**Małgorzata Wiśniewska-Janus, partnerka zarządzająca zespołem HRK Payroll Consulting, firma doradztwa personalnego HRK**

– *Cyfryzacja działów HR nie prowadzi do spadku zatrudnienia, ale zmienia strukturę kompetencyjną zespołów. W HRK Payroll Consulting zatrudniamy ponad 250 specjalistów obsługujących firmy w całej Polsce i obserwujemy, że wdrożenie narzędzi cyfrowych – takich jak e-teczki, podpisy elektroniczne czy workflow – pozwala naszym ekspertom skupić się na zadaniach strategicznych, analitycznych i doradczych. Rośnie zapotrzebowanie na kompetencje związane z interpretacją danych, optymalizacją procesów oraz zrozumieniem cyfrowych narzędzi wspierających pracę HR.*

*Co istotne, nowoczesne działy kadr i płac coraz częściej zatrudniają również osoby o profilu technologicznym – programistów, project managerów, analityków danych czy specjalistów ds. wdrożeń systemów. Ich zadaniem jest m.in. integracja narzędzi, zapewnienie bezpieczeństwa danych i budowa rozwiązań self-service dla pracowników. Kompetencje technologiczne stają się nieodłącznym elementem skutecznego HR.*

*Widzimy też rozwój ról projektowych – szczególnie w firmach przechodzących pełną transformację cyfrową. Tacy eksperci wchodzą do organizacji tymczasowo, wdrażają system, szkolą zespół i wychodzą. Od nich wymagana jest zarówno biegłość technologiczna, jak i zrozumienie realiów pracy kadrowo-płacowej. To pokazuje, że HR nie traci znaczenia – przeciwnie, staje się coraz bardziej specjalistyczny i zróżnicowany*.

**Adriana Grędzka, ekspertka ds. rekrutacji w zespole HRK HR & Administration, firma doradztwa personalnego HRK**

– *Digitalizacja nie likwiduje miejsc pracy w HR, ale zmienia oczekiwania wobec kandydatów. W rekrutacjach na stanowiska kadrowo-płacowe nadal kluczowe są dokładność, znajomość prawa pracy i przepisów, ale coraz częściej pracodawcy zwracają uwagę na umiejętność pracy w systemach IT, otwartość na nowe technologie i elastyczność w zmieniającym się środowisku. Nowoczesny specjalista HR musi umieć sprawnie poruszać się w systemach do e-teczek, elektronicznego obiegu dokumentów czy zarządzania benefitami.*

*Dodatkowo coraz więcej firm wymaga dobrej znajomości języka angielskiego – nawet na stanowiskach administracyjnych. To efekt globalizacji procesów, współpracy z zagranicznymi centralami i korzystania z międzynarodowych platform HR. Kandydaci, którzy potrafią pracować w takim środowisku, zyskują znaczną przewagę na rynku.*

*Wraz z cyfryzacją pojawiają się też nowe role, np. interim project managerowie odpowiedzialni za wdrażanie systemów HR. Pracują tymczasowo, wdrażają rozwiązanie, szkolą zespół i przekazują system dalej. Kluczowa jest tu umiejętność połączenia wiedzy technologicznej z praktycznym rozumieniem pracy działów HR. To stanowiska, które jeszcze kilka lat temu praktycznie nie istniały, a dziś są coraz bardziej poszukiwane.*