



W NUMERZE

- Konferencja HR TECH CHANGER 2024
23/10/2024
- Raport Staffly: Rekrutacje masowe
- Antal: Praca w branży produkcyjnej – od A do Z
- Gi Group: Jak dorabiają Polacy?
- Barometr ManpowerGroup Poland Perspektyw
Zatrudnienia

HOT NEWS!

LEGISLACJA

- projektowane zmiany w celu wyeliminowania nieprawidłowości w systemie wizowym
- prace nad ustawami zastępującymi ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
- minimalne wynagrodzenie w 2025 roku



RYNEK

- pozyskanie specjalistów głównym wyzwaniem dla 74% firm produkcyjnych
- blisko 70% rekruterów i rekrutek uważa, że znalezienie odpowiednich kandydatów do pracy jest wyzwaniem
- 45,2% Polaków aktywnych zawodowo podejmuje się zleceń poza głównym etatem
- w IV kwartale 2024 roku 35% organizacji w Polsce planuje rekrutację nowych pracowników





Antal: Praca w branży produkcyjnej – od A do Z

- 60 proc. przedsiębiorstw planuje w tym celu poprawić komunikację wewnętrzną, a trzy czwarte podejmuje działania zakresu employer branding
- kluczowymi kwestiami w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi pozostają niedobór osób z odpowiednimi kompetencjami (74 proc.), utrzymanie talentów (56 proc.) oraz rotacja pracowników (48 proc.). Zdaniem co piątego ankietowanego wyzwaniem jest także adaptacja do zmian technologicznych
- trzy na cztery podmioty z tej branży (76 proc.) deklarują podejmowanie działań z zakresu employer branding, takich jak kampanie w mediach społecznościowych (59 proc.) czy współpraca z uczelniami wyższymi (59 proc.). Najczęściej komunikowanymi elementami są stabilność zatrudnienia (88 proc. odpowiedzi) oraz możliwość rozwoju zawodowego (82 proc.)

WIĘCEJ



Raport REKRUTACJE MASOWE, Staffly

- blisko 70% rekruterów i rekrutek uważa, że znalezienie odpowiednich kandydatów do pracy jest wyzwaniem
- 63% ma problem z kandydatami, którzy nie pojawiają się na spotkaniu
- prawie 60% korzysta z zewnętrznych narzędzi w prowadzonych procesach rekrutacyjnych i selekcyjnych

WIĘCEJ



Fundacja TAKpełnosprawni: Racjonalne usprawnienia w pracy dla osób z niepełnosprawnościami

Racjonalne usprawnienia są podstawą budowania różnorodnych zespołów. Tymczasem ponad połowa pracodawców, którzy mają doświadczenia we współpracy z osobami z niepełnosprawnościami, nie zna tego pojęcia. Z kolei aż 71,7% pracowników z niepełnosprawnościami nigdy nie spotkało się z tym terminem. Takie wnioski płyną z raportu „Pracodawca na TAK – racjonalne usprawnienia w pracy dla osób z niepełnosprawnościami”

WIĘCEJ



Gi Group: Jak dorabiają Polacy?

- aż 45,2 proc. Polaków aktywnych zawodowo podejmuje się zleceń poza głównym etatem
- dodatkowych zajęć znacznie częściej podejmują się mężczyźni niż kobiety (49,8% vs. 40,4%)
- najczęstszą motywacją do przyjmowania zleceń poza głównym etatem jest chęć przeznaczenia zarobionych pieniędzy na wydatki wykraczające poza podstawowe potrzeby (30,2%) lub w celu gromadzenia oszczędności (27,2%)

WIĘCEJ



Barometr ManpowerGroup Poland Perspektyw Zatrudnienia

- w IV kwartale 2024 roku 35% organizacji w Polsce planuje rekrutację nowych pracowników, a 42% z nich nie zamierza niczego zmieniać w strukturach zatrudnienia
- na redukcję etatów wskazuje 19% badanych pracodawców
- prognoza netto zatrudnienia dla Polski, prezentująca chęć firm związaną z pozyskiwaniem nowych kadr, wyniosła +15%. To wynik identyczny w ujęciu kwartalnym oraz o 2 punkty procentowe niższym w porównaniu rocznym
- najbardziej optymistyczne prognozy płyną z sektora transportu, logistyki & motoryzacji (+28%) oraz IT (+27%)

WIĘCEJ



Grafton Recruitment: Raportu wynagrodzeń w przedsiębiorstwach

- w drugim kwartale 2024 roku liczba ofert pracy w działach handlowych była wyższa o 16% w porównaniu do analogicznego okresu roku 2023
- najbardziej poszukiwaną rolą jest specjalista ds. sprzedaży
- wynagrodzenia wzrosły średnio o 5,3%

WIĘCEJ



Projektowane zmiany w celu wyeliminowania nieprawidłowości w systemie wizowym

Zmiany obejmują m. in.:

- rezygnację ze zwolnienia cudzoziemca, któremu udzielono zezwolenia na pobyt czasowy w celu kształcenia się na studiach, z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę;
- umożliwienie ustalenia terminu złożenia wniosku o wydanie wizy krajowej z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej;
- zmiany w obowiązku powiadamiania wojewody, w terminie 7 dni, przez pracodawcę zatrudniającego cudzoziemca o niepodjęciu pracy w okresie miesiąca od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę; przerwaniu pracy na okres przekraczający miesiąc, zakończeniu pracy wcześniej niż miesiąc przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę;
- wprowadzenie obligatoryjnej zasady odmowy wydania zezwolenia na pracę/wpisania oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji, jeżeli wniosek został złożony dla pozoru, zezwolenie będzie wykorzystane przez cudzoziemca w celu innym niż wykonywanie pracy dla danego podmiotu lub pracodawca nie dopełnia obowiązków związanych z prowadzeniem działalności lub powierzaniem pracy;
- wprowadzenie obowiązku powiadomienia przez pracodawcę wojewody w ciągu 15 dni o utracie pracy przez cudzoziemca, któremu udzielono zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.

Projekt ustawy



Prace nad ustawami zastępującymi ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Projekt ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia oraz projekt ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (poprzednio: projekt ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy), zostały przyjęte przez Komitet do Spraw Europejskich i przekazane do rozpatrzenia Stałemu Komitetowi Rady Ministrów.

Projekt ustawy dot. rynku pracy

Projekt ustawy dot. cudzoziemców



Minimalne wynagrodzenie w 2025 roku

Od dnia 1 stycznia 2025 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wyniesie 4666 zł; minimalna stawka godzinowa wyniesie 30,50 zł.

Rozporządzenie

Technologie napędzają przyszłość HR

Rekordowa liczba zgłoszeń do konkursu HR TECH CHANGER 2024 potwierdza dynamiczny rozwój technologii w HR w Polsce.



91 zgłoszeń, które wpłynęły do drugiej edycji konkursu HR TECH CHANGER 2024, to najlepszy dowód na to, jak intensywnie rozwija się rynek technologicznych rozwiązań wspierających zarządzanie zasobami ludzkimi w Polsce. Zwycięzców tegorocznej edycji poznamy już 23 października podczas finałowej konferencji.

Po raz drugi Polskie Forum HR organizuje przegląd najnowszych technologii, które rewolucjonizują sposób w jaki firmy zarządzają talentami i procesami kadrowymi. Współczesne narzędzia HR, takie jak sztuczna inteligencja (AI), automatyzacja czy platformy analityczne, wspierają przedsiębiorstwa w rekrutacji, rozwijaniu i utrzymywaniu pracowników, a także w prognozowaniu trendów na rynku pracy.

– *Dzięki nowym technologiom procesy takie jak rekrutacja, onboarding czy ocena pracownicza stają się szybsze i bardziej efektywne. Automatyczne chatboty już dziś przeprowadzają wstępne rozmowy kwalifikacyjne, a AI wspomaga wybór najlepiej dopasowanych kandydatów. Firmy inwestujące w technologie HR zyskują przewagę konkurencyjną, skuteczniej zarządzając zasobami ludzkimi i odpowiadając na wyzwania zmieniającego się rynku pracy* – komentuje Anna Wicha, prezes Polskiego Forum HR.

Konkurs HR TECH CHANGER 2024 to nie tylko okazja do zaprezentowania innowacyjnych rozwiązań, ale także do nawiązywania współpracy między dostawcami technologii a organizacjami, które poszukują nowoczesnych narzędzi HR. Stanowi on platformę wymiany wiedzy, inspiracji oraz wskazuje kierunki, w których rozwija się rynek HR Tech w Polsce i na świecie.

– *Tego typu wydarzenia podnoszą świadomość na temat roli nowych technologii w budowaniu konkurencyjnych i nowoczesnych miejsc pracy, a wyróżnione projekty mogą stać się katalizatorem zmian w całej branży* – dodaje Agnieszka Zielińska, Dyrektor Polskiego Forum HR.

W tym roku największą liczbę zgłoszeń (33) odnotowano w kategorii HR MANAGEMENT, obejmującej rozwiązania z zakresu komunikacji, wellbeingu, benefitów, rozwoju pracowników czy onboardingu. W dobie trudności z pozyskiwaniem wykwalifikowanych pracowników, inwestowanie w rozwój i dobrostan zatrudnionych staje się kluczowym priorytetem dla pracodawców.

– Nowoczesne systemy HR Tech, poza oczywistą optymalizacją procesów i kosztów HR oraz oszczędnością czasu pracowników, powinny oferować unikalne wartości dla organizacji, takie jak bezpośredni wpływ na kulturę organizacyjną, kluczowe wskaźniki HR, a także zapewnienie bezpieczeństwa prawnego i finansowego. Narzędzia wspierające tzw. miękki HR, w tym innowacyjne rozwiązania do zarządzania benefitami pracowniczymi, nie tylko redukują rotację pracowników, ale również zwiększają konkurencyjność firm. Co więcej, takie działania wpisują się w szerszą transformację cyfrową, która wbrew popularnym przekonaniom, dotyczy również mniejszych firm. Dzięki tym narzędziom, nawet mniejsze organizacje zyskują możliwość sprawnego zarządzania swoimi zespołami, minimalizowania ryzyka prawnego i optymalizowania kosztów, co zapewnia im większą stabilność i efektywność – komentuje Arkadiusz Kamiński HR Digital Transformation Director (R&D), LUX MED Benefits.

Druga grupą rozwiązań cieszących się największym zainteresowaniem to kategoria HR AUTOMATION (19 zgłoszeń) do której zaliczamy systemy payroll, HCM's, wspierające zarządzanie danymi, digitalizację dokumentacji pracowniczej, zarządzanie cyklem życia dokumentów, czy zarządzanie czasem pracy.

– W dobie ciągłej rywalizacji o pracownika i podnoszenia efektywności, systemy informatyczne dają realne możliwości zbudowania przewagi konkurencyjnej oraz sprostania ciągle zmieniającym się wymaganiom. Masowe operacje w procesach onboardingu, zarządzania czasem pracy, kalkulacji wynagrodzeń i sprzedaży pozwalają na znaczne przyspieszenie i zwiększenie efektywności działania organizacji – dodaje Michał Żak, Kierownik zespołu / Starszy konsultant, IT.integro.

Era cyfrowa stawia technologie HR w centrum strategii biznesowych, kształtując przyszłość pracy i rewolucjonizując zarządzanie zasobami ludzkimi. Najciekawsze rozwiązania HR Tech zostaną zaprezentowane już 23 października podczas finałowej konferencji.

Serdecznie zapraszamy do udziału: <https://konferencja.hrtechchanger.pl/>.

HR TECH changer 2024

23 października 2024
Centralny Dom Technologii w Warszawie

Zapraszamy do udziału w konferencji HR TECH CHANGER!

Ogromna prośba o potwierdzenie udziału na adres email:
azielinska@polskieforumhr.pl

CO W PROGRAMIE?

PANEL DYSKUSYJNY: HR tech na celowniku: gdzie inwestować, aby wygrywać?

paneliści



Aleksander El Mahdi
Randstad Polska



Przemysław Kadula
Grupa Everuptive
Polskie Forum HR



Marek Kapturkiewicz
Innovation Nest



Eliza Kruczkowska
Polski Fundusz Rozwoju



Magdalena Trąba
Pracuj Ventures



Damian Wielechowski
Commly, Huge Thing

prowadzący

**Optymalizacja i automatyzacja procesów
kadrowych: Jak zarządzać zasobami ludzkimi
szybciej i efektywniej?**



Piotr Śledź
IT.integro



Michał Żak
IT.integro

**Od konceptu do wdrożenia czyli rola badań i
rozwoju (B+R) w kreowaniu rozwiązań IT dla HR**



Arkadiusz Kamiński
LUX MED Benefit

Najciekawsze rozwiązania HR TECH na rynku – FINAŁ KONKURSU HR TECH CHANGER 2024

PANEL DYSKUSYJNY: Małżeństwo z rozsądku: najczęstsze grzechy relacji funderzy – inwestorzy

paneliści



Paweł Leks
Pracuj Ventures



Jolanta Rycerz
Benefit Systems SA



Marcin Sieńczyk
ManpowerGroup



Adrian Wolak
Traffit



Michał Młynarczyk
Devire, Polskie Forum HR

prowadzący

POWER SPEECH Artura Kurasińskiego

Ratunku, robot mnie rekrutuje! Czyli cienie i blaski automatyzacji i GenAI



W przypadku braku możliwości udziału stacjonarnego dołącz do nas online rejestrując się na stronie:

STRONA KONFERENCJI



organizator



patronat honorowy



partnerzy



patroni medialni



KALENDARZ PFHR



10.10

Spotkanie firm członkowskich Polskiego Forum HR



11.10

SZKOLENIE PFHR: Kompendium wiedzy nt. pracy tymczasowej



14.10

SZKOLENIE PFHR: Akademia menedżera



15.10

SZKOLENIE PFHR: Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce



16.10



WEBINAR eduHR: Blaski i cienie automatyzacji twardego HR w firmach



21.10

SZKOLENIE PFHR: Recepta na skuteczną rozmowę kwalifikacyjną



23.10

**KONFERENCJA HR
TECH CHANGER 2024**



30.10



WEBINAR eduHR: Jak skutecznie zoptymalizować proces dostarczanie personelu do zamawiającego?