy i otwarcie mówi o tym, jak powinny wyglądać standardy w procesie rekrutacji, a jaka jest rzeczywistość. Dzięki temu już na samym starcie mogę pracować nad jakością swojej pracy jako rekruter!

Ola Pszczoła

Founder Bee Talents

Marta Dobrzańska - mówi o danych w rekrutacji, a to jest kluczowa kompetencja przyszłości.

Top wydarzenie branżowe w 2024 roku.

Najczęściej wybierane wydarzenie przez ekspertów:

leniwce HR

Drugim wybieranym wydarzeniem wybieranym przez ekspertów był **ILoveHR**

Olga Grzesiak

Tech Recruiter & Team Leader

Moim zdaniem, najważniejszym trendem, a zarazem wydarzeniem branżowym w 2024 roku, był wzrost popularności spotkań on-site dla praktyków HR i entuzjastów rekrutacji. To one budują lokalne społeczności i umożliwiają wymianę wiedzy i doświadczeń.

W Poznaniu, na przykład, odbyło się kilka interesujących spotkań organizowanych przez HR TEj, my w Bee Talents zorganizowaliśmy kilka edycji Bee Talks by Bee Talents. W Krakowie powstało np. HR-ujże.

Takie spotkania to doskonała okazja do wymiany wiedzy i doświadczeń, czerpania inspiracji, wzajemnego wspierania się oraz poszukiwania rozwiązań na codzienne wyzwania. Wydarzenia te pozwalają budować silne relacje w branży i tworzyć przestrzeń do rozwoju zawodowego. Koncept lokalnych spotkań bardzo mi się podoba!

Jacek Krajewski
HR Tech Advisor Elevato

Leniwce HR za całokształt: organizacja i dobór ekspertek oraz ekspertów Czapki z głów!

Natomiast liczę na to, że w 2025 roku będzie to konferencja HR Vibes, którą mam przyjemność współtworzyć 😊

Aleksandra Niewiadomska
Head of TA & CEO the find, co-founder NURT

People Culture Tech Fest - jako udane połączenie obszaru HR i technologii w jednym wydarzeniu. Wiele ciekawych prelekcji i paneli dyskusyjnych, dotyczących zagadnień biznesowych, organizacyjnych na poziomie interesującym także osoby zarządzające. Scena startupowa, gdzie można poznać nie tylko nowe, interesujące produkty/ usługi HR techowe, ale też zrozumieć założenia, wizję, czy model biznesowy.

Dodatkowy plus za zróżnicowany typ uczestników, co mocno sprzyja networkingowi pozabranżowemu.

Ula Zając-Pałdyna
Blogger

Wydarzeniem, które bardzo przykuło moją uwagę są Wyzwania HR. Z każdym rokiem ta konferencja się rozwija i profesjonalizuje. Wyniosłam z niej bardzo dużo dla siebie i miałam poczucie, że każdy, kto w niej uczestniczy - niezależnie od roli, ma poczucie zaangażowania na 200%.

Sylwia Zabielska
Mentorka, konsultantka

Top wydarzeniem moim zdaniem były Leniwce HR. W lekkiej i przyjemnej atmosferze zawiera całe mnóstwo różnorodnych, merytorycznych treści. Przyciąga topowych prelegentów branży, którzy po prostu chcą tam przyjeżdżać ze względu na atmosferę, a to gwarantuje wysoki poziom.

Kasia Krzywicka

CEO Krzywicka.pl
i Dimotely

Konferencję - InfoShare i I love Marketing

Kasia Ubysz

Marketing @ Calamari.pl

Leniwce HR oczywiście :) Jest to miejsce tworzone wspólnie z uczestnikami, patrząc na ich feedback, potrzeby i oczekiwania. Konferencja dostarcza najwyższy poziom merytoryki jest dostarczany dzięki procesowi selekcji i weryfikacji dzielonych treści. A dbanie o doświadczenia uczestników sprawiają, że to po prostu świetne miejsce do spędzenia dnia 🙂

Kacper Trzepieciński

+ Owner

Nie byłem na żadnym w 2024 😕
aczkolwiek duża ilość osób z branży pisała mi, że Leniwce HR zrobiły duże wrażenie.

Marcin Nowosad

+ HR Consultant/Owner
w HRMarcin

Trudno mi wybrać jedno, ale pozwólcie, że przedstawię Wam trzy wyjątkowe okazje do spotkań, które moim zdaniem wywarły największy wpływ na środowisko HR w Polsce.

1. LeniwceHR we Wrocławiu

To nie była zwykła konferencja - było to fantastyczne spotkanie praktyków i miejsce do wymiany wiedzy i inspiracji. Całe dwa dni interaktywnej nauki, podczas których braliśmy udział w stolikach dyskusyjnych, słuchaliśmy inspirujących key notes oraz nawiązywaliśmy kontakty podczas networking party. Tematy takie jak efektywne procesy HR, zarządzanie projektami z wykorzystaniem AI, produktywność osobista i analiza danych były na najwyższym poziomie- a i zawarte podczas Leniwców znajomości, pozostaną w naszych HR-sercach na długi czas.

2. ILoveHR w Warszawie

ILoveHR mimo tylko dwóch odsłon to moim zdaniem flagowe wydarzenie dla branży, które rokrocznie przyciąga najbardziej wpływowych liderów HR do warszawskiego Multikina.

Wystąpienia w modelu TEDx inspirujące i rozwijające nas jako specjalistów oraz networking na najwyższym poziomie sprawiły, że ta konferencja jest obowiązkowym punktem na mapie każdego profesjonalisty HR. Plus oczywiście sam kinowy klimat wielkiej sceny robił wielkie wrażenie. Skąd o tym wiem? Miałem przyjemność być laureatem pierwszej edycji i wystąpić również podczas jej drugiej odsłony :). Zapraszam na mój roast na youtube: wpiszcie w wyszukiwarkę - Marcin Nowosad i zapraszam do zabawy!

3. HR Arena Rzeszów

HR Arena Rzeszów to wydarzenie, które zyskało miano "kongresu na końcu świata" z powodu jego lokalizacji, ale to właśnie ta unikalność przyciągnęła uczestników z całej Polski. Konferencja połączyła w sobie sesje teoretyczne i praktyczne, skupiające się na innowacjach w HR, zarządzaniu zmianą oraz rozwijaniu kariery zawodowej. Możliwość networkingu z ekspertami branży była nieoceniona, a klimatyczna atmosfera Rzeszowa dodawała wydarzeniu wyjątkowego uroku. Mimo że w zeszłym roku nie udało mi się dotrzeć - liczę, że w 2025 roku to się zmieni i tego sobie życzę 🙂

Marta Pawlak-Dobrzańska

People Analytics Expert w Great Digital

Ponownie wyróżniłabym Leniwce HR ze względu na wysoką jakość wystąpień i bardzo przyjazną i nie nadętą atmosferę, o którą bardzo dbają organizatorzy, czyli Kasia, Marta i Jarek.

Anika Osmólska

Head of People and Culture

Leniwce HR

Kasia Krzyżanowska

U.S. Market Brand Evangelist @Traffit

Powiem nieco przewrotnie, bo spotkać tam można było nie tylko branżę HR i rekrutacyjną, ale także specjalistów EB, marketingu i social selling. Wydarzeniem roku była dla mnie zdecydowanie czerwcowa konferencja LinkedIn Local Virtual zorganizowana przez Sharebee - transmitowana również online, co dało szansę na zdobycie wiedzy i networku ludziom z całego kraju.

Jeremy Lions napisał w jednym z ostatnich wydań swojego linkedinowego biuletynu, że rekruterzy, szczególnie operacyjni, będą coraz więcej czerpać z roli project managera, a dodatkowo techniczne umiejętności potrzebne w rekrutacji - wzrosną. Jesteśmy na etapie, gdzie upskilling i reskilling są kluczowe. Nabywanie umiejętności z innych branż, uczenie się "z zewnątrz" i elastyczność adaptacji, to must have. A LLV daje to w pełnej rozciągłości. Wystarczy chcieć i się tam pojawić!

Agnieszka Myśliwczyk

Headhunter IT, ex-CEO, Mentorka Kariery

„Follow The Leaders" - po raz pierwszy w Gdańsku i od razu z jakim efektem! Nie pamiętam wydarzenia z liderami na wyciagnięcie ręki i to z różnych branż.

Marlena Szymanek

CEO Woonti

Brak, nie polecę nic bo nie chadzam od dłuższego czasu. Może najzwyczajniej zaprosze was do Mentoringu na stronach www.mentiway.com znajdziecie fantastyczne organizacje które rozwiną wasze skrzydła w indywidualnych Mentoringach. To są znajomości na życie i kontakty których dziś nie budujemy. Więc zapisywać się podziękujecie później. 🙂

Karolina Latus

CEO Super Source Me I Trenerka HR & Biznesu

Jeśli miałabym wybrać jedno najciekawsze i najbardziej wpływowe wydarzenie HR-owe w Polsce w 2024 roku, to zdecydowanie wskazałabym na konferencję „I love HR". Zarówno frekwencja, program prelekcji, jak i format samego wydarzenia potwierdzają, że stanowi ona prawdziwe święto dla wszystkich pasjonatów zarządzania ludźmi, rekrutacji i rozwoju organizacji.

Filip Sobel

CEO & Founder

HR Rangers - stacjonarna konferencja dla Superbohaterek i Superbohaterów rekrutacji, które w 2024 roku zebrało ponad 120 osób - rozmawialiśmy o tym, co trudne i niewypowiedziane, a także o największych wyzwaniach w pracy rekrutera. Kolejna edycja już w maju 2025 roku!

Weronika Szatan

Recruitment Devil,
Trenerka Rekrutacji

Leniwce HR - genialna organizacja, świetny poziom merytoryczny, wspaniała atmosfera. Czego chcieć więcej? 🦥

Sylwia Szykuła

Head of People, EB

Leniwce HR - absolutnie i zdecydowanie. Wyjątkowa atmosfera (ale tak naprawdę wyjątkowa, a nie "udawańczo" - pełna ciepła, pełna zrozumienia, pełna wiedzy), wyjątkowi organizatorzy (Kasia, Marta i Jarek), pyszne jedzenie (są rzeczy ważne i ważniejsze;) Bardzo dobre wystąpienia. LUZ, WIEDZA i ORGANIZACJA robią robotę 🙂

Nicole Tomanek

CEO & Founder

Leniwce HR - przez oryginalną strukturę - raz wydarzenie typowo sceniczne, raz stoliki umożliwiające interakcję i pracę nad konkretnymi zagadnieniami raz z prowadzącym, a wszystko to okraszone top osobami z rynku HR oraz nowymi twarzami. Wszystkiego po trochu!

Ola Pszczoła

Founder Bee Talents

Leniwce HR - atmosfera, dobór prelegentów i opinie po konferencji na wysokim poziomie

Jakie trendy w HR dominowały w 2024 roku?

Olga Grzesiak

Tech Recruiter & Team Leader

1. Wykorzystanie AI w rekrutacji, zarządzaniu i analizie danych HR. A co za tym idzie focus na automatyzację procesów i wzrost efektywności.
2. Wsparcie zdrowia psychicznego: Firmy coraz bardziej dbają o zdrowie psychiczne pracowników, oferując programy wsparcia, konsultacje z psychologami w ramach pakietu benefitów, warsztaty mindfulness czy dodatkowe dni wolne z cyklu "self care days"

Katarzyna Rusecka-Romańczuk

Senior IT Recruiter

W 2024 roku AI odegrała kluczową rolę w rekrutacji, automatyzując procesy i pomagając w codziennej pracy rekruterów.

Dużo uwagi poświęcono także problemowi wypalenia zawodowego oraz zmianom w podejściu do rekrutacji i zarządzania pokoleniem Z. Praca hybrydowa staje się normą, a firmy koncentrowały się na jej efektywnym wdrażaniu i optymalizacji.

Aleksandra Niewiadomska

Head of TA & CEO the find, co-founder NURT

Miniony rok w obszarze HR obfitował w powtarzające się tematy (jeżeli tak przyjmiemy rozumienie trendów): "zetki", "sztuczna inteligencja" i "strategiczny HR". Brzmi znajomo? Owszem, bo pojawiały się one na konferencjach, w branżowych raportach i w niezliczonych dyskusjach. Niestety, często wystarczająco ich nie eksplorowano, więc stały się buzzwordami, a to są istotne kwestie, które będą kontynuowane w nadchodzących miesiącach.

Trend, który szczególnie zauważałam z perspektywy współzałożycielki biura projektującego przestrzenie do pracy, jak i agencji rekrutacyjnej to: powroty do biur. Model hybrydowy pojawił się u większości naszych klientów (także z branży IT).

Ula Zając-Pałdyna
Blogger

Personalizacja! To trend, który w mojej ocenie zdominował rynek pracy. Pracodawcy, którzy dostosowywali komunikaty do grup docelowych nie tylko osiągali swoje cele, ale też zwykle dodatkowo osiągali benefit w postaci zainteresowania branżowego czy społecznego. Nie mogłabym też nie wspomnieć o wykorzystywaniu AI w HR. Robiliśmy to lepiej lub gorzej, ale myślę, że wiele działów HR czy firm w ogóle przekonało się o tym, że bez tego ani rusz. Myślę, że to trend, który będzie dominował w najbliższych latach, bo z biegiem czasu będziemy się rozwijać razem ze sztuczną inteligencją.

Trzecim trendem, który również górował w 2024 jest analityka. I zapewne mówiłam to rok temu, natomiast cały czas uważam, że czas działa tu na naszą korzyść i uczymy się tego, aby nie bać się danych, a traktować je jako nasze narzędzie do pracy.

Kasia Tang
Trenerka Sourcingu

Z całą pewnością spędziliśmy wszyscy większość roku przyglądając się rozwojowi narzędzi AI. Co niepokojące, choć jednocześnie w pełni przewidywalne, rekruterzy chętnie pytali innych o ulubione narzędzia AI nie zastanawiając się wcześniej nad tym, jakich narzędzi właściwie potrzebują i jakie problemy próbują z ich pomocą rozwiązać. Możemy więc chyba mówić o pewnym "zachłyśnięciu" nowinką, która w rzeczywistości nie wprowadziła w tym roku żadnych rewolucji w zdecydowanej większości organizacji na rynku.

Kasia Ubysz

Marketing @ Calamari.pl

Próba wdrożenia AI do HRowej codzienności, co jednak czasami mogło się rozbić o to, że nadal brakuje zaopiekowania podstawowych procesów i ich automatyzacji. Zauważyłam, że więcej osób interesuje się HR Tech i tym jak ono powinno ich wspierać i dostosować do ich potrzeb, tak by oni mieli czas na optymalizację swojej codzienności.

Gorące rozmowy o niezbędności HR w biznesie. Jak rozmawiać z biznesem? Jak udowodnić swoją niezbędność? Jak zmieniać stereotypowe podejście do tego działu? Nowe książki, artykuły, podcasty w tym temacie są nadal potrzebne!

Kacper Trzepieciński

+ Owner

1. Integracja sztucznej inteligencji (AI) i automatyzacji.
2. Zarządzanie zmianą i adaptacja do trudnych warunków gospodarczych (niestety).
3. Zmiana paradygmatów kompetencji w 2024 roku koncentrowała się na integracji umiejętności technologicznych, adaptacyjnych i analitycznych.

Ernest Wencel

CEO Punkt X

Presja płacowa

Adam Piwek

Employer Branding & Communications Expert

Zmienność była wyzwaniem, które definiowały nie tylko polski ale i zagraniczny obszar HR. To z całą pewnością rok, w którym nauczyliśmy się mądrze korzystać ze sztucznej inteligencji, ale także patrzeć na procesy przez pryzmat potrzeb i interesariuszy. Na pewno zarządzanie zmianą stało się już standardem zespołów odpowiadających za obszar People & Culture. W wielu organizacjach był to także czas redefinicji strategii biznesowej, która przekładała się także na zmiany podejścia w marketingu rekrutacyjnym, marce pracodawcy, działaniach HR prowadzonych wewnątrz i na zewnątrz organizacji

Ewelina Wieczorek

Senior Recruitment Partner I Team Leader

W 2024 roku dominującym trendem w obszarze HR była sztuczna inteligencja (AI) oraz automatyzacja. W drugiej połowie roku szczególnie intensywnie zaczęto wykorzystywać te technologie w różnych procesach HR, a ich rola w codziennej pracy działów HR stawała się coraz bardziej kluczowa. Organizacje dzieliły się swoimi doświadczeniami oraz dobrymi praktykami związanymi z wdrażaniem nowych narzędzi AI, a także z identyfikowaniem potencjalnych barier oraz problemów związanych z tymi technologiami. Pojawiły się także liczne szkolenia i warsztaty, które miały na celu podniesienie kompetencji specjalistów HR w zakresie wykorzystania AI i automatyzacji.

Marcin Nowosad

+ HR Consultant/Owner w HRMarcin

2024 rok jednakowo dla branży HR był bardzo specyficzny. Kryzys, który przyszedł zza wielkiej wody sprawił, że w obszarach miękkich bardzo mocno poszukiwano oszczędności - co niestety dało się odczuć również na poziomie zasobów ludzkich.

Jeżeli miałbym wskazać trendy, które determinowały pracę w mojej firmie były to:

a) powrót do biur.

Po okresie, kiedy pandemia „zamknęła nas w domach" na pracy zdalnej, bardzo zauważalny, szczególnie w branży IT, był trend powrotu do biur. Coraz więcej firm zaczęło zwracać uwagę na korzyści pracy w biurze. O czym mowa? O bezpośredniej współpracy w biurze, która sprzyja wymianie pomysłów i budowaniu relacji między zespołami oraz pielęgnowaniu kultury organizacyjnej. Ze strony biznesowej, wielu founderów wspominało mi o zwiększeniu produktywności, szczególnie wśród mocno współpracujących ze sobą teamów np. produktu i developmentu.

b) technologia wspierająca HR.

Czy do tego przyznajemy się otwarcie, czy też niczym mali "wstydnisie" ukrywamy tę informację - w dużej części zespołów HR na stałe zagościł już wirtualny asystent, którym jest Chat GPT.

Coraz ciężej jest nam sobie wyobrazić przygotowywanie notatek ze spotkań, obrobienie sterty wirtualnych danych, opracowanie angażującej komunikacji wewnętrznej czy zaproponowanie kolejnej wersji ogłoszenia rekrutacyjnego. Po prostu otwieramy przeglądarkę w telefonie czy na laptopie i po kilku sekundach: gotowe. Pamiętajmy natomiast aby ślepo nie ufać technologii i przed wysłaniem dokumentu: sprawdzić co jest w środku 🙂

c) nastawienie na wellbeing i zdrowie psychiczne.

Wraz z kryzysem nadeszła również fala zwolnień. Dotyczyło to zarówno dużych graczy międzynarodowych, starupów jak i MŚP. Oprócz tego, że sama instytucja zwolnienie dla pracowników jest jedną z tych bardziej stresujących w życiu, również osoby pozostające w organizacjach obserwując zmiany w koniunkturze rynku - nie czuły się zbyt pewnie. Ten przeciągający się w czasie strach doprowadzał wielu pracowników na skraj załamania nerwowego, wpychał w depresję czy generował bardzo wysoki poziom stresu.

Stąd też rozwój programów wellbeingowych oraz skupienie pracodawców na oferowaniu pracownikom benefitów wspierających ich zdrowie psychicznie - pakiety sportowe, psychoterapie, zajęcia mindfulness i wiele innych. Myślę, że ten trend pozostanie z nami na dłużej.

Maciej Czerwonka

Business Development Lead @inhire.io

W 2024 roku w HR dominowały dwa kluczowe trendy: automatyzacja rekrutacji oraz wzrost znaczenia Employer Brandingu, który w kontekście niestabilnego rynku pracy nabrał jeszcze większego znaczenia.

Automatyzacja rekrutacji stała się standardem, a narzędzia takie jak inhire.io, które automatyzują procesy selekcji i komunikacji, pozwalają zaoszczędzić czas i dotrzeć do najbardziej odpowiednich kandydatów w krótkim czasie. Dzięki temu rekruterzy mogą skupić się na budowaniu relacji z potencjalnymi pracownikami.

Employer Branding zyskał na znaczeniu w odpowiedzi na niestabilny rynek pracy, gdzie wiele firm przeprowadzało zwolnienia. Firmy, które inwestowały w prawdziwy, długofalowy employer branding, mogły nie tylko przyciągnąć talenty, ale także zbudować zaufanie do swojego wizerunku, nawet w trudnych czasach. Pokazanie autentyczności, wartości firmy i dbanie o swoich pracowników w praktyce stało się kluczowe dla utrzymania pozytywnego wizerunku. Pracodawcy, którzy budowali transparentny i ludzki wizerunek, zyskali lojalność kandydatów i pracowników, co w długim okresie może przynieść wymierne korzyści.

Warto dodać, że trend rozwój kompetencji cyfrowych staje się coraz ważniejszy, zarówno w HR, jak i w innych branżach, stanowiąc fundament przyszłości zawodów.

Marta Pawlak-Dobrzańska

People Analytics Expert w Great Digital

Z jednej strony widzę zachłyśnięcie się AI (a potem u niektórych rozczarowanie, myślę, że za wcześnie na rozczarowanie, raczej potrzebna jest cierpliwość i świadome używanie AI).

Z drugiej strony trudniejszy dla kandydatów rynek pracy i większe zalanie pracodawców CV (niekoniecznie dopasowanymi). Mam też poczucie, że w miarę jak wyzwania rekrutacyjne przestały dominować wśród tematów w HR, zwiększyła się uważność odnośnie pracowników, którzy są już na pokładzie. A pojawiające się pomysły "wracamy do biura, bo tak" uważam za fatalne, nieprofesjonalne i ze zrozumiałych względów irytujące pracowników. Ci najlepsi, świadomi pracownicy nie zastosują się do tego przymusu, bo mają w czym wybierać. Na szczęście jest już dość stałe grono firm, które nie zamierzają walczyć z pracą hybrydową, ale coraz świadomiej nią zarządzają starając się wyciągnąć z niej co najlepsze dla pracodawcy, i dla pracownika.

Anika Osmólska

Head of People and Culture

Podkreślanie strategicznej roli HR w biznesie

Michelle Helwig-Drejws

Tech Recruiter

Automatyzacja rekrutacji: Coraz więcej firm wdrażało narzędzia AI do automatyzacji powtarzalnych zadań, takich jak screening CV czy planowanie rozmów.

Upskilling i reskilling: Po licznych zwolnieniach firmy inwestowały w rozwój kompetencji obecnych pracowników, oferując szkolenia i programy doszkalające, aby nadążyć za zmieniającymi się wymaganiami rynku pracy.

Diversity & Inclusion (D&I): Różnorodność i inkluzja stały się kluczowymi elementami strategii HR, firmy starały się stworzyć środowisko pracy przyjazne dla wszystkich, niezależnie od płci, pochodzenia, orientacji seksualnej czy niepełnosprawności.

Weronika Wasąg

Tech Recruiter

Myślę, że jest to wykorzystanie AI i automatyzacja procesów rekrutacyjnych.

Kasia Krzyżanowska

U.S. Market Brand Evangelist @Traffit

Pielęgnowanie relacji z kandydatami i dbanie o nasz organizacyjny talent pool. Zespoły HR coraz chętniej sięgały po narzędzia typowe dla marketingu i sprzedaży (newslettery, webinary, proza publikacyjna czy social media), a także rozwiązania umożliwiające bezpośrednią komunikację. I tu wchodzi też całe na biało - employee advocacy. Wspaniałe, strategiczne narzędzie, które czerpie z posiadanego potencjału i maksymalizuje zyski - szybsze rekrutacje, budowanie więzi z marką pracodawcy i docenienie ambasadorów programów (swoich pracowników). Jest to znak czasów - czerpanie z innych branż (marketing, social selling), wykorzystanie zasobów, które już mamy, dbanie o kompetencje i rozwój swoich pracowników i ich upskilling/reskilling, optymalizacja kosztów oraz dostosowanie strategii do zmieniającego się rynku.

Agnieszka Myśliwczyk

Headhunter IT, ex-CEO, Mentorka Kariery

Analityka w HR, świadome przywództwo, marka osobista

Marlena Szymanek

CEO Woonti

Prostota przekazu, powrót do dobrych praktyk pisania pełnych ogłoszeń, podawanie stawek wygrywa z ogłoszeniami bez stawek . Osobista komunikacja z kandydatem i autentyczność. Marka osobista Rekrutera nigdy nie była tyle warta co teraz.

Karolina Latus

CEO Super Source Me I Trenerka HR & Biznesu

Mimo rosnącej roli technologii, 2024 rok przyniósł silny zwrot w kierunku humanizacji procesów HR. Organizacje coraz bardziej skupiały się na tworzeniu relacji i budowaniu autentycznej kultury organizacyjnej, a także na elastyczność pracy oraz inwestowanie w rozwój pracowników.

HR coraz częściej pełni funkcję strategicznego partnera, który nie tylko reaguje na zmiany, ale także je wyprzedza, wprowadzając innowacyjne rozwiązania w życie.

W 2025 roku możemy spodziewać się dalszego rozwoju tych trendów, ale także wyzwań związanych z ich praktycznym wdrożeniem.

Filip Sobel

CEO & Founder

Z perspektywy technologii w działach HR, rok 2024 przyniósł kilka przełomowych zmian, które na dobre zdefiniowały nowoczesne podejście do zarządzania ludźmi i procesów rekrutacyjnych.

Z naszej perspektywy to podkreślanie roli "Human-first AI" – automatyzacja nie zabiera pracy, tylko ją ułatwia – to hasło przewijało się non-stop i jest podkreślane przez nas także w komunikacji Staffly (narzędzia, które wspiera rekruterki i rekruterów w selekcji najlepszych kandydatów).

Technologia w HR w 2024 roku powoli staje się nie tylko wsparciem, ale i kluczowym elementem transformacji całego sektora. Trendy te pokazują, że przyszłość HR to coraz większa synergia między ludźmi a technologią, z naciskiem na transparentność, personalizację i efektywność procesów.

Wiemy ze spotkań feedbackowym z klientami Staffly, że w 2025 roku ponad połowa z nich planuje inwestycje w digitalizację działów HR i dodatkowe narzędzia wspierające codzienną pracę.

Weronika Szatan

Recruitment Devil, Trenerka Rekrutacji

Niestety, zwolnienia. W ubiegłym roku obserwowałam wyraźne kurczenie się zespołów HR-owych, które w cięższych czasach zostały potraktowane jako niepotrzebny koszt. W rezultacie wielu wspaniałych specjalistów zostało bez pracy i z marnymi perspektywami na znalezienie czegoś atrakcyjnego. Mam szczerą nadzieję, że firmy szybko zrozumieją jak krótkofalowa była ta strategia i z powrotem zatrudnią zespoły HR.

Sylwia Szykuła

Head of People, EB

AI zawsze i wszędzie (dużo wiedzy, pomysłów, ale i samozwańczych speców), strategiczny HR (warto mieć jednak na uwadze teorię vs. praktykę, a także skupić się na tym, co i jak robimy w swojej pracy, a nie na tym, że podkreślamy jak jesteśmy ważni).

Marta Lachowicz

Recruitment Team Leader

Przede wszystkim AI.

Nicole Tomanek

CEO & Founder

2024 to zdecydowanie rok strategicznego HR-u, który integruje strategię HR-ową z celami biznesowymi, współpracuje nad nią z zarządem, a swoje decyzje opiera o analitykę i dane. Pomimo zmęczenia tematyką sztucznej inteligencji widać było też powolne wdrażanie AI w HR - nie ad hocowe, a procesowe, co przemodelowało doświadczenia nie tylko kandydatów w procesie rekrutacji, ale i pracowników wewnątrz firm.

Olga Żółkiewicz

Konsultantka w How2hr/ People Experience Lead 7N

Przede wszystkim był to czas intensywnego „oswajania się" z narzędziami sztucznej inteligencji. Coraz więcej firm testowało AI do wstępnej selekcji CV, komunikacji z kandydatami czy analizy nastrojów w zespole. Mimo obaw związanych z automatyzacją, HR-owcy zaczęli dostrzegać realne korzyści i możliwości tej technologii.

Drugim zauważalnym trendem stało się ponowne skupienie na modelach pracy – część organizacji postawiła na bardziej zdecydowany „powrót do biura", a inne zaostrzyły zasady pracy hybrydowej. Wpływ tych zmian – zarówno na motywację ludzi, jak i efektywność biznesu – zapewne w pełni zobaczymy dopiero w 2025 roku.

Ola Pszczoła

Founder Bee Talents

Zdecydowanie było to wykorzystanie AI w rekrutacji i procesach biznesowych.

Jakie będą najbardziej skuteczne sposoby rekrutacji wewnętrznej i zewnętrznej w 2025?

Olga Grzesiak

Tech Recruiter & Team Leader

Wiele danych przemawia stale za skutecznością Direct Search oraz poleceń pracowników.

Aleksandra Niewiadomska

Head of TA & CEO the find, co-founder NURT

Liczę, że w 2025 roku nadejdzie czas realnego doceniania programów poleceń wewnętrznych, które prawidłowo wdrożone i rozwijane, szczególnie w branży IT, są na wagę złota. W naszych rekrutacjach zewnętrznych zauważamy, że najlepsi specjaliści są zatrudniani dzięki bezpośredniemu dotarciu do nich z ofertą. Direct search, precyzyjne targetowanie, budowania relacji z potencjalnymi pracownikami będzie nadal kluczowe.

Skuteczna rekrutacja to jednak nie liczba CV. Ważne są także dobrze przygotowane procesy rekrutacyjne, standaryzacja (także w obszarze operacyjnym), dopasowanie kompetencji do realnych potrzeb organizacji, ustalenie wskaźników, by rozumieć i obserwować, czy nasze działania są skuteczne. W każdym z tych etapów warto też śledzić rozwiązania technologiczne, optymalizujące nasze zadania.

Kasia Krzywicka

CEO Krzywicka.pl i Dimotely

Najskuteczniejszą metodą rekrutacji w 2025 roku będzie przyciąganie najlepszych talentów poprzez strategiczne budowanie i mądre zarządzanie silnymi markami właścicielskimi w mediach społecznościowych.

To one pozwolą skutecznie wyróżnić się na rynku i przyciągnąć kandydatów, którzy nie tylko mają odpowiednie kompetencje, ale także podzielają wartości firmy.

Kasia Tang
Trenerka Sourcingu

Na pewno warto rozważyć powrót do tych metod rekrutacji, które niektórym z nas mogą wydawać się przestarzałe. Wobec zwiększonej ilości aplikacji i ogromnej presji na rekruterów, by prowadzić otwartą komunikację ze wszystkimi aplikującym i do firmy, metody offline będą moim zdaniem powracać do łask. Pozwolą rekruterom nie tylko zmniejszyć ryzyko nadmiernej ilości aplikacji, jednocześnie umożliwiając im dotarcie do tych potencjalnych kandydatów, którzy nie decydują się na obecność w sieci.

Kasia Ubysz
Marketing @ Calamari.pl

Zdecydowanie siła poleceń oraz zgłoszeń z własnej strony karier.

Miejsc jest mało, kandydatów bardzo dużo - warto zauważyć tych, którzy zgłaszają się bezpośrednio z naszych stron karier, co oznacza prawdziwe zainteresowanie naszą organizacją.

Własna baza, komunikowanie się z nią i startowanie rekrutacji właśnie od nich, też może nam pomóc w szybkim dotarciu do odpowiednich kandydatów.

Kacper Trzepieciński
+ Owner

Zewnętrznej - talent pooling, większy nacisk na markę pracodawcy, większa obecność w social media.

Ernest Wencel
CEO Punkt X

Ocena potencjału.

Adam Piwek

Employer Branding & Communications Expert

Ciężko wyrokować jednoznacznie, ale wierzę, że 2025 będzie czasem sensownych rekrutacji. Oznacza ona nie tylko dostosowanie procesów do potrzeb kandydatów, zespołów, a także strategii biznesowej. To procesy, które są zbudowane pod rzeczywiste oczekiwania rynku, a także ze zdecydowanie bardziej partnerskim podejściem. Rekrutacja musi być jeszcze bardziej policzalna i analityczna. Dzięki danym stajemy się nie tylko partnerem, ale mówimy tym samym głosem, co pozostałe części naszych organizacji. To także czas pokazania mocy bazy własnej. Jeśli budowaliśmy ją w sposób zrównoważony, odpowiedzialny, utrzymując kontakt z kandydatami, to w 2025 roku z pewnością przeniosą się one na zatrudnienia.

Marcin Nowosad

+ HR Consultant/Owner w HRMarcin

W moim przekonaniu 2025 rok będzie mocno sprzężony z pojęciami reskillingu i upskillingu.

Inwestowanie w pracownika poprzez szkolenia, warsztaty czy mentoringi zwiększy zaangażowanie talentów, na których nam zależy i podniesie ich motywację do pracy, nie narażając również pracodawców na ponoszenie kosztów jednakowo nowego wakatu czy samego procesu rekrutacyjnego.

Niezmiennie na wysokim poziomie utrzymywać będzie się trend rekomendacji wewnętrznych. Z moich obserwacji wynika, że wyhamowały już programy referencyjne z „bajońskimi" nagrodami i kandydatami rekomendowanymi z Linkedina, dzięki którym co bardziej zaradni pracownicy dokładali sobie całkiem niezły kwartalny bonus 😊. HR podziałały, aby zwiększyć zaufanie do samego procesu jak i budując markę pracodawcy, co doprowadziło do lepszych wyników i lepszej konwersji kandydat z rekomendacji-zatrudniony.

W rekrutacjach zewnętrznych prym wieść będą wciąż media społecznościowe. Używanie X, TikToka czy Linkedina do angażowania potencjalnych Kandydatów będzie wchodzić na jeszcze wyższy level.

Używanie zielonych reklam, adverty na grupach branżowych czy angażujące treści trendseterów, czy wewnątrz firmowych twórców będą budować autentyczne środowiska pracy w ramach komunikacji - a właśnie takich środowisk poszukują aktualnie Kandydaci na rynku

Marta Pawlak-Dobrzańska

People Analytics Expert w Great Digital

Powinny być dopasowane do grupy docelowej kandydatów, a w ustaleniu tego bardzo pomagają dane. Znam firmy, które z powodzeniem rekrutują na grupach na FB, robią to z pomocą ogłoszeń (nie narzekając na spływ CV) albo jedynie z pomocą rekomendacji. Nie ma jednego uniwersalnego źródła, ale...zawsze warto mieć porządek we własnej bazie kandydatów, utrzymywać dobre relacje z kandydatami niezatrudnionymi i wracać do nich.

Anika Osmólska

Head of People and Culture

Szybkie rekrutacje, z pełnym zaangażowaniem Hiring Managerów, przemyślane i szczegółowe ogłoszenia rekrutacyjne

Weronika Wasąg

Tech Recruiter

W ramach rekrutacji wewnętrznej mogą to być programy szkoleniowe, które ułatwią awanse wewnątrz organizacji. Natomiast w kontekście rekrutacji zewnętrznej myślę, że nadal istotna będzie rekrutacja oparta na danych i wykorzystanie sztucznej inteligencji.

Kasia Krzyżanowska

U.S. Market Brand Evangelist @Traffit

W rekrutacji wewnętrznej prym wiodą i wieść będą:

- własna baza kandydatów – już w 2023 roku była to najbardziej efektywna metoda, odpowiadająca za nieco ponad 30% wszystkich zatrudnień (raport Traffit, Gdzie Polskie firmy szukały kandydatów w 2023). Inwestowanie w talent pool i budowanie relacji z obecnymi pracownikami zwiększają szanse na obsadzenie wakatów zaufanymi i dopasowanymi osobami.

- nurturing Talentów – personalizacja komunikacji i automatyzacja zarządzania bazą kandydatów pozwoli efektywnie utrzymywać relacje z potencjalnymi kandydatami. Tym samym dawać organizacjom szansę i możliwości na kładzenie nacisku na aspekty, w których to ludzkie interakcje są najważniejsze.

W rekrutacji wewnętrznej prym wiodą i wieść będą:

- Rekomendacje i społeczności – współpraca z obecnymi pracownikami w ramach programów poleceń oraz aktywność na platformach społecznościowych czy w ramach programów ambasadorskich. Zachęcenie i pokazanie kultury firmowej, promowanie własnych pracowników. Nie ma nic lepszego niż codzienne docenienie.

Agnieszka Myśliwczyk
Headhunter IT, ex-CEO, Mentorka Kariery

POLECENIA i TESTY DIAGNOSTYCZNE! Bo dziś nie chodzi o to, żeby zrekrutować dobrego kandydata. Dzisiaj chodzi o to, żeby zrekrutować najlepszego kandydata z rynkowo dostępnych w myśl długiej i efektywnej współpracy.

Polecenia niosą próbkę umiejętności i predyspozycji, a wyniki testów są bazą do zgłębienia predyspozycji i potrzeb.

Marlena Szymanek
CEO Woonti

Media społecznościowe zabierają przekaz portalom pracy , autentyczny dostępny rekruter zamknie każdy proces . Rekruter ukryty niewidoczny czekający aż mu z nieba ktoś spadnie po kolejnym odświeżeniu będzie miał coraz słabsze wyniki. Stawki na wszystkich szczeblach, wszystkich zawodów królem będzie widoczność stawki wynagrodzenia . Bajka o atrakcyjnym systemie wynagrodzeń, atrakcyjnym systemie premiowania pracy i wysokich wynagrodzeniach bez podania kwot już się kończy.

To będzie rok pod hasłem transparentność. W rekrutacjach wewnętrznych powinny dominować wyniki - HR powinien się liczyć, mierniki sukcesu naszej pracy będą pomagały podejmować słuszne decyzje. Da się do tego używać AI więc pewnie rozwój będzie szedł w tą stronę.

Karolina Latus

CEO Super Source Me I
Trenerka HR & Biznesu

W rekrutacji zewnętrznej dominować będzie data-driven recruiting – analityka danych i AI pomogą precyzyjnie docierać do pasywnych kandydatów. Ważną rolę odegra storytelling w employer brandingu – autentyczne historie pracowników przyciągną talenty. Wzrośnie znaczenie społeczności online, takich jak niszowe grupy branżowe czy platformy specjalistyczne, a procesy gamifikowane i interaktywne formy selekcji zaangażują kandydatów od pierwszego kontaktu.

Natomiast w rekrutacji wewnętrznej kluczowe będą programy talent mobility, które umożliwią pracownikom rozwój w nowych rolach bez konieczności zmiany firmy. Narzędzia oparte na AI będą analizować kompetencje i potencjał pracowników, rekomendując im indywidualne ścieżki kariery. Firmy postawią na transparentną komunikację o dostępnych stanowiskach oraz mentoring, co zwiększy zaangażowanie i retencję.

Weronika Szatan

Recruitment Devil,
Trenerka Rekrutacji

Rekrutacja oparta na kompetencjach/ danych/dowodach, która będzie w stanie rzetelnie odpowiedzieć na pytanie: "Czy powinniśmy zatrudnić tego kandydata"? Myślę, że w dobie dużej liczby aplikacji coraz bardziej zaczną być doceniane testy kompetencyjne, które znacznie ograniczają czas, potrzebny na selekcję kandydatów. A ze swojego podwórka podrzucę wywiady behawioralne, które - odpowiednio przygotowane i przeprowadzone - są remedium na paraliż decyzyjny w procesie rekrutacji.

Sylwia Szykuła

Head of People, EB

Polecenia

Ola Pszczoła

Founder Bee Talents

System poleceń oraz budowanie marki pracodawcy poprzez relacje z potencjalnymi kandydatami.

Jakie trendy w HR warto śledzić w 2025 roku?

Olga Grzesiak

Tech Recruiter & Team Leader

Wykorzystanie AI w rekrutacji i HR

Marta Kamińska-Królak

Recruitment Quality Expert

Jako że nie chcę być gołosłowna, to zainteresował mnie ostatnio raport od MatchHR (https://www.matchr.io/recruitment-trends-report/), w którym autorzy wymienili 10 trendów z 2024 roku (które jak dla mnie mogą być kontynuowane w 2025 roku), w tym m. in.: AI-Driven Recruitment (zero zaskoczenia) oraz Balancing AI with Humanity (to jest bardzo fajne, abyśmy nigdy nie zapominali, że AI ma wspierać w pracy, ale nie zastąpi ludzkiego podejścia) oraz nieustannie - inicjatywy związane z DEI, czyli (neuro)różnorodnością i inkluzywnością, które pozwolą wzmocnić poczucie przynależności do zespołu pomimo różnic (co pojawiło się także np. w raporcie od https://preply.com/en/blog/b2b-hr-trends na 2025). Podsumowując - mam nadzieję, że tematy (neuro)różnorodności i inkluzywności będą cały czas się przenikać wraz z ciągłym uczeniem się, także używania sztucznej inteligencji w HR, pamiętając jednak, że użycie AI powinno wzmacniać pozytywne doświadczenia kandydatów/tek oraz pracowników/czek, a nie je pogarszać.

Aleksandra Niewiadomska

Head of TA & CEO the find, co-founder NURT

Tematy, które cały czas będą pojawiać się w obszarze HR na pewno związane są z rozwojem sztucznej inteligencji, która może znacząco wpływać na potrzebę transformacji struktury, ról w zespołach a czasami całego modelu biznesowego.

Dlatego to, co moim zdaniem powinno dominować w 2025 roku to większa uważność w podejmowaniu decyzji dotyczących zmian organizacyjnych i adaptacji do nowych technologii. Transformacje wymuszone przez rozwój AI czy zmiany rynkowe nie mogą być chaotyczne.

Uważność w HR oznacza także umiejętność szybszego i trafniejszego reagowania na zmiany. To HR powinien być peryskopem organizacji, przygotowując struktury, role i zasoby w taki sposób, by czynniki zewnętrzne, na które firma nie ma wpływu, nie powodowały destabilizacji. Kluczowe staje się także strategiczne podejście do kompetencji pracowników - zamiast szukać nowych talentów na zewnątrz, firmy coraz częściej inwestują w rozwój i przekwalifikowanie obecnych zespołów, zwiększając swoją wartość biznesową, czy budując przewagi konkurencyjne.

Sylwia Zabielska
Mentorka, konsultantka

Przewrotnie zamiast trendów - zachęcam do śledzenia tego, co się nie zmieni 🙂
Back to basics.

W moim odczuciu firmy i HRowcy czasami zbyt mocno próbują podążać za tym, co modne i świecące, bez upewnienia się, że mają pokryte podstawy.

I tak na przykład HRowcy z małych firm czytają o neuroróżnorości, DEI, wellbeingu, a tymczasem nie mają nawet porządnych ścieżek kariery, solidnych systemów oceny ani Employee Value Proposition.

Dodatkowo niektóre trendy bywają złudne np. kilka lat temu wydawało się, że trendem będzie odchodzenie od rocznych ocen okresowy na rzecz systemów "ongoing feedback", a jednak nic takiego na skalę masową się nie wydarzyło. Było wiele eksperymentów, ale jednak większość firm pozostało przy 5-stopniowej skali oceny.

Zanim zaczniesz podążać za trendami - upewnij się, że masz pokryte podstawy.

Kasia Tang
Trenerka Sourcingu

Myślę, że zauważymy na rynku spore zmiany w podejściu do selekcji kandydatów.

Dotychczasowe metody zawodzą w przypadku takich ilości aplikacji, jakie otrzymuje dziś spora liczba pracodawców. Firmy coraz chętniej decydują się na wykorzystanie zewnętrznych narzędzi selekcyjnych, a testy kompetencji coraz częściej przesuwane są na wstępne etapy procesu rekrutacji. Możemy się spodziewać, że podział na pozyskiwanie kandydatów (sourcing) i następującą po nim selekcją rozmyje się, a kandydaci jak najwcześniej będą proszeni o potwierdzenie swoich kompetencji.

Kacper Trzepieciński
+ Owner

Szersze wykorzystanie AI&Automatyzacji

Łukasz Kołodziejczyk
Twórca serwisu HRlityczny

AI-Enhanced Work to trend definiujący nowy paradygmat pracy w 2024 roku, gdzie sztuczna inteligencja staje się naturalnym rozszerzeniem możliwości pracownika, a ciągłe uczenie się jest fundamentem rozwoju zawodowego.

Nie chodzi tu o zwykłą automatyzację, ale o głęboką integrację AI w codzienne procesy pracy, połączoną z nieustannym rozwojem kompetencji, gdzie technologia działa jako wzmacniacz ludzkiego potencjału, wspierając zarówno zadania rutynowe, jak i te wymagające kreatywnego myślenia.

W praktyce objawia się to poprzez fundamentalną zmianę w sposobie realizacji zadań - pracownicy wykorzystują AI jako zaawansowanego asystenta w procesach planowania, researchu i tworzenia treści, jednocześnie wykazując się wysoką zdolnością adaptacji do nowych sytuacji (learning agility). Sztuczna inteligencja wspomaga procesy poznawcze, przyspiesza analizę danych i generuje alternatywne rozwiązania, podczas gdy pracownicy aktywnie poszukują nowych sposobów uczenia się i rozwijania swoich umiejętności, pozwalając im skuteczniej skupiać się na strategicznym myśleniu i podejmowaniu istotnych decyzji.

Ten model pracy wymaga nowych kompetencji, wykraczających poza samą znajomość narzędzi AI.

Jeszcze większego znaczenia nabiera nie tylko efektywne współdziałanie z systemami AI i krytyczna ocena generowanych rozwiązań, ale przede wszystkim gotowość do ciągłego uczenia się (lifelong learning) i szybkiego przyswajania nowych umiejętności. Pracownicy muszą nauczyć się poruszać w przestrzeni, gdzie AI jest nie tyle narzędziem, co partnerem w realizacji zadań, a ich zdolność do szybkiego uczenia się i adaptacji staje się kluczowym czynnikiem sukcesu.

Znaczenie AI-Enhanced Work wykracza poza aspekt technologiczny - to zmiana kulturowa w organizacjach, prowadząca do nowego rozumienia efektywności i produktywności. W tym modelu sukces nie zależy od zastąpienia człowieka przez AI, ale od znalezienia optymalnej synergii między ludzkimi umiejętnościami, zdolnością do ciągłego uczenia się i adaptacji, a możliwościami technologii. Organizacje, które wspierają kulturę lifelong learning i rozwijają learning agility swoich pracowników, osiągają nie tylko wyższą jakość pracy, ale także budują bardziej elastyczne i odporne na zmiany zespoły, zwiększając satysfakcję pracowników.

Adam Piwek

Employer Branding & Communications Expert

HR musi stale aktualizować swoją wiedzę nie tylko z obszaru People & Culture. Kluczowe jest zrozumienie trendów branżowych i megatrendów wpływających na codzienne funkcjonowanie naszej organizacji. Zarządzanie zmianą, sztuczna inteligencja, analityka - to podstawowe trio bez którego w 2025 roku nie da się sensownie funkcjonować jako nowoczesny HR

Marcin Nowosad

+ HR Consultant/Owner w HRMarcin

Dalszy rozwój AI i automatyzacja, DEIB (Diversity, Equity, Inclusion, Belonging), personalizację doświadczeń pracowników oraz trendy dotyczące dyrektywy o równości i przejrzystości wynagrodzeń

Maciej Czerwonka

Business Development Lead @inhire.io

W 2025 roku w HR będziemy świadkami kilku kluczowych trendów, które mają potencjał znacząco wpłynąć na sposób, w jaki firmy podchodzą do rekrutacji, rozwoju talentów i dbałości o pracowników.

Oto te, które warto śledzić:

Automatyzacja i sztuczna inteligencja w rekrutacji – Narzędzia wykorzystujące AI stają się nieodłącznym elementem procesów rekrutacyjnych. W 2025 roku wciąż będziemy widzieć rosnącą rolę AI w sourcingu kandydatów, analizie CV oraz w automatyzacji komunikacji. Dzięki tym narzędziom procesy rekrutacyjne będą szybsze, bardziej efektywne, a jednocześnie pozwolą na bardziej spersonalizowane podejście do kandydatów.

Personalizacja doświadczenia pracownika (Employee Experience) – Firmy będą dążyć do tego, aby proces onboardingu, rozwoju kariery i szkoleń były jeszcze bardziej dopasowane do indywidualnych potrzeb pracowników.

Trend ten wiąże się z rosnącym naciskiem na tworzenie środowiska pracy, które będzie wspierać rozwój osobisty i zawodowy pracowników na każdym etapie ich kariery.

Narzędzia do analizy danych HR (HR analytics) – W 2025 roku bardziej zaawansowane technologie analityczne pozwolą firmom na lepsze monitorowanie efektywności działań HR, analizowanie rotacji pracowników, poziomu zaangażowania i predykcję przyszłych potrzeb rekrutacyjnych. Te dane będą kluczowe dla podejmowania decyzji strategicznych i optymalizacji działań HR.

Marta Pawlak-Dobrzańska

People Analytics Expert w Great Digital

Te, które pozwalają rozwiązywać wyzwania biznesowe, z którymi mierzy się dana firma. Czasem będą to działania związane z rozwojem managerów, czasem z poprawą efektywności pracy (bo nadal zbyt wiele firm pracuje nieefektywnie ze względu na złą organizację pracy i jest to frustrujące dla pracowników), a czasem dotyczące zadbania o wellbeing pracowników, jeśli poziom obciążenia zadaniami i stres z tym związany jest zbyt duży.

Wszystkim polecam jednak śledzić to jak bardzo AI wpływa na biznes, a tym samym na HR, bo ten pociąg jedzie bardzo szybko i nawet jeśli nie możemy do niego wskoczyć teraz, to warto nadrabiać przeszkody, które stoją nam na drodze (np. porządkować procesy w HR, jakość i dostęp do danych HR oraz identyfikować przekonania i zasady firmowe, które AI podważa).

Anika Osmólska

Head of People and Culture

Dalszy rozwój narzędzi opartych o AI w HR, eksplorowanie co tak naprawdę oznacza strategiczny HR w biznesie

Michelle Helwig-Drejws

Tech Recruiter

1. Sztuczna inteligencja (AI) w HR:
   AI staje się coraz bardziej zaawansowana i znajduje coraz szersze zastosowanie w HR, od automatyzacji rekrutacji, przez analizę danych HR, po personalizację doświadczeń pracowników.
2. Upskilling i reskilling:
   W dobie szybkiego rozwoju technologicznego ciągłe uczenie się i rozwój kompetencji stają się niezbędne. HR powinien wspierać pracowników w nabywaniu nowych umiejętności poprzez szkolenia, mentoring i programy rozwojowe.
3. Zrównoważony rozwój (ESG):
   Coraz więcej firm uwzględnia aspekty środowiskowe, społeczne i zarządcze w swoich strategiach HR. Obejmuje to np. promowanie zrównoważonych praktyk w miejscu pracy, wspieranie lokalnych społeczności i zapewnienie przejrzystości w zakresie zarządzania.

Weronika Wasąg

Tech Recruiter

Myślę, że nadal będziemy rozwijać umiejętności wykorzystania AI w swojej pracy i automatyzacji procesów rekrutacyjnych. Też duży nacisk może być skupiony wokół umiejętności ciągłego uczenia się i zdobywania nowej wiedzy.

Kasia Krzyżanowska

U.S. Market Brand Evangelist @Traffit

Promowanie mobilności wewnętrznej i tworzenie ścieżek kariery stanie się jeszcze bardziej istotne, szczególnie w kontekście wypełniania luk w umiejętnościach. Do tego priorytetem staje się rekrutacja oparta na krytycznych kompetencjach. Ważna w tym rola HR, by na bieżąco mapować aktualne talenty i zasoby organizacji, alokować fundusze i inwestycje w dopasowane do potrzeb programy stażowe i szkoleniowe dla młodych talentów (na rynek pracy wchodzi młode pokolenie!), współpracować ze szkołami i stawiać na rozwój obecnych pracowników. Pomoże to rozwijać wewnętrzne i pozyskiwać nowe talenty.

EVP = VIP
Autentyczne Employee Value Proposition (EVP) to podstawa skutecznego przyciągania talentów. Ważne, aby być szczerym – a jak to mawiają Amerykanie: "Say what you mean. Mean what you say."

Organizacje powinny pokazywać jakie są naprawdę i dotrzymywać obietnic.
W erze social mediów i szybkiej wymiany informacji brak spójności szybko wyjdzie na jaw. A rekrutacja, to jest zawsze działanie partnerskie - rekruter/firma i kandydaci.

Agnieszka Myśliwczyk

Headhunter IT, ex-CEO, Mentorka Kariery

Kreatywność, indywidualizacja, społeczności (human2human), naturalne przywództwo.

Marlena Szymanek

CEO Woonti

Będziemy uczyć się czym jest technologia a czym AI. Będziemy wracać do dobrych praktyk i moim zdaniem najistotniejszym trendem będzie publikowanie stawek wynagrodzeń w ogłoszeniach.

Karolina Latus

CEO Super Source Me I Trenerka HR & Biznesu

1. AI jako partner, a nie tylko narzędzie

2. Talent mobility i wewnętrzne rynki pracy - transparentne systemy wewnętrznych rekrutacji, wspierane technologią, pozwolą na efektywne wykorzystanie talentów i zatrzymanie kluczowych pracowników.

3. Wellbeing 3.0 – w 2025 roku wellbeing obejmie nie tylko zdrowie psychiczne i fizyczne, ale także finansowe i społeczne. Personalizowane programy dobrostanu, wspierane przez dane, pomogą lepiej odpowiadać na indywidualne potrzeby pracowników.

4. Gamifikacja w rekrutacji i rozwoju - procesy selekcji i szkolenia będą projektowane tak, by nie tylko angażować, ale także dokładniej oceniać kompetencje i potencjał kandydatów.

5. HR jako strategiczny partner biznesu - Działy HR przestaną być postrzegane jako jednostki wspierające, a staną się równorzędnymi partnerami w zarządzaniu biznesem.

6. DEI - Różnorodność, inkluzywność i transparentność - działania na rzecz Diversity, Equity & Inclusion będą mierzone za pomocą twardych danych i KPI. Firmy będą stawiać na autentyczność w tych obszarach, by przyciągać talenty i budować zaufanie.

Filip Sobel

CEO & Founder

"Hyperpersonalizacja" HR - uważamy i wiemy z naszych wewnętrznych badań, że firmy będą jeszcze bardziej personalizować doświadczenia kandydatów i pracowników, dzięki wykorzystaniu analityki danych i sztucznej inteligencji. Systemy będą przewidywać potrzeby pracowników, oferując spersonalizowane ścieżki kariery, szkolenia czy benefity dopasowane do indywidualnych preferencji.

Wierzymy także w ciągły wzrost popularności pracy w modelu gig i fractional hiring. Specjaliści będą coraz częściej pracować dla kilku firm jednocześnie, na zasadzie projektowej lub w niepełnym wymiarze czasu. Działy HR już powoli muszą przystosować swoje systemy do zarządzania takim modelem zatrudnienia.

Weronika Szatan

Recruitment Devil, Trenerka Rekrutacji

HR coraz głośniej i odważniej mówi o swojej pozycji w firmie. Chcemy być postrzegani jako rola strategiczna dla organizacji i partnerska dla biznesu. Jestem ciekawa, jak to się przełoży na konkretne działania, które przybliżą nas do osiągnięcia tego celu. Mam nieodparte wrażenie, że dużą rolę odegra umiejętne mierzenie i analizowanie danych, ale także odpowiedni sposób przedstawienia, co te dane znaczą dla organizacji (tzw. storytelling danych). Kolejny trend to oczywiście używanie AI. Moim zdaniem wyzwaniem na 2025 rok jest znalezienie równowagi pomiędzy wykorzystaniem AI a zaangażowaniem człowieka. Definiowanie, które aspekty pracy można usprawnić dzięki użyciu AI, a które wymagają ludzkiego pierwiastka, może być kluczowe dla prowadzenia uczciwych i efektywnych procesów rekrutacyjnych.

Sylwia Szykuła

Head of People, EB

Warto znać wszystkie, żeby lepiej czuć rynek i móc się na nim pewniej poruszać, ale obserwować sugeruję wybrane 🙂

Nicole Tomanek

CEO & Founder

Biznesowy HR, AI w HR.

Ola Pszczoła

Founder Bee Talents

Rozwój AI w rekrutacji i biznesie.

Które zjawisko w 2024 roku było największym wake-up call i jak wpłynie na 2025? (Które wydarzenie czy zjawisko z 2024 roku miało największy wpływ na rynek pracy?)

Katarzyna Rusecka-Romańczuk
Senior IT Recruiter

W 2024 roku jednym z największych "wake-up call" dla HR były masowe zwolnienia, które dotknęły wiele dużych firm technologicznych, finansowych oraz z innych sektorów. W wyniku tych zwolnień, rynek pracy stał się bardziej konkurencyjny, a czas poszukiwania pracy przez kandydatów wydłużył się. Wiele osób musiało dostosować swoje umiejętności do nowych realiów, a wielu rekruterów zmagających się z nadmiarem aplikacji musiało skupić się na precyzyjnym dopasowaniu kandydatów do dostępnych ról.

W 2025 roku możemy spodziewać się większej liczby inicjatyw z zakresu reskillingu i upskillingu, aby wspierać pracowników w adaptacji do zmieniającego się rynku pracy, oraz rosnącej roli sztucznej inteligencji w usprawnianiu procesów rekrutacyjnych.

Kacper Trzepieciński
+ Owner

Coraz większa świadomość pracodawców, że wykorzystanie AI i automatyzacji może pozwolić na przesunięcie kluczowych zasobów ludzkich do realizacji priorytetowych zadań, podczas gdy prace powtarzalne mogą zostać zastąpione przez technologie.

Ernest Wencel

CEO Punkt X

AI

Marcin Nowosad

+ HR Consultant/Owner w HRMarcin

Największym wake-up callem w 2024 roku był przyspieszony rozwój technologii generatywnych AI i ich wpływ na rynki pracy. W 2025 roku możemy spodziewać się dalszego zwiększenia automatyzacji i zmian w strukturach organizacyjnych, aby lepiej dostosować się do nowych technologii.

Marta Pawlak-Dobrzańska

People Analytics Expert w Great Digital

Nie ma konferencji, większego spotkania czy dyskusji o możliwościach AI (a na pewno w mojej bańce, w której jest dużo innowacyjnych i otwartych na zmiany firm). Ci, którzy nadal uważają, że to jeszcze nie pora naprawdę zostaną zaraz zbyt daleko w tyle.

Weronika Wasąg

Tech Recruiter

W roku 2024 mogliśmy zaobserwować wzrastającą popularność wykorzystania AI w różnych branżach więc myślę, że roku 2025 będzie jeszcze większy nacisk na zdobywanie umiejętności cyfrowych i ich praktyczne użycie w pracy.

Kasia Krzyżanowska

U.S. Market Brand Evangelist @Traffit

Myślę, że jednym z najważniejszych było uwolnienie dużej liczby pracowników na skutek zwolnień grupowych oraz spowolnienia tempa zatrudniania.
W obliczu nagłego wzrostu liczby aplikacji pracodawcy dostrzegli problem niedopasowania kompetencji kandydatów oraz przeciążenia rekruterów, co prowadziło do braku informacji zwrotnych i narastających u wszystkich trudności.
Z drugiej strony pokazało, że adaptacja do zmieniającego się rynku pracy wymaga długofalowych działań. Ze strony pracodawców: od redefinicji procesów rekrutacyjnych po inwestowanie w ludzi i technologie.

A u kandydatów: strategiczne podejście do swoich umiejętności i realne znaczenie podnoszenia kwalifikacji oraz zdobywania nowych umiejętności

Agnieszka Myśliwczyk
Headhunter IT, ex-CEO, Mentorka Kariery

Bez wątpienia AI i rozwój modeli generatywnych. W 2025 możemy się spodziewać mnogości czy to fake newsów czy przekłamań, czego już mogliśmy być świadkami choćby w rekrutacji.

Julia Krysztofiak-Szopa
Uczę pracy z AI

Postęp w rozwoju generatywnej AI, przede wszystkim rozwój rozmaitych copilotów w ostatnich 2 latach, sprawi, że będzie znacząco MNIEJSZE ZAPOTRZEBOWANIE NA JUNIORÓW, bo to właśnie ich role będą najłatwiej zastępowalne przy pomocy systemów sztucznointeligentnych. W dłuższej perspektywie sprawi to, że juniorzy nie będą mieli gdzie zdobywać doświadczeń i pierwszych szlifów, co z kolei sprawi, że w kolejnej kohorcie pokoleniowej na rynku pracy będzie mniej dostępnych midów z doświadczeniem pracy w jakiejś firmie.

Maciej Szulakiewicz
CRM & HR Data Consultant

Wykorzystanie narzędzi bazujących na GenAI w rekrutacji. Do trzeciego kwartału 2024 nie traktowałem tych narzędzi poważnie. Większość była w fazie wstępnej i nie działała najlepiej. Jednak z dnia na dzień są coraz bardziej dopracowane i dopasowane do potrzeb rekrutacyjnych. Zrozumienie tego, jak działa GenAI i rozpoznanie treści przez nią stworzonych już dzisiaj jest konieczne, aby sprostać nowym wyzwaniom w rekrutacji IT. Organizacje rozwijające swoich pracowników w zakresie AI już teraz zyskują przewagę, która z biegiem czasu będzie się tylko pogłębiać. W 2025 musimy rozpoznawać szanse i zagrożenia związane z GenAI, bo czy tego chcemy czy nie - jej wykorzystywanie powoli staje się codziennością zarówno przez organizacje, jak i pojedyncze osoby. Komentarz ten tyczy się jedynie pewnej bańki, w której na co dzień żyję - czyli rekrutacji przede wszystkim skupionych na stanowiskach IT, nierzadko dla partnerów zagranicznych. W przypadku innych branż oraz naszego podwórka zmiany mogą nadejść z opóźnieniem.

Marlena Szymanek

CEO Woonti

Z mojej perspektywy trwa niebezpieczny dla naszej gospodarki trend nasilenia wyjazdów za granicę. Polacy nie dają rady utrzymać rodzin z proponowanych im wynagrodzeń. Skończyła się era taniej siły roboczej w Polsce. Fachowców są tysiące chętnych do powrotu do Polski ale nikt ich tu nie ściąga. Ten trend spowoduje że jeszcze trudniej będzie się szukało fachowców za stawki z roku 2004 w roku 2025 . Czas uregulować poziomy wynagrodzeń w Polsce.

Karolina Latus

CEO Super Source Me I Trenerka HR & Biznesu

Rok 2024 przyniósł falę masowych zwolnień w wielu branżach – od technologicznej po produkcyjną. Był to rezultat połączenia globalnej niestabilności gospodarczej, presji na redukcję kosztów i zmian technologicznych, takich jak automatyzacja i AI, które zastąpiły część dotychczasowych ról.

Nawet w sektorach dotąd odpornych na kryzysy, takich jak IT, masowe zwolnienia wpłynęły na morale pracowników i zmieniły ich oczekiwania wobec pracodawców.

Wiele firm nie miało odpowiednich strategii outplacementu ani planów wsparcia dla zwalnianych osób. To odsłoniło brak długoterminowego podejścia do zarządzania talentami.

Filip Sobel

CEO & Founder

Największym wake-up call w 2024 roku był masowy ghosting kandydatów. Wiele osób zgłaszało się do procesów rekrutacyjnych, ale porzucało je bez wyjaśnienia, co generowało frustrację i ogromne koszty po stronie pracodawców. Zjawisko to unaoczniło, że firmy muszą poprawić doświadczenia kandydatów i budować z nimi lepsze relacje. W 2025 roku zobaczymy większy nacisk na automatyzację procesów rekrutacyjnych i predykcję zachowań kandydatów dzięki AI, a także na transparentność wynagrodzeń i wartości organizacyjne, by minimalizować ryzyko rezygnacji.

Weronika Szatan

Recruitment Devil, Trenerka Rekrutacji

W kontekście rynku HR: szybkość i bezkompromisowość firm w zwalnianiu zespołów rekruterskich i HR-owych. To dla mnie wyraźny sygnał, że organizacje nie rozumieją, na czym polega rola HR i dlaczego jest kluczowa w każdej firmie. W 2025 istotnym jest, żebyśmy podnieśli swoje kompetencje i potrafili przełożyć je na konkretną wartość, którą przynosimy do stołu. Tylko wtedy możemy stać się specjalistami kryzysoodpornymi.

Marta Lachowicz

Recruitment Team Leader

W 2024 roku firmy coraz częściej wracały do modelu hybrydowego, podkreślając jego zalety, takie jak integracja zespołów i większa kreatywność. W wielu źródłach np. Harvard Business Review hybrydowy model pracy przedstawiany jest jako skuteczne połączenie elastyczności z efektywnością współpracy na żywo. Jednocześnie kandydaci i pracownicy w większości bardzo dobrze odnajdywali się w 100% pracy zdalnej, którą cenili za lepszy work-life balance, produktywność i zadowolenie z pracy.

Wobec tego w 2025 roku kluczowe będzie znalezienie równowagi między oczekiwaniami biznesu i pracowników oraz otwartość obu stron na dialog i elastyczność.

Nicole Tomanek

CEO & Founder

Redukcje etatów i przeformułowanie roli HR z kosztu do wartości dodanej (fakt, że musieliśmy się nauczyć integrować cele HR-u z celami biznesu, by być elementem szerszej strategii, a nie swoistym "wykonawcą" poleceń "z góry").

Ola Pszczoła

Founder Bee Talents

Duża fala zwolnień w korporacjach i mniejszych firmach, wiele firm musiało przejść restrukturyzację (również w kontekście nieformalnym).

Jakie benefity pracownicze i wsparcie pozapłacowe zyskają popularność w 2025?

Olga Grzesiak

Tech Recruiter & Team Leader

Wsparcie zdrowia psychicznego: programy wsparcia, konsultacje z psychologami, dodatkowe dni wolne

Marta Kamińska-Królak

Recruitment Quality Expert

To jest trochę jak wróżenie z fusów, ale moim życzeniem jest to, aby firmy położyły jeszcze większy nacisk na elastyczność oraz wsparcie medyczne i psychologiczne. Mamy styczeń i dokoła "wszyscy są chorzy". Nie wyobrażam sobie w takiej sytuacji nie mieć obecnie dostępu do pakietu medycznego, czy elastycznego czasu pracy, który pozwala na pójście do lekarza/rki, kiedy jest dostępny/a.

Aby było bardziej kompleksowo - przydałby się też większy nacisk na wspieranie zdrowego stylu życia, np. przez finansowanie sesji psychologicznych, czy inwestowanie w zdrowy tryb życia pracowników (np. dofinansowanie aktywności fizycznych czy posiłków) oraz prezenty pracownicze związane z tymi tematami.

Aleksandra Niewiadomska

Head of TA & CEO the find, co-founder NURT

Patrząc na zróżnicowane potrzeby pracowników, częste będą rozwiązania elastyczne, pozostawiające możliwość wyboru po stronie użytkowników. Myślę, że coraz większą rolę odkrywać będą także benefity związane z transformacjami modelu pracy. Wsparcie techniczne, operacyjne pracy hybrydowej, przy jednoczesnej inicjatywie budowania relacji i więzi zespołowych.

Równie istotne będzie wyrównywanie szans pracowników, poprzez dostęp do technologii, m.in. dofinansowanie sprzętu do pracy zdalnej, subskrypcje na narzędzia AI wspierające produktywność oraz szkolenia cyfrowe.

Ula Zając-Pałdyna
Blogger

Myślę, że będziemy dalej szli w kierunku coraz bardziej wyszukanych benefitów, natomiast z pewnością będą to oferty coraz bardziej spersonalizowane pod kątem grup docelowych. Spodziewam się coraz więcej wsparcia związanego ze sportem, zdrowiem w szczególności zdrowiem psychicznym. Sądzę też, że będziemy rozszerzać benefity na te, które obejmą także członków rodziny - tych ludzkich i tych zwierzęcych 😉

Karolina Kołosowska
Founder / Talent&Business Partner

Myślę, że docenionym benefitem pozapłacowym będzie elastyczność pracodawcy w kontekście: możliwości pracy z różnych miejsc na Ziemi, bez sztywnych ram czasowych 9.00 -17.00.

Dodatkowo na popularności zyska możliwość korzystania z opcji sabbaticalu, po który coraz śmielej sięgać będą pracownicy.

Kacper Trzepieciński
+ Owner

1. Rozbudowane programy wellbeing.
2. Elastyczność godzin i miejsca pracy.
3. Prywatna opieka dla naszych pupili (zwierzęta).

Ernest Wencel
CEO Punkt X

Nic się nie zmieni.

Adam Piwek
Employer Branding & Communications Expert

Elastyczny czas pracy - jeśli rozumiemy go jako benefit - stanie się de facto oczekiwanym standardem.

Marcin Nowosad

+ HR Consultant/Owner w HRMarcin

Kolejny rok te związane z wellbeingiem oraz zdrowiem psychicznym pracowników: współfinansowanie terapii, wdrażanie narzędzi cyfrowych wspomagających zarządzanie stresem czy dni wolne na zaopiekowanie się swoim zdrowiem psychicznym.

Marta Pawlak-Dobrzańska

People Analytics Expert w Great Digital

Cieszę się, że coraz mocniej firmy podążają jednak za potrzebami wyrażanymi przez pracowników, to jest dla mnie najważniejsze kryterium przy ocenie sensowności benefitów. Widzę mocniejsze wsparcie odnośnie dofinansowania posiłków (wyczekiwane przez pracowników od lat), doładowań w kafeteriach (lubianych ze względu na szeroki wybór), coraz lepszą opiekę medyczną (i weryfikację dostawców, gdzie jakość usług spada), a także szereg działań pozwalających zadbać o równowagę w obszarze praca-życie i wsparcie, np. psychologiczne tam, gdzie jest ono potrzebne.

Anika Osmólska

Head of People and Culture

Wsparcie psychologiczne dla pracowników - dopłata do sesji terapeutycznych, jasno określone ścieżki rozwoju

Weronika Wasąg

Tech Recruiter

Według mnie mogą to być benefity związane z poprawą naszego samopoczucia i zdrowia na przykład: self-care days, wellness allowance, a także budżety na własny rozwój osobisty i szkolenia.

Kasia Krzyżanowska

U.S. Market Brand Evangelist @Traffit

Takie, które mają wielowymiarowe znaczenie oraz przynoszą wymierne korzyści - i mam świetny przykład!

Programy wspierające zdrowie, które opierały się np. na aplikacjach do monitorowania nawyków zdrowotnych pracowników. Zmienia się jednak podejście do ich prowadzenia i monitorowania – pracodawcy podnoszą bonusy (finansowe), ale oczekują większego zaangażowania od pracowników, którzy muszą poświęcać więcej czasu (wprowadzić regularność) na dbanie o swój dobrostan. Bonusy, niegdyś wypłacane częściej (niższe), łatwiejsze do zdobycia, są teraz wypłacane co kwartał, a ich wysokość wzrosła np. pięciokrotnie. Cele zdrowotne są ambitniejsze, acz nadal realistyczne. Takie strategiczne podejście HR do benefitów przynosi korzyści finansowe zarówno pracownikom, jak i pracodawcom, a także zwiększa szansę na wprowadzanie zdrowych nawyków. To zawsze indywidualna decyzja pracownika, ale większe zaangażowanie w dbanie o siebie jest korzystne zarówno dla pracowników, jak i organizacji.

Agnieszka Myśliwczyk
Headhunter IT, ex-CEO, Mentorka Kariery

Przy starzejącym się społeczeństwie w Polsce (prognozy wskazują, że w 2040 r. na rynku pracy może brakować nawet 3 MLN aktywnych zawodowo Polaków!) zyskają na benefitowej atrakcyjności wszelkie programy prozdrowotne. Np. mobilne laboratorium uPacjenta, które wspiera profilaktykę zdrowotną.

Maciej Szulakiewicz
CRM & HR Data Consultant

Dostęp do narzędzi bazujących na GenAI.

Marlena Szymanek
CEO Woonti

Wysokie wynagrodzenie bazowe. Podniesienie stawek które są abstrakcyjnie niskie dla specjalistów wysokiej klasy . Szybko dostęp do opieki medycznej (nawet tej płatnej i prywatnej oferowanej jako bonus)

Karolina Latus
CEO Super Source Me I Trenerka HR & Biznesu

W 2025 roku benefity pracownicze i wsparcie pozapłacowe będą bardziej zindywidualizowane i dostosowane do zmieniających się potrzeb pracowników.

Firmy będą inwestować w programy, które wzmacniają zarówno dobrostan fizyczny i psychiczny, jak i wspierają rozwój osobisty oraz równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

Filip Sobel
CEO & Founder

Z naszych doświadczeń w Staffly, widzimy że pracownicy cenią:

- pracę zdalną jako benefit
- benefity pozapłacowe (wsparcie wellbeingowe, ubezpieczenia medyczne)
- benefity "płacowe" (np. karta lunchowa)
- wsparcie w edukacji i rozwoju (współpraca z mentorami branżowymi, o ile to możliwe)
- dopłaty do hulajnóg, rowerów (ekologia)

Weronika Szatan
Recruitment Devil, Trenerka Rekrutacji

Biorąc pod uwagę stopień, w jakim firmy postanowiły wrócić do biur, może się okazać, że praca zdalna i elastyczna praca hybrydowa ponownie staną się benefitem, a nie codziennością. Z perspektywy pracowników, najbardziej pożądanymi benefitami będą te, które uwalniają im czas, np. skrócony wymiar pracy przy jednoczesnym zachowaniu 100% wypłaty, czy dodatkowe dni wolne.

Marta Lachowicz
Recruitment Team Leader

Praca hybrydowa lub 100% zdalna, elastyczne godziny pracy

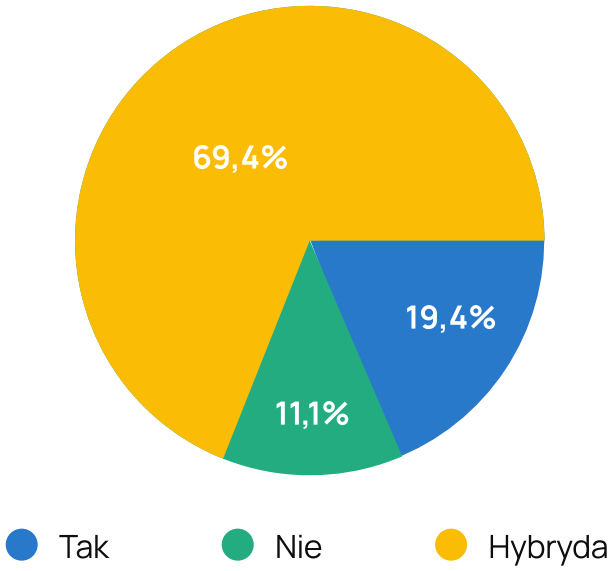
Nicole Tomanek
CEO & Founder

Zdrowie psychiczne oraz opieka medyczna w udoskonalonych wariacjach (np. badania w domu pacjenta dla pracowników zdalnych).

Ola Pszczoła
Founder Bee Talents

Myślę, że w tym obszarze nie będzie rewolucji. Trudno mi wskazać konkretny benefit, ale postawiłabym na taki, który będzie odblokowywać czas pracowników.

Czy w 2025 wracamy do biur?



Marta Kamińska-Królak
Recruitment Quality Expert

Odpowiedź: Hybryda
Myślę, że rok 2020 sprawił, że dla wielu osób 100%-owy powrót do biur będzie wręcz niemożliwy (sama chyba jestem takim przykładem). Uwielbiam pracę zdalną - pomaga mi się skupić na moich zadaniach i czuję, że jestem dużo bardziej efektywna w domu niż w biurze. Chodzenie do biura przestawiło się w naszym zespole jako możliwość do wzmacniania relacji w zespole czy spotkania się twarzą w twarz, aby przedyskutować pomysł wymagający koncentracji całego zespołu. Jednak jako rekruterka mam wiele zadań w 100% indywidualnych i zależących od mojego skupienia - 7 dni w tygodniu w biurze byłyby dla mnie sporym rozpraszaczem. Z racji, że role w zespole są różne i niektóre zależą od całego zespołu, to hybryda jest dla mnie opcją kompromisową - nie do końca idealną, ale opiekującą wszystkie strony.

Aleksandra Niewiadomska
Head of TA & CEO the find, co-founder NURT

Odpowiedź: Hybryda
W wielu branżach, zwłaszcza w IT, nadal dominuje przekonanie, że praca zdalna jest wygodniejsza i bardziej efektywna. Pracownicy nie wyobrażają sobie powrotu do biura w pełnym wymiarze, a nawet w modelu hybrydowym.

Jednak powroty do biur stały się faktem. Międzynarodowe organizacje ogłaszają zmianę modelu pracy na hybrydową, czy nawet w pełni stacjonarną. Większość firm, z którymi współpracuję również przechodzi tę transformację.

Warto jednak wziąć pod uwagę, że biuro nie jest już tylko miejscem wykonywania pracy, ale pełni podwójną rolę - narzędzia do budowania wartości organizacyjnej oraz benefitu pracowniczego. Firmy coraz częściej traktują przestrzeń biurową jako element employer brandingu i strategii angażowania zespołu.

Wyniki badań, opublikowane w ramach NURTbooka jasno pokazują, że biuro ma ogromny wpływ na zaangażowanie, motywację, czy wydajność pracowników, a odpowiednio stworzone przestrzenie pracy są kluczowe dla rozwoju organizacji, osiągania jej celów i budowania efektywnych zespołów.

Ula Zając-Pałdyna
Blogger

Odpowiedź: Hybryda

To zależy 🙂 Będą pracodawcy, którzy będą dążyli do powrotu pracowników do biur, zapewne z różnym skutkiem, a będą i tacy, którym na rękę będzie praca zdalna czy hybryda. Jak rynek szeroki, tak różne będą rozwiązania stosowane przez pracodawców. Na pewno jest to dobre rozwiązanie dla kandydatów, którzy mogą dziś przebierać w formach pracy.

Kacper Kowalik
Recruitment Manager

Odpowiedź: Nie
My w PandaDoc nie wracamy do biur, jako że przyjęliśmy formułę remote-first, z kilkoma biurami na świecie otwartymi dla chętnych pracowników. Natomiast patrząc szerzej na rynek, wydaje się, że trend powrotu do biur będzie kontynuowany, szczególnie w dużych firmach. Z drugiej strony część firm traktować będzie pracę zdalną i hybrydę jako zachętę i benefit dla talentów, których innymi sposobami mogłoby się im nie udać zatrudnić.

Kasia Ubysz

Marketing @ Calamari.pl

Odpowiedź: Hybryda
Ja bym powiedziała, że dobrowolna hybryda 🙂 Zmuszając powrót do biur zawężamy możliwości rekrutacyjne. Jednocześnie wiele osób chce wrócić do społeczności, która tworzy się w biurze. Złapanie idealnej równowagi, tak by osoby, które chcą być w biurze nie siedziały tam same będzie na pewno sporym wyzwaniem!

Ernest Wencel

CEO Punkt X

Odpowiedź: Tak
Wiele firm wywiera presję na pracownikach za powrotem do biur.

Ewelina Wieczorek

Senior Recruitment Partner I Team Leader

Odpowiedź: Hybryda
Personalnie preferuję pracę zdalną i zamierzam trzymać się tego modelu tak długo, jak to możliwe.

Niemniej, zauważam, że hybrydowy model pracy staje się obecnie dominującym trendem. Łączy on elastyczność pracy zdalnej z zaletami pracy stacjonarnej. Oczywiście, sytuacja różni się w zależności od branży i specyfiki pracy. W obszarach takich jak IT specjaliści nadal cieszą się większą swobodą wyboru.

Róża Szafranek

prezeska i założycielka grupy spółek: HR Hints oraz Culturivy® Institute

Odpowiedź: Hybryda
Na lokalnym rynku nadal mamy ogromne przywiązanie do kontroli osoby pracującej zamiast do kontroli procesu i jakości, jako mechanizmu gwarantowania standardu. Wielu liderów nie wprowadza dobrej egzekutywy: nie rozlicza regularnie i uczciwie swoich pracowników. No więc to, co im zostało, to sprawdzanie, czy ktoś pracuje i jak ciężko. Czyli: czy siedzi przy swoim biurku i jak długo :). Oczywiście, że to nie ma realnego przełożenia i udowodnionej skuteczności, bo wiele badań mamy za tym, że wyższa jest efektywność, jak się pracuje zdalnie i... równie wiele potwierdzających, że wyższa efektywność to tylko praca z biura.

A prawda jest taka, że to ułożenie pracy tak naprawdę najbardziej wpływa na to, czy i jak efektywni jesteśmy.

Dominika Domachowska
Head of Recruitment

Odpowiedź: Hybryda
Powrót hybrydy
Zdecydowanie widzę, że wracają czasy pracy hybrydowej. W organizacjach, z którymi współpracujemy, coraz wyraźniej widać trend powrotu do biur, co ma na celu odbudowę tożsamości zespołowej. Raczej nie ma mowy o powrocie na 5 dni do biura, ale hybryda 2 dni w tygodniu to częste rozwiązanie. Dodatkowo są warsztaty i spotkania, których trudno jest przeprowadzić w inny sposób niż stacjonarnie – obecność na miejscu bywa po prostu niezastąpiona.

Workation jako odpowiedź na potrzeby pracowników. Coraz większą popularność zyskuje także workation, czyli możliwość pracy zdalnej z różnych zakątków świata, ale w ograniczonej liczbie dni w roku. To rozwiązanie pozwala zaspokoić potrzebę pracy zdalnej, która stała się standardem dla wielu pracowników, a jednocześnie zachowuje równowagę z oczekiwaniami organizacji.

Sama piszę to właśnie z Aruby, co świetnie pokazuje, jak atrakcyjna może być taka forma pracy!

Anika Osmólska
Head of People and Culture

Odpowiedź: Hybryda
Sporo firm nauczyło się efektywnie pracować zdalnie, dlatego nigdy nie wrócimy już w pełni na 100% do biur, jednak przewagę będzie miał system hybrydowy np. 2-3 dni z biura, reszta z domu.

Marta Pawlak-Dobrzańska
People Analytics Expert w Great Digital

Odpowiedź: Hybryda
Świadomie zarządzana hybryda jest najlepiej działającym modelem pracy (dla szeroko rozumianych zawodów "biurowych") i każdy, kto próbował to zweryfikować z pomocą danych dochodzi do takich wniosków. Pozostali nawet nie próbują, a powrót do biur staje się wtedy aktem desperacji mającym cudownie uzdrowić rozmaite bolączki firmowe.

Jakie sektory rynku pracy będą rosły najszybciej w 2025 roku, a które mogą odczuć dalsze spowolnienie?

Kacper Trzepieciński
+ Owner

Wszystkie branże wdrażające nowe technologie do biznesu, firmy szkoleniowe związane z nowymi technologiami, branże OZE.
Spadek - przemysł motoryzayjny, call center.

Ernest Wencel
CEO Punkt X

Spowolnienie w IT wzrost dynamiki branża TSL.

Marcin Nowosad
+ HR Consultant/Owner w HRMarcin

Będzie to z pewnością rok Zielonych Organizacji, odbicia branży IT oraz rozwoju sektora związanego ze zdrowiem.
Dalsze spowolnienie odczuwalne będzie w sektorze automotive, produkcja czy logistyka.

Anika Osmólska
Head of People and Culture

Blue collars będą rosły oraz firmy, które rozwijają swoją technologię o AI.

Agnieszka Myśliwczyk
Headhunter IT, ex-CEO, Mentorka Kariery

Będą rosły:

- AI Tech - technologie sztucznej inteligencji
- CyberSec - cyberbezpieczeństwo (choćby związane z rozporządzeniem DORA)
- ClimateTech - zielone technologie

- MedTech - ochrona zdrowia
- RES (Renewable Energy Sources) - odnawialne źródła energii

A dalej spowolnią:

- Tradycyjna bankowość i usługi finansowe
- Call center
- Produkcja bez automatyzacji
- Sektor handlowy bez cyfryzacji

Julia Krysztofiak-Szopa

Uczę pracy z AI

Urosną:

- obszary związane z AI: projektowanie i wdrażanie rozwiązań opartych o AI, ale też cyberbezpieczeństwo i audyty w kontekście AI, i oczywiście szkolenie ludzi w zakresie bezpiecznej i skutecznej pracy z AI
- learning & development, edukacja online i edtech
- zdrowie: telemedycyna, badania genetyczne, technologie wspierające zdrowie psychiczne i starzejącą się populację.

Marlena Szymanek

CEO Woonti

Przemysł ciężki, Obronność, Energetyka będą rosnąć. Zatrzyma się budownictwo, IT , prace biurowe , Korporacje trend na sezonowe zatrudniania i zwalnianie jest bardzo widoczny , korporację będą cięły koszty. AI zastąpi wielu specy od Marketingu, Analizy danych, pomocy biurowych, tłumaczy. moderatorów, obsługa sprzedaży, call center itp. z roku na rok technologia będzie wypychać te zawody z rynku na rzecz automatyzacji.

Karolina Latus

CEO Super Source Me I Trenerka HR & Biznesu

W 2025 roku kluczowe będą sektory związane z technologią, ekologią i zdrowiem, odzwierciedlając globalne zmiany społeczne i gospodarcze. Sektory tradycyjne, które nie adaptują się do transformacji technologicznej i ekologicznej, będą zmagać się z dalszym spowolnieniem, co wpłynie na konieczność przekwalifikowania pracowników i inwestycje w nowe kompetencje.

Filip Sobel
CEO & Founder

Logistyka i e-commerce - Dynamiczny rozwój zakupów online będzie napędzał zapotrzebowanie na pracowników magazynowych, operatorów wózków widłowych oraz kierowców dostawczych. Wartościowe będą również osoby obsługujące nowoczesne systemy zarządzania magazynem.

Produkcja - Branża produkcyjna, zwłaszcza w sektorze automotive i AGD, zyska na znaczeniu dzięki reshoringowi i większemu naciskowi na lokalną produkcję w Europie. Zwiększy się zapotrzebowanie na operatorów maszyn i specjalistów utrzymania ruchu, przy czym firmy będą stawiały na automatyzację, co stworzy nowe role związane z obsługą technologii.

Budownictwo - Inwestycje w infrastrukturę oraz rozwój ekologicznego budownictwa będą wymagały pracowników budowlanych, operatorów maszyn, a także specjalistów od technologii zrównoważonego budownictwa.

Retail (centra handlowe) - Sklepy spożywcze oraz markety DIY będą stabilnie zatrudniać, szczególnie na stanowiskach kasjerów, doradców klienta i magazynierów, przy jednoczesnym rosnącym znaczeniu obsługi w modelu click-and-collect.

Ola Pszczoła
Founder Bee Talents

Badania mówią o ciągłym niedoborze talentu AI w Europie i na świecie, dlatego firmy technologiczne będą poszukiwały talentu AI.

Jak zmienią się oczekiwania kandydatów wobec rekrutacji w 2025 roku? (np. czas trwania procesu, transparentność, feedback)

Karolina Kołosowska
Founder / Talent&Business Partner

Kandydaci chcą wiedzieć od rekrutera na "czym stoi" aktualnie firma, jaka jest strategia organizacji na najbliższe lata. Oczekują konkretów w kontekście możliwości rozwoju na danym stanowisku. Liczą na transparentność jednocześnie coraz śmielej zadają trudne/ niewygodne pytania np. opinie na Goworku.

Kacper Kowalik
Recruitment Manager

Wydaje mi się, że transparentność procesów zyskuje na znaczeniu i w 2025 trend ten będzie dalej się rozwijał.

Coraz większa liczba kandydatów oczekuje od początku rozmowy jasnej informacji o liczbie etapów rekrutacyjnych i ich formule, zaangażowanych w nie osobach, przewidywanej długości całego procesu, a także informacji zwrotnej nie tylko na jego koniec, ale też po każdym etapie rozmów. Z perspektywy firmy udzielanie takich szczegółowych informacji o procesie jest łatwym i darmowym sposobem na wyróżnienie się na tle konkurencji i zapewnienie pozytywnego candidate experience.

Kacper Trzepieciński
+ Owner

Kandydaci coraz głośniej wyrażają swoje opinie, otwarcie deklarując, co im się nie podoba.

Coraz częściej dzielą się swoimi doświadczeniami za pośrednictwem platform społecznościowych, zwłaszcza młodsze pokolenia. Kluczowe kwestie to jawność wynagrodzeń oraz jasny i zrozumiały feedback z procesów rekrutacyjnych.

Ernest Wencel

CEO Punkt X

Feedback, brak dyskryminacji ze względu na wiek i płeć.

Marcin Nowosad

+ HR Consultant/Owner w HRMarcin

Kandydaci będą oczekiwać większej transparentności procesu rekrutacyjnego, szybszego feedbacku oraz większej elastyczności w kwestiach godzin pracy i miejsca pracy.

Maciej Czerwonka

Business Development Lead @inhire.io

W 2025 roku oczekiwania kandydatów wobec rekrutacji będą bardziej zróżnicowane i wymagające. Oczekiwania obejmują:

- Skrócenie procesu rekrutacyjnego – Kandydaci będą oczekiwać szybkich i sprawnych procesów, bez zbędnych etapów, aby nie stracić czasu na długotrwałą selekcję.
- Większa transparentność – Jasne komunikowanie oczekiwań wobec roli, wynagrodzenia i kultury organizacyjnej stanie się normą. Kandydaci chcą wiedzieć, czego się spodziewać.
- Feedback na każdym etapie – Kandydaci będą oczekiwać konstruktywnego feedbacku, nawet jeśli nie zostaną wybrani, co poprawi ich doświadczenie rekrutacyjne.
- Wygodny proces aplikacyjny – Kandydaci będą preferować łatwe i mobilne aplikowanie, z minimalną liczbą kroków.

- Podejście oparte na wartościach firmy – Poszukiwanie pracodawców, którzy oferują przestrzeń do rozwoju, równowagę między życiem a pracą oraz wspierają wellbeing, będzie rosło.

Marta Pawlak-Dobrzańska

People Analytics Expert w Great Digital

Różne oczekiwania kandydatów zamknęłabym w stwierdzeniu "szacunek wobec kandydata". Tylko tyle i aż tyle. I każdy rekruter doskonale wie, co to oznacza w momencie, kiedy sam bierze udział w jakimś procesie rekrutacji. Gorzej jeśli już jako osoba rekrutująca zasłania się wolumenem prowadzonych rekrutacji. Narzędzi i sposobów jest bardzo dużo i można to po prostu zorganizować. Są przecież firmy, które rekrutują mnóstwo osób i dostają dosłownie zalew aplikacji i nadal kandydaci świetnie oceniają tam swoje doświadczenia rekrutacyjne. Inaczej mówiąc da się i może pora już przestać szukać wymówek?

Anika Osmólska

Head of People and Culture

Feedback i transparentność jest coraz głośniej wymagany od kandydatów. Od początku roku widać też sporo otwartych ról, więc czas trwania procesów rekrutacyjnych będzie miał ogromny wpływ na zdobycie najlepszych talentów z rynku.

Dominika Domachowska

Head of Recruitment

Moim zdaniem nie należy spodziewać się tutaj przełomowych zmian – kandydaci wciąż przede wszystkim oczekują od nas transparentności oraz tego, że wrócimy do nich z odpowiedziami. Niezwykle często spotykam się z reakcjami typu: „Super, że wróciłaś z feedbackiem, bo wielu rekruterów tego nie robi." To pokazuje, jak istotne jest spełnianie tego podstawowego oczekiwania. Oczywiście, w przypadku dużej liczby kandydatów w procesach, zapewnienie feedbacku dla każdego z nich może być trudne i czasochłonne. Tutaj z pomocą mogą przyjść narzędzia takie jak ChatGPT, które pozwalają na szybkie i estetyczne przygotowanie informacji zwrotnej.

To rozwiązanie nie tylko oszczędza czas, ale także pomaga budować pozytywne doświadczenia kandydatów w procesie rekrutacyjnym.

Michelle Helwig-Drejws
Tech Recruiter

1. Krótszy czas trwania procesu: Nikt nie lubi czekać tygodniami na odpowiedź. Kandydaci oczekują sprawnej i szybkiej rekrutacji, z jasno określonymi ramami czasowymi, zwłaszcza w dobie współpracy z AI.

2. Spersonalizowane podejście: Kandydaci chcą czuć się ważni i traktowani indywidualnie. Oczekują spersonalizowanej komunikacji, dostosowanej do ich potrzeb i doświadczenia.

3. Elastyczność i hybrydowy model pracy: Dla wielu kandydatów ważna jest elastyczność i możliwość pracy zdalnej lub w modelu hybrydowym. Firmy, które oferują takie rozwiązania, mają większe szanse na przyciągnięcie talentów

Weronika Wasąg
Tech Recruiter

Myślę, że kandydaci będą oczekiwać jak najszybszego procesu rekrutacyjnego, który jest dobrze zaplanowany, transparentny i dający wartościowy feedback. Kandydaci mogą docenić elastyczność warunków zatrudnienia, możliwość wyboru pomiędzy pracą hybrydową lub zdalną.

Kasia Krzyżanowska
U.S. Market Brand Evangelist @Traffit

Myślę, że oczekiwania w 2025 roku nie ulegną wielkim zmianom, ale będą iść w kierunku, który jest nam znany i bliski. Zadbanie o niego pomoże zarówno kandydatom jak i pracodawcom - transparentność i wysokie umiejętności komunikacyjne. Bo język ma znaczenie, a procesy rekrutacyjne to odzwierciedlenie kultury pracy w firmie. Treści ogłoszeń o pracy ukazujące realia, szanujące wszystkie strony procesu rekrutacyjnego, partnerskie podejście. Róbmy zatem cykliczne audyty, udoskonalajmy przekaz.

Następnie feedback - kontaktowanie się z kandydatami, wprowadzenie przemyślanej automatyzacji (pomagają w tym ATS) i położenie nacisku na interakcje międzyludzkie. Bo wiele możemy dziś oddać technologii, zyskując czas na kwestie bezcenne - dbanie o relacje.

I co istotne: kandydaci szukają w ostatnim czasie po prostu "dobrych pracodawców". W swoich postach #opentowork na LinkedIn podkreślają: "to jest tylko tyle, i aż tyle". To jest ogromna szansa dla wszystkich stron.

Agnieszka Myśliwczyk
Headhunter IT, ex-CEO, Mentorka Kariery

Myślę, że oczekiwania kandydatów w 2025 r. będą niezmienne: zróbmy to szybko, szczerze i w rozmowie.

Julia Krysztofiak-Szopa
Uczę pracy z AI

Oczekiwania są nieodmiennie od kilku lat te same: szybki i przewidywalny proces, transparentny feedback, widełki wynagrodzenia znane z góry, szybka decyzyjność pracodawcy.

Zmienia się za to elastyczność kandydatów, czyli tolerancja na to, jak wiele z tych oczekiwań może zostać niespełnionych, a to z kolei zależy od koniunktury na rynku czy w konkretnym segmencie.

Maciej Szulakiewicz
CRM & HR Data Consultant

Oczekiwania kandydatów się nie zmieniają. Sam jako kandydat chciałbym być: zauważony i doceniony. Myślę, że duża część kandydatów oczekuje wzajemności, którą można opisać takim zdaniem: "jeśli poświęcam czas na rekrutację, wykonuję zadania i rezygnuję ze swojego wolnego czasu, to oczekuję, że zostanie to zauważone i docenione". Czyli feedback, informowanie na bieżąco o tym, jak wygląda proces i co się w nim dzieje. Nawet jeśli proces rekrutacyjny się przedłuża, jako kandydat oczekuję tego, co sam w rekrutacji robiłem: informowania. Takie proste i takie trudne jednocześnie 🙂

Marlena Szymanek
CEO Woonti

Transparentność wynagrodzeń - nie podajesz wynagrodzenia - nie aplikujemy szkoda czasu.

Filip Sobel
CEO & Founder

Szybsze procesy rekrutacyjne, automatyzacja, automatyczny feedback, wyścig o najlepszych kandydatów i dostosowanie się do sytuacji rynkowej - a od 2026, transparentność wynagrodzeń.

Weronika Szatan
Recruitment Devil,
Trenerka Rekrutacji

Myślę, że kandydaci, nauczeni doświadczeniami ostatnich dwóch lat, będą podchodzić do rekrutacji z dużą ostrożnością. Pogłębione frustracje związane z trudnością w znalezieniu satysfakcjonującej pracy mogą przełożyć się na jeszcze większą niż do tej pory potrzebę otrzymania solidnego feedbacku.

W końcu w obliczu trudnych sytuacji potrzebujemy wytłumaczyć sobie rzeczywistość, a brak informacji zwrotnej od firm potęguje poczucie bezradności, lęku i złości. Pewne rzeczy pozostaną jednak niezmienne: kandydaci będą oczekiwać ludzkiego traktowania, spójności i szacunku.

Sylwia Szykuła
Head of People, EB

Kandydaci bez zmian oczekują szacunku, otwartości, przejrzystości procesu i informacji zwrotnej. To nie jest czarna magia i te oczekiwania warto spełniać, a nie korzystać z sytuacji rynkowej i lekceważyć kandydatów, skoro mamy ich dużo więcej niż wcześniej. Trend się za jakiś czas ponownie odwróci.

Olga Żółkiewicz
Konsultantka w How2hr/
People Experience Lead 7N

Coraz więcej osób będzie aplikować na jedno stanowisko, więc rekruterzy staną przed wyzwaniem szybkiej selekcji i jednocześnie zapewnienia pozytywnego doświadczenia kandydatów.

Najważniejsza stanie się przejrzysta komunikacja: krótsze terminy odpowiedzi, sprawne informowanie o statusie (nawet automatyczne) i choćby zwięzły feedback. Kandydaci, nie widząc całego „zaplecza" rekrutacji (czasem tysięcy CV), szczególnie docenią każdą formę kontaktu. Aby uniknąć zbędnej masy aplikacji, warto m.in. precyzyjnie formułować ogłoszenia czy zamykać je szybciej po zebraniu wystarczającej liczby dobrych kandydatur. W dobie niepewności na rynku pracy to firmy, które będą traktować swoich kandydatów z szacunkiem, pozostaną na rekrutacyjnym „topie" również wtedy, kiedy rynek ten znów się odwróci.

Ola Pszczoła
Founder Bee Talents

Ze względu na wykorzystanie AI w rekrutacji kandydaci będą odczuwali, że są traktowani niesprawiedliwie. Dlatego kluczowe będzie udzielanie rzeczowego feedbacku dotyczącego powodów odrzucenia oraz dokładne doprecyzowanie wymagań pracodawców.

Skąd warto czerpać wiedzę branżową w 2025? (newslettery, podcasty etc)

Jacek Krajewski
HR Tech Advisor Elevato

1. Newsletter HR Insight od Marty Pawlak-Dobrzańskiej (na LinkedIn)
2. Newsletter Weroniki Szatan
3. Newsletter "Recruiting Brainfood" od Hunga Lee
4. Profile na LinkedIn:

- Karolina Latus
- Kasia Tang
- Agnieszka Ciećwierz
- Piotr Smoleń

5. Podcast HR Espresso od Jarka Jarzębowskiego

Ula Zając-Pałdyna
Blogger

Uważam, że warto dobrać formę do swoich potrzeb. Mamy bardzo dużo dostępnej na rynku wiedzy podanej w zróżnicowanej formie, wystarczy sięgnąć po tę, która nam pasuje i jest dostosowana do naszych preferencji uczenia się. Ja kocham podcasty/ videocasty i pochłaniam je w zasadzie cały czas.

Sylwia Zabielska
Mentorka, konsultantka

Nieprzerwanie zachęcam HRowców do czerpania wiedza ze źródeł biznesowych, związanych z Twoją branżą, marketingiem, sprzedażą. Wiedzy HRowej w większości macie już dość 🙂

Przykładowe źródła biznesowe:

- Podcast "Nowoczesna sprzedaż i marketing" - podcast prowadzony przez Szymona Negacza.
- I love Marketing&Technology, Infoshare, InternetBeta - polecam konferencje biznesowe, a nie tylko HRowe.
- McKinsey&Company, Bain, BCG - blogi największych firm konsultingowych są kopalnią wiedzy na temat nowości we wszystkich branżach i funkcjach biznesowych.
- LinkedIn - dodaj do obserwowanych CEO i senior managerów z konkurencyjnych firm w Twojej branży w Polsce i na świecie, i bądź na bieżąco.

Kasia Ubysz
Marketing @ Calamari.pl

Osobiście stawiam na mastermindy - spotkania w małym gronie zaufanych osób, gdzie można wymienić się wiedzą i doświadczeniami.

Trzeba jednak gdzieś te osoby znaleźć, więc udział w konferencjach, gdzie można aktywnie uczestniczyć, a nie tylko słuchać - to kolejny sposób na budowanie wiedzy (dlatego gorąco polecam interaktywną wersję Leniwce HR z roundtables!)

Kacper Trzepieciński
+ Owner

https://www.recruitingbrainfood.com/

Ernest Wencel
CEO Punkt X

Punktx.pl

Łukasz Kołodziejczyk
Twórca serwisu HRlityczny

W kwestii czerpania wiedzy branżowej coraz większym wyzwaniem będzie się stawać umiejętne korzystanie z bogactwa zasobów, jakimi dysponujemy. Obecnie mamy możliwość czerpania wiedzy oraz inspirowania się dziesiątkami newsletterów, podcastów, blogów wielu innych źródeł.

Jednak ta ilość, choć z jednej strony zwiększa szansę, że każdy znajdzie coś dla siebie, to jednocześnie sprawia, że czasami może być ciężko się odnaleźć w takim ogromie ciekawych źródeł, a co za tym idzie, naprawdę ciekawe treści mogą nam umykać. Ja osobiście wiedzę czerpię między innymi z raportów branżowych i podcastów, ale jestem zdania, że forma jest kwestią mocno uznaniową. Jedna osoba woli wysłuchać godzinny podcast, a ktoś inny będzie wolał przeczytać to w formie artykułu. Dlatego przede wszystkim powinniśmy się skupić na starannej selekcji źródeł samej wiedzy, a więc tego, kto stoi za konkretnymi podcastami, newsletterami i innymi formami. W tym celu warto aktywnie budować sobie sieć kontaktów na LinkedIn, bowiem robiąc to umiejętnie, zwiększamy szansę na docieranie do ciekawych treści, budując z czasem świadomość tego, kogo warto obserwować i kto dzieli się informacjami, które naprawdę nas interesują. Sposobem na dotarcie do osób, które mają coś ciekawego do powiedzenia, niejednokrotnie mogą być również komentarze, gdyż w toku ciekawych dyskusji ja sam niejednokrotnie trafiałem na osoby, które prezentowały naprawdę ciekawy punkt widzenia i zaczynałem je obserwować.

Marcin Nowosad

+ HR Consultant/Owner w HRMarcin

Newslettery, podcasty i platformy edukacyjne online to media, które aktualnie rosną w merytoryczną siłę. Zapraszam na moje sociale @hrmarcin (tiktok/instagram/linkedin) - tam więcej ciekawostek dedykowanych branży HR.

Marta Pawlak-Dobrzańska

People Analytics Expert w Great Digital

W rekrutacji - czytajcie materiały Weroniki Szatan. W działaniach wellbeingowych - najbardziej rzetelne i oparte o dane podejście znajdziecie w materiałach Wellbeing Polska. Odnośnie AI - na bieżąco wiedzą dzieli się Maciej Michalewski z Element, Jowita Michalska z Digital University, Aleksandra Przegalińska, z zagranicznych ekspertów dla AI warto śledzić m.in. Amy Webb, Ian Beacrafta, odnośnie AI i technologii w HR oczywiście Josh Bersin. Po wiedzę o analityce HR, omówienia najlepszych raportów i insighty wybijające z tradycyjnego myślenia - zapraszam do mojego HR Insight na LinkedIn, który dociera już do 4300 HR-owców, podrzucam link.

Anika Osmólska

Head of People and Culture

Biuletyn Traffit, Podcast Owocowe Wtorki, Traffit Community - wymiana wiedzy praktyków, Podcast Róży Szafranek

---

Kasia Krzyżanowska

U.S. Market Brand Evangelist @Traffit

W ostatnim czasie mamy dostęp do wielu wartościowych newsletterów od kolegów i koleżanek z branży! Aż szkoda nie korzystać! Polecam zatem: od Weroniki Szatan (rekrutacja oparta na kompetencjach i rady poparte jej wieloletnim doświadczeniem), Mateusza Jabłonowskiego (employer branding oraz employee advocacy, zawsze top) oraz linkedinowy biuletyn dla RecOps od Jeremy'ego A. Lyonsa (dystans od Polski ujęty na mapie jest daleki, ale też dzięki temu wprowadza wiele świeżości i refleksji).

Warto wychodzić z własnego 'podwórka' i obserwować inne branże - nic tak nie ubogaca jak doświadczenie np. z pola marketingu i sprzedaży (Magdalena Owsiany i Tomek Kuźniar z @burzawmózgu), albo technologii - podcasty i videocasty (ostatnio słuchałam wywiadów od Stripe: z CEO Nvidia Jensenem Huang oraz Cameronem Adamsem - cofounderem i CPO Canva).

I co najważniejsze, a na wyciągnięcie ręki - rozmawiajmy z innymi ludźmi i nawiązujmy wartościowe, długofalowe relacje! Jeśli chcemy się czegoś dowiedzieć i wymienić doświadczeniami po prostu umówmy się na kawę czy herbatę, zapytajmy. Z ciekawością drugiego człowieka na pierwszym miejscu.

Agnieszka Myśliwczyk

Headhunter IT, ex-CEO, Mentorka Kariery

Spotkania w bezpiecznej atmosferze, rozmowy w kuluarach, prawdziwe relacje.

Marlena Szymanek

CEO Woonti

Generative AI na Linkedinie by czytać prawdę o AI. Tan są praktycy, eksperci polecam.

Karolina Latus

CEO Super Source Me I Trenerka HR & Biznesu

W 2025 roku dostęp do wiedzy branżowej jest na wyciągnięcie ręki – od newsletterów i podcastów, po webinary i posty na LinkedIn. Jednak rosnąca liczba „ekspertów" z dużymi zasięgami sprawia, że warto przyjmować tę wiedzę krytycznie. Szukaj treści, które bazują na danych i doświadczeniu, a nie jedynie na popularności autora. Weryfikuj, kwestionuj i eksperymentuj – tylko wtedy naprawdę wykorzystasz potencjał zdobywanej wiedzy.

Jak w takim razie mądrze selekcjonować źródła i rozwijać swoją wiedzę?

1. Weryfikuj autorytety: Nie każda osoba, która głośno mówi, ma solidne podstawy. Zanim uznasz kogoś za eksperta, sprawdź:

- Doświadczenie: Jak długo działa w branży? Czy ma rzeczywiste osiągnięcia, czy tylko zasięgowe posty?

2. Podważaj status quo
   Zadawaj pytania: Czy to, co mówi dana osoba, jest zgodne z moim doświadczeniem? Czy przedstawione dane są rzetelne? Czy to podejście faktycznie działa w różnych kontekstach biznesowych? Krytyczne myślenie pozwoli oddzielić wartościowe treści od pustych sloganów.

3. Rozmawiaj z praktykami
   Wiedza książkowa i trendy są ważne, ale najlepsze wnioski przychodzą z rozmów z ludźmi, którzy na co dzień mierzą się z realnymi wyzwaniami w HR. Organizuj sesje wymiany doświadczeń z innymi specjalistami lub dołącz do profesjonalnych społeczności.

4. Wyjdź poza HR i polskie treści - mnóstwo treści pod kątem sprzedaży i marketingu ma zastosowanie w HR. W HR ciągle są omawiane te same tematy i naprawdę ciężko dowiedzieć się czegoś nowego.

Polecam Newsletter: Jacka Krajewskiego i Weroniki Szatan.
Polecam Podcasty: Budowanie Skutecznych Zespołów - Iwona Borawska
Książki: Redefining HR (Lars Schmidt), Excellence in people analytics (Jonathan Ferrar, David Green), The Culture Code (Daniel Coyle)

Weronika Szatan

Recruitment Devil,
Trenerka Rekrutacji

Moim najnowszym odkryciem jest podcast "To nie musi być trudne" od Dominiki Ciechalskiej i Michasi Wesołowskiej, który w bardzo refleksyjny i życiowy sposób przedstawia rozwiązania wielu HR-owych problemów. Z zainteresowaniem śledzę też newsletter Jacka Krajewskiego, neswletter Elevato i HelloHR Newsletter od JustJoinIT. Mam nadzieję, że mój Szatański Newsletter też dokłada cegiełkę do zdobywania wiedzy branżowej 😈

Dużo zależy od konkretnej tematyki:

- w obszarze wynagrodzeń i danych ufam Ani Morawiec-Bartosik
- o analityce danych czytam u Marty Pawlak-Dobrzańskiej
- skutecznych technik sourcingowych uczę się dzięki Kasi Tang i Karolinie Latus
- mistrzynią skutecznej komunikacji jest dla mnie Sylwia Zabielska
- mądrze o trudnych tematach HR-owych piszą Katarzyna Cicha i Anna Różak

Nina Kowalewska

Junior IT Recruiter

Na pewno dobrym źródłem wiedzy są webinary online oraz podcasty - można je włączyć sobie w tle np. podczas sourcingu, i upiec dwie pieczenie na jednym ogniu 😉

Ola Pszczoła

Founder Bee Talents

Everyday AI Podcast

Jakie nowe kompetencje będą wymagane od rekruterów/ HRowców w 2025 roku?

Katarzyna Rusecka-Romańczuk
Senior IT Recruiter

Szybka adaptacja do zmian ale tak chyba jest od zawsze 😉

Jacek Krajewski
HR Tech Advisor Elevato

1. Analityczne myślenie i podejmowanie decyzji oraz działań w oparciu o dane
2. Znajomość narzędzi służących do automatyzacji i usprawnienia procesów HR oraz umiejętność ich efektywnego wdrożenia
3. Umiejętność adaptacji (ciągłe przyswajanie nowej wiedzy, szybkie reagowanie na nowe wyzwania, aktywne wspieranie procesów zmian w organizacji)

Ula Zając-Pałdyna
Blogger

Elastyczność zawsze i wszędzie! Mam poczucie, że jest to najważniejsza kompetencja HR-owców i zupełnie się to nie zmienia.

Sylwia Zabielska
Mentorka, konsultantka

AI nie zabiera pracy, ale zabiera zadania. To oznacza, że wiele zawodów nie wyginie całkowicie, ale np. to co do tej pory robiło 5 HRowców czy rekruterów, teraz będzie w stanie zrobić 2.

Aby nie zostać w tyle zachęcam do rozwoju w kierunku:

1. użycia AI i automatyzacji w pracy HRowca - może się wydawać, że w tej sposób kanibalizujesz swoją pracę, ale wtedy warto przypomnieć sobie historię Steva Jobsa. Przestrzegano go przed dodaniem odtwarzacza muzyki do iPhona z obawy, że to skanibalizuje mu inny produkt: iPoda. Steve Jobs odpowiedział, że jeżeli on tego zrobi, to zrobi to konkurencja i go prześcignie. Podobnie jest tutaj - jeżeli ty nie bedziesz demonstrować w jaki sposób automatyzujesz pracę swojego działu, jakiś inny HRowiec to zrobi.

2. Biznesowa komunikacja, problem-solving i budowanie relacji - twarda wiedza i ekspertyza robi się coraz tańsza. Już nie trzeba studiować latami, wystarczy zapytać ChatGPT. Warto więc sobie zadać pytanie "czego AI nigdy nie przejmie w mojej pracy". Komunikacja z partnerami biznesowymi, budowanie z nimi relacji, ustrukturyzowany problem solving czyli podejmowanie decyzji w sytuacji, gdy złożoność i niepewność wykluczają oczywiste odpowiedzi → to są te obszary, które zostaną i warto rozwijać.

3. Ogólna wiedza biznesowa, w tym marketing i sprzedaż - chcesz być osobą, którą się zaprasza do stołu, kiedy dyskutuje się tematy biznesowe, a nie tylko HRowe, ludzkie. Nie osiągniesz tej pozycji, jeżeli nie zagłębisz się w tematy związane z marketingiem, sprzedażą, wskaźnikami biznesowymi itp.

Karolina Kołosowska
Founder / Talent&Business Partner

Myślę, że nie będą to zupełnie NOWE kompetencje, ale będzie kładziony większy nacisk na na takie zdolności jak:

- Umiejętność budowania odporności organizacyjnej oraz angażowania zespołów w czasach niepewności.
- Interdyscyplinarność HRowca – łączenie kompetencji z różnych obszarów HR (twardy i miękki). Począwszy od rekrutacji poprzez employer branding, szkolenia na administracji kadrowej czy analizie danych HR skończywszy.

- Umiejętne zarządzenie kompetencjami w organizacji poprzez budowanie strategii re-skillingu i up-skillingu w wyniku braku konkretnych kompetencji jak i pogłębiającego się niżu demograficznego.

Kacper Kowalik
Recruitment Manager

Istnieje spore ryzyko, że będziemy musieli nauczyć się skutecznie wykrywać kandydatów wykorzystujących narzędzia AI, aby lepiej wypaść na rozmowach rekrutacyjnych. AI jest świetną pomocą, aby przygotować się do rozmowy, czy nawet poprawić swoje CV, ale może również być wykorzystywane jako sufler w trakcie rozmów wideo, nie wspominając już o możliwościach jawnych oszustw i np. podszywania się pod kogoś innego w trakcie rekrutacji.

Kasia Tang
Trenerka Sourcingu

Z pewnością oczekujemy od rekruterów zrozumienia możliwości narzędzi AI, Z których korzystają już nie tylko pracodawcy, ale również kandydaci.

Co więcej, taka sytuacja wymusza edukację rekruterów w zakresie skutecznych metod selekcji. Rozmowy kwalifikacyjne polegające na prostym odpytywania kandydata ze znajomości faktów w oczywisty sposób nie zdają egzaminu. Jest to więc z jednej strony wyzwanie, ale też wielka szansa.

Kasia Ubysz
Marketing @ Calamari.pl

Według mnie nadal umiejętności sprzedaży i marketingu, w tym copywriting oraz komunikacja online. Porozumiewanie się słowem pisanym w środowisku zdalnym nadal jest kluczową kompetencją, która pozwoli nam skuteczniej realizować projekty, a co za tym idzie rozwijać swoją karierę.

Kacper Trzepieciński
+ Owner

Większa otwartość na zrozumienie i wykorzystanie nowych technologii.

Ernest Wencel

CEO Punkt X

Większa dbałość o feedback dla kandydatów.

Adam Piwek

Employer Branding & Communications Expert

Nowoczesny HR z tylko HR-ową wiedzą i kompetencjami to zdecydowanie za mało. Dzisiaj kluczowe jest doskonałe zrozumienie biznesu i organizacji, w której pracujemy. Dlatego, podobnie jak w dmTECH z programem Close To The Customer, każdy HR-owiec powinien przynajmniej tydzień w roku popracować w obszarze biznesowym, dla którego pracuje. Nie chodzi tu o siedzenie obok i wykonywanie zadań business as usual. Chodzi o pracę jak zwykły pracownik obszaru, dla którego pracujemy. Dzięki temu nie tylko na własne oczy, ale też na własnej skórze doświadczymy kluczowych wyzwań, problemów i radości, jakich doświadczają nasi pracownicy. Takie wewnętrzne praktyki mogą być też dobrą okazją do zrozumienia roli HR przez pracowników innych obszarów biznesowych w naszej organizacji.

Róża Szafranek

prezeska i założycielka grupy spółek: HR Hints oraz Culturivy® Institute

Elastyczność, otwartość na zmianę i realne wytrwanie w tym, co nowe. Bardzo często mówi się, że "najtrudniej jest zacząć", ale to nieprawda. Najtrudniej jest utrzymać nowy nawyk. Tak indywidualnie, jak i w większej skali czy grupowo. Rynek HRowy zmienia się ogromnie, ludzie są w kryzysie i od obszaru ludzkiego ogromnie dużo dziś zależy. I z jednej strony mamy szansę jako HRowcy usiąść przy stole decyzyjnym z biznesem i pomóc mu wiele spraw dobrze załatwić i rozwiązać, a z drugiej... jeśli nie użyjemy do tego konkretnej wiedzy i narzędzi, biznes po prostu nie będzie tego słuchał.

Marcin Nowosad

+ HR Consultant/Owner w HRMarcin

2025 rok będzie tym, w którym wielkie znaczenia w obszarze pracowników HR mieć będą kompetencje technologiczne (praca z narzędziami AI) oraz umiejętność zarządzania zespołami rozproszonymi.

Ważne będzie również zrozumienie potrzeb i oczekiwań pracowników reprezentujących różne pokolenia oraz umiejętność dostosowania polityk pracy do zmieniających się warunków na polskim i zagranicznym rynku pracy.

Maciej Czerwonka

Business Development Lead

W 2025 roku rekruterzy i HR-owcy będą musieli rozwijać następujące kompetencje:

Znajomość narzędzi AI – Rekruterzy będą musieli umiejętnie korzystać z narzędzi opartych na sztucznej inteligencji do automatyzacji procesów rekrutacyjnych, analizy danych kandydatów i poprawy efektywności.

Zdolności analityczne – Umiejętność analizy danych HR, takich jak zaangażowanie pracowników, rotacja czy efektywność procesów rekrutacyjnych, będzie niezbędna do podejmowania decyzji opartych na faktach.

Kreatywność w Employer Brandingu – Zdolność do tworzenia unikalnych, autentycznych treści i działań employer brandingowych, które przyciągną talenty, będzie kluczowa w budowaniu długofalowego wizerunku firmy.

Umiejętności komunikacyjne i empatia – Rekruterzy będą musieli być bardziej otwarci na potrzeby kandydatów, dostosowując procesy rekrutacyjne do ich oczekiwań i dbając o pozytywne doświadczenia z firmą.

Adaptacja do zmieniającego się rynku pracy – Zdolność do szybkiej reakcji na zmiany w rynku pracy, w tym na nowe oczekiwania kandydatów i wymagania technologiczne, będzie ważna dla utrzymania konkurencyjności firmy.

Marta Pawlak-Dobrzańska

People Analytics Expert w Great Digital

Są pewne kompetencje uniwersalne, które będą przydatne w każdej pracy. A są to umiejętności analityczne, kreatywnego i krytycznego myślenia, otwartość na zmiany, inteligencja emocjonalna. Dodałabym do tego po prostu bycie dobrym człowiekiem i szacunek wobec innych, ale tego chyba nie trzeba się uczyć?

Anika Osmólska

Head of People and Culture

Zwinność, adaptacja do zmian.

Dominika Domachowska

Head of Recruitment

Nie jestem pewna, czy można to nazwać nowymi kompetencjami, ale zdecydowanie umiejętność poruszania się w świecie narzędzi opartych na AI staje się coraz bardziej pożądana. Wiele firm wprowadza tego typu rozwiązania w różnych obszarach swoich organizacji, dlatego moim zdaniem biegłość w korzystaniu z narzędzi AI stopniowo stanie się jedną z najważniejszych umiejętności na rynku pracy.

Michelle Helwig-Drejws

Tech Recruiter

1. Znajomość narzędzi AI i automatyzacji: Musimy biegle posługiwać się narzędziami opartymi na sztucznej inteligencji, takimi jak Metaview, Gemini czy ChatGPT, aby automatyzować powtarzalne zadania, analizować dane i usprawniać proces rekrutacji.
2. Analityka HR: Musimy umieć analizować dane HR, aby monitorować efektywność procesów rekrutacyjnych, identyfikować obszary do poprawy i podejmować decyzje oparte na faktach.
3. Adaptacja do zmian: Rynek pracy dynamicznie się zmienia, dlatego musimy być elastyczni, otwarci na nowe trendy i gotowi do ciągłego uczenia się i rozwoju.
4. Etyka w rekrutacji: W dobie rozwoju AI i automatyzacji ważne jest, aby pamiętać o etycznych aspektach rekrutacji, takich jak przejrzystość, sprawiedliwość i poszanowanie prywatności kandydatów.

Agnieszka Myśliwczyk

Headhunter IT, ex-CEO, Mentorka Kariery

Myślę, że wrócimy do korzeni - w HR i rekrutacji bądźmy przede wszystkim ludźmi.

Julia Krysztofiak-Szopa

Uczę pracy z AI

1. Strategiczne podejście do reskillingu i upskillingu, przygotowanie pracowników na szybkie zmiany technologiczne i potrzeby rynku, zwłaszcza w obliczu tego, jak AI wpływa na istotę tzw. "knowledge work".

2. Zaawansowane umiejętności krytyczne i umiejętność zastosowania ich przy pracy z narzędziami AI, tak aby sztuczna inteligencja pomogła w podejmowaniu rzeczywiście lepszych, a nie jakichkolwiek decyzji.

3. Zarządzanie różnorodnością i inkluzywnością w organizacji, tak aby nie tylko budować różnorodne zespoły, ale także radzić sobie ze wszelkimi trudnościami, z którymi to się wiąże.

4. Zwinne podejście do rekrutacji, czyli adaptowanie się do zmieniających się priorytetów i dynamicznych warunków rynkowych.

5. Zrozumienie ESG (Environmental, Social, Governance), czyli rosnące znaczenie wpływu firmy na środowisko, społeczeństwo i jej etyczne zarządzanie w kontekście zatrudnienia, a także coraz większa świadomość kandydatów.

Marlena Szymanek

CEO Woonti

Umiejętność analizy danych związanych z HR lub Rekrutacją, własna marka to będzie sprawczość w zamykaniu procesów. Uwaga trend na następne lata - budowanie relacji aby współpracować z kilkoma podmiotami na raz, tak dzielimy czas aby mieć go dla kilku firm nigdy dla 1 . Nowy trend przed utratą płynności finansowej, ryzykiem zwolnienia, samodzielność biznesowa rekrutera i Hrowca.

Karolina Latus

CEO Super Source Me I Trenerka HR & Biznesu

Strategiczne myślenie biznesowe - Rekruterzy i HR-owcy muszą działać jak partnerzy biznesowi, dostosowując swoje działania do strategii firmy.

Zorientowanie na wyniki i metryki - Umiejętność mierzenia efektywności działań HR, np. czasu zatrudnienia, jakości zatrudnienia, retencji pracowników.

Filip Sobel
CEO & Founder

W 2025 roku rekruterzy i HR-owcy będą musieli rozwijać kompetencje cyfrowe i obsługę nowoczesnych narzędzi AI czy testy predykcyjne. Ważna stanie się umiejętność interpretacji danych z AI, aby podejmować trafne decyzje rekrutacyjne. Kluczowa będzie również komunikacja z kandydatami w cyfrowym środowisku – personalizowane wiadomości i szybka reakcja budują zaufanie. Rekruterzy muszą być także biegli w narzędziach wspierających sourcing, by efektywnie docierać do talentów, oraz w platformach do employer brandingu w mediach społecznościowych.

Weronika Szatan
Recruitment Devil, Trenerka Rekrutacji

1. Krytyczne myślenie - w dobie gdy jesteśmy bombardowani niezliczonymi informacjami, newsami i treściami, kluczowe jest wyrobienie sobie zdrowych mechanizmów krytycznego myślenia w stosunku do tego, co czytamy. Jeśli będziemy wierzyć we wszystko i - co gorsza - przychodzić z tym do zarządu, szybko stracimy jego zaufanie. Weryfikacja i analiza informacji to niezbędne kroki przed podjęciem jakichkolwiek działań w naszej firmie.
2. Asertywność, którą rozumiem jako umiejętność stawiania swoich granic z poszanowaniem dla innych. Jasne i stanowcze komunikowanie swoich potrzeb i egzekwowanie ich poszanowania. Życzliwe stawanie po swojej stronie. Bo jeśli my nie będziemy siebie szanować, inni na pewno nie będą tego robić.

Marta Lachowicz
Recruitment Team Leader

Moim zdaniem AI oraz elastyczność. Specjaliści ds. HR będą musieli doskonale łączyć biegłość w technologii z umiejętnością szybkiego dostosowywania się do zmian na rynku pracy.

Zaawansowana narzędzia AI staną się nieodłączną częścią procesów HR przede wszystkim w celu ich automatyzacji. Zyskaną przestrzeń będziemy mogli wykorzystywać na innowacyjność i rozwój nowych kompetencji. Stąd potrzebna będzie nam duża elastyczność i zdolność do adaptacji.

Nicole Tomanek

CEO & Founder

Orientacja biznesowa, analityka danych.

Olga Żółkiewicz

Konsultantka w How2hr/ People Experience Lead 7N

W dobie intensywnego rozwoju technologii oraz coraz powszechniejszego wykorzystania sztucznej inteligencji, rola rekruterów i HR-owców ewoluuje w kierunku znacznie bardziej strategicznym i data-driven.

By skutecznie wspierać biznes, moim zdaniem, specjaliści HR powinni przygotować się na rozwój w dwóch kluczowych obszarach:

Data analytics i AI literacy
Już dziś algorytmy pomagają w selekcji CV, analizie kompetencji czy planowaniu ścieżek rozwojowych. W 2025 roku korzystanie z tych technologii będzie jeszcze powszechniejsze, a rekruterzy i HR-owcy będą musieli swobodnie je obsługiwać, rozumieć ich ograniczenia oraz umiejętnie wyciągać wnioski z generowanych raportów. By efektywnie korzystać z narzędzi analitycznych, potrzebujemy również umiejętności interpretowania danych w kontekście biznesowym. Liczby same w sobie nie są wystarczające – kluczowe będzie łączenie wyników analityki z konkretnymi działaniami, które przełożą się na realne korzyści dla organizacji

Strategiczne myślenie i doradztwo biznesowe
Rekruterzy oraz HR-owcy w coraz większym stopniu stają się zaufanymi doradcami dla zarządów i menedżerów. Oznacza to, że muszą rozumieć cele strategiczne firmy, przewidywać przyszłe potrzeby kadrowe i aktywnie uczestniczyć w planowaniu rozwoju organizacji. Dodatkowo, w obliczu kolejnych wyzwań rynkowych i niepewnej sytuacji gospodarczej, HR-owcy powinni mieć kompetencje w obszarze change managementu, aby pomóc firmie szybko reagować na zmiany, a pracownikom – odnaleźć się w nowej rzeczywistości.

Ola Pszczoła
Founder Bee Talents

Umiejętność wykorzystania narzędzi AI i automatyzacji w rekrutacji w praktyce

Lista Ekspertów

Adam Piwek, Employer Branding & Communications Expert

Agnieszka Myśliwczyk, Headhunter IT, ex-CEO, Mentorka Kariery

Aleksandra Niewiadomska, Head of TA & CEO the find, co-founder NURT

Anika Osmólska, Head of People and Culture

Dominika Domachowska Head of Recruitment

Ernest Wencel CEO Punkt X

Ewelina Wieczorek, Senior Recruitment Partner I Team Leader

Filip Sobel / CEO & Founder

Jacek Krajewski, HR Tech Advisor, Elevato

Julia Krysztofiak-Szopa, uczę pracy z AI, JuliaSzopa.com

Kacper Kowalik, Recruitment Manager

Kacper Trzepieciński + Owner

Karolina Kołosowska Founder / Talent&Business Partner

Karolina Latus - CEO Super Source Me I Trenerka HR & Biznesu

Kasia Krzywicka, CEO Krzywicka.pl i Dimotely

Kasia Krzyżanowska, U.S. Market Brand Evangelist @Traffit

Katarzyna Rusecka-Romańczuk - Senior IT Recruiter

Kasia Tang, Trenerka Sourcingu

Kasia Ubysz, Marketing @ Calamari.pli

Łukasz Kołodziejczyk - twórca serwisu HRlityczny

Maciej Czerwonka, Business Development Lead @inhire.io

Maciej Szulakiewicz - CRM & HR Data Consultant

Marcin Nowosad + HR Consultant/ Owner w HRMarcin

Marlena Szymanek CEO Woonti

Marta Kamińska-Królak, Recruitment QUality Expert

Marta Lachowicz Recruitment Team Leader

Marta Pawlak-Dobrzańska, People Analytics Expert w Great Digital

Michelle Helwig-Drejws Tech Recruiter

Nina Kowalewska, Junior IT Recruiter

Nicole Tomanek, CEO & Founder

Ola Pszczoła founder Bee Talents

Olga Żółkiewicz, konsultantka w How2hr/ People Experience Lead 7N

Olga Grzesiak Tech Recruiter & Team Leader

Róża Szafranek, prezeska i założycielka grupy spółek: HR Hints oraz Culturivy® Institute

Sylwia Szykuła, Head of People, EB

Sylwia Zabielska Mentorka, konsultantka

Ula Zając-Pałdyna bloger

Weronika Szatan - Recruitment Devil, Trenerka Rekrutacji

Weronika Wasąg - Tech Recruiter

BeeTech

NEWSLETTER

Twoja dawka technologii w pigułce.

Najbardziej techniczny newsletter dla rekruterów_ek i HRowców

Od samego początku Bee Talents wierzymy, że zrozumienie technologii jest dla rekruterów_ek kluczowe, by być dobrym partnerem zarówno dla kandydatów_tek, jak i Hiring Managerów_ek w branży.

Staramy się tę wiedzę nie tylko nieustannie poszerzać, ale też dzielić się nią z całą społecznością. Z tej potrzeby przekazywania wiedzy powstał **pierwszy newsletter technologiczny skierowany do rekruterów_ek i HRowców – BeeTech Newsletter!**

Po zapisaniu się na newsletter:

- poznasz IT od podszewki,
- oszczędzisz swój czas na szukanie nowinek z branży IT,
- będziesz na czasie z szybko rozwijającą się branżą techniczną!

Co ważne: newsletter jest, i pozostanie, darmowy!

Dołącz do nas

www.rockethive.pl/newsletter-techniczny

Bee Talents

Bee Talents P.S.A.

www.beetalents.com

hello@beetalents.com

rocketthive

www.rockethive.pl

rockethive.team@beetalents.com