#HR Week Warsaw

PROGRAM 2027

RE-IMAGINING HR: NAJWIĘKSZA W POLSCE KONFERENCJA HUMAN x AI

CZĘŚĆ I

KEYNOTES / FIRE-SIDE-CHATS / PANEL DISCUSSIONS

	I SALĖ
09:00	**WELCOME**
	AI: THE QUESTIONS MOST OF US WOULD RATHER AVOID (AI: PYTANIA, KTÓRYCH WIĘKSZOŚĆ Z NAS WOLAŁABY UNIKNĄĆ) | Jako Chief Business Officer w Google X Mo pracował na samym froncie innowacji technologicznych. Mając ponad 30 lat doświadczenia za kulisami rewolucji technologicznej i rozwoju AI, zaprasza nas do zmierzenia się z trudnymi pytaniami o sztuczną inteligencję. **| MO GAWDAT**
-	**IF AI CAN DO HR, WHAT IS HR FOR? (JEŚLI AI MOŻE WYKONYWAĆ PRACĘ HR, TO PO CO NAM HR?)** | Przemyślmy na nowo rolę HR i skupmy się na tym, czego organizacje potrzebują najbardziej: trafnej ocenie sytuacji, wpływie, odwadze i głębokim rozumieniu ludzi. Jak AI może pomóc HR ograniczyć zadania administracyjne, zwiększyć wpływ na organizację i ostatecznie stać się bardziej ludzkim? **| LUCY ADAMS**
	WHO REALLY DESIGNS PERFORMANCE IN THE AGE OF AI? (KTO TAK NAPRAWDĘ DECYDUJE O EFEKTYWNOŚCI PRACY W ERZE AI?) | Jeśli efektywność zależy dziś mniej od procedur, a bardziej od tego, jak ludzie myślą, podejmują decyzje i angażują się w pracę, kluczowe pytanie brzmi: kto projektuje te procesy w pracy? **| AMY BRANN**
10:30	

#HR Week Warsaw

ROOM I
ROOM
ROOM

CZĘŚĆ II

KEYNOTES / FIRE-SIDE-CHATS / PANEL DISCUSSIONS

	ROOM I	ROOM II	ROOM III	ROOM IV
11:00	**THE AI PARADOX: SMARTER SYSTEMS, UNCERTAIN HUMANS (PARADOKS AI: LEPSZE SYSTEMY, SŁABSI LUDZIE)** | Dylematy pomiędzy wzmacnianiem roli człowieka a jego zastępowaniem, szybkością myślenia i jego sensem i pytanie o to, jak ludzie i organizacje mogą rozwijać się w świecie, w którym maszyny stają się coraz bardziej kompetentne, a ludzka pewność siebie coraz słabsza. **| DAVID TIMIS** (Fireside chat)	**SMALLER, SMARTER AND SCARY: PRZYSZŁOŚĆ ORGANIZACJI HYBRYDOWYCH** | Organizacje hybrydowe, w których ludzie i agenci AI pracują razem nie są już wizją przyszłości. One już działają, tylko nie wszędzie i nie na taką samą skalę. To wystąpienie pokazuje trzy czynniki, które zmieniają sposób budowania organizacji i zespołów, oraz stawia pytanie: jak te zmiany wpłyną na rolę i pracę HR? **| TOMASZ RUDOLF**	**HR VS. WŁADZA: 72 GODZINY PO DECYZJI** | Jako reżyserka rozumiem, że w każdej scenie prawda leży nie w wypowiadanej kwestii, ale subtekście. Analiza kontekstu i języka korporacyjnego ujawnia, że zwroty takie jak "rozmowa rozwojowa" i "optymalizacja struktury" są jednocześnie prawdziwe i coś ukrywają. HR występuje tu w roli tłumacza, który przekłada decyzję podjętą przez władzę na język, w którym władza brzmi jak troska. Wyreżyseruję i omówię taką scenę na żywo. **| RENATA GABRYJELSKA**	*Speaker / topic TBD*
11:25	**THE COGNITIVE COST OF AI: PROTECTING HUMAN HEALTH IN TECH-ENABLED WORK (POZNAWCZE KOSZTY AI: JAK CHRONIĆ CZŁOWIEKA W PRACY NAPĘDZANEJ TECHNOLOGIĄ)** Co się dzieje, gdy narzędzia stworzone po to, by ułatwiać nam pracę, zaczynają przeciążać nasz umysł? Jak AI zmienia naszą koncentrację, zdolność oceny, dobrostan i relacje w pracy - i co HR może zrobić, by ludzie pozostawali zdrowi, sprawni i w kontakcie z innymi?? | **Dr ANASTASIA DEDYUKHINA**	*Speaker / topic TBD*	*Speaker / topic TBD*	**JAK ZREKRUTOWAĆ CHATGPT DO TWOJEJ FIRMY?** Wyobraź sobie pracownika, który działa błyskawicznie, ma ogromną wiedzę, nigdy nie choruje i zawsze jest gotowy do pracy — ale nie zna kontekstu firmy, nie przyznaje się do błędów i potrafi zmyślać z pełnym przekonaniem. Tak właśnie „zatrudniamy" dziś AI: powierzamy mu coraz ważniejsze decyzje, choć wobec człowieka nigdy nie zgodzilibyśmy się na tak pobieżną rekrutację. **| ALEKSANDRA NIEWIADOMSKA**
11:50	**OSTATNI TANIEC SAPIENS - CZY JESTEŚMY ŚWIADKAMI KOŃCA GATUNKU JAKI ZNALIŚMY?** | Mózg jest z natury leniwy, podczas gdy zmiana wymaga od niego dodatkowego wydatku energii biochemicznej. Tymczasem żyjemy w świecie permanentnej zmiany — napędzanej przez pełnoskalową Rewolucję Cyfrową. AI nieustannie się uczy i aktualizuje. Człowiek musi nauczyć się robić to samo. Paradoks polega na tym, że nasze nawyki działają dokładnie w przeciwnym kierunku. AI wciąż się rozwija — a Sapiens się zwija? **| Prof. RAFAL OHME**	PANEL DYSKUSYJNY: **A CO, JEŚLI ETAT NIE JEST JUŻ NAJLEPSZYM SPOSOBEM ORGANIZOWANIA PRACY?** | Zamiast koncentrować się na elastycznym modelu pracy w niepełnym wymiarze, panel stawia znacznie szersze pytanie: czy wchodzimy w epokę, w której organizacje będą korzystać z wiedzy i kompetencji ekspertów w zupełnie inny sposób niż dotąd? To próba zakwestionowania jednego z podstawowych założeń, na których przez dekady projektowaliśmy firmy. **| MONIKA SMULEWICZ, ŁUKASZ SOWIŃSKI, ANNA OLCZYK WALDOWSKA, MAREK PARZYDŁO**	**TECHNOZMĘCZENIE - UKRYTY KOSZT CYFROWEJ TRANSFORMACJI** | Organizacje inwestują w cyfrową transformację, aby działać szybciej, sprawniej i wygodniej. Dokładnie z takim założeniem projektowane są kolejne narzędzia, systemy i rozwiązania cyfrowe. Jest jednak moment, w którym technologia zamiast zdejmować z nas obciążenie, zaczyna generować nowe, często niewidoczne koszty, a cyfrowa transformacja prowadzi do technozmęczenia. **| MACIEJ MAJ**	*Speaker / topic TBD*
12:15	**CURIOSITY: THE COURAGE TO QUESTION WHAT EVERYONE ELSE ACCEPTS. (CIEKAWOŚĆ: ODWAGA KWESTIONOWANIA TEGO CO WSZYSCY AKCEPTUJĄ)** | Ciekawość rozumiana nie jako bierne zainteresowanie, lecz jako świadoma i zdyscyplinowana gotowość do kwestionowania — podważania założeń, konfrontowania wygodnych narracji i wyprowadzania organizacji poza utarte schematy. **| STEFAAN VAN HOOYDONK**	*Speaker / topic TBD*	*Speaker / topic TBD*	**RAPORTOWAĆ DO ROBOTA? AI W ROLI MENEDŻERA UJAWNIA TO, CO NAPRAWDĘ MYŚLIMY O SWOICH SZEFACH.** Czy pracownicy woleliby raportować do człowieka, czy do AI - i co ich odpowiedź mówi o jakości współczesnego zarządzania? AI nie musi być "idealnym" menedżerem: wystarczy, że będzie lepsze od przeciętnego, oferując dostępność, konsekwencję, pamięć i natychmiastowy feedback. To stawia niewygodne pytanie: co naprawdę wnosi dziś "ludzki" menedżer, czego nie może zaoferować maszyna - i czy „relacja" jest wystarczającą odpowiedzią? **| DAGMAR GLOW**

#HR
Week
Warsaw

CZĘŚĆ III

KEYNOTES / FIRE-SIDE-CHATS / PANEL DISCUSSIONS

	ROOM I	ROOM II	ROOM III	ROOM IV
13:30	**PANEL DYSKUSYJNY: CZY MOŻEMY ZAUFAĆ AI, JEŚLI NIE NAUCZYMY SIĘ JEJ KWESTIONOWAĆ?** | Nie chodzi o etykę AI w tradycyjnym rozumieniu, lecz o przyszłość myślenia w świecie coraz silniej wspieranym przez sztuczną inteligencję. Kluczowe pytanie brzmi nie: czy możemy ufać AI, ale czy rozwijamy krytyczne myślenie, które pozwoli nam zakwestionować jej odpowiedzi wtedy, gdy to będzie potrzebne. **| Dr AGNIESZKA KARLIŃSKA, CEZARY MĄCZKA, PATRYCJA STRZELECKA, RADOSŁAW KĘPA, MAREK PARZYDŁO**	**FILOZOFIA PÓŁTORA CZŁOWIEKA - CZYLI CZEGO NIE ZAŁATWI ŻADEN ROZWÓJ OSOBISTY** | Organizacje szkolą ludzi z zarządzania sobą, często ignorując problemy systemowe. W efekcie przerzucają odpowiedzialność na najniższy możliwy szczebel: nawet jeśli proces jest wadliwy, kompetentny człowiek powinien sobie poradzić. Odwrotność też bywa niebezpieczna. Gdy "wszystko jest systemowe", popadamy w wyuczoną bezradność. Istnieje zatem konieczność znalezienia środka - rozwiązania, które adresuje to, co nie działa w organizacji oraz wspiera człowieka i jego sprawczość. **| ANDRZEJ TUCHOLSKI**	**CZY LECI Z NAMI PILOT? KILKA SŁÓW O KOMPETENCJACH PRZYSZŁOŚCI I MYŚLENIU O NIEJ** | Dużo mówimy o przyszłości, ale rzadko jesteśmy w stanie wychwycić oznaki tych zmian - te ciche, słabe sygnały, które dopiero zapowiadają to, co nadejdzie. Ta sesja poświęcona jest właśnie wyłapywaniu takich sygnałów, projektowaniu spekulatywnemu — oraz pytaniu, kto właściwie ma dziś trzymać stery przyszłości i jaka jest w tym rola HR? **| KATARZYNA OCIEPKA-MIĄSIK**	*Speaker / topic TBD*
13:55	*Topic TBD* **| EMILY FIRTH** *(Fireside chat)*	**PARADOKS WOLNOŚCI: DLACZEGO WIĘKSZA AUTONOMIA W PRACY WYMAGA WIĘKSZEJ KONTROLI ZE STRONY PRACODAWCY?** Jeśli wybierasz umowę o pracę, musisz zaakceptować kontrolę przełożonego, pracodawcy i ich zwierzchnictwo. Sąd Najwyższy stworzył taki ciekawy oksymoron jak „podporządkowanie autonomiczne", który obrazuje dobitnie czym jest niezależność wobec przełożonego i ograniczenie wolności pracownika w świetle prawa. **| Prof. MONIKA GŁADOCH**	PANEL DYSKUSYJNY: **KTO - LUB CO - ODBIERA NAM ZDOLNOŚĆ MYŚLENIA?** I Zamiast kolejnej dyskusji o wellbeingu czy wypaleniu, ten panel koncentruje się na zdolnościach poznawczych jako strategicznym zasobie organizacji. W świecie AI, nieustannych powiadomień i niekończących się spotkań, umiejętność głębokiego, skupionego myślenia może stać się jedną z najważniejszych przewag konkurencyjnych. **| IZABELA BARTNICKA, MAŁGORZATA GÓRSKA, IZA CHAUFFOUR, ANDRZEJ BORCZYK, MAREK PARZYDŁO**	*Speaker / topic TBD*
14:20	**KOSZTOWNE MITY HR - JAK BŁĘDNE DIAGNOZY ZAMIENIAMY W KOSZTOWNE PROGRAMY** | Wybierając program HR, przyjmujemy określone założenia o problemie, jego przyczynach i sposobie rozwiązania. Kosztowny błąd zaczyna się wtedy, gdy uznajemy te założenia za diagnozę, zanim je sprawdzimy. Plan działania zastępuje rozpoznanie problemu, a diagnoza staje się uzasadnieniem podjętych już decyzji. **| JOANNA MALINOWSKA-PARZYDŁO**	**DLACZEGO BIZNES GONI ZA AI, MARNUJĄC POTENCJAŁ LUDZKIEGO MÓZGU?** I Zanim uznamy, że AI zastąpi człowieka, warto zrozumieć, jak naprawdę działa ludzki mózg. Czy zamiast skupiać się wyłącznie na sztucznej inteligencji, nie powinniśmy najpierw nauczyć się lepiej wykorzystywać potencjału własnej? **| Dr EWA HARTMAN**	*Speaker / topic TBD*	*Speaker / topic TBD*
14:45	**THE QUESTIONS WE CANNOT IGNORE - SO WE ASK THEM (PYTANIA, KTÓRYCH NIE MOŻEMY IGNOROWAĆ — WIĘC JE ZADAJEMY)** | AI rozwija się w zawrotnym tempie. Wraz z tym, jak zmienia sposób, w jaki pracujemy, pojawiają się coraz ważniejsze pytania o zaufanie, osąd, sens i ludzką sprawczość. To, jak na nie odpowiemy, zdecyduje o tym, czy ludzie zaakceptują zmianę, będą się jej opierać, czy po cichu się wycofają. **| ILIANA GROSSE-BUENING**	*Speaker / topic TBD*	**UFAM CZY NIE UFAM? TECHNOLOGIA I AI W REKRUTACJI I NIE TYLKO** | Największym wyzwaniem związanym z AI nie jest dziś brak zaufania, ale jego niestabilność: raz odrzucamy rekomendacje technologii, innym razem bezrefleksyjnie im ulegamy. Wystąpienie pokazuje, jak algorithm aversion i automation bias wpływają na decyzje rekrutacyjne oraz dlaczego zaufanie do danych zależy m.in. od presji czasu, zmęczenia i świadomości własnej omylności. **| FILIP SOBEL**	*Speaker / topic TBD*

CZĘŚĆ IV

KEYNOTES / FIRE-SIDE-CHATS / PANEL DISCUSSIONS

ROOM I

15:40

THE ORANGE SWEATER PARADOX: AGENCY AND HUMILITY IN LEADERSHIP (PARADOKS POMARAŃCZONEGO SWETRA: SPRAWCZOŚĆ I POKORA W PRZYWÓDZTWIE) I W zeszłym roku pracowałem przy HR WEEK Warsaw jako wolontariusz, w pomarańczowym swetrze. Myślałem, że dzięki temu będę bardziej widoczny, a stałem się właściwie niewidzialny. To opowieść o indywidualnej sprawczości w starciu z determinizmem systemu - o ludziach, którzy czekają, aż ktoś da im szansę, zaprosi do środka albo wskaże im miejsce. Problem w tym, że miejsce, na które czekasz, może nie zostać ci przyznane - trzeba je sobie stworzyć samemu. **| PEDRO BANDEIRA**

Speaker / topic TBD

-

RE-THINKING HUMAN POTENTIAL (NOWE SPOJRZENIE NA LUDZKI POTENCJAŁ) | Przygotuj się na przełamywanie schematów: zakwestionowanie tego, co wydaje nam się, że wiemy o różnorodności, inkluzywności, innowacji i ludzkim potencjale. Ta sesja przedstawi liderom HR praktyczne sposoby weryfikacji założeń i tworzenia miejsc pracy, w których pracownicy nie tylko czują się częścią zespołu, lecz rozwijają w pełni swój potencjał. **| THEO SMITH**

THE FUTURE IS ALREADY WEIRD. AND IT'S JUST GETTING STARTED (PRZYSZŁOŚĆ JUŻ JEST DZIWNA. A TO DOPIERO POCZĄTEK) I Przyjrzyjmy się możliwościom, trendom i temu, co jeszcze nieznane, a co może ukształtować świat pracy w nadchodzącej dekadzie. To prowokujące spojrzenie na to, co może nadejść i pytanie, czy mamy dość wyobraźni, aby dostrzec to, zanim się wydarzy. **| MAGNUS LINDKVIST**

17:00

#HR Week Warsaw

#HR Week Europe
#HR Week Europe
#HR Week Europe

COCKTAIL RECEPTION & NETWORKING

17:30

Po intensywnym dniu pełnym wystąpień, dyskusji i inspiracji zaprosimy Was do kontynuowania rozmów w nieformalnej atmosferze: przy lampce wina, wykwintnych przekąskach i muzyce budującej nastrój. Będzie to okazja, by się zatrzymać, złapać oddech i porozmawiać z kolegami, którzy Was zainspirowali, sprowokowali pytania lub skłonili do przemyśleń. Bądźcie gotowi także na niespodzianki od naszych partnerów...

#HR Week Warsaw

HRWEEK.EU/WARSAW