

# #HR Week Warsaw

#HR  
Week  
Europe

Re-Imagining HR:  
nowe pytania i  
scenariusze  
przyszłości

3-4 marca  
2026

HILTON WARSAW CITY

Program konferencji

**#HR**  
Week  
Europe



**2**  
DNI

**70+**  
PRELEAGENTÓW

**20+**  
WYSTAWCÓW

**700+**  
UCZESTNIKÓW

Wyobraź sobie konferencję, na której pytań jest więcej niż odpowiedzi.

Taką, podczas której każdy prelegent dzieli się refleksjami, które zatrzymują, zmuszają do myślenia, a może nawet wywołują w głowie ten twórczy, pozytywny chaos.

**Witajcie na HR Week Warsaw!** To konferencja dla wymagających. Dla tych, którzy szukają wartościowych treści i prawdziwej inspiracji, bez powtarzania banałów i oczywistych schematów.

Szczerze wierzymy, że pytania i ten pozytywny chaos, który za sobą niosą, są motorem poszukiwań, tworzenia, rozwoju, a przede wszystkim... odwagi do wątpienia. Jak powiedział Voltaire: "Wątpić to stan niewygodny, ale być absolutnie pewnym, to absurd".

Dlatego za każdym razem, gdy ktoś przygotowuje się do wystąpienia i wychodzi na tę scenę, mówimy: „Jeśli po Twoim wystąpieniu w głowach uczestników będzie pojawiać się więcej odpowiedzi niż pytań - to znaczy, że coś poszło nie tak."

Zapraszamy Was do wątpienia. Do zadawania trudnych pytań.

Do myślenia inaczej. A jednocześnie co do jednego jesteśmy absolutnie pewni: kiedy w jednym miejscu spotyka się tak wielu ludzi o otwartych głowach, gotowych dzielić się myślami, doświadczeniem i odwagą, rodzi się prawdziwy, pozytywny przełom. Tego właśnie Wam i sobie z całego serca życzymy.

Dziękujemy, że jesteście. Że współtworzycie.

Zespół organizacyjny HR Week Warsaw

# WAŻNE INFORMACJE



## Bilet

Pamiętaj, aby zabrać ze sobą bilet, dobry nastrój oraz otwartość na rozmowy i wymianę doświadczeń. Nasz zespół będzie na miejscu, aby Cię powitać i zapewnić sprawną rejestrację.

### Nie otrzymałeś(-aś) jeszcze biletu?

Sprawdź folder spam. Jeśli nadal go nie widzisz, skontaktuj się z nami pod numerem **+48 511 166 789** – chętnie pomożemy.



## Miejsce wydarzenia

**Hilton Warsaw City**

Grzybowska 63  
00-844 Warszawa

Jeśli przyjeżdżasz własnym autem, pamiętaj, że parking hotelowy oraz okoliczne strefy parkowania są płatne.



## Rejestracja

Rejestracja uczestników rozpocznie się o **8:00** rano w dniu wydarzenia.

Zachęcamy do wcześniejszego przybycia, aby uniknąć kolejek i zająć najlepsze miejsca na sali.



## Lunch oraz przerwy kawowe

Szefowie kuchni Hilton Warsaw City zapraszają na pyszny lunch w godzinach **12:30–13:30**.

Podczas przerw kawowych czekać będzie na Ciebie kawa oraz słodki poczęstunek – idealny moment, aby na chwilę odetchnąć i nawiązać nowe kontakty.


Jeśli masz specjalne wymagania dietetyczne, np. ze względów zdrowotnych lub innych, pamiętaj o zgłoszeniu tego faktu z wyprzedzeniem.



## Tłumaczenie na żywo w Sali A na Twoim telefonie (EN–PL / PL–EN)

W **Sali A** prezentacje będą tłumaczone na bieżąco: zarówno z polskiego na angielski, jak i z angielskiego na polski.

Aby skorzystać z tłumaczenia na żywo na swoim urządzeniu:

- 1 Zeskanuj kod QR
- 2 Wybierz preferowany język
- 3 Podłącz słuchawki
- 4 Naciśnij „Play” 



09:00

**HR I TRUDNA SZTUKA NAWIGACJI W NIEPEWNYCH CZASACH (TRICKY HR BUSINESS OF NAVIGATING UNCERTAIN TIMES)**  
 Zjemy dziś w kulturze narracji, a mistrzowie iluzji bywają dziś bohaterami – Jack Sparrow zasiada w zarządzie, a Pinokio odnajduje się w polityce. Jak HR może odróżnić pozory od prawdy, dotrzeć do sedna kultury organizacyjnej i spojnie z nią działać?  
**| DR. JITSKE KRAMER**

**CZY POWIERZYLIŚMY PRZYWÓDZTWO NIEWŁAŚCIWYM LUDZIOM I CO MA DO TEGO HR? (ARE WE CELEBRATING THE WRONG LEADERS AND WHAT HR SHOULD DO ABOUT IT?)** Podczas tej sesji przyjrzymy się temu, czego historia naprawdę uczy o przywództwie. To także zestaw praktycznych inspiracji dla liderów HR: jak kwestionować swoje założenia i zacząć promować właściwych ludzi. **| MARTIN GUTMANN**

**RE-IMAGINE HR: OD REALIZACJI ZADAŃ DO PRAWDZIWEGO WPŁYWU.** Czy jesteśmy gotowi na nowo zdefiniować tożsamość HR, zanim zajmiemy się transformacją naszych organizacji? Co się zmienia, gdy HR przestaje tylko „dowodzić”, a zaczyna działać jak prawdziwy współarchitekt przyszłości? **| JOANNA MALINOWSKA-PARZYDŁO**

**Panel dyskusyjny: CZY ORGANIZACJE PRZYSZŁOŚCI WCIĄŻ BĘDĄ POTRZEBOWAĆ HR?** Wchodzimy w erę współpracy człowieka ze sztuczną inteligencją, w której technologia kształtuje sposób pracy, kulturę i przywództwo. Ten panel stawia przed CEO odważne pytania o rolę HR w nowej rzeczywistości: co musi się zmienić, co może ewoluować, a co całkowicie zniknie? **| BEATA KURDELSKA, PATRYCJA STRZELECKA, KRZYSZTOF MISIAK, TOMASZ RUDOLF**

10:30 PRZERWA KAWOWA

CZĘŚĆ II

SALA A

SALA B

SALA C

11:00

**WIĘCEJ NIŻ PRODUKTYWNOŚĆ: JAK MIERZYĆ REALNĄ WARTOŚĆ AI.** (BEYOND PRODUCTIVITY: MEASURING THE REAL VALUE OF AI.) Najnowsze badania Workday demontują ogromny „wyścig produktywności”: przeciętna organizacja traci 40% korzyści z AI na poprawki i przeróbki. Z badań wynika, że firmy, które skutecznie przechwytyują tę wartość, mają trzy wspólne cechy - a HR jest ich tajną bronią. **| RICHARD DOHERTY**

**NIE MAMY WYBORU: MUSIMY PRZEPROJEKTOWAĆ SPOBÓB, W JAKI JEDNOCZEŚNIE ROZWIJAMY LUDZI I WSIPIERAMY SYSTEMY AI.** Przekształcenie zmian demograficznych i rewolucji technologicznej w powiązaną przewagę konkurencyjną wymaga nowego modelu operacyjnego **| MALGORZATA (GOSIA) SZARZEC**

**KRUCHA STABILNOŚĆ - HR W ŚWIECIE EKONOMICZNYCH I GEOPOLITYCZNYCH WSTRZĄSÓW.** Na tle globalnych pęknięć - rosnących napięć geopolitycznych, przemian i kryzysów gospodarczych, przed liderami HR stają zupełnie nowe wyzwania. Ta sesja to spojrzenie w przyszłość pełną niepewności i trudnych decyzji. **| ANNA WICHA**

**ZA DUŻO PROJEKTÓW I ZA MAŁO TAKICH, KTÓRE NAPRAWDĘ MAJĄ SENS!** (FAR TOO MANY PROJECTS AND FAR TOO FEW THAT REALLY MATTER!) Sukces organizacji nie bierze się z uruchamiania coraz to nowych inicjatyw, ale z odwagi, by zatrzymać te, które przestały tworzyć wartość. Tylko że... łatwo powiedzieć, ale jak to zrobić to w praktyce? **| ANTONIO NIETO-RODRIGUEZ**

**TRZY HR-OWE MITY, NA KTÓRYCH OPIERASZ CODZIENNĄ PRACĘ.** Trzy mity składają się na spójną historię o efektywności zespołów. Dzięki prowokujące myślenie prelekcji uczestnicy wejdą na wyższy poziom samoświadomości i zrozumieją, jak realnie zwiększyć swój wkład w wyniki firmy. **| BŁAŻEJ JUREWICZ**

**PRZEBUDOWA AUTORYTETU - JAK ZETKI REDEFINIUJĄ RYNEK PRACY I MODELE PRZYWÓDZTWA?** Współczesny rynek pracy stoi przed wyzwaniem adaptacji do potrzeb młodych pracowników pokolenia Z. Ta grupa wprowadza nową jakość, która wymaga od pracodawców odejścia od tradycyjnych schematów. **| WIKTORIA NOWAK, GRZEGORZ ŚWIĘCH**

**JAK NAPRAWDĘ WYGLĄDA PRZYSZŁOŚĆ RYNKU PRACY? (WHAT DOES THE FUTURE OF THE JOB MARKET REALLY LOOK LIKE?)** To inspirujące wystąpienie zabiera nas w podróż przez dynamiczne zmiany i nowe trendy kształtujące globalny rynek pracy. Dowiesz się, jak mierzyć się z wyzwaniami, wykorzystywać szanse wynikające z nieustannych zmian i - co najważniejsze - nie przegapić momentu, w którym możesz realnie wpłynąć na własną przyszłość. **| HERTTA VUORENMAA**

**ŻEGLOWANIE BEZ KOMPASU I PŁACENIE BEZ CELU. JAK ORGANIZACJE TRACĄ KIERUNEK W MORZU SZCZEGÓŁÓW.** To wystąpienie pokazuje, jak nadmiar danych i krótkoterminowych działań potrafi skutecznie odciągnąć organizację od tego, co naprawdę ważne: spójnej strategii i mądrego wynagradzania. **| DR PIOTR SEDLAK**

**AGENT AI W HR: OD NARZĘDZIA DO BYCIA CZĘŚCIĄ ZESPOŁU.** Nowa rola AI w procesach People & Culture. AI może przejąć powtarzalne zadania, ale jego realna wartość pojawia się wtedy, gdy wspiera analizę, planowanie i optymalizację procesów. Na przykładzie agenta AI Factorial One pokażemy, jak HR może działać szybciej, mądrzej i bardziej strategicznie - przy takim samym składzie zespołu. **| TOMASZ WYKOWSKI**

**JAK HR BUDUJE ODPORNOŚĆ W ORGANIZACJI? (HOW HR BUILDS RESILIENCE IN AN ORGANIZATION?)** W jaki sposób HR może wyposażać organizację w kompetencje emocjonalne i społeczne potrzebne nie tylko do przetrwania, lecz także do adaptacji i rozwoju w świecie nieustannych zmian? **| ELKE GERAERTS, PhD**

**HR JAKO SYSTEM OPERACYJNY FIRMY:** jak połączyć automatyzację HR, wsparcie managerów i employee experience, z pólczalnym zwrotem z inwestycji **| TOMASZ CHACIŃSKI**

**CZŁOWIEK WBREW BIOLOGII. JAK SYSTEM PRACY WYKAŃCZA GATUNEK, KTÓRY SAM GO STWORZYŁ.** Współczesny człowiek funkcjonuje w środowisku, do którego jego biologia nigdy nie została zaprojektowana. Nasz układ nerwowy - hardware z epoki kamienia łupanego - próbuje radzić sobie z tempem, bodźcami i presją cywilizacji XXI wieku. Efekt? Przeciążenie, kryzys zdrowia psychicznego, utrata sensu i relacji. **| MARCIN POMIANOWICZ-BARTKOWIAK**

12:40 PRZERWA OBIADOWA

## CZĘŚĆ III

13:30

## SALA A

**WELLBEING JAKO ZRÓWNOWAŻONE ŹRÓDŁO WYDAJNOŚCI.** (WELLBEING AS SUSTAINABLE PERFORMANCE.) To wystąpienie pokazuje, jak łączyć dobrostan z realnymi wynikami biznesowymi i w jaki sposób ludzkie postawy, energia i sposób pracy przekładają się na długofalową efektywność organizacji. | **MATTIJS MOL**

**TRENDY, KTÓRE TWORZĄ NOWĄ RZECZYWISTOŚĆ HR.** Co dziś naprawdę kształtuje współczesny rynek pracy? Prezentacja zabiera słuchaczy w rejs przez kluczowe trendy, które redefiniują świat HR - od zmieniających się oczekiwań ludzi, przez nowe modele organizacyjne, po rosnący wpływ technologii. To spojrzenie z perspektywy Prezesa Grupy Pracuj, firmy od 25 lat uważnie obserwującej i współtworzącej transformację rynku pracy w Polsce i Europie | **PRZEMYSŁAW GACEK**

**JAK BUDOWAĆ STRATEGIE "POŻĄDANYCH UMIEJĘTNOŚCI"?** (HOW TO BUILD THE "RIGHT SKILLS" STRATEGY?) Zalety i nieuniknione ograniczenia podejścia opartego na rozwoju kluczowych umiejętności. Re-skilling i Up-skilling - czyli jak na nowo zaprojektować procesy szkoleniowe, by dawały realny wpływ. | **AMANDA NOLEN**

**JAK BUDOWAĆ AUTORYTET HR? OD EGZEKUCJI DO DORADZTWA STRATEGICZNEGO.** Od wykonania do doradztwa strategicznego. W jaki sposób HR może przemówić do zarządu? Wielu specjalistów HR posiada odpowiednie kompetencje, ale brakuje im „sily przebiecia” potrzebnej do wywierania wpływu na decyzje biznesowe wysokiego szczebla. | **NICOLE TOMANEK**

## SALA B

**AI OFERUJE REWOLUCJĘ, ALE HR WYBIERA WCIĄŻ EWOLUCJĘ, DLACZEGO?** W świecie, w którym wszyscy mają dostęp do tych samych narzędzi AI, prawdziwą przewagą konkurencyjną nie jest technologia — lecz jakość myślenia. Tymczasem większość wdrożeń AI w HR jedynie automatyzuje stare schematy, zamiast je naprawdę przemysleć od nowa. | **PAULINA WARDĘGA**

**DZIAŁ L&D BEZ KURSÓW: GDY UCZENIE SIĘ ZACZYNA SIĘ OD PROMPT.** Co oznacza uczenie się w organizacji, gdy rozwój kompetencji zaczyna się od pytania, promptu i rozmowy, a nie od katalogu kursów? | **LORI NILES-HOFMANN**

**POWRÓT PO WIELKIEJ PORAŹCE PRZYWÓDZTWA.** A co, jeśli twoje największe zwycięstwo okazuje się jednocześnie największym zagrożeniem? To wystąpienie pokazuje, jak liderzy potrafią ponieść porażkę zaraz po odniesionym sukcesie. Na bazie mocnego studium przypadku oraz przykładów ze świata sportu wyczynowego i globalnego biznesu odkrywa ukryte mechanizmy, które zamieniają triumf w kosztowne błędy. | **DAWID OSTRĘGA**

**KULTURA HUMAN + AI READY.** Jak zbudować kulturę organizacyjną gotową na współpracę człowieka z AI? Na bazie przykładów z realnych wdrożeń w Polsce i na świecie pokażemy, jak tworzyć środowisko, w którym ludzie i sztuczna inteligencja wzajemnie wzmacniają swoje możliwości, zamiast konkurować ze sobą. | **AURELIUSZ GÓRSKI**

## SALA C

**Panel dyskusyjny: GHOSTING, GUESSWORK I GEN Z: CO SZWANKUJE W PROCESIE REKRUTACJI?** Hiring managerowie, HR i rekruterzy dyskutują o SLA, przejrzystości wynagrodzeń i wpływie AI na Candidate Experience. | **MAGDA SMOLCZYŃSKA, KAMILA NISKA, PIOTR SZYM CZAK**

**BEZPIECZEŃSTWO PSYCHOLOGICZNE W PRAKTYCE - JAK ZBUDOWAĆ I UTRZYMAĆ WYSOKĄ EFEKTYWNOŚĆ BEZ LĘKU?** Jak zdiagnozować prawdziwe źródła ciszy w zespołach, zamieniać spotkania i decyzje w silniki bezpieczeństwa psychologicznego oraz wyposażać liderów w kompetencje Safe Challengers™ - tych, którzy budują odważne, skuteczne zespoły. | **SUSANNA ROMANTSOVA**

**8 X O - CZYM NAPRAWDĘ JEST DOBROSTAN?** Dobrostan nie jest wynikiem pracowniczania benefitów, ale skuteczną zarządzania energią, stresem, odpornością fizyczną i psychiczną. W tym wystąpieniu przedstawimy system 8 x O, który pozwoli każdemu zatroszczyć się o siebie samodzielnie. | **WOJCIECH EICHELBERGER**

**AUTENTYCZNOŚĆ LIDERA - LUKSUS CZY KONIECZNOŚĆ?** Anna Rulkiewicz w rozmowie z Joanną Malinowską-Parzydło wyjaśni, dlaczego autentyczność przestała być miłym dodatkiem, a stała się warunkiem przetrwania w walce o zaangażowanie zespołów i talenty. | **ANNA RULKIEWICZ, JOANNA MALINOWSKA-PARZYDŁO**

15:10 PRZERWA KAWOWA

## CZĘŚĆ IV

15:40

**PSEUDO-PRACA: JAK DOSZLIŚMY DO PUNKTU, W KTÓRYM JESTEŚMY TAK ZAJĘCI NIC NIE ROBIĄC?** (PSEUDO-WORK: HOW DID WE END UP BUSY DOING NOTHING?) Dowiedz się, jak rozpoznawać zadania pozerające czas, eliminować działania, które nie tworzą wartości i dawać ludziom przestrzeń do pracy, która naprawdę napędza wyniki i efektywność. | **DENNIS NØRMARK**

**3 SPOSOBY NA SKUTECZNĄ PRACĘ W PRZYSZŁOŚCI.** Wszyscy mówią o przyszłości ale przyszłość już tu jest. Jeśli chcesz pozostać na konkurencyjnej mapie, projekt Twojej organizacji musi zostać przeprojektowany. | **TERENCE MAURI**

**Panel dyskusyjny: DEFINIUJĄC HR NA NOWO W ŚWIECIE, KTÓRY NIE CHCE NA TO CZEKAĆ.** Dyskusja w gronie CHRO, podsumuje pierwszy dzień konferencji. Czy HR jaki znamy przetrwa zmiany rynku pracy, nowych technologii i organizacji? Jakim oczekiwaniom musi sprostać i w jaki sposób musi się zmienić? | **ANDRZEJ BORCZYK, MAŁGORZATA GÓRSKA, MAŁGORZATA PRASAŁ, PIOTR LIPA | MODERUJE: JUSTYNA GÓRNIAK**



## CZĘŚĆ I

09:00

## SALA A

**PRZYWÓDZTWO W NIELADZIE.** (LEADING WHEN IT'S MESSY.) In today's volatile, fast-moving world, leadership is rarely neat or predictable. This session reframes Emotional Intelligence as the decisive edge leaders need when pressure is high, certainty is low, and expectations are constantly shifting. Moving beyond theory, it explores why technical expertise alone no longer inspires trust or followership, the emotional capabilities that distinguish influential leaders from operational ones, and what leaders must unlearn to lead effectively in psychologically complex workplaces. Delegates will leave with fresh insight into how emotionally intelligent leadership creates clarity, courage, and commitment, even when answers are unclear. | **CIARA ASPINALL**

**NOWE ZNACZENIE BIURA - O CO CHODZI W MIEJSZU PRACY?** (REDEFINING THE PURPOSE OF THE WORKPLACE CORE MESSAGE.) Biuro nie jest już tylko przestrzenią do wykonywania zadań - staje się katalizatorem kultury, kreatywności, poczucia przynależności i wyników. Na nowo definiując jego rolę, zadajemy fundamentalne pytanie: po co nam dziś jeszcze biuro? | **CLIVE LUCKING**

## SALA B

**OD PRAWA DO KONKRETYNYCH DZIAŁAŃ HR.** Ninjia dyrektywa o jawności wynagrodzeń przestaje być teorią - staje się obowiązkową zmianą w sposobie zarządzania placami w organizacjach. Ten warsztat przeprowadzi HR krok po kroku przez konkretne działania, procesy i decyzje niezbędne do skutecznego wdrożenia dyrektywy i uniknięcia kosztownych luk. | **DR PIOTR SEDLAK**

**METODY BUDOWANIA ODPORNOŚCI PSYCHICZNEJ REPREZENTACJI POLSKIEGO AMP FOOTBALLU W CODZIENNYM ŻYCIU I PRACY.** W sporcie o wyniku często decyduje nie tylko forma fizyczna, ale przede wszystkim siła mentalna. Podczas tego wystąpienia uczestnicy poznają narzędzia wykorzystywane przez Reprezentację Polski AMP Football do wzmacniania odporności psychicznej i zobaczą, jak te same zasady przekładają się na większą skuteczność, spokój i zaangażowanie - zarówno w życiu zawodowym, jak i prywatnym. | **JAKUB LEWANDOWSKI**

## SALA C

**ODWAGA POZNAWCZA JAKO ZESPÓŁOWY X-FACTOR: JAK CZUĆ SIĘ KOMFORTOWO BĘDĄC "NAGIM".** W wielu organizacjach liderzy i zespoły funkcjonują w napięciu między oficjalnymi wartościami a nieformalnymi rytuałami. Mówimy o odwadze, a nagradzamy konformizm. Zachęcamy do feedbacku, a karzymy za odmiennosc. Tymczasem zespoły o najwyższej skuteczności - jak te badane w ramach projektu Google Aristotle - rozwijają się dzięki temu, co nazywamy psychologiczną nagością: zdolnością do działania bez zbrot porozów. | **KATARZYNA LORENC**

**NIEME ZESPOŁY. BEZPIECZEŃSTWO PSYCHOLOGICZNE PO POLSKU.** W wielu firmach na świecie pracownicy wybierają milczenie - z odwagą zabrania głosu wygrwa u nich strach przed karą, byciem uznany za wicherzyciela lub osobę niekompetentną, a także zwykły konformizm. A jak to wygląda w naszym kraju? Na spotkaniu przedstawimy wyniki pierwszego w Polsce badania bezpieczeństwa psychologicznego w pracy, pokażemy, jak na sytuację zawodową Polaków, ich zespoły i organizacje wpływa niski i wysoki poziom bezpieczeństwa, a także podpowiemy, co lider może zrobić, by wspierać klimat bezpieczeństwa w swoim zespole. | **JOANNA KOTZIAN**

10:30 PRZERWA KAWOWA

## CZĘŚĆ II

11:00

## SALA A

**ZAUFANIE - JEDYNA RZECZ, KTÓREJ NIE MOŻNA AUTOMATYZOWAĆ.** (TRUST: THE ONE THING YOU CAN'T AUTOMATE.) Organizacje z entuzjazmem przygotowują się na przyszłość pracy, inwestując w AI, automatyzację i platformy cyfrowe. W miarę jak praca staje się coraz bardziej cyfrowa i hybrydowa, zaufanie staje się ludzką przewagą, która decyduje o tym, czy organizacje będą odnosić sukcesy, czy się rozpadną. Ta sesja zaczyna się od odważnej tezy: przyszłość pracy będzie napędzana technologią, ale definiowana przez zaufanie. | **SCOTT HUNTER**

**BIOLOGIA ZAANGAŻOWANIA: JAK DOPAMINA, STRES I POCZUCIE PRZYNALEŻNOŚCI WPŁYWAJĄ NA EFEKTYWNOŚĆ.** (THE BIOLOGY OF ENGAGEMENT: HOW DOPAMINE, STRESS AND BELONGING SHAPE EMPLOYEE PERFORMANCE.) Zaangażowanie pracowników to nie tylko stan umysłu - to także biologiczna reakcja na środowisko i doświadczenia, w których funkcjonujemy każdego dnia. Przestrzenie, w których się poruszamy, rytym spotkań, bliskość współpracowników i sygnały wysyłane przez liderów wpływają na poziom stresu, motywację, koncentrację, a nawet na wydzielanie dopaminy i kortyzolu. | **DR ELIZABETH C. NELSON**

## SALA B

**REWOLUCJA W REKRUTACJI NA TIKTOKU: JAK ZAMKNAĆ PROCES W CIĄGU JEDNEGO DNIA?** Język komunikacji i sposób podejmowania decyzji przez kandydatów definiują przyszłość HR. Tradycyjne metody komunikacji HR i platformy rekrutacyjne nie docierają do puli talentów, która spędza czas na dynamicznych platformach, takich jak TikTok. Czy jesteście gotowi oddać część kontroli nad komunikacją w ręce kandydatów, by dotrzeć do talentów ery cyfrowej, czy wolicie trzymać się wypracowanych dawno reguł, ryzykując utratę kontaktu z rynkiem? | **MARLENA SZYMANEK**

**WSZYSTKO DA SIĘ ZAUTOMATYZOWAĆ, ALE CZY WARTO?** Sztuczna inteligencja, etyka i nowa rzeczywistość rekrutacyjna w Europie. Świat rekrutacji zalewają narzędzia oparte na sztucznej inteligencji. Sytuację dodatkowo komplikują kwestie regulacji prawnych, zaufania kandydatów i wizerunku pracodawcy. W tej sesji przeanalizujemy dane pochodzące od europejskich zespołów ds. talentów dotyczące tego, jak obecnie wykorzystuje się sztuczną inteligencję i gdzie celowo jej nie stosuje. To praktycznie i pełne autentyczności spojrzenie na równowagę między produktywnością, zgodnością z przepisami i relacjami międzyludzkimi w dobie unijnej ustawy o sztucznej inteligencji. | **DOV ZAVADSKIS**

## SALA C

**INTUICJA VS. HALUCYNACJA. JAK AI USPRAWNI PRACĘ HR? (INTUITION VS. HALLUCINATION. HOW WILL AI IMPROVE HR'S WORK?)** To praktyczna sesja, pokazująca, jak HR może faktycznie wykorzystywać narzędzia AI w codziennym workflow: co robić a czego unikać. Tylko 40% europejskich liderów uważa jakość swoich danych za wystarczającą do generowania niezawodnych wyników AI. To oznacza, że większość podejmuje ryzyko "halucynacji" i dezinformacji. Zobaczymy, jak wykorzystać skalę, szybkość i strukturę AI, jednocześnie zachowując krytyczny osąd, empatię i etyczną odpowiedzialność za wyniki. | **EDYTA KAŻMIERCZAK-PAWLAK**

**EQ TO ZA MAŁO. TRZY RODZAJE INTELIGENCJI JAKO PRZYSZŁOŚĆ HR.** Inteligencja emocjonalna stała się mantrą świata HR. Tymczasem dzisiejsze miejsca pracy to mieszanka kultur, kontekstów i doświadczeń. Dlatego przyszłość HR i przywództwa nie leży już wyłącznie w rozwijaniu EQ, lecz w budowaniu nowej triady ludzkiej inteligencji: społecznej, kulturowej i fizycznej. | **PROF. MACIEJ BŁASZAK, ANNA SCHULZ**

12:40 PRZERWA OBIADOWA

## CZĘŚĆ III

13:30

## SALA A

**BEYOND THE TOOLS HYPE - CO ODRÓŻNIA AI-OWE USPRAWNIEŃIA OD TRANSFORMACJI HR.** Dlaczego mimo inwestycji w AI w obszarze HR wiele organizacji nie widzi zmiany w swojej pracy ani większej wartości dla biznesu? Dlaczego „więcej AI” nie zawsze oznacza „lepszy HR”? Co odróżnia organizacje, które rzeczywiście potrafią przełożyć sztuczną inteligencję na biznesowo istotną zmianę? Wystąpienie rozbraja największy paradoks transformacji HR z wykorzystaniem technologii – koncentrację na narzędziach zamiast na ludziach i procesach. | **BOGNA D. FRIDRICH, TOMASZ KOSTRZĄB**

**ŚWIEŻE IDEE I MĄDROŚĆ DOŚWIADCZENIA: JAK RÓŻNE POKOLENIA BUDUJĄ WSPÓLNE STANDARDY JAKOŚCI PRACY?**

Czy naprawdę musimy wybierać między nową energią a solidnym doświadczeniem? Najlepsze organizacje nie wybierają — one łączą jedno z drugim. To wystąpienie pokaże praktyczne rozwiązania, takie jak mentoring odwrocony, inicjatywy 50+, duety projektowe, warsztaty czy future boards. Na realnych, globalnych i lokalnych przykładach zobaczysz, jak firmy przełamują stereotypy i tworzą miejsca pracy, w których każde pokolenie wnosi swój wkład we wspólny sukces. | **PAULINA MAZUR**

## SALA B

**LEGALNY DOPING DLA MÓZGU. JAK ZHAKOWAĆ RUTYNĘ I ODBLOKOWAĆ KREATYWNOŚĆ.** Kreatywność to nie magia zarezerwowana tylko dla „branży kreatywnej” to podejście do pracy i jej higiena. Na podstawie badań obalamy popularne mity na ten temat i pokazujemy praktyczne metody i ćwiczenia, które odblikują hamulec ręczny, na którym zazwyczaj pracuje nasz mózg. | **IWONA BARSZCZ**

**ANTYKRUCHA ORGANIZACJA: JAK SPRAWIĆ, BY CHAOS I NIEPEWNOŚĆ BUDOWAŁY BIZNES, ZAMIAST GO NISZCZYĆ.**

Każda firma chce być tą, która nie tylko przetrwa kryzys, ale jeszcze dzięki niemu urosnie. Problem leży jednak w większości korporacyjnych nawyków - centralizacja decyzji, kultura zawstydzania za błędy, sztywne cele - każdy z nich działa na niekorzyść. Spawalnia reakcje, tłamsi kreatywność pracowników, wymusza granie w niepotrzebne gry. A co jeśli odejść od tradycji i faktycznie zbudować antykruchą, niezatapialną kulturę w firmie? | **ANDRZEJ TUCHOLSKI**

## SALA C

**ENERGIA LIDERA JAKO STRATEGICZNY ZASÓB FIRMY.** W erze ciągłych zmian regulacja stanu neurobiologicznego lidera bezpośrednio wpływa na bezpieczeństwo psychologiczne, wysoką innowacyjność, efektywność operacyjną zespołów a przez to przewagę konkurencyjną firmy. To więcej niż dbanie o dietę, ćwiczenia, sen, czyli ogólny dobrostan, które zaklina się w projektach wellbeing. Chodzi o świadomość nt. stanu umysłu, który jest zwykłe pierwotny, emocjonalny i gwałtowny. Regulacja tej energii może zamienić ją w źródło odporności organizacji. | **MAGDALENA KRUSZEWSKA**

**DEFICYT TALENTÓW CZY LUKA KOMPETENCYJNA? Rola HR i instytucji publicznych w budowaniu kapitału ludzkiego. Wywiad panelowy z GRZEGOREM SZKOLKIF | MODERUJE: TOMASZ SZERWOLFI**

15:10 PRZERWA KAWOWA

## CZĘŚĆ IV

15:40

## SALA A

**PIĘĆ NARZĘDZI, KTÓRE POZWOLĄ USPRAWNIAĆ PRACĘ HR I ZAOSZCZĘDZIĆ CI GODZINĘ DZIENNIE.** Podczas tej sesji poznasz pięć konkretnych narzędzi AI, które realnie usprawniają codzienną pracę w HR - od tworzenia ogłoszeń i preselekcji CV, przez analizę danych, po komunikację z pracownikami. Pokażemy praktyczne zastosowania i gotowe schematy pracy, które pozwolą zaoszczędzić minimum godzinę dziennie. Bez teorii, wyłącznie rozwiązania, które możesz wdrożyć od razu po spotkaniu. | **RADOSŁAW MECHŁO**

## SALA B

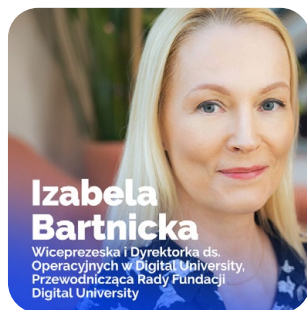
**FUTURE LITERACY: STRATEGICZNA UMIEJĘTNOŚĆ CZYTANIA JUTRA W ORGANIZACJACH.** W świecie permanentnej niepewności, zdolność do konstruktywnego myślenia o przyszłości staje się krytycznym zasobem organizacji. Future Literacy to kompetencja, która pozwala zrozumieć, jak nasze dzisiejsze wyobrażenia o jutrze kształtują nasze obecne decyzje, lęki i innowacyjność. To także budowanie odporności i przygotowania się na nieuniknione zmiany. Podczas wystąpienia przejdziemy przez praktyczną ścieżkę i narzędzia pracy z tematem przyszłości - analizę tzw. słabych sygnałów zmian, wybór trendów, które wpływają na przyszłość naszych organizacji oraz proces projektowania scenariuszowego. | **KATARZYNA OCIEPKA-MIAŚK**

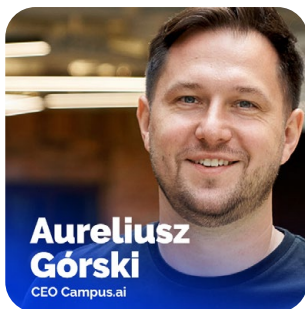
## SALA C

Panel dyskusyjny: **REKRUTACJA POD MIKROSKOPEM - CZY DYREKTYWA TO JEDYNA PERSPEKTYWA W 2026?** Rekrutacja w 2026 roku stoi pod znakiem galopujących zmian: nowych regulacji, wejścia w życie dyrektywy o jawności wynagrodzeń, rosnącej automatyzacji i coraz wyższych oczekiwań biznesu. To moment weryfikacji procesów, sposobu podejmowania decyzji i roli HR w strukturze biznesu. Zapraszamy do dyskusji w gronie praktyków o tym, jak przełożyć te zmiany na spójne decyzje rekrutacyjne: jak dziś oceniać kompetencje w kontekście automatyzacji, jak czytać CV przez pryzmat realnej wartości dla organizacji oraz z jakimi wyzwaniem zespoły HR i rekruterzy mierzą się w najbliższym czasie. | **JUSTYNA CUŻE, KAROLINA IGNYS, JACEK KRAJEWSKI, FILIP SOBEL, IZABELA URBANELIS.** MODERUJE: **KATARZYNA CAN**

Panel dyskusyjny: **WRAP UP: JAKA PRZYSZŁOŚĆ PRACY I PRZYSZŁOŚĆ HR - CZY ZNAMY ODPOWIEDZI?** Z jakimi pytaniami zostaliśmy po tej konferencji? Czy znamy już jakieś odpowiedzi? Jakie trendy należy śledzić? Konferencję podsumowuje panel ekspertów. | **EWA PAŁGOWSKA, PAWEŁ WUJEC, IZABELA BARTNICKA, ARTUR MIERNIK.** MODERUJE: **MAREK PARZYDŁO**

# PRELEGENCI 2026









**Terence Mauri**

Prowokator HR i ekspert ds. przywództwa przyszłości. Założyciel HACK FUTURE LAB, mentor przedsiębiorczości w MIT i IE Business School



**Paulina Mazur**

Ekspertka od zespołów, kultur i pokoleń, konsultantka strategicznego HR i employer branding



**Radostaw Mechto**

Konsultant i doradca w wykorzystaniu sztucznej inteligencji w biznesie, współzałożyciel BUZZcenter, firmy specjalizującej się w doradztwie i edukacji w zakresie AI



**Artur Miernik**

Strategic Advisor, Business Growth Partner, łączący biznes, ludzi i technologie.



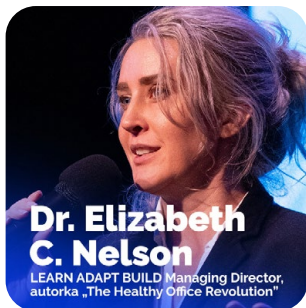
**Krzysztof Misiak**

Dyrektor Zarządzający Cushman & Wakefield Polska



**Mattijs Mol**

Vice President of HR Technology, Strategy & Insights, WARTSILA



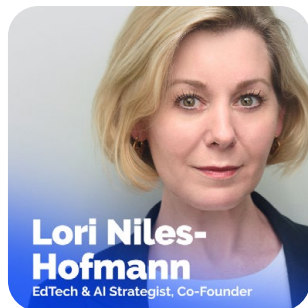
**Dr. Elizabeth C. Nelson**

LEARN ADAPT BUILD Managing Director, autorka „The Healthy Office Revolution”



**Antonio Nieto-Rodriguez**

The World's Leading Champion Of Project Management And Strategy Implementation, recognized by Thinkers50, author of "Powered by Projects"



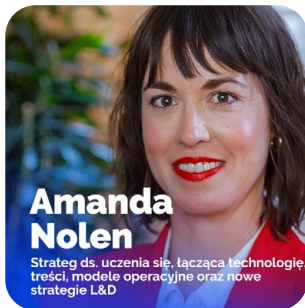
**Lori Niles-Hofmann**

EdTech & AI Strategist, Co-Founder



**Kamila Niska**

Sales Director at Coloplast Poland



**Amanda Nolen**

Strateg ds. uczenia się, łącząca technologie, treści, modele operacyjne oraz nowe strategie L&D



**Dennis Nørmark**

Znany duński antropolog, autor best-sellera "Pseudo-work"



**Wiktoria Nowak**  
 Cofounderka "GenBoost", współtwórczyni "Dziewczyzny na wybory", wszechmocna dla Społeczeństwa W/P, nominowana do Kobiety Roku Glamour



**Katarzyna Ociepka-Miąsik**  
 Założycielka Social Impact, współzałożycielka Kolektywu Future, badaczka trendów, facilitatorka, moderatorka Design Thinking



**Dawid Ostrega**  
 Wykładowca w Westminster Business School (Wielka Brytania), zadowolony trener Hunters Tarnów, były kierownik oddziału w IBM, Shell Energy | Amazon



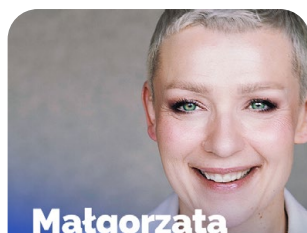
**Ewa Pağowska**  
 Dziennikarka, autorka książek, ekonomistka



**Marek Parzydło**  
 #TalentTeller, Gallup® Certified Strengths Coach




**Marcin Pomianowicz Bartkowiak**  
 ASSISI PET CARE people partner Poland, założyciel Minds Growth Meadows



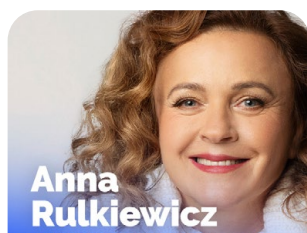
**Małgorzata Prasat**  
 People Director, Członek Zarządu Cellnex Poland



**Susanna Romantsova**  
 Certyfikowany ekspert ds. bezpieczeństwa psychologicznego, międzynarodowa konsultantka, mówca TEDx | laureat rankingu Forbes 30 Under 30




**Tomasz Rudolf**  
 Founder, przedsiębiorca, współtwórca m.in. DoctorOne | The Heart



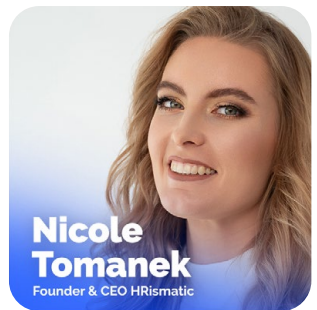
**Anna Rulkiewicz**  
 CEO LUX MED Group, Chief Connected Officer (CCO) at Bupa, First Vice President of the Polish Confederation Lewiatan, Member of University Board SGH Warsaw School of Economics



**Anna Schulz**  
 Ex-dyrektorka HR H&M, mentorka biznesu, i mówczyni



**Piotr Sedlak, PhD**  
 Sedlak & Sedlak managing partner, researcher and lecturer at the Department of International Management at the University of Economics in Krakow





DIAMOND PARTNERS



GOLD PARTNERS

**worksmile**  
The logo for worksmile features the word "worksmile" in a bold, black, sans-serif font. Below the "smile" portion, there is a horizontal bar composed of three small yellow squares followed by a longer yellow bar.

 **factorial**  
The logo for factorial consists of a red circular icon with a white dot in the center, resembling a stylized eye or a target, followed by the word "factorial" in a bold, red, sans-serif font.

 **Peoplelink**  
The logo for Peoplelink features a stylized icon of two interlocking loops, one in orange and one in grey, followed by the word "Peoplelink" in a bold, sans-serif font. "People" is in grey and "link" is in orange.

 **INLOCUS**  
The logo for INLOCUS features a grid of small black squares to the left of the word "INLOCUS" in a bold, black, sans-serif font.

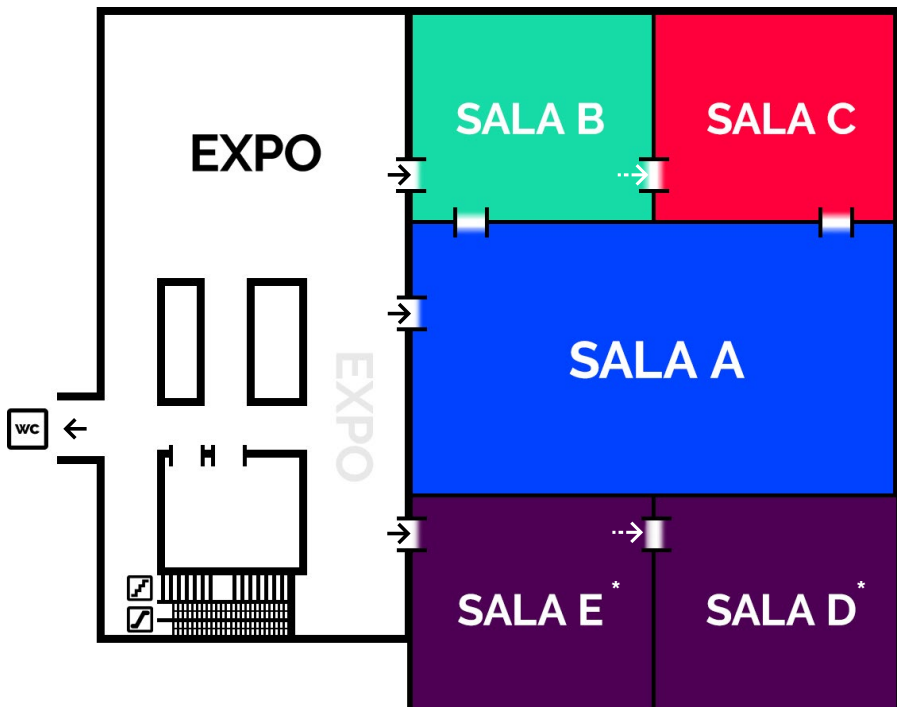
SILVER PARTNER

**B*P*iON**  
BUSINESS PROCESS INNOVATION  
The logo for B*P*iON features the letters "B", "i", and "ON" in a bold, dark blue, sans-serif font, with a red "P" in the middle. Below the main logo, the words "BUSINESS PROCESS INNOVATION" are written in a smaller, dark blue, sans-serif font.

BRONZE PARTNERS



# MAPA



#HR  
Week  
Warsaw

————— SALA A, B, C

\* WARSAW  
SUMMIT AI

————— SALA D, E

