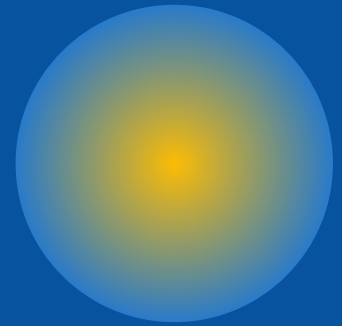




Bee Talents



TRENDBOOK

2026

RETROSPEKCJA
I PROGNOZY NA 2026



Bee Talents

Bee Talents P.S.A.

www.beetalents.com

hello@beetalents.com



www.rockethive.pl

rockethive.team@beetalents.com

Spis treści

Wstęp	3
Jeśli miałbyś/miałabyś ocenić, jaki to był rok dla HRu tak całościowo, to byłoby to...	5
Jakie innowacje w sourcingu lub selekcji okazały się najbardziej efektywne w 2025?	8
Które z trendów HR faktycznie okazały się mieć duży wpływ na organizację, a nie były tylko hypem?	14
Kto w HR wyróżnił się w 2025 i dlaczego warto śledzić tę osobę?	22
Top konferencja/event HR w 2025 to...?	27
Czy w 2025 zauważyliście wzrost liczby "fake kandydatów" – osób wykorzystujących AI / scam do podszywania się pod ekspertów?	31
Wiemy, że to wróżenie z fusów, ale na 2026 patrzysz	36
Jaki trend HR z 2025 okaże się w 2026 kompletnie przeszacowany?	37
W 2026 od HR będziemy wymagać przede wszystkim...	42

Spis treści

Jeśli moglibyśmy zmierzyć tylko jeden KPI, który naprawdę pokazuje jakość rekrutacji w firmie – co by to było? (IT? AI ops? energia? produkcja? e-commerce?)	44
Co najbardziej frustruje kandydatów, ale firmy wciąż nie traktują tego poważnie?	51
Skąd warto czerpać wiedzę branżową w 2026?	56
Jaką jedną zmianę w prawie pracy/rekrutacji przewidujesz (lub życzylibyś/życzyłabyś sobie) w 2026?	63
Jak myślisz – dlaczego firmy decydują się korzystać z agencji rekrutacyjnych?	68
Czy Twoim zdaniem w 2026 więcej, mniej czy podobna liczba firm będzie korzystać z agencji rekrutacyjnych?	69
Jak sądzisz – czego firmy będą najbardziej oczekiwać od agencji w 2026?	70

Wstęp

Cześć! Skoro czytasz ten tekst, to oznacza, że masz w rękach czwartą już edycję naszego trendbooka. Niezależnie jednak od tego, czy śledzisz wszystkie wydania, czy to Twoje pierwsze - ten trendbook wygląda zupełnie inaczej! Znow zebrałiśmy opinie kilkudziesięciu (34) ekspertów z polskiego rynku HR i zapytaliśmy o to, jak oceniają 2025 i jak widzą 2026, ale zadaliśmy trudniejsze pytania i w innej formie. Znajdziesz tutaj więcej wykresów, komentarzy i obszernych odpowiedzi, przez co Trendbook stał się czytelniejszy, ale polecam poświęcić mu trochę czasu i wczytać się w odpowiedzi. Niektóre z nich zdecydowanie nie były "politycznie poprawne".

2025 był dla nas w Bee Talents rokiem wyjątkowym - obchodziliśmy 10-lecie istnienia. Dekada na rynku rekrutacji, szczególnie tym techowym, to szmat czasu, w którym zmieniło się absolutnie wszystko. Kiedy zaczynaliśmy, nikt nie słyszał o AI w rekrutacji, sourcing wyglądał zupełnie inaczej, a rynek kandydatów IT przypominał zupełnie inną rzeczywistość.

Dziś? Wystarczy powiedzieć, że w odpowiedziach naszych ekspertów słowo "AI" padło ponad 140 razy. Sto czterdzieści. To chyba mówi samo za siebie - sztuczna inteligencja wciąż dominuje nasze myślenie o branży.

A sam 2025 dla rynku? Nie daje się łatwo zaszufładować. Nie był katastrofą, ale nie był też przełomem. Większość ekspertów oceniła go jako "nie najlepiej, ale bez dramatu" albo "przeciętnie" - taki rok na pograniczu, w zawieszeniu między nadzieją a ostrożnością.

Jednym z największych wyzwań okazali się fake kandydaci - i to temat, przy którym warto się zatrzymać na dłużej. Fałszywe CV, deepfake'i na rozmowach wideo, osoby z polsko brzmiącymi imionami, które nie mówią po polsku, boty aplikujące masowo, tożsamości składane z kilku profili - to już nie są pojedyncze incydenty. Aż 14 z naszych ekspertów zauważyło ten problem w znacznym stopniu, a 20 osób wskazało AI fraud jako jedno z największych wyzwań rekrutacyjnych roku.

To zupełnie nowa kategoria problemów, z którą branża dopiero uczy się sobie radzić, i podejrzewam, że w 2026 będzie tylko głośniej.

Z drugiej strony, 2025 to rok, w którym branża HR w końcu zaczęła korzystać z AI w sposób dojrzały. Koniec z wrzucaniem wszystkiego do ChatGPT i czekaniem na cud. Zaczęliśmy pisać lepsze prompty, budować własne narzędzia, personalizować komunikację z kandydatami i realnie skracać procesy. W samym Bee Talents stworzyliśmy własny ekosystem do personalizacji wiadomości, bo okazało się, że najlepsza innowacja to nie drogie, gotowe rozwiązanie, a coś szytego na miarę własnych potrzeb. Jednocześnie rok brutalnie zweryfikował obietnice o "pełnej automatyzacji rekrutacji" – nasi eksperci mówią wprost, że AI nie zastąpi człowieka w ocenie dopasowania, budowaniu relacji i podejmowaniu trudnych decyzji.

I jest jeszcze jeden temat, który przewija się przez cały trendbook: HR jako strategiczny partner dla biznesu. Przyznam szczerze, że słyszę o tym od kiedy zaczynałem pracę w HR, czyli od ponad 10 lat. I wciąż o tym rozmawiamy. Ale może właśnie w 2026 – kiedy biznes coraz bardziej potrzebuje ludzi, którzy łączą dane z decyzjami, a technologię z empatią – HR wreszcie dostanie realną szansę, żeby przy tym stole zarządu nie tylko usiąść, ale zostać na dłużej.

Odpowiedzi szukajcie w środku. A my w Bee Talents nie zamierzamy tylko o tym czytać – ruszamy z pierwszym w naszej historii Hackathonem, podczas którego przez 24 godziny będziemy tworzyć rozwiązania AI i aplikacje dla organizacji. Bo po dekadzie w tej branży wciąż wierzę, że najciekawsze dopiero przed nami i że mamy niespotykane wcześniej możliwości by działać kreatywnie!

Miłego czytania!



Maciej Mazurek
CEO, Bee Talents

Jeśli miałbyś/miałabyś ocenić, jaki to był rok dla HRu tak całościowo, to byłoby to:

0%

Strasznie ciężko

40%

Nie najlepiej, ale bez dramatu

46%

Przeciętnie, w dużej mierze zależy od stanowiska i branży

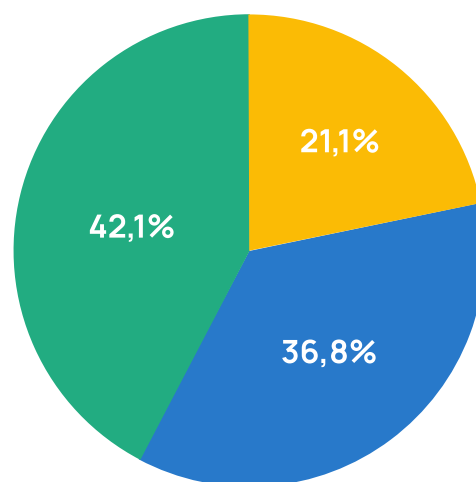
14%

Dobrze – HRy idą do przodu!

0%

Bardzo dobrze, ogromny progres w branży pod każdym kątem!

Jakie były największe trudności w rekrutacji w 2025?



- Spadek liczby kandydatów o realnych kompetencjach
- Mnóstwo fake kandydatów / AI fraud
- Niższa skuteczność tradycyjnych kanałów sourcingu
- Presja na wyższą efektywność przy niższych budżetach



Inne:

“Kandydaci obawiają się zmieniać pracę ze względu na niestabilność rynku. Wolą zostać w obecnych organizacjach, gdzie czują się bardziej bezpiecznie.”



Adriana Gęsiarz
Recruitment Team Leader
Bee Talents

“Ostatnie lata to coraz więcej aplikacji, przy czym większość kandydatów spełnia kryteria must have → przez co procesy się wydłużają, bo klienci potrzebują więcej czasu, aby porozmawiać z kandydatami i dokonać wyboru, wcześniej trzeba było się spieszyć, bo specjaliści/teki znikali/ły szybko z rynku pracy (umacniający się rynek pracodawcy)”



Marta Kamińska-Królak
RQE, Bee Talents

“Niedopasowanie ofert pracodawców, do oczekiwań finansowych kompetentnych kandydatów.”



Marlena Szymanek
CEO Woonti Sp z o.o.

“Zatrudnienie dobrych managerów”



Adrian Martinez
Konsultant i trener



“Większa konkurencja - agencje rekrutacyjne prześcigają się w ofercie, biznes to mocno wykorzystuje”



Michał Ceglarski
Rekruter & Founder, CareerLab

“Spadek budżetów, cięcia praktycznie w każdy obszarze HR”



Maja Gojtowska
konsultanka HR, autorka książek
oraz bloga Gojtowska.com

“Zmiany w strategii planów zatrudnieniowych”



Ewelina Wieczorek
Senior Recruitment Partner,
Team Leader Bee Talents



“Duża liczba CV do selekcji to z jednej strony pozytywny trend dla HR – świadczy o dużym zainteresowaniu rolami, ale z drugiej znacznie utrudnia kandydatom wyróżnienie się na tle konkurencji.”



Katarzyna Rusecka-Romańczyk
Senior IT Recruiter

“Masowe aplikacje bez realnego dopasowania, różnica między deklaracjami na rozmowie a zachowaniem po zatrudnieniu, szybkie rezygnacje (szczególnie na stanowiskach operacyjnych)”



Filip Sobel
CEO & Founder. Staffly



“Dużo większe znaczenie ma kompetencja “krytyczne myślenie” (z powodu popularyzacji AI), okazuje się, że nie jest ona bardzo powszechna.”



Karolina Sokołowska
Mentorka rekruterów

“Mocniej dopasowane potrzeby biznesowe”



Adam Piwek
Ekspert ds. komunikacji i marki pracodawcy, dmTECH Polska

“Redukcja zespołów HR”



Weronika Szatan
Recruitment Devil,
Trenerka Rekrutacji

“CV od osób, które nie wpisują się w profil.”



Kasia Michalak
Head of Sales | Training &
Innovation, SENSE Consulting

“Nie zauważyłam trudności”



Sylwia Szykuła
+ Head of People + Satisfly

“Mało kandydatów na role specjalistyczne przy jednoczesnej zbyt dużej liczbie kandydatów na pozostałe role.”



Paulina Wardęga
CEO, Heroify



Jakie innowacje w sourcingu lub selekcji okazały się najbardziej efektywne w 2025?

“Tworzenie narzędzi AI, np. do tworzenia personalizacji wiadomości, oceniania kandydatów, tworzenia opisów doświadczenia, itp.”



Adriana Gęsiarz

Recruitment Team Leader
Bee Talents

“Przede wszystkim polecenia i marketing szeptany. Poza tym obserwowałam większe zainteresowanie kandydatów aktywnych czyli aplikacji na oferty pracy publikowane na różnych kanałach. Trudno tu mówić o innowacji, ale w samym sourcingu dużą pomocą okazywała się iteracja Boolean Search z pomocą AI.”



Marta Lachowicz

HRBP RST Software



“Jeżeli mówimy stricte o sourcingu czy selekcji to zdecydowanie 2025 to dla mnie rok Chata GPT, którego można traktować jak sparing partnera do większości tematów okołobiznesowych, w tym także do urozmaicenia searchu (np. sugestii nowych booleanów) czy propozycji pytań na rozmowie do usprawnienia selekcji, a także pod kątem analizy publicznych portfolio czy doświadczenia kandydatów/ek (np. na podstawie informacji na profilach na LinkedInie).”



Marta Kamińska-Królak

RQE, Bee Talents

“TIKTOK jako sourcing tool, jest niezawodny, szybki, pozwala na doskonały bezpośredni kontakt z kandydatami”



Marlena Szymanek

CEO Woonti Sp z o.o.

“AI dopasowanie - czy sens ogólny CV, kompetencje i kontekst się zgadzają z ofertą. Kiedy w ogłoszeniu wskazywałam kilka konkretnych programów i pozwalałam systemowi filtrować kandydatów właśnie przez ten pryzmat, trafiały do mnie zdecydowanie najlepsze CV, nawet jeśli aplikowały też osoby formalnie niespełniające wszystkich kryteriów.”



Kasia Krzywicka

Krzywicka.pl i Dimotely

“AI i jego umiejętne wykorzystanie w systemach rekrutacyjnych i przez samych rekruterów”



Adrian Martinez

Konsultant i trener



“Na pewno lepsze wykorzystywanie Ai do ułatwiania sobie procesu, powiedzmy, że w 2023-2024 był hype i cisnęliśmy w czata wszystko oczekując cudu. Teraz głębsze zrozumienie narzędzi AI pozwala na faktyczne traktowanie ich jako doradców, pisze się lepsze i bardziej złożone prompty, co prowadzi do lepszego rezultatu w postaci oczekiwanego wyniku. “



Michał Ceglarski

Rekruter & Founder, CareerLab

“AI Scoring jednak z zastrzeżeniem, że nie zawsze to tak działa jakbyśmy chcieli”



Aleksandra Pszczoła-Hennig

Founder Bee Talents PSA

“Sztuczna inteligencja zrewolucjonizowała sourcing, generując złożone zapytania Boolean na LinkedIn.”



Katarzyna Rusecka-Romańczyk

Senior IT Recruiter

“Moim zdaniem to głównie - automatyzacja i przyspieszenie procesu, personalizacja przekazu dla kandydatów, wykorzystanie nowych źródeł do pozyskania (np tiktok, inne niestandardowe social media), zwrócenie uwagi na culture-fit kandydatów, EB w rekrutacji.”



Filip Sobel

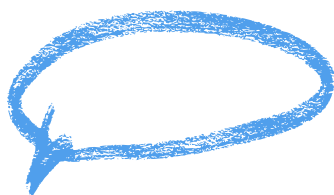
CEO & Founder, Staffly



“W 2025 roku największą efektywność w sourcingu i selekcji przyniosło dojrzałe podejście do wykorzystania AI - traktowanej jako realne wsparcie pracy rekrutera, a nie narzędzie zastępujące ludzkie decyzje. Najwięcej wartości organizacje osiągały tam, gdzie technologia wspierała sourcing, budowanie shortlist, przygotowanie pytań rekrutacyjnych, podsumowania rozmów oraz uspołnienie komunikacji z kandydatami. Pozwalało to znacząco ograniczyć czas poświęcany na czynności operacyjne i przesunąć ciężar pracy zespołów TA w stronę analizy potrzeb biznesowych, współpracy z hiring managerami oraz oceny faktycznego dopasowania kandydatów do ról.



Drugim istotnym obszarem była selekcja oparta na umiejętnościach, szczególnie tam, gdzie została przełożona na konkretne narzędzia i jasne kryteria oceny. Zadania praktyczne, work-sample tests czy krótkie case'y lepiej odzwierciedlały realne wymagania stanowisk niż sama analiza CV czy deklaracji kandydatów. W efekcie organizacje obserwowały trafniejsze decyzje rekrutacyjne oraz mniejszą liczbę niedopasowań ujawniających się już po zatrudnieniu.



Po stronie sourcingu coraz większe znaczenie zyskiwało bardziej analityczne i precyzyjne podejście do pracy z rynkiem talentów. Zamiast masowego outreachu firmy inwestowały w segmentację person kandydackich, wykorzystanie danych rynkowych, CRM-y rekrutacyjne oraz długofalowe budowanie talent pooli. Personalizacja komunikacji i świadome zarządzanie pipeline'em zwiększały skuteczność dotarcia i jakość kandydatów, szczególnie w rolach trudnych do obsadzenia.

W 2025 roku największą efektywność osiągały organizacje, które traktowały technologię jako element dobrze zaprojektowanego procesu decyzyjnego, a nie cel sam w sobie. Najlepsze rezultaty pojawiały się tam, gdzie narzędzia AI były osadzone w jasno zdefiniowanych kryteriach, wspierały decyzje oparte na danych i transparentnych założeniach, a odpowiedzialność za wybór kandydatów pozostawała po stronie ludzi. Takie podejście zwiększało przewidywalność rekrutacji, ułatwiało skalowanie procesów i budowało zaufanie zarówno po stronie biznesu, jak i kandydatów.”



Łukasz Kołodziejczyk

Twórca serwisu HRlityczny

“Podsumowując, 2025 to rok kiedy technologia i człowiek współgrają jeszcze bliżej, czyniąc sourcing i selekcję bardziej skutecznymi, transparentnymi i opartymi na danych. Obok AI, które zdecydowanie pomagają w sourcingu, ważne okazały się mieszane modele sourcingu, łączące tradycyjne metody z nowoczesnymi kanałami, takimi jak social recruiting czy sourcing pasywny z wykorzystaniem zaawansowanych baz danych i platform społecznościowych. W 2025 r. wzrosła rola personalizacji komunikacji oraz candidate experience. Kandydaci oczekują dziś bardziej indywidualnego podejścia, co przekłada się na ich większe zaangażowanie i skuteczność w procesie. Kto odrobił tę lekcję w 2025, w 2026 z całą pewnością zbierze tego owoce”



Adam Piwek

Ekspert ds. komunikacji i marki pracodawcy, dmTECH Polska

“Wykorzystanie sztucznej inteligencji w sourcingu, pozwalające sprawniej docierać do najmocniej dopasowanych kandydatów oraz wspierać rekruterów w precyzyjnym kontakcie z kandydatami, skupionym wokół roli i kompetencji”



Marzena Solak

Head of New Business, Traffit

“W 2025 roku największą wartość przyniosło wykorzystanie AI do tworzenia spersonalizowanych wiadomości do kandydatów oraz wsparcia rekruterów w sourcingu. Narzędzia oparte na AI pozwalały szybciej analizować profile, historię doświadczeń i kontekst zawodowy, a następnie generować komunikację dopasowaną do konkretnej osoby. Efekt to wyższe response rate, krótszy time-to-hire i lepsze dopasowanie kandydatów już na etapie pierwszego kontaktu.”



Natalia Bogdan

CEO Jobhouse

“Obserwując rynek i rozmawiając z rekruterami oraz rekruterkami, widzę, że kluczową innowacją jest wykorzystanie AI. Znacznie skraca to czas potrzebny na znalezienie kandydata, co jest zbawienne, gdy rekrutacja jest „na wczoraj”. Cieszy mnie, że na etapie sourcingu możemy teraz dzięki AI personalizować pierwszy kontakt. To koniec (oby!) ery masowych wiadomości „kopiuj-wklej”, w których niektórzy rekruterzy zmieniali jedynie imię kandydata, wysyłając poza tym identyczną treść do wszystkich.”



Paweł Lasota

Trener&Doradca HR i Rozwoju Zawodowego



“Największą innowacją 2025 nie była sama technologia, ale to, że dzięki automatyzacji rekruterzy w końcu odzyskali czas na budowanie relacji, co przy dzisiejszym rynku jest bezcenne. Dla mnie najbardziej efektywną innowacją ubiegłego roku nie było wdrożenie drogiego, gotowego systemu, ale stworzenie własnego ekosystemu narzędzi do personalizacji wiadomości, który zbudowaliśmy w Bee Talents.”



Michelle Helwig-Drejws
Tech Recruiter Bee Talents

“Bardzo ciężko jest odpowiedzieć na to pytanie, bo musielibyśmy przyłożyć jedną miarę efektywności dla różnych procesów oraz organizacji. Natomiast na pewno na uwagę zasługują wszelkie narzędzia w formie testów kompetencyjnych i Assessment Centre a także scoring CV z AI. Zabrakło mi jednak dobrego case study z tego zakresu na jakiejś konferencji branżowej. Liczę, że w 2026 się tego doczekam i też się do tego przyczynię 😊”



Jacek Krajewski

“Selekcja - przemysłane zastosowanie rozwiązań AI pozwalało na szybszą i dokładniejszą weryfikację kandydatów zarówno na poziomie ATS, jak i przy ocenie rzeczywistych kompetencji. Zaczynając od wykorzystania np. ChataGPT do wygenerowania pytań technicznych (weryfikowanych później z osobą kompetentną) czy przygotowania zadań symulacyjnych, a kończąc na automatycznym podsumowaniu wyników i porównaniu kandydatów. AI dało szersze możliwości, nie tylko przyspieszając proces, ale też eliminując nieświadome uprzedzenia. Teoretycznie AI umożliwia też szybsze dawanie feedbacku, eliminuje zapominalstwo (dzięki ATS), a przede wszystkim pozwala polepszyć jakość informacji zwrotnej. Czy to się dzieje? Czy feedback jest dawany? A to już inna historia 😊 I podejrzewam, że pewne rzeczy w 2026 będą niezmiennie niezależnie od narzędzi jakie mogą usprawnić nam pracę.”



Sylwia Szykuła
+ Head of People + Satisfly

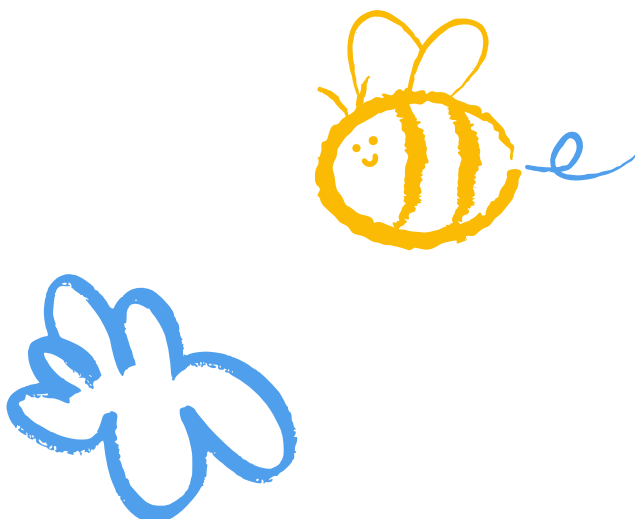


“W 2025 roku wygrywały innowacje, które przywracały zaufanie do procesu rekrutacji i odcinały szum zamiast go zwiększać. Z jednej strony mocna automatyzacja preselekcji, z drugiej strony sięganie po testy i inne narzędzia weryfikujące realne umiejętności już na samym początku procesu. “



Paulina Wardęga

CEO, Heroify



Które z trendów HR faktycznie okazały się mieć duży wpływ na organizację, a nie były tylko hypem?

“Wplatanie narzędzia i mniejsze rozwiązania AI”



Adriana Gęsiarz

Recruitment Team Leader
Bee Talents

“Przede wszystkim AI w HR - myślę, że to coś, co zostanie z nami na dłużej w postaci nakładek lub funkcji w narzędziach HRowych. Dzięki temu łatwiej jest budować interaktywną bazę wiedzy czy uspojnić procesy HR”



Marta Lachowicz

HRBP RST Software



“Jak zawsze - elastyczność (w tym dostosowywanie procesów pod klientów) oraz nieco w kontrze do elastyczności → powroty do biur wśród znanych dużych firm, czy zmiany z opcji 100% zdalnej na hybrydę.”



Marta Kamińska-Królak

RQE, Bee Talents

“Trend na szczerłość pracodawcy i transparentną komunikację. To nigdy nie wyjdzie z mody. Upraszczenie tego co w HR napompowano do granic rozsądku. Upraszczenie systemów premiowych, upraszczenie ścieżek kariery, upraszczenie wskaźników, odchudzanie procesów, odchodzenie od Amerykańskiego modelu "zapiędytelania", zostawiania po godzinach, odpowiadania na emaile w nocy lub w weekendy. Szacunek dla czasu pracowników zaczyna być realny.”



Marlena Szymanek

CEO Woonti Sp z o.o.

“Przełom w AI i automatyzacji: selekcja, chatboty rekrutacyjne, analityka predykcyjna. Transparentność wynagrodzeń. “



Daria Siwka

Przewodniczka po szlakach EB i kultury organizacji, bardzoHR

“Z mojego doświadczenia w 2025 największy realny wpływ na skuteczność rekrutacji miała marka osobista lidera czy pracodawcy, bo choć kandydatów pozyskiwałam do pracy przez zewnętrzne platformy rekrutacyjne, to w praktyce byli to ludzie, którzy już po prostu mnie kojarzyli z konferencji, YouTube'a, podcastów czy social mediów i właśnie dlatego wykazywali ponadprzeciętne zaangażowanie w cały proces - odrabia zadania, dzwonili dopytać jak rekrutacja, chcieli negocjować warunki na moją korzyść, nawet jeśli jeszcze nie przedstawiałam im oferty 😊 “



Kasia Krzywicka

Krzywicka.pl i Dimotely

“Po moich obserwacjach - zdecydowanie AI literacy, teraz już zdaje się, że firmy nie traktują wykorzystania AI jako jedna z opcji, tylko jako konieczność. “



Michał Ceglarski

Rekruter & Founder, CareerLab

“AI Scoring”



Aleksandra Pszczoła-Hennig

Founder Bee Talents PSA

“Na pewno AI i wykorzystanie sztucznej inteligencji w procesach HR od sourcingu, rekrutacji, przez onboarding, zaangażowanie po rozstanie z pracownikami czy analitykę.”



Maja Gojtowska

Konsultanka HR, autorka książek oraz bloga Gojtowska.com

“AI”



Adrian Martinez

Konsultant i trener



- “1. EB i EVP jako architektura decyzji, nie
“hasło na stronie kariery”
2. Psychologiczne bezpieczeństwo (nie jako
hasło wellbeingowe, tylko warunek
efektywności)
3. AI w komunikacji / HR, ale tylko tam gdzie
rozwiązuje realny problem”



Mateusz Jabłonowski
Ten od EB



“Myślę, że głównie dwa obszary:

1. Technologia w HR - tu nie chodzi już tylko
o AI, ale generalnie o wykorzystywanie
technologii, narzędzi i produktów cyfrowych
w obszarze HRowym. Dzięki wiedzy w tym
zakresie i mądrym korzystaniu
z dobrodziejstw technicznych, możemy
optymalizować procesy, mierzyć ich
efektywność, oszczędzić czas, który w tak
dużym wolumenie poświęcaliśmy na operacje
i jednocześnie rozmawiać o tym z biznesem
i liderami.
2. Analiza danych w HR - jako efekt
umiejętności myślenia procesowego,
wyciągania wniosków, które są potrzebne,
aby móc podejmować i rekomendować
decyzje. Myślę, że dzięki temu analitycznemu
podejściu w HRze byliśmy w stanie lepiej
komunikować się z biznesem i wyjść na
przeciw swoim potrzebom i oczekiwaniom.”



Dominika Ciechalska
Head of People & Culture
Panowie Programiści

“The Big Stay to trend, w którym pracownicy
decydują się pozostać w obecnych firmach
zamiast zmieniać zatrudnienie, często
z powodu niepewności i licznych zwolnień
na rynku.”



**Katarzyna Rusecka-
Romańczyk**
Senior IT Recruite

“Z perspektywy kogoś, kto przez lata był
w rekrutacji, a dziś pracuje z organizacjami
od strony realnego wsparcia ludzi, widać
wyraźnie, co było trendem, a co
koniecznością. Wellbeing i zdrowie
psychiczne okazały się realnym trendem,
bo dotknęły firm dokładnie tam, gdzie boli
najbardziej: w efektywności, rotacji
i odpowiedzialności liderów. To nie był hype –
to była odpowiedź na źle zaprojektowaną
pracę.”



Maciej Czerwonka
Sales Operations Lead, CGP
Europe



“Moim zdaniem 2025 dość brutalnie zweryfikował niektóre z trendów HR, które brzmią ładnie w raportach. Część z nich realnie zmieniła sposób działania organizacji, a część została tam, gdzie ich miejsce - w prezentacjach. Ten, który z moich rozmów z dziesiątkami firm i setkami rekruterów i rekruterów zrobił realną różnicę, to przede wszystkim Data-driven HR (rekrutacja na podstawie liczb, policzenie kosztów nietrafionych rekrutacji, proste metryki, podejmowanie decyzji na podstawie danych)”



Filip Sobel
CEO & Founder, Staffly

“Narzędzia bazujące na sztucznej inteligencji.”



Karolina Sokołowska
Mentorka rekruterów

“Biznesowy HR - informacja o strategicznej roli HR-u w 2025 roku dotarła nie tylko do HR, ale też do decydentów - członków zarządów, CEO i innych ważnych jednostek. To otworzyło furtkę HR-owi do bardziej strategicznych działań i ról.

Wcześniej gdy docieraliśmy z komunikatem wyłącznie do HR-owców mieli oni ograniczone pole manewru bo po drugiej stronie nie było otwartości - obecnie dostają mnóstwo wiadomości od HR-owców, że zostali zaproszeni do stołu zarządu, współpracują nad strategią biznesową, ich głos jest wiążący - to dobra zmiana!”



Nicole Tomanek
CEO HRismatic

“W 2025 roku realny wpływ na funkcjonowanie organizacji miały przede wszystkim te trendy HR, które prowadziły do trwałych zmian w sposobie pracy, podejmowania decyzji oraz roli managerów. Dotyczyło to w szczególności wykorzystania AI w HR i w codziennej pracy zespołów. W organizacjach, które faktycznie potrafiły wykorzystać potencjał AI, zmieniały się nie tylko procesy HR, ale również oczekiwania wobec managerów - od umiejętności korzystania z narzędzi wspierających planowanie, analizę danych i rozwój zespołów, po zdolność krytycznej oceny rekomendacji generowanych przez technologię.



To właśnie ta umiejętność krytycznego myślenia coraz wyraźniej okazywała się niezwykle istotne w skutecznej pracy z AI. W praktyce głównym ograniczeniem nie był dostęp do narzędzi, lecz poziom kompetencji managerów i dojrzałość organizacji w ich stosowaniu, co bezpośrednio wpływało na model usług HR i współpracę z biznesem.

Drugim trendem o trwałym znaczeniu było podejście oparte na umiejętnościach, obejmujące mapowanie kompetencji, reskilling i upskilling oraz wykorzystywanie danych o skillach w planowaniu zasobów. Realny wpływ pojawiał się tam, gdzie organizacje zbudowały spójne definicje umiejętności, solidny model danych oraz jasne zasady zarządzania konkretnymi obszarami. Dzięki temu możliwe było bardziej elastyczne reagowanie na zmiany rynkowe, lepsze planowanie rozwoju talentów oraz ograniczanie ryzyka luk kompetencyjnych, zamiast opierania decyzji wyłącznie na strukturach stanowisk czy historycznych ścieżkach kariery.

Na tym tle wyraźnie było widać, że część dyskusji dotyczących organizacji pracy miała charakter bardziej hype'u niż realnej dźwigni efektywności. Dotyczyło to prób narzucania jednego, z góry zdefiniowanego modelu pracy - w pełni zdalnego, hybrydowego lub wyłącznie biurowego - jako uniwersalnego rozwiązania dla całej organizacji.

Doświadczenia 2025 roku pokazały, że najważniejsza nie jest sama forma pracy, lecz elastyczność w jej projektowaniu oraz dopasowanie do rodzaju pracy, zespołów i kompetencji managerów. Organizacje osiągające najlepsze rezultaty odchodziły od sztywnych ram i "jednej recepty dla wszystkich" na rzecz pragmatycznych zasad, które pozwalały różnicować modele pracy tam, gdzie miało to realne uzasadnienie biznesowe i operacyjne."



Łukasz Kołodziejczyk

Twórca serwisu HRlityczny

"Personalizacja to bez wątpienia jeden z kluczowych trendów, które napędzają rozwój HRTech i wspierają autentycznie branżę HR w ostatnich latach. Organizacje coraz częściej sięgają po narzędzia, które pozwalają dostosować procesy rekrutacyjne, rozwój talentów i zarządzanie doświadczeniem pracownika do indywidualnych potrzeb i preferencji przy zachowaniu swoich, np. korporacyjnych, ram. Rozwiązania oparte nie tylko na sztucznej inteligencji ale także wiarygodnie przeprowadzonej analizie danych z odniesieniem do kluczowych kontekstów biznesowych umożliwiają tworzenie spersonalizowanych ścieżek kariery, precyzyjniejsze dopasowanie komunikacji oraz lepsze angażowanie kandydatów i pracowników.



To nie tylko zwiększa efektywność procesów HR, ale również pozytywnie wpływa na satysfakcję i retencję talentów. Wdrażając rozwiązania HRTech widzimy zatem przesunięcie z masowych, uniwersalnych rozwiązań na bardziej elastyczne i inteligentne systemy, które rozumieją kontekst i unikalność każdego człowieka w organizacji. To kierunek, który będzie definiował przyszłość zarządzania kapitałem ludzkim. Z drugiej strony systemy te są coraz bardziej otwarte na wzajemną integrację ze sobą. Dzięki temu nasz ATS może przekazywać automatycznie informacje do ekosystemu onboardingowego czy employee experience itd.”



Adam Piwek

Ekspert ds. komunikacji i marki pracodawcy, dmTECH Polska

“Nie sposób nie wspomnieć o trendzie na używanie AI w procesach HR-owych i rekrutacyjnych. Ironicznie, choć kandydaci podejrzewają, że większość firm stosuje sztuczną inteligencję w celu weryfikacji ich aplikacji, w rzeczywistości tylko 42% firm deklaruje wykorzystanie AI w rekrutacji. A najczęstszym powodem używania AI jest.. generowanie treści ogłoszeń o pracę.

Mam wrażenie, że AI jeszcze bardziej nadszarpnął i tak niespokojne relacje między kandydatami a pracodawcami, sprawiając, że obie strony straciły do siebie zaufanie.”



Weronika Szatan

Recruitment Devil,
Trenerka Rekrutacji

“Mikro-learning - krótkie formy online, do 1,5h, na przeróżne tematy, które w angażujący sposób poruszają dany temat, a nie zabierają dużo czasu.”



Kasia Michalak

Head of Sales I Training &
Innovation, SENSE Consulting

“Rozwijanie analitycznego myślenia, predykcji i wizualizacji danych - z moim obserwacji wynika, że analityka w HR przestała być już jedynie hasłem, a realnie zaczęła się działać i wpływać na decyzje biznesowe”



Marzena Solak

Head of New Business, Traffit



“Realny wpływ miały: praktyczne wykorzystanie AI w codziennej pracy rekruterów (sourcing, komunikacja, analiza danych), większa transparentność wynagrodzeń i oczekiwań, która poprawiła jakość aplikacji i ograniczyła niedopasowania i uproszczenie procesów rekrutacyjnych – ograniczenie liczby etapów. Hype’owe okazały się natomiast hasła o pełnej automatyzacji rekrutacji – w praktyce technologia nie zastępuje oceny człowieka.”



Natalia Bogdan

CEO Jobhouse

“Trend, który zaobserwowałam to rozwój menedżerów jako liderów wspierających ludzi – nie chodzi mi w tym wypadku o coaching culture, ale systematyczny rozwój kompetencji managerskich, w praktyce stosowany w codziennych rozmowach i decyzjach. Obszar, który mocno zaczął się popularyzować to Pierwsza Pomoc Psychologiczna. z moich rozmów z pracownikami HR z firm, które postawiły na szkolenia w tym zakresie jasno wynika, że przekłada się on na praktykę i zmienia sposób, w jaki liderzy myślą o swojej pracy.”



Kasia Tang

Trenerka w Super Source Me

“Współpracując na stałe z firmą IT, widzę, że rola HR jako partnera dla biznesu znacznie wzrosła w 2025 roku, kiedy branża przestała być w trybie „eldorado”. We wcześniejszych latach HR bywał niesłusznie niedoceniany przez specjalistów IT – postrzegano go głównie przez pryzmat organizowania „pizza days” czy procesowania wniosków o podwyżki, które przecież „się należały”. W zeszłym roku otrzymanie podwyżki wcale nie było oczywiste, a jeśli już się pojawiały, to były one jednocyfrowe (a nie dwucyfrowe, jak wcześniej). HR stał się zatem ogromnym wsparciem dla menedżerów, którzy muszą mierzyć się ze spadkiem motywacji zespołu czy ogólnym niezadowoleniem.”



Paweł Lasota

Trener&Doradca HR i Rozwoju Zawodowego

“Rok 2025 był rokiem trudnych wyzwań dla wielu firm i nagłych zmian, co przełożyło się na realny krok do przodu całej branży. Zwinność przestała być już modnym hasłem zredukowanym do szybkiej reakcji czy chaosu. Topową kompetencją HR, która dojrzewa z roku na rok, jest umiejętność rozwiązywania złożonych problemów, które dotyczą wszystkich działów i mają ogromny wpływ na cały biznes.”



Słowo zmiana jest odmieniane przez wszystkie przypadki, a działania cross-obszarowe, praca ponad silosami i bliskość z biznesem to dziś właściwości, bez których nie wyobrażam sobie efektywnego HR.”



Joanna Rosiek

CEO ROSIEK Solutions

“Niestety większość trendów to tylko modne słowa, żeby uprzyjemnić sobie życie i mieć o czym pisać, bo czy naprawdę w większości firm nastąpiły masowe przewroty? Trendy wskazują kierunki działań, ale czasem okazują się ślepą uliczką, którą bezmyślnie wędrujemy. Dlatego warto podchodzić do nich zmyślnie, a nie “bo inni tak robią, bo trzeba”. Weźmy na tapet AI. Ileż wdrożeń zakończyło się fiaskiem? Nie dlatego, że technologia jest słaba, ale dlatego, że człowiek źle zaplanował zmianę. AI może przynieść ogromną wartość dla przedsiębiorstwa, ale najpierw warto wiedzieć po co chcemy dane narzędzie wdrożyć, jaki mamy cel, a dopiero potem mądrze zaplanować wdrożenie i przygotować organizację do zmiany.”



Sylwia Szykuła

+ Head of People + Satisfly

“Największy wpływ miały trendy, które rzeczywiście upraszczały i przyspieszały procesy, a nie tylko je „upiększały”. Mam tutaj na myśli na przykład testy kompetencji oraz mądre automatyzowanie preselekcji. Z drugiej strony było też sporo hype'u: generycznych chatbotów, czy narzędzi do analizy CV, które tylko pudrowały procesy, o których wiemy, że nie działają i wymagają diametralnych zmian.”



Paulina Wardęga

CEO, Heroify

“Zdecydowanie automatyzacja i AI były w ubiegłym roku jednymi z najgorętszych tematów w HR. W naszej organizacji koncentrujemy się na testowaniu nowych narzędzi i poszukiwaniu realnych usprawnień w codziennej pracy. Nie wszystkie rozwiązania są jeszcze w pełni wdrożone, wciąż weryfikujemy ich skuteczność i jakość, jednak już dziś widzimy konkretne wartości, zwłaszcza w obszarze narzędzi wspierających rejestrowanie spotkań oraz automatyczne tworzenie notatek i podsumowań.”



Olga Siwak

Head of Recruitment

Bee Talents



Kto w HR wyróżnił się w 2025 i dlaczego warto śledzić tę osobę?

Najbardziej wyróżniona osoba, przez innych ekspertów:



Róża Szafranek



“W tym roku bardziej istotne stały się dla mnie treści zw. z emocjami (w pracy i nie tylko), zatem tu czerwony dywan dla Karoliny Sokołowskiej. Podobnie - temat wellbeingu, więc tutaj - jak co roku pragnę wyróżnić Nicole Tomanek oraz po raz pierwszy w ramach corocznych poleceń - Macieja Czerwonkę, dużo wartościowych postów w 2025, które mocno skłaniają do zatrzymania się i refleksji.”



Marta Kamińska-Królak
RQE, Bee Talents

“Mel Robbins bardzo serdecznie polecam! Niesamowita wiedza, dużo praktycznych wskazówek. Inspiruje mnie jej podejście do obszaru rozwoju osobistego.”



Marlena Szymanek
CEO Woonti Sp z o.o.

“Sylwia Chmielewska - pokazuje bardzo ciekawe narzędzia do pracy z zespołem na LinkedIn, dużo przydanych wskazówek 😊”



Kasia Krzywicka

Krzywicka.pl i Dimotely

“Róża Szafranek jak zawsze - wiedza, konkretne doświadczenie międzynarodowe, pogłębione wypowiedzi i wnioski.”



Adrian Martinez

Konsultant i Trener

“Na pewno warto śledzić Natalię Bogdan, zajęła za 2025 top7 wśród influencerów b2b, zawsze też oddam głos na Różę Szafranek, która ma niesamowitą wiedzę i zawsze posługuje się twardymi danymi. Moje odkrycie roku to Nicole Tomanek.”



Michał Ceglarski

Rekruter & Founder, CareerLab

“Maciej Mazurek bo jest CEO najlepszej agencji rekrutacyjnej w Polsce”



Aleksandra Pszczoła-Hennig

Founder Bee Talents PSA

“Aneta Wodarz - Krasnodębska”



Mateusz Jabłonowski

Ten od EB

“Pierwsza osoba, która przyszła mi do głowy do Kari Gołdyn. Uważam, że rok 2025 był rokiem, w którym niesamowicie zwiększyła się świadomość dotycząca neuroatypowości, również w kontekście miejsc pracy. Okazuje się, że w ostatnich latach liczba diagnoz osób dorosłych w kierunku ADHD, czy spektrum autyzmu zdecydowanie wzrosła. Ludzie zaczynają coraz bardziej świadomie podchodzić do tego w jaki sposób chcą pracować, aby być najbardziej efektywnym i aby ich środowisko zawodowe doceniało aspekty związane z neuro różnorodnością, a nie było kolejnym miejscem, w którym czują się stygmatyzowani. Kari Gołdyn w ciekawy sposób pokazuje to jak myślą osoby neuroatypowe i jak mogą odnaleźć się w biznesie.”



Dominika Ciechalska

Head of People & Culture
Panowie Programiści



“Adam Grant - dzieli się aktualnymi analizami trendów, jak AI w rekrutacji czy błędy w onboardingu.”



Katarzyna Rusecka-Romańczyk
Senior IT Recruiter

“Poza mną (żarcik), nadal celny i trafny był dla mnie przekaz m. in Magdaleny Król (bez pudrowania rzeczywistości, pisanie o rzeczach trudnych i potrzebnych czy dr Joanny Tokar i dr Magdy Małeckiej.”



Filip Sobel
CEO & Founder, Staffly

“Paulina Mazur, Adam Wąsik, Łukasz Jarota, Barbara Zych”



Adam Piwek
Ekspert ds. komunikacji i marki pracodawcy, dmTECH Polska

“Z zachwytem śledzę treści Pauliny Wardęgi, która konsekwentnie rozprawia się z różnymi mitami na temat HR, rekrutacji, czy wyników badań, które większość z nas uważa za pewnik. Dzięki niej dowiedziałam się m.in., że Youtube miał być oryginalnie platformą randkową 😊”



Weronika Szatan
Recruitment Devil,
Trenerka Rekrutacji

“Wojtek Kardys - nie do końca branża HR, ale zdecydowanie osoba, którą warto śledzić.”



Kasia Michalak
Head of Sales | Training & Innovation, SENSE Consulting

“Anika Osmólska, prowadząca na Instagramie kanał [hrowki_z_anika](#) - po ludzku i transparentnie o HRrze”



Marzena Solak
Head of New Business, Traffit



“Wyróżniły się osoby, które potrafiły łączyć praktyczne doświadczenie z inspirującą komunikacją i realną wartością dla społeczności. Wśród nich szczególnie warto śledzić Maję Gojtowską – w swoich postach na LinkedInie konsekwentnie zachęca do merytorycznych dyskusji i dzieli się przemyśleniami opartymi na dobrych praktykach HR. Jej treści nie tylko inspirują, lecz także prowokują do refleksji nad codziennymi wyzwaniami rekrutacyjnymi i przywódczymi. Równie wyróżniającą się osobą jest Monika Smulewicz, która systematycznie informowała o dynamicznych zmianach w przepisach kadrowych, jednocześnie komentując je z perspektywy biznesu. Jej analizy ułatwiały praktykom HR zrozumienie konsekwencji regulacji i przygotowanie organizacji na zmiany, co było szczególnie cenne w warunkach rosnącej złożoności prawa pracy.”



Natalia Bogdan
CEO Jobhouse



“W mojej pamięci zapadły w tym roku treści od duetu Feed Me Forward, czyli Michasi Wesołowskiej i Karoliny Sokołowskiej, bo poruszają nietypową tematykę jednocześnie mistrzowsko łącząc ją z obszarem HR.

Muszę jednak wspomnieć też o Michale Bieńko, którego znam od dawna, a w tym roku niejako poznałam od nowa słuchając podcastu “Jak pracować z ludźmi?”. Michał ma ciekawą i szeroką perspektywę, przytacza dużo teorii, które następnie łączy z praktyką. To styl, który lubię i który w mojej ocenie prowadzi słuchacza do refleksji i zachęca do eksperymentów.”

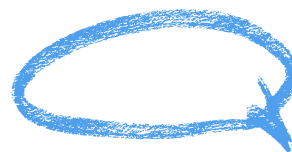


Kasia Tang
Trenerka w Super Source Me

“Ola Niewiadomska (the Find I NURT) moim zdaniem zasługuje na wyróżnienie. Ola porusza tematy związane z rekrutacją C-level, zarządzaniem ludźmi i projektowaniem biur przyjaznym pracownikom. Celne i wartościowe spostrzeżenia. Połączenie wiedzy i praktyki. Bez lansu i popadania w celebryctwo.”



Jacek Krajewski



“Takich osób zawsze jest sporo 😊 Dla mnie bez zmian jest to Sylwia Zabielska, którą z przyjemnością czytam. Nie jest tendencyjna w swoich wypowiedziach, a błyskotliwie pokazuje codzienne problemy zarządów i firm. Na dużą uwagę zasługuje Natalia Lisiecka, która zbudowała wokół siebie ogromną społeczność ludzi poszukujących pracy, ale też mocno się wspierających. Z przyjemnością czytam i oglądam też Bartka Olejniczaka, który job crafting ma opanowany do perfekcji, a jego podcast Pozytywny Miesiąc, sprawia, że jesienią i zimą życie nie jest takie smutne 😊”



Sylwia Szykuła

+ Head of People + Satisfly

“Weronika Szatan - Odeszła z etatu, rozkręciła własny biznes (i jedną z ciekawszych konferencji HR - HR Dragon Summit) i zaczęła mocno edukować branżę w zakresie dobrych rekrutacyjnych praktyk. Cenię w niej to, że opowiada w przystępny sposób o rzeczach, które nie zawsze są łatwe, ale które trzeba usłyszeć. Moim zdaniem to topowa ekspertka jeśli chodzi o rekrutację opartą na dowodach. “



Paulina Wardęga

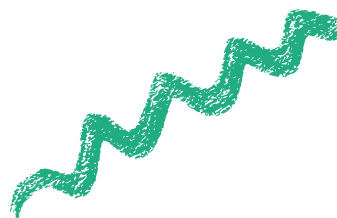
CEO, Heroify

“Róża Szafranek wyróżnia się dojrzałym podejściem do biznesu i HR, ma szeroką wiedzę ekspercką oraz odwagą w wyrażaniu własnego zdania. Szczególnie polecam śledzić jej krótkie, edukacyjne reelsy na IG.



Olga Siwak

Head of Recruitment
Bee Talents



Top konferencja/event HR w 2025 to...?

Najczęściej wybierane
wydarzenie przez ekspertów:



Drugim wybieranym wydarzeniem
wybieranym przez ekspertów był I Love HR

"LeniwceHR i I ❤️ HR"



Marta Lachowicz
HRBP RST Software

"W tym roku udało mi się (w końcu!) dotrzeć
na lokalny event HR, Tej w Poznaniu. Fajni
prelegenci, spora społeczność, wymiana
wiedzy, miłe spotkanie samo w sobie i super
organizatorki. TOP!"



Marta Kamińska-Królak
RQE, Bee Talents

"Polecam serdecznie Nordic Business Forum"



Marlena Szymanek
CEO Woonti Sp z o.o.

"Leniwce HR. EBSHOW"



Daria Siwka
Przewodniczka po szlakach EB
i kultury organizacji, bardzoHR

"I love marketing - dzień HR"



Kasia Krzywicka
Krzywicka.pl i Dimotely

"I love HR by Sprawny Marketing"



Adrian Martinez
Konsultant i Trener

“Byłem na HR Rangers, Leniwcach, I love HR i HappyHR - zdecydowanie najbardziej mi się podobało HappyHR, następnie Leniwcę miały bardzo ciekawą, warsztatową formułę 😊”



Michał Ceglarski

Rekruter & Founder, CareerLab

“HR Rangers by Staffly”



Aleksandra Pszczoła-Hennig

Founder Bee Talents PSA

“Nieustająco Leniwcę HR - doceniam tę inicjatywę za jakość pod każdym względem, to absolutny top jeśli chodzi o budowanie relacji z prelegentami i w ogóle budowę community uczestników. Niezwykle pozytywnie zaskoczył mnie w tym roku Happy HR, który w ciągu 12 miesięcy od 1 edycji dokonał niebywałego skoku jakościowego. Świetnie się bawiłam na zeszłorocznej edycji i na pewno wybiorę się do Trójmiasta w 2026.”



Maja Gojtowska

Konsultanka HR, autorka książek oraz bloga Gojtowska.com

“HR Dragon Summit”



Mateusz Jabłonowski

Ten od EB

“Niezmiennie uważam, że Leniwcę HR 😊”



Dominika Ciechalska

Head of People & Culture
Panowie Programiści

“Może bardziej z diversity/tech ale na pewno Women in Tech. Z HR podwórka lokalna wielkopolska inicjatywa - HR, Tej.”



Katarzyna Rusecka-

Romańczyk

Senior IT Recruiter

“Nie byłem na zbyt wielu, ale z tych co byłem to zdecydowanie trzeba wyróżnić HR Dragon Summit w Krakowie. Kolejny powiew świeżości na rynku konferencji. Warto zapisać sobie datę drugiej edycji w kalendarzach.”



Maciej Czerwonka

Sales Operations Lead,
CGP Europe

“HR Rangers 🤓 Trzecia edycja już 12.05.2026 w Warszawie!”



Filip Sobel

CEO & Founder, Staffly



“HR Rangers”



Nicole Tomanek

CEO HRismatic

“Śniadania justjoinIT”



Julia Heczko

Recruitment Team Lead, Ithouse

“Leniwce HR”



Łukasz Kołodziejczyk

Twórca serwisu HRLityczny

“Nie było”



Adam Piwek

Ekspert ds. komunikacji i marki
pracodawcy, dmTECH Polska

“HR Dragon Summit 🏰🐉 - nie mogłabym
odpowiedzieć inczej 😊”



Weronika Szatan

Recruitment Devil,
Trenerka Rekrutacji

“Na naszym polskim podwórku ciężko mi
wskazać coś, co byłoby top”



Marzena Solak

Head of New Business, Traffit

“Wśród wyróżniających się wydarzeń HR
warto wymienić I Love HR, które wymagało
od prelegentów solidnego przygotowania –
formuła oparta na aktywnej ocenie przez
publiczność sprawiała, że to uczestnicy
decydowali, kto zdobędzie miejsce statuetkę
i gwarancję udziału w kolejnej edycji. Leniwce
HR postawiły na format bardziej warsztatowy,
sprzyjający rozmowom, wymianie
doświadczeń i pracy na realnych case'ach
w bardziej kameralnej atmosferze. Na tym tle
Happy HR wyróżniało się skalą i głębią
merytoryczną – łącząc inspirujące
wystąpienia, praktykę i unikalny kontekst
wydarzenia z widokiem na morze, które
sprzyja budowaniu relacji i dłuższej refleksji
nad rolą HR.”



Natalia Bogdan

CEO Jobhouse

“Niezmiennie Leniwce HR 😊”



Joanna Rosiek

CEO ROSIEK Solutions

"I ♥ HR"



Michelle Helwig-Drejws
Tech Recruiter Bee Talents

"HR Vibes (powered by Aplikuj i Elevato).
Wiem, że jestem nieobiektywny ale to było
pierwsze tego typu wydarzenie, które dawało
bardzo dużo przestrzeni na integrację
i jakościowy networking. Oczywiście
z merytoryką na najwyższym poziomie.
Bez tłumów, bez pośpiechu, z czasem na
odpoczynek i budowanie relacji."



Jacek Krajewski

"Zdecydowanie Leniwce HR. Team Kasia
Ubysz, Marta Jakubczak i Jarek Jarzębowski
pokazują co to znaczy jakość i zaopiekowanie
- zarówno prelegentem, jak i uczestnikiem.
To moja ulubiona konferencja :) Chociaż
gdzieś za rogiem czai się HR Dragon Summit
na czele z Karoliną Latus i Weroniką Szatan.
I myślę, że dziewczyny dopiero się
rozkrecają..."



Sylwia Szykuła
+ Head of People + Satisfly

"Nie będę obiektywny jako partner. Ale może
właśnie dlatego jesteśmy partnerem -
Rekrutersi. Jako event / społeczność
do wymiany wiedzy. Luźny (dobrze znany)
format. Ale wyróżnia się częstotliwością
(8-10 meet-upów rocznie w całej Polsce)"



Artur Deninis
+ CRO + Symmetrical

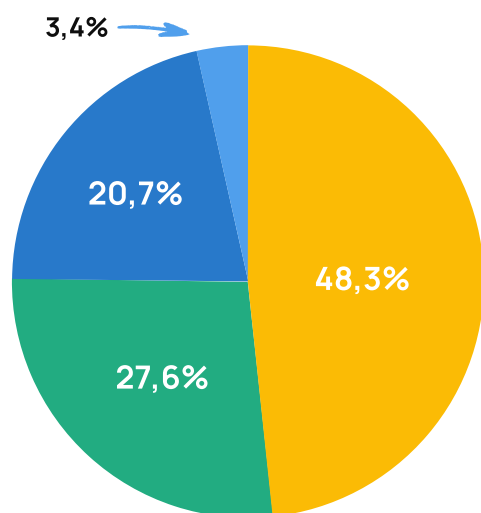
"Leniwce HR "



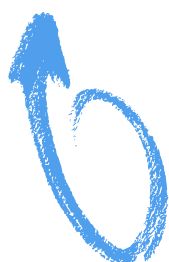
Paulina Wardęga
CEO, Heroify



Czy w 2025 zauważyliście wzrost liczby "fake kandydatów" - osób wykorzystujących AI / scam do podszywania się pod ekspertów?



- Tak, w znacznym stopniu
- Tak, ale marginalnie
- Nie zauważyliśmy
- Trudno powiedzieć



Najczęściej wybierane wydarzenie przez ekspertów:

“Sztuczne konta na LinkedIn, nieprawdziwe CV, na rozmowach nagle się okazało, że kandydat nie mówi po polsku i w Polsce nie jest, itp.”



Adriana Gęsiarz

Recruitment Team Leader
Bee Talents

“Fake CV i profile na LinkedIn, kandydaci używający AI podczas spotkań by odpowiedzieć na pytania”



Marta Lachowicz

HRBP RST Software

“Osoby o polskim imieniu i nazwisku pod którymi kryją się osoby niepolskojęzyczne (co się okazuje dopiero na rozmowach z kandydat(k)ami), problemy techniczne i szumy podczas tych rozmów, nieprawdziwe dane rejestracji działalności itd.”



Marta Kamińska-Królak

RQE, Bee Talents

“Znam z branży przypadki AI-owych nadużyć, takich jak awatary kandydatów czy zastępowanie ludzi „cyfrowymi sobowtórami”, choć u mnie to się nie zdarzyło, natomiast w rekrutacjach wyraźnie widziałam zadania przygotowane w całości przez AI (nawet z halucynacjami) oraz sytuacje, w których kandydaci na bieżąco szukali odpowiedzi podczas rozmowy i recytowali chatgpt. “



Kasia Krzywicka

Krzywicka.pl i Dimotely

“Fake profile kandydatów, fake wiadomości”



Adrian Martinez

Konsultant i Trener

“Szczерze mówiąc nie spotkałem się z nikim, kto by miał inną twarz, albo o tym nie wiem. Natomiast widzę, jak po zadaniu pytania kandydaci czasami zaczynają wpisywać je na komputerze i błędzą wzrokiem po ekranie. “



Michał Ceglarski

Rekruter & Founder, CareerLab

“Fake CV, masowe aplikowanie przez boty, AI mask”



Aleksandra Pszczoła-Hennig

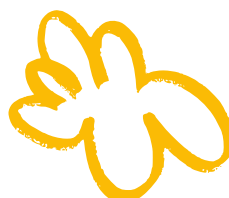
Founder Bee Talents PSA

“Aplikacje z fałszywymi danymi osobowymi i fałszywą historią zatrudnienia. Wykorzystywanie technologii deepfake do podszywania się pod kogoś innego lub kreowania całkowicie fałszywych tożsamości, również podczas rozmów video.”



Ewelina Wiczorek

Senior Recruitment Partner,
Team Leader Bee Talents



“Fake CV i profile, podszywanie się pod osoby z Polski - mimo polsko brzmiących imion i nazwisk - niechęć do rozmowy po polsku podczas rozmowy rekrutacyjnej.”



Katarzyna Rusecka-Romańczyk
Senior IT Recruiter

“1. Kompletnie zmyślone CV; 2. Fake kandydat podszywający się pod prawdziwą osobę (np. fejkowa aplikacja linkująca do prawdziwego profilu na LI); 3. Kandydaci ukrywający swoją tożsamość za pomocą filtrów wideo i awatarów”



Kacper Kowalik
Recruitment Manager,
PandaDoc

“Tworzenie idealnych CV pod dane stanowisko 😊”



Filip Sobel
CEO & Founder, Staffly



“Fake CV i dane - od numerów telefonów, które nie istnieją po imiona i nazwiska - już chyba klasykiem jest Jan Kowalski urodzony na Florydzie z doktoratem z uniwersytetu w Singaporze.”



Julia Heczko
Recruitment Team Lead, Ithouse

“Najczęściej słyszałam o oszustwach na poziomie tożsamości - kandydat z CV nie jest tym, który pojawia się na rozmowie o pracę. Do tego nadmierne wykorzystanie AI w zadaniach rekrutacyjnych - często na etapie rekrutacji okazuje się, że w rzeczywistości kandydat nie posiada minimalnych kompetencji, oczekiwanych przez firmę, choć zadanie było wykonane bardzo dobrze.”



Weronika Szatan
Recruitment Devil,
Trenerka Rekrutacji

“CV kompletnie niezgodne z profilem kandydata”



Marzena Solak
Head of New Business, Traffit

“Zjawisko tzw. „fake kandydatów” wykorzystujących AI lub elementy scamu było zauważalne, jednak nie miało charakteru masowego. Pojawiały się pojedyncze przypadki osób posługujących się CV generowanymi przez AI, zawyżających zakres doświadczenia lub korzystających z podpowiedzi w trakcie rozmów online. Skala zjawiska była jednak marginalna, a w dobrze zaprojektowanych procesach rekrutacyjnych – opartych na rozmowie, zadaniach praktycznych i weryfikacji kompetencji – stosunkowo łatwa do wychycenia.”



Natalia Bogdan

CEO Jobhouse

“CV od nieistniejących kandydatów.”



Kasia Tang

Trenerka w Super Source Me



“W ostatnim czasie obserwujemy profesjonalizację oszustw, które opierają się na technologii AI oraz masowym podszywaniu się pod lokalnych kandydatów:

-Tożsamości Hybrydowe- Osoby z innych stref czasowych masowo tworzą fejkowe profile na LinkedIn i GitHubie. Podają się za Polaków (używając polskich imion i lokalnych uczelni), by ominąć progi selekcji. Często odmawiają rozmowy po polsku, tłumacząc się "pracą wyłącznie w środowiskach anglojęzycznych".

- Deepfake & AI Shadowing: Korzystanie z filtrów wideo w czasie rzeczywistym oraz AI podpowiadającego odpowiedzi podczas rozmowy. Kandydat ma nienaturalne pauzy przed odpowiedziami lub ruch jego ust nie pokrywa się idealnie z dźwiękiem.”



Michelle Helwig-Drejws

Tech Recruiter Bee Talents

“Narzędzia typu real-time transcription & prompting - nakładki na zoom/teams. AI słucha i podpowiada idealną odpowiedź



Artur Deninis

+ CRO + Symmetrical

“CV zawierające mocno podkoloryzowane doświadczenia i osiągnięcia, tak by pasowały idealnie do wymagań z oferty pracy. Czasami wręcz wygenerowane od zera. RODO sprzyja temu, że takie kłamstwa nie zawsze łatwo wykryć.”



Paulina Wardęga

CEO, Heroify

“Fałszywe profile na LinkedIn oraz boty pojawiające się na rozmowach rekrutacyjnych.”



Olga Siwak

Head of Recruitment
Bee Talents



Wiemy, że to wróżenie z fusów, ale na 2026 patrzysz

**Jeśli miałbyś/miałabyś ocenić, jaki
to był rok dla HRu tak całościowo,
to byłoby to:**

0%

Pesymistycznie,
będzie jeszcze gorzej.

9%

Raczej słabo, ale trzymam kciuki,
żeby było lepiej

42%

Trudno powiedzieć,
sygnały są sprzeczne.

48%

Optymistycznie,
zapowiada się nieźle.

0%

To będzie najlepszy rok
w HR od lat!



Jaki trend HR z 2025 okaże się w 2026 kompletnie przeszacowany?

“Wiara, że AI może w rekrutacji zastąpić człowieka (po obu stronach 😊)
Automatyczna selekcja CV często pomija dobrych kandydatów, bo nie rozumie kontekstu ani motywacji. Ograniczenie się tylko do AI bardzo negatywnie wpływa też na candidate experience. AI wygra tylko wtedy gdy będzie jedynie wsparciem dla człowieka.”



Marta Lachowicz
HRBP RST Software

“Chodzą słuchy, że ChatGPT radzi sobie już nie tak dobrze, jak wcześniej i Gemini go wyprzedza pod kątem jakości, więc być może będzie się też lepiej sprawdzać w rekrutacji. Czy to prawda? To się okaże.”

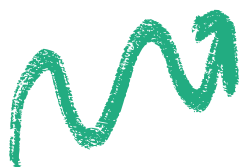


Marta Kamińska-Królak
RQE, Bee Talents

“Zmiany w przepisach wprowadzone przez Rząd 24 Grudnia 2025 roku - większość zapisów martwa, nic nie zmieniła. Najzabawniejsze 2; Nazwy stanowisk (kobieta i mężczyzna) Rząd w tym zapisie zrobił z tego przepisu komedię. Nikt w Europie nie wprowadził takich absurdów Polska tak. Memy o Stolarzu / lub Osobie stolarskiej / lub osobie wykonującej prace stolarskie będą przez następne dziesięciolecia bawić ludzi. I kolejny przykład publikowanie stawek wynagrodzeń :) najlepsza jest wersja przed podpisaniem umowy. Nie wiem czy jako praktyk rekrutacji mam się śmiać czy płakać. Kodeks pracy jest z 1975 roku ma 51 lat - najwyższy czas go w całości usunąć i napisać nowy na 10 stronach max ! Da się ale nikt nie ma odwagi tego zrobić ... “



Marlena Szymanek
CEO Woonti Sp z o.o.



“AI w rekrutacji jako system wysokiego ryzyka. Tu jednak człowiek i jego uważność są kluczowi. W 2025 r. panowało przekonanie, że algorytmy mogą przejąć proces selekcji niemal w całości. Wraca moda na "Human-in-the-loop" – AI ma tylko sortować, ale nie decydować.”



Daria Siwka

Przewodniczka po szlakach EB i kultury organizacji, bardzoHR

“Pewnie coś z AI - em 😊”



Kasia Krzywicka

Krzywicka.pl i Dimotely

“Ciężko mi oceniać, nie wiem czy takowy istnieje.”



Adrian Martinez

Konsultant i Trener

“Myślę, że na pewno w tak błyskawicznym tempie (jakie były prognozy) nie zagną zniknąć konkretne miejsca pracy. Myślę, że w tym momencie dopiero uczymy się wykorzystywać AI w prawidłowy sposób do wykonywania swoich zadań, natomiast równocześnie osiągnęliśmy (lub osiągniemy w następnym roku) pełen potencjał tych narzędzi.

Na ten moment nie czeka nas nic więcej, przynajmniej do momentu wprowadzenia komputerów kwantowych z niewiarygodną mocą obliczeniową - tj. pewnie za około 3-5 lat. “



Michał Ceglarski

Rekruter & Founder, CareerLab

“Wdrażanie rozwiązań AI w HR”



Aleksandra Pszczoła-Hennig

Founder Bee Talents PSA

„AI wszędzie” w HR – szczególnie AI do oceny ludzi / performance’u i automatyzacji decyzji”



Mateusz Jabłonowski

Ten od EB

“AI w HRze - uważam, że mimo postępu działy HR dalej nie wykorzystują całego potencjału narzędzi technologicznych i myślę, że zanim to nastąpi, jeszcze trochę minie 😊”



Dominika Ciechalska

Head of People & Culture
Panowie Programiści

“W 2025 obiecywano, że AI przejmie automatyzację wszystkiego od sourcingu po onboarding, ale rzeczywistość to tylko 31% organizacji z wdrożeniami (wzrost z 24%), wiele eksperymentów bez skalowania.”



Katarzyna Rusecka-Romańczyk
Senior IT Recruiter

“AI w HR bywa dziś mocno przeszacowane. Technologia pomoże w procesach, ale nie rozwiąże problemów wynikających z przeciążenia ludzi, złych decyzji i braku jasnych zasad.”



Maciej Czerwonka
Sales Operations Lead,
CGP Europe

“Pełna automatyzacja przez AI” - do tego, jeżeli w ogóle - jeszcze bardzo, bardzo daleko. Jestem zdania że zarówno proces rekrutacji, jak i każdy inny nie może się odbyć bez udziału człowieka. Pamiętajmy, że technologia ma naszą pracę przyspieszać, natomiast zdecydowanie nas z niej nie wyręczy (AI często nie rozumie kontekstu firmy, potrzeby czy rekrutacji).”



Filip Sobel
CEO & Founder, Staffly

“Marketing AI w HR obiecywał w 2025 roku zbyt wiele. Skuteczna implementacja to proces przebudowy organizacji, a nie – jak słyszymy w reklamach – prosta droga do zwolnienia ludzi “od zaraz”. Moje podejście nie wynika z niechęci do AI - zawodowo wspieram te technologie i współpracuję z ich dostawcami. Wybieram jednak tylko te projekty, które opierają się na racjonalnym podejściu i zrozumieniu procesów. Takie wdrożenia, mimo braku krzykliwych haseł, bronią się wynikami.”



Nicole Tomanek
CEO HRismatic

“Jednym z najbardziej przeszacowanych trendów z 2025 r. okaże się przekonanie, że samo wdrożenie AI w HR i pracy automatycznie przełoży się na wzrost efektywności organizacji. W wielu firmach technologia została zaimplementowana szybciej niż zmieniły się kompetencje menedżerów, sposób podejmowania decyzji czy odpowiedzialność za jakość danych i wyników.”



Dodatkowo, w 2026 r. coraz wyraźniej będzie widać, że bezrefleksyjne wdrażanie automatyzacji i szerokie wykorzystanie AI nie tylko nie rozwiązuje problemów organizacyjnych, ale często je uwydatnia.



AI bardzo szybko obnaża źle zaprojektowane procesy, niespójne kryteria decyzyjne, chaos kompetencyjny czy brak jasno określonej odpowiedzialności. Automatyzacja złych procesów prowadzi jedynie do szybszego skalowania nieefektywności.

Przeszacowany okaże się więc nie sam trend AI, lecz oczekiwanie szybkich efektów bez zmiany modelu zarządzania, przeprojektowania procesów i realnej pracy nad kompetencjami ludzi. W 2026 r. organizacje zaczną odróżniać "używanie AI" od umiejętnego i dojrzałego korzystania z niej w biznesie."



Łukasz Kołodziejczyk

Twórca serwisu HRLityczny

"Trend na masowe wdrażanie programów wellbeingowych i benefitów skoncentrowanych wyłącznie na zdrowiu fizycznym i mentalnym, bez głębszego osadzenia ich w kulturze organizacyjnej, w 2026 roku mocno traci na wartości."



Adam Piwek

Ekspert ds. komunikacji i marki pracodawcy, dmTECH Polska



"Jawne widełki wynagrodzenia - mam nadzieję, że szum wywołany polską implementacją Dyrektywy UE o równości wynagrodzeń uświadomi wiele firm, dlaczego uporządkowanie tematu wynagrodzeń i informowanie kandydatów o widełkach wynagrodzenia na początkowym etapie rekrutacji, jest tak kluczowe. Ale nie mam złudzeń - to powolny proces i nie spodziewam się zobaczyć w 2026 roku rewolucji w tym temacie."



Weronika Szatan

Recruitment Devil,
Trenerka Rekrutacji

"Jednym z trendów HR z 2025 roku, który w 2026 okaże się przeszacowany, jest przekonanie, że AI może w dużym stopniu zastąpić rolę rekrutera lub menedżera HR. W praktyce okazało się, że pełna automatyzacja procesów prowadzi częściej do spadku jakości dopasowania niż do realnych oszczędności. Organizacje coraz wyraźniej widzą, że technologia najlepiej działa jako wsparcie decyzji człowieka, a nie jego substytut - i w 2026 nastąpi korekta tego podejścia na rzecz bardziej hybrydowych modeli pracy w HR."



Natalia Bogdan

CEO Jobhouse

“Patrząc na 2025, myślę, że w 2026 jednym z trendów, który może okazać się przeszacowany, będzie nadmierne uzależnienie HR od technologii i AI do działań w obszarze rekrutacji. Owszem, zarówno automatyzacja jak i AI mogą ułatwić pracę rekruterów i specjalistów HR, ale ich nie zastępują. Kiedy nowe gadżety znudzą się podążającym za trendami specjalistom, zakres użycia AI się zawęzi do kilku kluczowych obszarów.”



Kasia Tang

Trenerka w Super Source Me

“W 2026 roku najbardziej przeszacowanym trendem okaże się pełna automatyzacja screeningów i selekcji przez AI, która miała całkowicie wyeliminować rekrutera z procesu. Rynek szybko zweryfikował, że technologia nie zastąpi ludzkiej intuicji i empatii, a kandydaci są zmęczeni botami i zaczęli wybierać firmy oferujące bezpośredni kontakt z człowiekiem. Okazało się, że w kluczowych momentach zmiany zawodowej ludzie wciąż potrzebują relacji i zaufania, których algorytm nie jest w stanie zbudować, co uczyniło "bezduszną" automatyzację kosztownym błędem wielu organizacji.”



Michelle Helwig-Drejws

Tech Recruiter Bee Talents

“Już się okazał. Ten z paniką związaną ze zmianami w umowach B2B. Ma być uczciwie, zmiany są składową w życiu organizacji, ale robienie trendu z paniki nie jest sensownym rozwiązaniem.”



Sylwia Szykuła

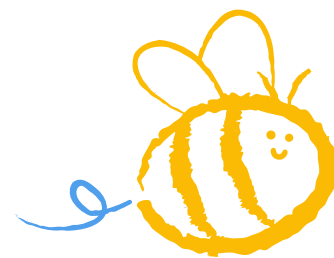
+ Head of People + Satisfly

“Automatyzowanie CV-screeningu i rozmów bez rzeczywistej weryfikacji kompetencji. Drogie i mało skuteczne, zwłaszcza że kandydaci są coraz bardziej biegli w optymalizowaniu CV i rozmów kwalifikacyjnych przy pomocy AI.”

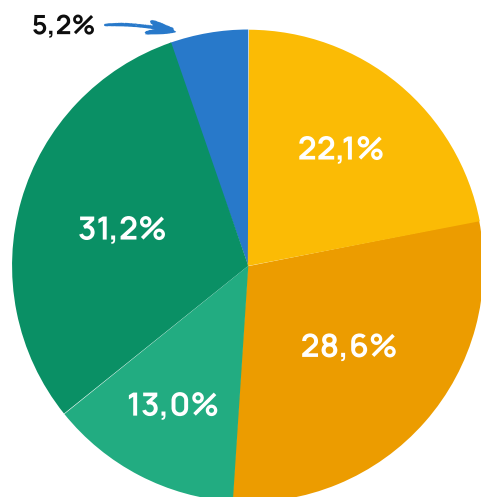


Paulina Wardęga

CEO, Heroify



W 2026 od HR będziemy wymagać przede wszystkim:



- Zwiększenia efektywności działań
- Biegłości technologicznej i wdrażania nowych narzędzi
- Większego dbania o wellness i samopoczucie zespołu
- Lepszego zrozumienia biznesu i nastawienia na rezultaty
- Skupienia na rekrutacji i zatrudnianiu



Inne:

“Zmian mentalności pracodawców, od tego zmiana idzie do HR.”



Marlena Szymanek
CEO Woonti Sp z o.o.

“Powrót do tego co najważniejsze czyli efektywność działań rekrutacji”



Aleksandra Pszczoła-Hennig
Founder Bee Talents PSA

“Umiejętności wdrożenia salary formula (w tym wartościowanie pracy i tworzenie matryc kompetencji)”



Karolina Sokołowska
Mentorka rekruterów

“HR, który nie rozumie potrzeb biznesowych, nie będzie w stanie realizować długofalowej strategii i stanie się obszarem operacyjnym. A przecież stać nas na dużo więcej 😊”



Weronika Szatan

Recruitment Devil,
Trenerka Rekrutacji

“Zmiany mindsetu - technologia nie jest celem, tylko środkiem do osiągnięcia celu.”



Paulina Wardęga

CEO, Heroify



Jakie kompetencje kandydatów będą w 2026 przeceniane, a jakie niedoceniane?

“Przeceniane myślę że będzie doświadczenie w konkretnych narzędziach/technologiach, bo to w tym dynamicznym czasie szybko się dezaktualizuje, a bywa mylone z realną skutecznością. Podobnie jak samodzielność rozumiana jako praca w silosie, bez uważności na potrzeby innych działów w organizacji czy jej klientów. Z drugiej strony wydaje mi się że wciąż nie wystarczająco doceniamy takie kompetencje jak umiejętność proszenia o pomoc, udzielania i przyjmowania feedbacku czy branie odpowiedzialności”



Marta Lachowicz

HRBP RST Software

“Przeceniana - biegłość technologiczna - nie ma na czym jej testować. Dużo mówi się o AI w tym czy tamtym a tak naprawdę nie ma w HR narzędzi opartych w 100 % na AI za wcześnie. Są próby podłączania AI, uruchamiania agentów ale to cały czas człowiek uczy technologię. Niedoceniane - Wszelkie w zakresie wysoko wyspecjalizowanych pracowników blue collar; przykładowo - jeśli nadal pracodawcy spawaczowi TIG 141 FM5 /6 chcą płacić w Polsce 60 zł a resztę pod stołem to nic się nie zmieni. To nasze złoto Narodowe dalej będzie jeździć za granicę.”



Marlena Szymanek

CEO Woonti Sp z o.o.

“Przeceniane? Chyba wciąż umiejętność sprzedaży - w tym siebie na rozmowie (nadal sporo osób jest zatrudnianych w oparciu o przekonanie do siebie osób decyzyjnych) vs realnego realizowania zadań i kompetencji.”



Marta Kamińska-Królak

RQE, Bee Talents



“Przeceniane: podstawowy Prompt Engineering, tworzenie podstawowych treści. Natomiast niedoceniane to: audyt AI i wdrażanie AI do organizacji (w tym zmiana myślenia i kultury organizacji), łączenie domen (przykład: prawnik, który rozumie daną branżę).”



Daria Siwka

Przewodniczka po szlakach EB i kultury organizacji, bardzoHR

“W moim odczuciu wciąż przecenia się formalne doświadczenie i wykształcenie, a niedoszacowana pozostaje biegłość technologiczna i bycie AI-native, rozumiane jako umiejętność myślenia w pracy, wykorzystywania narzędzi, szybkiego uczenia się i, co dziś kluczowe, jeszcze szybszego oduczania się utartych schematów.”



Kasia Krzywicka

Krzywicka.pl i Dimotely

“Przeceniane będą moim zdaniem kompetencje związane z płytkim wykorzystaniem AI, natomiast niedoceniane te związane z realnym wykorzystaniem AI, które mogą wpływać nie tylko na codzienną pracę osoby zatrudnionej, ale na biznes i jego rozwój.

Uważam, że w chwili obecnej rekruterzy nie mają wiedzy i umiejętności by sprawdzać kompetencje AI kandydatów, ponieważ sami posiadają je na bardzo niskim poziomie.”



Adrian Martinez

Konsultant i Trener

“Przestaniemy zwracać uwagę na kompetencje związane z np. tworzeniem prezentacji, umiejętnością wykonywania skomplikowanych działań w excelu itp. - mamy już programy AI, które robią to same. Najważniejsza będzie umiejętność szybkiego przyswajania wiedzy, coraz ważniejsze będą po prostu kompetencje miękkie - w obliczu tego, że wszystko, co skomplikowane od strony technicznej, załatwi nam AI. Wydaje mi się też, że coraz mocniej tęsknimy za relacjami z ludźmi na żywo, coraz częściej świadomie odkładamy telefon rozumiejąc, że spędzamy on-line zdecydowanie za dużo czasu.”



Michał Ceglarski

Rekruter & Founder, CareerLab

“Dobre CV nie będzie stanowiło o tym czy kandydat jest dobry”



Aleksandra Pszczoła-Hennig

Founder Bee Talents PSA

“Niedoceniane to nieustająco skille związane ze skuteczną komunikacją. Uważam, że to jeden z najmniej rozwiniętych i najbardziej potrzebny skilli w biznesie. Tak! Mamy 2026 rok, a wciąż nie umiemy się komunikować, nie umiemy sprawdzać tego u kandydatów i egzekwować słabej komunikacji wewnątrz organizacji.”



Maja Gojtowska

Konsultanka HR, autorka książek oraz bloga Gojtowska.com

“W 2026 będą przeceniane „AI skills” rozumiane jako promptowanie i znajomość narzędzi, a także górnolotne „strategiczne myślenie” bez dowodów wdrożeń i efektów. Mocno tracić będzie też na wartości „ładna komunikacja” i „leadership z CV”, jeśli nie idzie za tym realny wpływ i dowożenie w trudnych warunkach.

Niedoceniane (a kluczowe) będą kompetencje dużo mniej sexy: myślenie procesowe, krytyczne myślenie i weryfikacja informacji, learning agility oraz odporność psychiczna/zarządzanie energią. Czyli mniej „kto umie narzędzie”, a bardziej „kto ogarnia chaos i dowozi jakość”.



Mateusz Jabłonowski

Ten od EB

“Domyślam się, że będziemy stawiać na znajomość technologii, wykorzystania narzędzi AI'owych. Uważam, że dalej najbardziej niedocenione kompetencje to te, które powodują, że ludzie są w stanie działać w zmiennym środowisku, są elastyczni, otwarci na zmianę i potrafią rozwiązywać problemy. Oczywiście deklarujemy, że takich ludzi właśnie chcemy, ale kiedy już przychodzą często trudno na dłuższą metę wpisać im się w szufladki struktury organizacyjnej, które bywają ciasne.”



Dominika Ciechalska

Head of People & Culture
Panowie Programiści

“Dyplomy i stopnie naukowe - skills-based hiring pokazuje, że rekruterzy filtrują po kompetencjach, nie edukacji. Niedocenione są często skille - komunikacyjne, adaptacja do zmian, empatia, szybkie uczenie się.”



Katarzyna Rusecka-Romańczyk

Senior IT Recruiter



“Niedoceniane to nieustająco skille związane ze skuteczną komunikacją. Uważam, że to jeden z najmniej rozwiniętych i najbardziej potrzebny skilli w biznesie. Tak! Mamy 2026 rok, a wciąż nie umiemy się komunikować, nie umiemy sprawdzać tego u kandydatów i egzekwować słabej komunikacji wewnątrz organizacji.”



Kacper Kowalik

Recruitment Manager,
PandaDoc

“Niedoceniane - szybkość przyswajania informacji, umiejętność szybkiego uczenia się, elastyczność i dostosowanie do zmieniającego się rynku (adaptacja)

Przeceniane - leadership bez szerszego kontekstu, culture-fit wyglądający ładnie na papierze (wartości tworzone np. pod tezy zarządów) i wszystko, co deklaratywne - komunikatywność czy umiejętność pracy z ludźmi.”



Filip Sobel

CEO & Founder, Staffly



“To w dużym stopniu skrót myślowy, ale odpowiadając hasłowo:
Przeceniane - doświadczenie,
niedoceniane - umiejętności miękkie.”



Nicole Tomanek

CEO HRismatic

“W 2026 r. coraz bardziej przeceniana będzie sama zdolność korzystania z AI, rozumiana jako operacyjna obsługa narzędzi, promptowanie czy ogólna znajomość technologii. Wraz z rosnącą dostępnością i coraz większą intuicyjnością rozwiązań AI, umiejętność "używania AI" stanie się kompetencją bazową, a nie wyróżnikiem. Podobnie przeceniane pozostaną deklaratywne kompetencje technologiczne oderwane od realnego kontekstu biznesowego i odpowiedzialności za efekt.

Jednocześnie niedoceniane - a coraz bardziej istotne - będą kompetencje wyższego rzędu: strategiczne spojrzenie na AI, umiejętność planowania jej wykorzystania do rozwiązywania konkretnych problemów, projektowania automatyzacji oraz oceny, gdzie technologia faktycznie wnosi wartość, a gdzie jest tylko modnym dodatkiem. Coraz większe znaczenie będą mieć także krytyczne myślenie, uczenie się w działaniu, adaptacyjność oraz zdolność pracy w warunkach niepewności.



Szczególnie istotne staną się kompetencje decyzyjne i menedżerskie: umiejętność interpretowania rekomendacji (zwłaszcza tych generowanych przez AI), pracy z niepełnymi danymi oraz podejmowania decyzji, za które ktoś realnie bierze odpowiedzialność. W 2026 r. przewagę będą mieli nie ci, którzy potrafią korzystać z AI, lecz ci, którzy potrafią mądrze zdecydować, po co, kiedy i w jakim zakresie ją stosować.”



Łukasz Kołodziejczyk
Twórca serwisu HRLityczny

“Na pewno coraz mocniej będziemy odchodzić od sztywnego zarządzania "stanowiskami" zamiast orkiestracji umiejętności. Raporty wielu firm wskazują na odchodzenie od tradycyjnego myślenia o rolach na rzecz elastycznego dopasowywania kompetencji do bieżących problemów czy procesów biznesowych. Organizacje coraz częściej dążą do struktur "bez szefów", co wymaga dzielenia się władzą i zaufania do zespołów. Z drugiej jednak strony rośnie także trend coraz głębszych specjalizacji, bez których nie jest możliwa podstawowa działalność organizacji. Na co powinniśmy zwrócić większą uwagę? Na krytyczne myślenie, adaptację i odporność (resilience). W świecie pełnym zmienności i niepewności, zdolność do radzenia sobie z brakiem odpowiedzi, elastyczność i ciągłe uczenie się stają się fundamentem.

Umiejętność szybkiego uczenia się i adaptacji do zmieniających się warunków rynkowych, gdzie według niektórych badań nawet 40% kompetencji ma się zmienić do 2030 roku, jest nieoceniona.”



Adam Piwek
Ekspert ds. komunikacji i marki pracodawcy, dmTECH Polska

“Niedoceniane - umiejętności miękkie. To obszar, który wciąż jest traktowany po macoszemu (choć widzę coraz więcej świadomości w tym temacie) - najczęściej firmy skupiają się na opisanu i weryfikacji twardych kompetencji kandydatów, zapominając przy tym o całym zestawie umiejętności miękkich, niezbędnych do wykonywania danej pracy (np. komunikatywność, współpraca, odpowiedzialność, proaktywność, umiejętność podejmowania decyzji, itd.). W dobie, gdy technologia wspiera realizację zadań technicznych, kompetencje miękkie (w szczególności umiejętność krytycznego myślenia, czy podejmowania decyzji w oparciu o dane) odróżniają naprawdę dobrych pracowników od tych, których można łatwo zastąpić.”



Weronika Szatan
Recruitment Devil,
Trenerka Rekrutacji

“Trudno powiedzieć, ale według mnie niezmiennie istotne pozostaną kompetencje miękkie - czyli umiejętność empatycznej komunikacji, uważności na zespół, oduczania się starych rzeczy i uczenia nowych, ale także krytycznego myślenia, szczególnie w dobie AI.”



Kasia Michalak

Head of Sales I Training & Innovation, SENSE Consulting

“W 2026 roku przeceniane mogą okazać się kompetencje deklaratywne – w tym powierzchowna znajomość narzędzi AI czy modne hasła o adaptacyjności i komunikacji. Coraz wyraźniej widać, że realną wartość biznesową daje umiejętność sensownego wykorzystywania technologii w codziennej pracy i podejmowaniu decyzji. Nadal niedoceniane pozostaną kompetencje trudniejsze do zmierzenia, ale ważne w praktyce: samodzielność, zaangażowanie, odpowiedzialność za efekt, myślenie przyczynowo-skutkowe oraz zdolność do działania w niejednoznacznych warunkach. To połączenie technologii z dojrzałością decyzyjną będzie w 2026 roku najmocniej różnicować skutecznych pracowników.”



Natalia Bogdan

CEO Jobhouse

“Zmiany w tym obszarze następują powoli, spodziewam się więc, że będziemy dalej przeceniać umiejętności związane z rozwijającymi się technologiami, a zapomnimy jak zwykle o kompetencjach takich jak inteligencja emocjonalna i krytyczne myślenie.”



Kasia Tang

Trenerka w Super Source Me

“W 2026 roku za niedoceniane według mnie będą kompetencje komunikacyjne, inteligencja emocjonalna oraz rezyliencja – cechy typowo ludzkie, trudne do zautomatyzowania.

Z kolei przeceniane będą twarde umiejętności techniczne, takie jak znajomość konkretnego oprogramowania czy narzędzi IT. Obecnie luki w wiedzy technicznej można szybko uzupełnić dzięki AI, co sprawia, że sztywna biegłość narzędziowa traci na znaczeniu jako kluczowy wyróżnik kandydata”



Paweł Lasota

Trener&Doradca HR i Rozwoju Zawodowego



“W 2026 roku zdecydowanie przeceniana będzie znajomość konkretnych narzędzi AI i techniczna biegłość w promptingu, które stają się powszechnym, zautomatyzowanym standardem, a nie unikalnym wyróżnikiem. Na przeciwnym biegunie, najbardziej niedocenianą kompetencją pozostanie krytyczne myślenie połączone z głęboką etyką danych, czyli umiejętność zakwestionowania wyników wygenerowanych przez technologię oraz dostrzeżenia niuansów, których algorytm nie rozumie.”



Michelle Helwig-Drejws

Tech Recruiter Bee Talents

“Mimo przewidywań ekspertów, że umiejętności miękkie są umiejętnościami jutra, wciąż nie umiemy i nie chcemy ich docenić. Uznajemy je za coś mniej istotnego, mniej potrzebnego i stawiamy w opozycji do analizy czy liczb. A gdyby tak otworzyć głowy i mądrze to wszystko połączyć? Wyobraź sobie - to może być naprawdę COŚ. To może być Twoja przewaga konkurencyjna.”



Sylwia Szykuła

+ Head of People + Satisfly

“Przeceniane: Kompetencje twarde, obsługa narzędzi, czy umiejętności, których można się szybko nauczyć.

Niedoceniane: zdolności poznawcze z myśleniem analitycznym i krytycznym na czele, umiejętność pracy w warunkach dużej niepewności i zmienności.”



Paulina Wardęga

CEO, Heroify



Jeśli moglibyśmy zmierzyć tylko jeden KPI, który naprawdę pokazuje jakość rekrutacji w firmie – co by to było? (IT? AI ops? energia? produkcja? e-commerce?)

“Od zawsze jest to dla mnie Quality of Hire - czyli jak dana osoba faktycznie wpływa na biznes i na ile pasuje do danej organizacji.”



Marta Lachowicz
HRBP RST Software

“Dla mnie zawsze wyznacznikiem jest time to hire (i time to fill wraz z konwersjami na poszczególnych etapach, chociaż miał być jeden KPI 😊). Z perspektywy agencji rekrutacyjnej porównywanie tych metryk pokazuje nam, czy można coś usprawnić po naszej stronie lub w procesie po stronie klienta (plus, zdarza się, że kandydat/ka "utyka" na różnych etapach w procesie i pogłębiając te tematy możemy sprawdzić gdzie coś nie działa i spróbować to naprawić).”



Marta Kamińska-Królak
RQE, Bee Talents

“Sourcing response rate (miara sprzedażowej skuteczności w rekrutacji) dobór kanałów rekrutacji, personalizacja, copywriting na tyle zachęca, że responsywność kandydatów jest na odpowiednio wysokim poziomie.”



Marlena Szymanek
CEO Woonti Sp z o.o.

“Energia może 😊”



Kasia Krzywicka
Krzywicka.pl i Dimotely

“Culture fit. Jak kandydaci pasują do kultury i co do niej wnoszą.”



Adrian Martinez
Konsultant i Trener

“Wskaźnik NPS kandydat-klient po TRZECH miesiącach od rozpoczęcia współpracy. (ocena dopasowania, ocena zadowolenia z miejsca pracy, prognoza na najbliższą przyszłość)”



Michał Ceglarski

Rekruter & Founder, CareerLab

“Time to hire”



Aleksandra Pszczoła-Hennig

Founder Bee Talents PSA

“Czas rekrutacji, czas spędzany na poszczególnych etapach przez kandydatów.”



Maja Gojtowska

Konsultanka HR, autorka książek oraz bloga Gojtowska.com

“Postawiłabym na skuteczność, czyli liczbą CV/liczbę osób, które przeszły do końcowego etapu rekrutacji (tutaj oczywiście zależy od procesu jaki ma dana firma). Czyli nie idziemy w masowe pozyskiwanie aplikacji, a w jakościowe pozyskiwanie kandydatów, które idealnie wpisują się w profil i potrzeby.”



Dominika Ciechalska

Head of People & Culture
Panowie Programiści

“Quality of Hire”



Katarzyna Rusecka-Romańczyk

Senior IT Recruiter

“Czas potrzebny od aplikacji kandydata na dane stanowisko pracy do osiągnięcia pełnej produktywności jako pracownika”



Filip Sobel

CEO & Founder, Staffly

“Ocena efektywności pracy nowej osoby po 3 i 6 miesiącach”



Karolina Sokołowska

Mentorka rekruterów

“Jeśli organizacja miałaby mierzyć tylko jeden KPI pokazujący realną jakość rekrutacji, powinna to być retencja połączona z efektywnością nowo zatrudnionych po 12 miesiącach, odniesiona do jasno zdefiniowanych oczekiwań biznesowych dla danej roli.”



Ten wskaźnik jest wyjątkowo wartościowy, ponieważ integruje w sobie niemal wszystkie ważne elementy procesu rekrutacyjnego. Po pierwsze, pokazuje trafność selekcji - czy zatrudniona osoba faktycznie posiadała kompetencje i potencjał potrzebne na danym stanowisku. Po drugie, odzwierciedla dopasowanie do zespołu, kultury organizacyjnej i stylu pracy, co często jest pomijane na etapie rekrutacji, a w praktyce decyduje o długofalowej współpracy.

Po trzecie, retencja i efektywność po roku są pośrednim miernikiem jakości onboardingu i pierwszych miesięcy pracy. Jeśli nowy pracownik odchodzi lub nie osiąga oczekiwanych rezultatów, rzadko jest to wyłącznie "błąd kandydata" - częściej ujawnia to niedopasowanie oczekiwań, niejasno zdefiniowaną rolę, brak wsparcia menedżerskiego lub niespójność procesu rekrutacyjnego z rzeczywistością operacyjną.

Co istotne, ten KPI przesuwają odpowiedzialność za jakość rekrutacji z samego zespołu HR na całą organizację: hiring managerów, liderów zespołów i struktury decyzyjne. Rekrutacja przestaje być oceniana przez pryzmat szybkości czy kosztu zatrudnienia (time-to-hire, cost-per-hire), a zaczyna być rozliczana z realnej wartości biznesowej, jaką nowa osoba wnosi w dłuższym horyzoncie.



Niezależnie od branży, utrzymanie i realny wkład nowo zatrudnionego pracownika po 12 miesiącach daje znacznie pełniejszy obraz jakości rekrutacji niż wskaźniki operacyjne mierzące jedynie sprawność procesu. To KPI, który wymusza lepsze definiowanie ról, bardziej świadomą selekcję oraz większą dojrzałość organizacyjną w podejściu do zatrudniania."



Łukasz Kołodziejczyk

Twórca serwisu HRLityczny

"Time to Productivity to jeden z najważniejszych wskaźników w rekrutacji, który realnie pokazuje efektywność całego procesu zatrudniania. To nie tylko czas, jaki upływa od rozpoczęcia pracy przez nowego pracownika do momentu, gdy osiąga pełną wydajność. To przede wszystkim miernik jakości dopasowania kandydata - jego kompetencji, motywacji i zgodności z kulturą organizacyjną. W erze dynamicznych zmian i rosnącej konkurencji o talenty, to właśnie szybkość adaptacji i efektywna integracja decydują o przewadze rynkowej. Dlatego Time to Productivity to KPI, który łączy procesy HR z konkretnymi efektami biznesowymi i daje realne dane do podejmowania decyzji."



Adam Piwek

Ekspert ds. komunikacji i marki pracodawcy, dmTECH Polska

“Quality of Hire - wskaźnik, które bada, czy podjęliśmy właściwą decyzję rekrutacyjną. Możemy go mierzyć np. poprzez weryfikację kompetencji zatrudnionego kandydata i porównanie wyników do naszej oceny tych kompetencji w trakcie procesu rekrutacji. To absolutnie najważniejszy wskaźnik, pokazujący trafność naszych decyzji rekrutacyjnych. Bo jeśli podejmujemy złe decyzje, to cała reszta wskaźników jest de facto nieistotna.”



Weronika Szatan

Recruitment Devil,
Trenerka Rekrutacji

“Pogłębione Quality of Hire, na które spoglądamy z wielu perspektyw (performance, retencja, realny wpływ na wynik i zespół)”



Marzena Solak

Head of New Business, Traffit

“Gdybyśmy mieli mierzyć tylko jeden KPI pokazujący realną jakość rekrutacji, byłaby to retencja nowozatrudnionych po 12 miesiącach w odniesieniu do założeń roli i wyników biznesowych. To wskaźnik, który najlepiej weryfikuje zarówno trafność selekcji, jakość procesu, jak i rzetelność komunikacji rekrutacyjnej.

Time-to-hire czy cost-per-hire pokazują sprawność operacyjną, ale dopiero utrzymanie i skuteczność pracownika po roku mówi, czy rekrutacja faktycznie dowiozła wartość dla organizacji – niezależnie od branży czy poziomu stanowiska.”



Natalia Bogdan

CEO Jobhouse

“Wyniki nowych pracowników po pierwszych 6 miesiącach w firmie 😊”



Kasia Tang

Trenerka w Super Source Me

“Cyklicznie przeprowadzany eNPS”



Paweł Lasota

Trener&Doradca HR
i Rozwoju Zawodowego

“KPI, który naprawdę pokazuje jakość rekrutacji, jest Quality of Hire, mierzona przez retencję i performance pracownika po pierwszym roku. Niezależnie od branży, czy to IT, produkcja, czy e-commerce - szybkość (Time-to-Hire) i koszt (Cost-per-Hire) tracą na znaczeniu, jeśli zatrudniona osoba odchodzi po kilku miesiącach lub nie dowozi wyników.

Prawdziwym sukcesem rekrutacyjnym jest dostarczenie talentu, który nie tylko zostaje w organizacji, ale realnie zwiększa jej efektywność, oszczędzając firmie ogromnych kosztów ponownej rekrutacji i wdrożenia.”



Michelle Helwig-Drejws

Tech Recruiter Bee Talents

“Ilość złożonych ofert kontra przyjętych? Ale najsensowniejszy wydaje mi się zmierzenie ilości odejść po 3 m-c, bo to pokazuje jakość rekrutacji (czy była zgodna z realną sytuacją), jakość onboardingu, ale i wpływ kultury organizacyjnej.”



Sylwia Szykuła

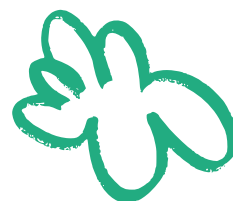
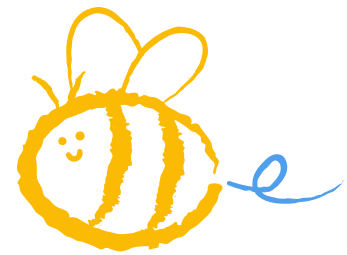
+ Head of People + Satisfly

“Performance zatrudnionego kandydata po sześciu czy dziewięciu miesiącach. Jeśli nowa osoba realnie dowozi to, po co została zatrudniona, rekrutacja była dobra.”

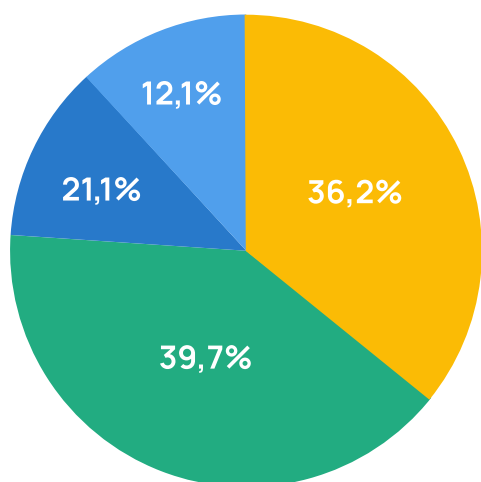


Paulina Wardęga

CEO, Heroify



Co najbardziej frustruje kandydatów, ale firmy wciąż nie traktują tego poważnie?



- Brak decyzji
- Zbyt długie procesy
- Zadania domowe
- Nierealne widełki

Inne:

“brak feedbacku to jest morderca wizerunku rekruterów i firm - cisza ...”



Marlena Szymanek
CEO Woonti Sp z o.o.



“Brak odpowiedzi w procesie, niejasny proces, brak wiedzy rekruterów.”



Adrian Martinez
Konsultant i Trener

“Brak feedbacku/ghosting”



Maja Gojtowska
Konsultanka HR, autorka książek oraz bloga Gojtowska.com

“Brak jasnej komunikacji i trzymania się ustaleń”



Kacper Kowalik
Recruitment Manager,
PandaDoc

“Brak feedbacków albo informacji zwrotnej (nawet tej najogólniejszej z automatyzacji)”



Julia Heczko
Recruitment Team Lead,
Ithouse

“Brak jakościowego feedbacku i zrozumienia, co było podstawą odrzucenia”



Adam Piwek

Ekspert ds. komunikacji i marki pracodawcy, dmTECH Polska

“Brak spójności między tym, co firmy deklarują, a tym, co rzeczywiście robią.”



Weronika Szatan

Recruitment Devil,
Trenerka Rekrutacji

“Brak feedbacku”



Kasia Michalak

Head of Sales | Training &
Innovation, SENSE Consulting

“Brak informacji o powodach odrzucenia”



Marzena Solak

Head of New Business, Traffit

“Brak transparentnej i partnerskiej komunikacji w procesie rekrutacyjnym – szczególnie brak jasnych informacji o wynagrodzeniu, etapach procesu oraz realnych terminach decyzji.

Kandydaci coraz częściej akceptują odrzucenie, ale nie akceptują ciszy, przeciągania procesów i ogólnikowego feedbacku. Firmy wciąż niedoszacowują wpływu tych elementów na candidate experience, reputację pracodawcy i gotowość kandydatów do ponownej aplikacji.”



Natalia Bogdan

CEO Jobhouse

“Kolororyzowanie oferty versus rzeczywistość”



Paweł Lasota

Trener&Doradca HR i Rozwoju Zawodowego

“Brak informacji o statusie aplikacji (co jest zdumiewające w dobie systemów ATS)”



Jacek Krajewski

“Jeżeli już decyzja jest, to bywa przekazana w bardzo lakoniczny sposób.”



Sylwia Szykuła

+ Head of People + Satisfly

Skąd warto czerpać wiedzę branżową w 2026?

“Jeżeli chodzi o HR w IT, to bardzo lubię skupiać się na części technicznej w mojej pracy i czytam wiele newsletterów o różnych technologiach i zmianach. W oparciu o to przygotowuję też #BeeTechNewsletter, do którego można zapisać się [tutaj](#) a który jest takim comiesięcznym mini kompendium wiedzy. Wiedza techniczna pozwala na efektywniejsze przeprowadzanie rozmów, budowanie relacji z kandydat(k)ami i lepszą selekcję.”



Marta Kamińska-Królak
RQE, Bee Talents

“Ze Skandynawii, wychodzenie na inne rynki powiększa naszą wiedzę o inne perspektywy. Nasz rynek ma swoich trenerów i firmy od edukacji i szkoleń ale perspektywa innej kultury daje nam dużo większy zasób do analizy, porównania.”



Marlena Szymanek
CEO Woonti Sp z o.o.

“Blogi eksperckie, warsztaty i szkolenia, książka (!)”



Daria Siwka

Przewodniczka po szlakach EB i kultury organizacji, bardzoHR

“LinkedIn 😊”



Kasia Krzywicka

Krzywicka.pl i Dimotely

“Z zagranicy, niekoniecznie od ekspertów HR, a bardziej od dobrych managerów.”



Adrian Martinez

Konsultant i Trener



“Konferencje, jakościowo dobre marki osobiste na linkedin, raporty”



Michał Ceglarski

Rekruter & Founder, CareerLab

“Próbować nowych rzeczy, eksperymentować na swoich zespołach i podglądać inne branże które się szybko rozwijają”



Aleksandra Pszczoła-Hennig

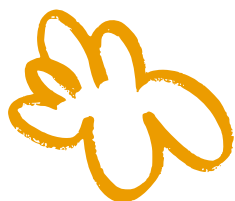
Founder Bee Talents PSA

“Employer Branding Weekly od Grupy MBE, wiedza przekazywana przez liderów opinii na LinkedIn (Mateusz Jabłonowski, Natalia Dernowska-Żaczyk, Edyta Sander, Weronika Szatan, Anika Osmólska, wymieniać można długo). Nieustająco zapraszam do siebie na [Gojtowska.com](https://gojtowska.com) #autopromocja”



Maja Gojtowska

Konsultanka HR, autorka książek oraz bloga [Gojtowska.com](https://gojtowska.com)



“Przede wszystkim jest to kwetia dywersyfikacji źródeł. Uważam, że najlepiej wyjść w tym roku poza branżę HRową i szukać wiedzy czytając książki biznesowe tj. np. Rework, Zero to One, czy ostatnia perełka z rodzimego rynku: The 5, tak aby móc lepiej odpowiadać na ich potrzeby i po prostu rozumieć”



Dominika Ciechalska

Head of People & Culture
Panowie Programiści

“Na pewno na LinkedIn - jest wiele świetnych polskich i zagranicznych twórców.”



Katarzyna Rusecka-Romańczyk

Senior IT Recruiter

“Coraz mniej wartościowej wiedzy jest w raportach, a coraz więcej w rozmowach z ludźmi, którzy mierzą się z problemami na co dzień. W 2026 najlepszym źródłem będą praktycy, czyli HR-y, liderzy, menedżerowie, którzy mówią, co faktycznie działa, a nie co dobrze wygląda w prezentacji.”



Maciej Czerwonka

Sales Operations Lead,
CGP Europe

“Mniejsze społeczności branżowe, konferencje branżowe, podcasty, whitepapers i badania rynku”



Filip Sobel

CEO & Founder, Staffly

“Zweryfikowanych ekspertów branżowych. Zweryfikowanych - mam tu na myśli w idealnym przypadku - samodzielna obserwacja i weryfikacja przydatności treści, a w mniej idealnym (gdzie zakładam, że ktoś jest zupełnie zielony w temacie i potrzebuje prowadzenia na start) - z neutralnych (nieopłacanych przez zainteresowane promocją osoby) raportów branżowych - w nich zwykle wypowiadają się osoby mające pojęcie o temacie.”



Nicole Tomanek

CEO HRismatic

“Dalej jednym z najważniejszych źródeł wiedzy branżowej pozostaną rzetelne raporty branżowe oparte na danych. Dostarczają nam nie tylko informacji o tym, co się dzieje, ale także o skali zjawisk, kierunku zmian i ich realnym wpływie na organizacje. Dobrze przygotowane raporty umożliwiają podejmowanie decyzji w oparciu o fakty, a nie pojedyncze przypadki czy szum informacyjny.

Nadal warte uwagi są też podcasty. Ich dużą wartością jest dostępność i kontekstowość - pozwalają przyswajać wiedzę "przy okazji": w drodze do pracy, podczas przerwy, na spacerze czy w trakcie codziennych obowiązków. Co istotne, podcasty często pokazują praktyczne doświadczenia liderów i ekspertów, odsłaniając niuanse wdrożeń, porażek i realnych dylematów, których nie znajdziemy w artykułach czy nawet prezentacjach przedstawianych podczas branżowych wydarzeń.

W 2026 r. największą wartość będą miały te źródła wiedzy, które łączą dane z interpretacją oraz doświadczenie z refleksją. Raporty dają twarde fundamenty, a podcasty pomagają zrozumieć kontekst i konsekwencje - pomagają nam więc skuteczniej zrozumieć branżową rzeczywistość.”



Łukasz Kołodziejczyk

Twórca serwisu HRLityczny

“Zapraszam do Szatańskiego Newslettera, gdzie dzielę się nowinkami i ciekawymi materiałami ze świata HR :) <https://weronikaszatan.com/newsletter/>”



Weronika Szatan

Recruitment Devil,
Trenerka Rekrutacji

“Newslettery branżowe, np od Jacka Krajewskiego, Marty Pawlak-Dobrzańskiej czy Maji Gojtowskiej.”



Kasia Michalak

Head of Sales | Training & Innovation, SENSE Consulting

“Na pewno warto opierać się na second-hand stories, case studies czyli na praktyce i doświadczeniach innych osób, z ogromną dozą refleksyjności i wiedzy o swoich organizacjach”



Marzena Solak

Head of New Business, Traffit

“W 2026 roku wiedzę branżową warto czerpać przede wszystkim z praktyki i społeczności. Coraz większą wartość mają niszowe newslettery, LinkedIn i podcasty tworzone przez praktyków, którzy pokazują konkretne case'y, a nie tylko trendy. Uzupełnieniem są konferencje i kameralne wydarzenia branżowe, gdzie możliwa jest realna wymiana doświadczeń oraz konfrontacja różnych perspektyw. Ważne jest też testowanie narzędzi i rozwiązań na własnym podwórku – w 2026 roku to własne doświadczenie i sieć kontaktów będą najcenniejszym źródłem wiedzy.”



Natalia Bogdan

CEO Jobhouse

“W 2026 warto czerpać wiedzę branżową przede wszystkim z miejsc, które łączą praktykę z inspiracją. Najcenniejsze są rozmowy z innymi praktykami, czyli HRBP, rekruterami i managerami, bo nic nie zastąpi realnego doświadczenia. Myślę, że w tym kontekście świetnie sprawdzą się wydarzenia branżowe. Równie istotne jest obserwowanie trendów i danych, ale zawsze przez pryzmat własnej organizacji i jej kultury, tak aby to, co w teorii wygląda obiecująco, faktycznie miało sens w naszej codziennej pracy.”



Kasia Tang

Trenerka w Super Source Me

“LinkedIn, Wydarzenia online oraz offline zbierające HRowców i zapraszające do networkingu i wymiany wiedzy”



Paweł Lasota

Trener&Doradca HR i Rozwoju Zawodowego



“1. Newslettery: Recruiting Brainfood, HR Insight od Marty Pawlak-Dobrzańskiej na LinkedIn, Newsletter Weroniki Szatan. Mój newsletter też nieskromnie polecę, a także HRLityczny od Łukasza Kołodziejczyka.

2. Webinary Elevato.

3. Niezmiennie LinkedIn. Między innymi: Kasia Tang, Karolina Latus, Basia Zych, Natalia Dernowska-Żaczyk, Karina Popieluch, Joanna Kamińska, Paulina Wardęga, Mateusz Smoczyński.

4. Konferencje: EXPO HR, People Culture Tech Fest, Leniwce HR, HR Vibes, HR Dragon Summit.

5. Meetupy: Rekrutersi, EBMASTERS.”



Jacek Krajewski

“Zdecydowanie AI przychodzi na ratunek, a w tym ChatGPT czy Gemini. Odpowiednimi promptami przeanalizujesz trendy HR na całym świecie i uzyskasz wiedzę w dowolnym temacie, którą później możesz zderzyć z praktykami i literaturą. LinkedIn z pewnością nadal jest miejscem wartym odwiedzania, ale tu też postawmy na jakość obserwowanych. Sensowne konferencje również wniosą coś do Twojego życia np. Leniwce HR.

Wiedzę czerp z miejsc i od osób, które Cię przyciągają. Jeżeli czujesz, że coś Cię męczy, nie rozwija zgodnie z oczekiwaniami, to przykro to mówić, ale... nie trać czasu. Masz wybór i masz prawo z niego skorzystać.”



Sylwia Szykuła

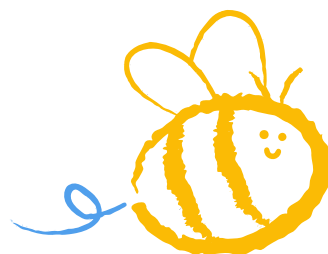
+ Head of People + Satisfly

“Z Linkedina i branżowych podcastów. Na LinkedInie tematy omawiane są często o wiele wcześniej, jeszcze zanim pojawią się na konferencjach. Z drugiej strony, w branżowych podcastach eksperci częściej mówią poruszają trudniejsze tematy i mówią bardziej wprost. Wypowiedzi nie są tak wygładzone jak na konferencjach.”



Paulina Wardęga

CEO, Heroify



Jaką jedną zmianę w prawie pracy/ rekrutacji przewidujesz (lub życzyłbyś/życzyłabyś sobie) w 2026?

“Dużo się mówiło pod koniec 2025 o zmianach w kontekście uprawnień PIP i form współpracy/zatrudnienia (ostatecznie zmiany nie weszły, jednak podejrzewam, że ta tematyka będzie wciąż istotna i szeroko omawiana). Życzyłabym sobie, aby w IT B2B nadal było częstą formą współpracy - dzięki temu rynek jest bardziej elastyczny.”



Marta Kamińska-Królak

RQE, Bee Talents

“Zmianę starego kodeksu pracy ad 1975 na nowy. Zmiany z roku 2025 nic nie wniosły to pozorne zapisy wprowadzające zamieszanie. Populizm brak konkretów.”



Marlena Szymanek

CEO Woonti Sp z o.o.

“Jeśli miałbym wskazać jedną, najbardziej rewolucyjną zmianę, która w 2026 roku ostatecznie wprowadzi widoczną zmianę na polskim rynku pracy, to jest nią pełne wdrożenie dyrektywy o przejrzystości wynagrodzeń (do 7 czerwca 2026 r.). To koniec pytań w stylu: "Ile zarabiała Pani w poprzedniej firmie?"; to jawne widełki, to prawo do pytania o średnią zarobków na tym samym stanowisku. Również: Rewolucja w liczeniu stażu pracy (od 1 stycznia 2026): To zmiana naszego rynku. Do stażu pracy, od którego zależy np. wymiar urlopu (26 dni) czy dodatek stażowy, zaczną wliczać się okresy pracy na umowach zlecenia oraz prowadzenia działalności gospodarczej (B2B). Dla wielu osób oznacza to nagły przeskok z 20 na 26 dni urlopu. Ludzki nadzór nad AI (EU AI Act): Od sierpnia 2026 r. systemy AI używane w rekrutacji zostaną uznane za systemy "wysokiego ryzyka". Oznacza to, że firma nie może już powiedzieć: "System tak odrzucił Pana CV". Każdy proces oparty na algorytmie musi mieć wyznaczoną osobę (człowieka), która nadzoruje te decyzje i potrafi je wyjaśnić.”



Życzyłbym sobie (i rynkowi), aby w 2026 roku Polska w pełni uregulowała prawo do bycia offline. W dobie pracy hybrydowej granica między "domem" a "pracą" wciąż jest zbyt płynna. Choć dyrektywy UE o tym wspominają, realny zakaz wysyłania maili czy dzwonięcia do pracowników po godzinach (bez dodatkowego wynagrodzenia za gotowość) byłby krokiem milowym w walce z plagą wypalenia zawodowego."



Daria Siwka

Przewodniczka po szlakach EB i kultury organizacji, [bardzoHR](#)

"AI skraca procesy i automatyzacja (wysyłana maile, zaproszenie, zadania, weryfikacja) wszystko dzieje się szybko i jak tylko to możliwe jest zautomatyzowane."



Kasia Krzywicka

[Krzywicka.pl](#) i [Dimotely](#)

"Obowiązkowe szkolenia dla rekruterów z wykorzystywania AI i sprawdzania kompetencji AI."



Adrian Martinez

Konsultant i Trener

"Czeka nas w czerwcu jawność wynagrodzeń - powinno to już się zadziać dawno temu, bądźmy wszyscy transparentni, bądźmy fair wobec naszych pracowników i wobec samych siebie. Cieszę się na tą zmianę i nie rozumiem zatajania w związku z nie rynkowymi stawkami obecnych pracowników."



Michał Ceglarski

Rekruter & Founder, [CareerLab](#)

"Lepsza jakość ogłoszeń"



Aleksandra Pszczoła-Hennig

Founder [Bee Talents PSA](#)

"Życzę nam wszystkim przełomu w kwestii statystyk dot. feedbackowania kandydatów w procesach rekrutacyjnych"



Maja Gojtowska

Konsultanka HR, autorka książek oraz bloga [Gojtowska.com](#)



“Jeśli chodzi o rekrutacje tutaj przewiduję wzrost wykorzystania AI w rekrutacji i nowe moduły AI we wszystkich narzędziach wspierających rekrutację. Jednocześnie życzylibym, aby mimo hype na nowe technologie korzystać z nich z uwzględnieniem pytań "po co?" i "jaki problem chcę tym rozwiązać?"



Dominika Ciechalska
Head of People & Culture
Panowie Programiści

“EU AI Act - kandydaci muszą być powiadomieni o użyciu AI (np. "Twoje CV oceniono algorytmem"), z wyjaśnieniem czynników decyzji (jakie informacje zaważyły np. na odrzuceniu kandydatury).”



Katarzyna Rusecka-Romańczyk
Senior IT Recruiter

“Życzyłbym sobie, żeby ustawodawcy przed stworzeniem i wdrożeniem jakiegoś prawa, podczas konsultacji zebrali rzeczywisty feedback co do potrzeby i skutków takiego prawa na rynku pracy i pracodawców.”



Filip Sobel
CEO & Founder, Staffly

“To w dużym stopniu myślenie życzeniowe, bo nie trwają nawet jeszcze dyskusje na ten temat, ale ja oczekiwałabym dookreślenia maksymalnego czasu procesu rekrutacji - większość klientów, którzy do mnie docierają najczęściej narzekają na brak klarownych etapów procesu (wymyślanie ich spontanicznie w trakcie - bo jeszcze ta osoba chce porozmawiać, potem inna...), które jest bezpośrednio powiązane z tym, że proces toczy się miesiącami, co jest rzecz jasna często zgubne dla kandydata.”



Nicole Tomanek
CEO HRismatic

“W 2026 roku rynek HR w Polsce wkroczy na zupełnie nowy poziom dojrzałości dzięki rozwojowi narzędzi analitycznych i systemów HRTech. Coraz częściej firmy przestają bazować na intuicji i „ręcznej” ocenie efektywności, a zaczynają mierzyć konkretne wskaźniki - od jakości rekrutacji, przez retencję, aż po rozwój pracowników. To zmiana, która pozwala podejmować lepsze, oparte na danych decyzje, minimalizując ryzyko błędów i nadinterpretacji.



Systemy HRTech stają się nieodłącznym elementem biznesowej strategii – integrują dane z różnych źródeł, pozwalają śledzić trendy i wykrywać sygnały, zanim staną się problemem. To narzędzia, które pomagają HR-owcom i liderom realnie wpływać na rozwój zespołów i efektywność organizacji.

Bez wątpienia, przyszłość HR to nie tylko ludzie i kultura, ale i nowoczesne systemy, które wspierają świadome zarządzanie zasobami ludzkimi na każdym etapie pracy.”



Adam Piwek

Ekspert ds. komunikacji i marki pracodawcy, dmTECH Polska

“Życzyłabym nam wszystkim, aby Państwowa Inspekcja Pracy miała zasoby na faktyczne weryfikowanie, czy prawo pracy nie jest w firmach łamane. Bo na nic zdadzą nam się kolejne przepisy, czy nowelizacje Kodeksu Pracy, jeśli nikt nie egzekwuje od firm dostosowania się do tych przepisów.”



Weronika Szatan

Recruitment Devil,
Trenerka Rekrutacji

“Transparentność wynagrodzeń - tego bym sobie życzyła.”



Kasia Michalak

Head of Sales | Training &
Innovation, SENSE Consulting

“Życzyłabym każdemu kandydatowi aby na etapie rekrutacji miał wiedzę o możliwościach rozwoju i awansów”



Marzena Solak

Head of New Business, Traffit

“W 2026 roku ważniejsze będzie nie tyle wprowadzanie nowych regulacji, co praktyczne doprecyzowanie i ujednoczenie stosowania AI Act w obszarze rekrutacji, tak aby firmy i kandydaci mieli jasność, gdzie kończy się wsparcie technologii, a zaczyna odpowiedzialność człowieka za decyzje rekrutacyjne.”



Natalia Bogdan

CEO Jobhouse

“Tu do głosu dopuszczam wewnętrzną idealistkę :) Życzyłabym sobie i nam wszystkim, żeby w 2026 prawo pracy zaczęło wreszcie nadążać za tym, jak naprawdę wygląda rynek: gig economy, elastyczne modele pracy i rosnąca rola wellbeingu.”



Chodzi o to, żeby wszyscy uczestnicy rynku mogli korzystać ze świadczeń pracowniczych, a jednocześnie pracodawcy nie rezygnowali ze współpracy z powodu nadmiernego obciążenia formalnościami i kosztami. “



Kasia Tang

Trenerka w Super Source Me

“Życzyłbym sobie, żeby w 2026 roku każdy kandydat po zaaplikowaniu na dane stanowisko otrzymywał konkretne powody, dla których został odrzucony. Wierzę w siłę feedbacku, a jednocześnie – rozmawiając z moimi klientami indywidualnymi – widzę, że część firm tylko na papierze chwali się wysokim poziomem Candidate Experience, a w rzeczywistości tak to nie wygląda. Przewiduję (lub po prostu bardzo bym sobie tego życzył), że zaczniemy na masową skalę wykorzystywać AI w tym obszarze. Wychodzę z założenia, że lepiej dostać nawet nieco mniej trafny, ale spersonalizowany feedback od AI, niż tę samą formułkę z powodem odrzucenia, którą otrzymują wszyscy inni kandydaci.”



Paweł Lasota

Trener&Doradca HR i Rozwoju Zawodowego

“Nie przewiduję radykalnych zmian w prawie pracy 2026. Nawet jeżeli takowe będą, to nie wydarzą się z dnia na dzień, co systematycznie próbuje nam się wmawiać, wywołując niepotrzebny stres. Pamiętajmy też, że poziom "radykalności" zależy również od punktu widzenia - inaczej zmianę odczuje prawnik, a inaczej przeciętny pracownik.”



Sylwia Szykuła

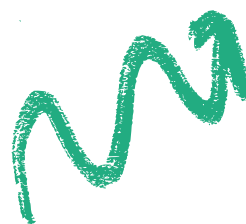
+ Head of People + Satisfly

“Lepsze uregulowanie kwestii transparentnych widełek płacowych już na etapie ogłoszenia. Z drugiej strony jest jedna zmiana, której nie przewiduję jeszcze przez długie lata, ale życzyłabym jej sobie, rekruterom kandydatom - usunięcie testów osobowości z procesów rekrutacyjnych. Badania pokazują, że nie działają, w dodatku szkodzą kandydatom i sprzyjają tym, którzy wiedzą "jak oszukać system".”

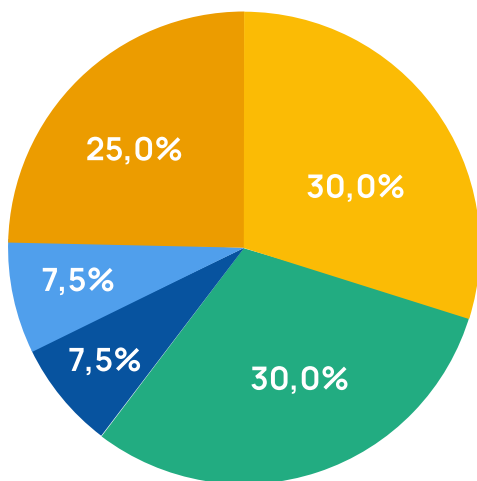


Paulina Wardęga

CEO, Heroify



Jak myślisz - dlaczego firmy decydują się korzystać z agencji rekrutacyjnych?



- Brakuje im czasu / zasobów
- Trudne / niszowe rekrutacje
- Skrócenie czasu zatrudnienia
- Wyższa jakość kandydatów
- Odciążenie HR przy pikach

Inne:

“bo mają tak słabe oferty finansowe, że wewnętrzny dział nie dźwiga”



Marlena Szymanek
CEO Woonti Sp z o.o.



“Przede wszystkim oszczędzają czas na przeglądaniu niedopasowanych CV”



Aleksandra Pszczoła-Hennig
Founder Bee Talents PSA

“Startupy - brak działu rekrutacji”



Kacper Kowalik
Recruitment Manager,
PandaDoc

“Mocno rotujące stanowiska”



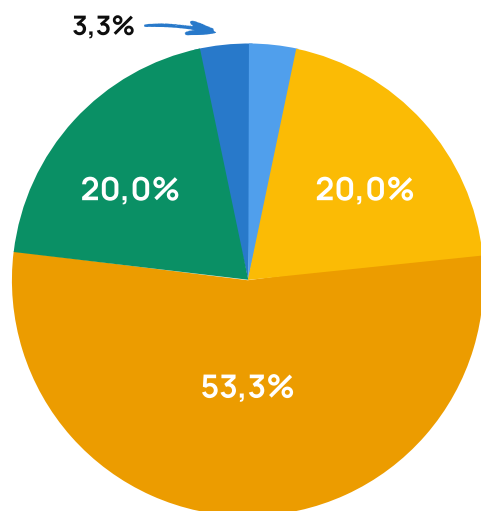
Marzena Solak
Head of New Business,
Traffit i Trener

“Oczekują, że będzie szybciej i lepiej 😊
bywa różnie”



Sylwia Szykuła
+ Head of People +
Satisfly

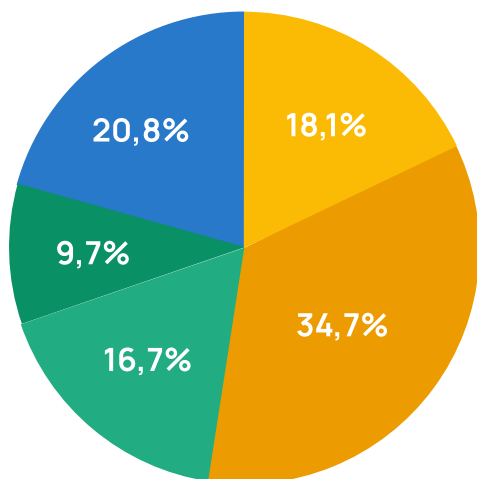
Czy Twoim zdaniem w 2026 więcej, mniej czy podobna liczba firm będzie korzystać z agencji rekrutacyjnych?



- Zdecydowanie więcej
- Trochę więcej
- Podobnie jak w 2025
- Trochę mniej
- Zdecydowanie mniej



Jak sądzisz - czego firmy będą najbardziej oczekiwać od agencji w 2026?



- Szybszej realizacji
- Lepszej preselekcji i trafności
- Doradztwa biznesowego
- Transparentności i raportowania
- Elastycznych modeli

Inne:

“Oszczędności kosztów konkurs na kto da za mniej trwa na dobre, odbija się to na jakości pracowników ich motywacji, na prośzeniu 5 firm o to samo kto da szybciej i taniej. Firmy oczekują w Polsce taniego kandydata szybko. I w 2026 roku raczej nic się nie zmieni. Jest wiele cięć etatów a to oznacza więcej osób bez pracy więc da się je przeciągnąć bo nie będą miały innej opcji..”

Tak to u nas wygląda w dużej części przypadków. Pewnie są wyjątki ..aby nie wiało pesymizmem. Życzę nam dużej zmiany w tych trendach.”



Marlena Szymanek
CEO Woonti Sp z o.o.

“Lepiej dopasowanych do kultury kandydatów”



Adrian Martinez
Konsultant i Trener

“Lepszego dopasowania kandydatów, nie tylko pod kątem kompetencji, ale również kultury organizacyjnej”



Marzena Solak
Head of New Business,
Traffit i Trener

Lista Ekspertów

Adam Piwek, Ekspert ds. komunikacji i marki pracodawcy, dmTECH Polska

Adrian Martinez, Konsultant i Trener

Adriana Gęsiarz, Recruitment Team Leader, Bee Talents

Aleksandra Pszczoła-Hennig, Founder Bee Talents PSA

Artur Deninis, + CRO + Symmetrical

Daria Siwka, Przewodniczka po szlakach EB i kultury organizacji, bardzoHR

Dominika Ciechalska, Head of People & Culture Panowie Programiści

Ewelina Wieczorek, Senior Recruitment Partner, Team Leader Bee Talents

Filip Sobel, CEO & Founder, Staffly

Jacek Krajewski

Joanna Rosiek, CEO ROSIEK Solutions

Julia Heczko, Recruitment Team Lead, lthouse

Kacper Kowalik, Recruitment Manager, PandaDoc

Karolina Sokołowska, Mentorka rekruterów

Kasia Michalak, Head of Sales | Training & Innovation, SENSE Consulting

Kasia Tang, Trenerka w Super Source Me

Kasia Krzywicka, Krzywicka.pl i Dimotely

Katarzyna Rusecka-Romańczyk, Senior IT Recruiter

Łukasz Kołodziejczyk, Twórca serwisu HRlityczny

Maciej Czerwonka, Sales Operations Lead, CGP Europe

Maja Gojtowska, Konsultanka HR, autorka książek oraz bloga Gojtowska.com

Marlena Szymanek, CEO, Woonti Sp z o.o.

Marta Lachowicz, HRBP RST Software

Marta Kamińska-Królak, RQE, Bee Talents

Marzena Solak, Head of New Business, Traffit

Mateusz Jabłonowski, Ten od EB

Michał Ceglarski, Rekruter & Founder, CareerLab

Michelle Helwig-Drejws, Tech Recruiter
Bee Talents

Natalia Bogdan, CEO Jobhouse

Nicole Tomanek, CEO HRismatic

Olga Siwak, Head of Recruitment Bee
Talents

Paulina Wardęga, CEO, Heroify

Paweł Lasota, Trener&Doradca HR
i Rozwoju Zawodowego

Sylwia Szykuła, + Head of People +
Satisfly

Weronika Szatan, Recruitment Devil,
Trenerka Rekrutacji

