

## Konferencja:

### HR TECH Summit 2017

Nowe technologie, zmieniają oblicze HR W dzisiejszych czasach rytm pracy w najbardziej znaczących organizacjach nadają nowe technologie. Warto więc zaczerpnąć rozwiązań, które staną się narzędziem w rękach liderów.

## Terminy i miejsce:

## Program

# Opisy wystąpień zostały zamieszczone pod programem konferencji

### HR TECH Summit 2017 - PROGRAM KONFERENCJI

8:30 - 9:00	REJESTRACJA I PORANNA KAWA
9:00 - 9:20	Otwarcie konferencji Marta Kozłowska, Joanna Rossa <b>WOLTERS KLUWER POLSKA</b>
9:20 - 9:50	Nowoczesny system kadrowo-płacowy nie tylko dla działu kadr... Monika Grabowska, <b>MACROLOGIC</b>
9:50 - 10:20	Jak zaangażować tych, którzy wszystko już widzieli, czyli najnowsze trendy w rozwoju Managerów Arkadiusz Siechowicz, <b>WESTHILL</b>
10:20 - 10:40	PRZERWA
10:40 - 11:10	Pomówmy o języku w jednym języku. Wszystko o audycie językowym w biznesie Piotr Banasiak, <b>ETS GLOBAL</b>
11:10 - 11:40	Onboarding - miecz obosieczny! Jak zaplanować angażujący proces onboardingowy i obniżyć koszty rekrutacji Iwona Wieczorek, <b>e-learning.pl</b>
11:40 - 12:00	PRZERWA
12:00 - 12:30	Najbardziej pożądaný benefit, czyli o czym marzą pracownicy Krzysztof Radke, <b>GETIN FLEET</b>
12:30 - 13:00	Tech-trendy i symplifikacja w procesach rozwojowych Iwona Skiba, Joanna Parchem, <b>GRUPA ODITK</b>
13:00 - 14:00	LUNCH KANAPKOWY & NETWORKING

### Ścieżki tematyczne

**Nowoczesne szkolenia  
i motywowanie  
Bałtyk 1**

**Zarządzanie  
i raportowanie  
Bałtyk 2**

**Rozwój  
pracowników  
i innowacje  
Bałtyk 3**

14:00 - 14:30	Chcesz przewidzieć zachowanie pracowników? Zostań HR-owym Wróżbitą! Magdalena Giryn <b>ASSESSMENT SYSTEMS POLAND</b>	Analityka HR, czyli co nas czeka do końca 2018r. Piotr Pszczołkowski <b>HR SYS</b>	Carbenefit - innowacyjny program, który przyciąga i zatrzymuje talenty w organizacji Krzysztof Radke <b>GETIN FLEET</b>
14:30 - 14:40		PRZERWA	
14:40 - 15:10	Uważaj! Mobile learning! Nic nie jest takie, jak się wydaje Iwona Wieczorek <b>e-learning.pl</b>	Standaryzowany test jako optymalne narzędzie pomiaru kompetencji językowych Piotr Banasiak <b>ETS GLOBAL</b>	Zarządzanie efektywnością i rozwojem pracowników - nowoczesne technologie wspierające talenty Krzysztof Ogniewski, Paweł Siatkowski <b>ELEVATO</b>
15:10 - 15:20		PRZERWA	
15:20 - 15:50	Kwalifikacje językowe pracowników a skuteczność w biznesie Matt Byrski <b>BRITISH COUNCIL</b>	Zarządzanie i analityka w procesach HR Tomasz Zubrzycki, <b>ORACLE POLSKA</b>	Korzyści z funkcjonowania w Bazie Usług Rozwojowych oraz zasady funkcjonowania bazy Wojciech Szajnar <b>PARP</b>
15:50-16:00		PRZERWA	
16:00-16:30	Grywalizacja - jakie narzędzia i jak wykorzystać do budowania zaangażowania pracowników? Małgorzata Tłuchowska, Marcin Zręda <b>WOLTERS KLUWER POLSKA</b>	Praca, moc energia w polskich firmach. Dlaczego strategia więcej i szybciej nie daje oczekiwanych efektów i jak to skutecznie zmienić w swojej organizacji? Małgorzata Czernecka, Katarzyna Lorkowska <b>HUMAN POWER</b>	Automatyzacja procesów raportowania niefinansowego narzędziami wspierającymi compliance i zarządzanie ryzykiem Piotr Welenc <b>WOLTERS KLUWER POLSKA</b>

## ZAKOŃCZENIE KONFERENCJI

## SZCZEGÓŁOWE OPISY WYSTĄPIEŃ

**Nowoczesny system kadrowo-płacowy nie tylko dla działu kadr...**

### **MACROLOGIC**

Otoczenie biznesowe, w jakim działają firmy, dynamicznie się zmienia. W efekcie tego przedsiębiorstwa coraz częściej potrzebują pracowników, którzy będą mieli wystarczający potencjał do tego, aby wspierać firmę w realizacji jej celów. Bardzo często jednak okazuje się, iż znalezienie takich osób nie jest proste. Dlatego właśnie rola procesów i działań w obszarze HR staje się coraz istotniejsza. Kluczowego znaczenia nabiera wspieranie menedżerów w osiągnięciu celów biznesowych poprzez kształtowanie u nich odpowiednich postaw w odniesieniu do zarządzania pracownikami oraz

zachęcanie ich do pracy w obszarze "miękkich" aspektów współpracy z pracownikami. Systemy informatyczne - wykorzystywane dotychczas do realizowania prostych zadań związanych z obsługą pracowników w zakresie naliczania wynagrodzeń czy rozliczania czasu pracy - stały się narzędziami, których zadaniem jest także wsparcie w komunikacji i w organizacji procesów zachodzących we wszystkich obszarach firmy. Ważnym zadaniem, w realizacji którego mają pomagać nowoczesne systemy kadrowo-płacowe, jest poszukiwanie tego, co mogłoby poprawić jakość pracy, wydajność i zaangażowanie pracowników. W efekcie narzędzia te stają się niezbędnym elementem w podejmowaniu decyzji wspomagających realizację celów operacyjnych i strategicznych całej organizacji. Modelowanie procesów zachodzących w organizacji oraz diagnoza luk i przestojów to nie tylko domena osób odpowiedzialnych za dany obszar, ale to również zadanie dla HRu, który odpowiada za wsparcie w optymalizacji pracy każdego pracownika w ramach wyznaczonych mu zadań. Połączenie wiedzy i umiejętności z nowoczesnymi systemami kadrowo-płacowymi pozwala zlikwidować "silosy" w funkcjonowaniu organizacji i umożliwia jej wprowadzenie takiego modelu zarządzania, który zakłada współdziałanie wszystkich pracowników przy realizacji celów operacyjnych wynikających z ogólnej strategii działania.

## **Jak zaangażować tych, którzy wszystko już widzieli, czyli najnowsze trendy w rozwoju Managerów**

### **WESTHILL**

Doświadczeni menedżerowie to grupa będąca szczególnym wyzwaniem dla działu szkoleń i rozwoju. Z jednej strony stanowią bezcenny trzon firmy, z drugiej, czasem wydaje się, że "wszystko już widzieli" i żadne szkolenie ich nie zadowoli. Zbierając lata doświadczeń wypracowaliśmy przepis na udany projekt dla wymagających menedżerów. Podczas wystąpienia pokażemy rozwiązania takie jak: "Cztery pokoje", "Insights Exchange Visits", czy zgrywalizowane platformy rozwojowe. Pokażemy ślepe uliczki, których warto unikać, i kilka skutecznych technik angażowania do rozwoju.

## **Pomówmy o języku w jednym języku. Wszystko o audycie językowym w biznesie.**

### **ETS GLOBAL**

Inwestycja w rozwój kompetencji językowych pracowników firm i instytucji może przynieść wymierne korzyści dla organizacji. Warto jednak pamiętać, iż proces szkolenia powinien być pod kontrolą działu HR i to menadżerowie powinni widzieć wymierne korzyści z inwestycji w rozwój pracowników. Brak właściwych instrumentów pozwalających na ocenę efektywności szkoleń jest powszechnym problemem.

Pojęcie audytu językowego jest jeszcze mało znane, jednakże pod tym pojęciem znajduje się klucz do rozwiązania istniejącego problemu. Szkolenie językowe jest procesem, którym można zarządzać w taki sposób, aby wszystkie wytyczne były realizowane zgodnie z jednym standardem, obowiązującym nie lokalnie, a globalnie.

Mierzalność staje się niezwykle ważnym aspektem całego procesu i leży u podstaw merytorycznej oceny efektywności szkoleń językowych.

Mając pełny obraz całego procesu z jego punktami kontrolnymi, można wyznaczać cele i dokonywać weryfikacji osiągnięć.

## **Standaryzowany test jako optymalne narzędzie pomiaru kompetencji językowych**

### **ETS GLOBAL**

Szkolenia językowe często traktowane są jako dodatkowy bonus, nie jako przywilej. Z tego powodu część pracowników nie podchodzi poważnie do możliwości, jakie daje uczestnictwo w takim szkoleniu. Lampka kontrolna powinna się zapalić kiedy mamy do czynienia z niską frekwencją uczestników. Jest to sygnał, że pracownicy nie mają odpowiedniej motywacji a nie przejaw liczby delegacji i obowiązków. Brak realnych wytycznych ma bezpośredni wpływ na postępy w nauce oraz morale pracowników. W efekcie wydaje się pieniądze na szkolenia z których brak realnego zwrotu z inwestycji.

Jak sprawić aby środki przeznaczane na szkolenia językowe, przynosiły wymierne korzyści?

Od 35 lat na rynku pracy funkcjonuje test TOEIC® *Listening and Reading* – standaryzowany test diagnostyczny, przeznaczony dla środowiska biznesu będący podstawą oceny efektów uczenia się w 14,000 organizacjach na całym świecie. Rocznie na świecie przeprowadza się 7 milionów TOEIC® *Listening and Reading*.

Test ma za zadanie ustalić poziom kompetencji językowych zdającego oraz pomaga określać ścieżkę rozwoju uczestnika szkoleń. Poprzez stawianie realnych celów w procesie szkolenia wpływamy na motywację pracowników, tym samym wyznaczając pewien standard jako ogólnie przyjęty. Kiedy pracownicy osiągają wyznaczony cel – mają poczucie, że ich proces uczenia się języka ma sens i jest w dobrych rękach dostawcy szkoleń jak i jest pod ścisłą kontrolą działu HR.

TOEIC® *Listening and Reading* jest również wykorzystywany do celów rekrutacji podczas weryfikowania poziomu kompetencji językowych potencjalnych pracowników.

Algorytm wykorzystany do sprawdzenia testu jest nieomylny i nie ma tutaj mowy o błędzie ludzkim. Test oraz jego metodologia poparta jest wynikami wieloletnich badań nad testami prowadzonych przez grupę specjalistów w USA Princeton, NJ pracujących dla Educational Testing Service – światowego lidera w dziedzinie badań edukacyjnych oraz testowaniu.

Czy Twoja organizacja ma wystarczający kapitał językowy żeby odnieść sukces na arenie międzynarodowej? Możesz pochwalić się świetnymi specjalistami wykonującymi swoją pracę w języku obcym?

## **Uważaj! Mobile learning! Nic nie jest takie, jak się wydaje**

### ***e-learning.pl***

Mobile learning – nagłaśniany w branży szkoleniowej już od kilku ładnych lat, właśnie zaczyna owocować ciekawymi realizacjami. Modny buzzword kryje w sobie jednak wiele pułapek, z którymi najczęściej spotykamy się podczas pierwszej realizacji.

Podczas prezentacji prelegent odpowie na pytania:

- jak skutecznie projektować rozwiązania mobile learningu i jakie są najlepsze praktyki w tym zakresie?
- jaki wpływ na projektowanie rozwiązań mobile learning mają zmiany, które zaszły w naszym sposobie uczenia się i wyszukiwania informacji?
- w jaki sposób emocje użytkownika wpływają na sposób konstruowania szkoleń mobilnych?
- kiedy stosować mobile learning i w jakich sytuacjach jest skuteczny?
- o jakich zasadach należy pamiętać przy projektowaniu rozwiązań?

## **Onboarding – miecz obosieczny! Jak zaplanować angażujący proces onboardingowy i obniżyć koszty rekrutacji**

### ***e-learning.pl***

Jak wynika z badań aż 69% pracowników nie zmienia pracy w ciągu trzech lat od zatrudnienia, jeśli bierze udział w dobrze ocenianym procesie onboardingowym. Z drugiej jednak strony 60% ankietowanych firm nie przywiązuje wciąż należytej wagi do etapowego procesu wprowadzania pracowników do organizacji. Brak onboardingu lub jego niska jakość bezpośrednio przekłada się na koszty ponownej rekrutacji i na zdolność operacyjną osób nowozatrudnionych.

Coraz częściej trafiają do nas pytania dotyczące wykorzystania e-learningu w onboardingu, nie tylko od organizacji o strukturze rozproszonej, dla której e-learning jest naturalnym rozwiązaniem. HR-owcy poszukują skutecznych mechanizmów angażujących, stąd e-learning zaczyna być postrzegany jako alternatywa dla mało efektywnych procesów stacjonarnych, gdzie duży wysiłek merytoryczny i logistyczny nie przekłada się na szybkie wdrożenie do pracy osób nowoprzyjętych. Onboarding to coraz częściej też narzędzie wspierające politykę employer branding, które pokazuje firmę jako interesujące i perspektywiczne miejsce pracy na dłuższy czas.

Wystąpienie zainteresuje tych, którzy – w funkcji HR lub szkoleniowej:

- planują i wdrażają w swoich organizacjach procesy onboardingowe i weryfikują ich skuteczność;
- ze względu na rozproszony model działania firmy lub ograniczony budżet, szukają alternatywy dla dotychczas

realizowanych działań w modelu tradycyjnym;

- chcieliby, aby onboarding stał się nie tylko skutecznym procesem biznesowym, ale także jednym z narzędzi polityki employer branding

## **Najbardziej pożądany benefit, czyli o czym marzą pracownicy**

### **GETIN FLEET**

- Czym jeżdżą pracownicy, a czym chcieliby jeździć?
- W Polsce mamy średnio jedno z najstarszych samochodów w Europie - Kwestia zarobków? Siły nabywczej pieniądza? Czy świadomości?
- Samochód jako Benefit: Najdroższy z Benefitów? Czy to w ogóle działa?

## **CarBenefit - innowacyjny program, który przyciąga i zatrzymuje talenty**

### **GETIN FLEET**

Czyli:

- Czy trzeba mieć jabłko żeby poczęstować pracownika jabłkiem?
- Czy konieczny jest budżet i ryzyko po stronie pracodawcy, aby rozwiązać „problem samochodowy” pracowników, również tych najbardziej wymagających?

## **Tech-trendy i symplifikacja w procesach rozwojowych**

### **GRUPA ODITK**

Rosnące apetyty przy równocześnie malejących budżetach to realne wyzwania HR-u w obszarze rozwoju. Jednocześnie na rynku pracy zachodzi zmiana pokoleniowa. Pracownicy pokolenia Y, którzy stanowią coraz większą część wszystkich zatrudnionych, mają wysokie i spersonalizowane oczekiwania dotyczące rozwoju. Czy jesteśmy na to gotowi? Czy wykorzystanie technologii jest skuteczną odpowiedzią na pojawiające się w tym obszarze wyzwania?

Podczas wystąpienia odpowiemy na pytanie, jak mając świadomość unikalnych cech nowego pokolenia pracowników, mądrze wykorzystywać technologię w procesach rozwojowych. Poruszymy kwestię przejścia od zdobycia wiedzy do jej stosowania. Bazując na naszych szkoleniowych i symulacyjnych doświadczeniach pokażemy jak właściwie wykorzystać technologię do zwiększenia efektywności procesu rozwojowego.

## **Chcesz przewidzieć zachowanie pracowników? Zostań HR-owym Wróżbitą!**

### **ASSESSMENT SYSTEMS POLAND**

Idealny pracownik jest zaangażowany, zmotywowany i otwarty na wiedzę. Czy wiesz co go zdemotywuje, kiedy złoży wypowiedzenie i z jakiego powodu? Poznajmy jakie możliwości przynosi przewidywanie trendów behawioralnych w organizacji. Pokazanie sposobu na analizę gromadzonych danych przez działy HR, stosujących nowoczesne narzędzia psychometryczne i co z tego wynika.

## **Zarządzanie i analityka w procesach HR**

## **ORACLE POLSKA**

W dzisiejszych czasach coraz trudniej wyobrazić sobie kierowanie samochodem bez różnego rodzaju systemów wspomagających. Kontrolki ostrzegające o utracie powietrza w oponach, nieprawidłowościach w pracy silnika i innych podzespołów (np. przepalone żarówki), wskaźniki średniego spalania, zasięgu i wiele innych, wbudowana nawigacja – to przykłady, które coraz częściej są w standardzie wyposażenia średniej klasy samochodu. Trudno zaprzeczyć, że postęp w ostatnich latach jest tu znaczący.

A jak wygląda sytuacja, związana z kierowaniem firmą, a w szczególności obszarem szeroko rozumianego HR? Postęp jest tu jeszcze bardziej spektakularny niż w motoryzacji. Kokpity menadżerskie informujące o aktualnych wskaźnikach i trendach, analizy wbudowane w procesy HR pozwalające na zrozumienie sytuacji w mgnieniu oka, bez konieczności żmudnego studiowania danych, analizy predykcyjne ostrzegające o potencjalnych ryzykach i pomagające w podejmowaniu działań wyprzedzających – te i wiele innych podobnych funkcjonalności jest na wyciągnięcie ręki. Wdrożenie nowoczesnego systemu HR nie przypomina tradycyjnego, skomplikowanego projektu, który mógł trwać lata. Czas wdrożenia najnowocześniejszych rozwiązań w modelu usługowym liczony jest w dniach lub tygodniach, czasem miesiącach, a sukces wdrożenia jest pewny, gdyż aplikacja działa praktycznie od pierwszego dnia projektu. O tym w jaki sposób nowoczesny system pomaga w kierowaniu obszarem HR, poprzez wsparcie jakie daje analityka, opowiemy podczas wystąpienia, na które serdecznie Państwa zapraszamy.

## **Kwalifikacje językowe a skuteczność w biznesie**

### **BRITISH COUNCIL**

Mając 80-letnie doświadczenie w nauczaniu i ocenianiu poziomu znajomości angielskiego, wielokrotnie rozmawiamy z klientami, partnerami i firmami na temat ich potrzeb szkoleniowych. Często przedsiębiorstwa nie posiadają wystarczającej wiedzy na temat poziomu kompetencji językowych swoich pracowników lub kandydatów do pracy. Jakie narzędzia tak naprawdę ma pracodawca? Dlaczego znajomość angielskiego jest kluczowa dla sukcesu finansowego firmy?

Postanowiliśmy zbadać to zagadnienie i wykorzystać naszą wiedzę, doświadczenie i kompetencje, aby pomóc firmom zamienić umiejętności językowe pracowników w jeden z atutów biznesowych.

## **Analityka HR, czyli co nas czeka do końca 2018 r.**

### **HR SYS**

Dostawcy rozwiązań IT wspomagających m.in. obszar zarządzania zasobami ludzkimi (HR) robią wszystko aby dotrzymać kroku nowym technologiom, zmieniającym się nawykom współczesnych pracowników i powszechnym formom komunikacji. Musimy być stale on-line, mieć pełen dostęp do informacji w sieci, także na urządzeniach mobilnych oraz cyfryzować wszystko co możliwe.

Z drugiej strony zarządzający firmami i interesariusze oczekują obecnie od obszaru HR nie tylko kreatywnych rozwiązań, ale również uzasadnienia biznesowego do podjęcia działań – stąd już nie tylko kluczowym jest wykorzystanie wskaźników do wspomaganie procesu podejmowania decyzji, ale także zbieranie i analizowanie właściwych danych.

Praca, moc, energia w polskich firmach. Dlaczego strategia więcej i szybciej nie daje oczekiwanych efektów i jak to skutecznie zmienić w swojej organizacji?

### **HUMAN POWER**

Firmy doszły do punktu, w którym dotychczasowe rozumienie zaangażowania pracowników, jako chęci włożenia ich własnego wysiłku w wykonanie określonej pracy już nie wystarcza, by uzyskać najlepszy możliwy efekt. Problem, z jaki nakreślił się w ostatnich latach polega na tym, że sposób w jaki pracuje większość pracowników i managerów, nie jest adekwatny do konsekwentnie rosnących wymagań i oczekiwań organizacji. Zabiera im energię, nie gwarantując możliwości czy zdolności do wykonania tego, co mają do zrobienia na ich najbardziej optymalnym poziomie. Nie da się ukryć, że jednym z kluczowych elementów wpływających na poziom zaangażowania jest środowisko pracy, które może wspierać pracowników, dbając o ich dobrostan fizyczny, emocjonalny, dawać silne poczucie celu i pomagać w osiągnięciu pełnych możliwości intelektualnych. Badania pokazują, że 13% firm w Polsce coraz częściej inwestuje w szereg różnych działań z zakresu tzw. wellness. By jednak utrzymać wysoki poziom energii do pracy, a co za tym idzie odpowiednią

efektywność i skuteczność działania, pracodawcy muszą wyjść poza podstawowy zakres podejmowanych inicjatyw i rozważyć przyjęcie nowej koncepcji zarządzania energią pracowników, w znacznie szerszym wymiarze. W innym przypadku będą podejmowali szereg wspierających pracowników działań, które nie przełożą się na wzrost efektywności i jakości ich pracy.

Podczas wystąpienia:

- Przedstawimy kluczowe czynniki, które mają najsilniejszy wpływ na poziom skuteczności i efektywności pracowników i menedżerów;
- Odniesiemy się do najnowszych wyników badania efektywności pracowników i managerów dużych organizacji „Praca, moc, energią w Polskich firmach” i pokażemy, co można z tym zrobić
- Zaprezentujemy przykładowe rozwiązania dla dużych organizacji, mające na celu wprowadzenie trwałej zmiany w stylu pracy pracowników i managerów;

### **Korzyści z funkcjonowania w Bazie Usług Rozwojowych oraz zasady funkcjonowania bazy**

#### **PARP**

Jesteś przedstawicielem branży firm szkoleniowo-doradczych i nie wiesz jak wypłynąć na szerokie wody? Wykorzystaj możliwości, które daje Baza Usług Rozwojowych! Ogłoś swoją ofertę w największej i najpopularniejszej bezpłatnej wyszukiwarce usług szkoleniowych w kraju. Wejdź na [uslugirozwojowe.parp.gov.pl](http://uslugirozwojowe.parp.gov.pl) i odnieś sukces!

Baza Usług Rozwojowych przynosi zupełnie nowe nadzieje branży firm szkoleniowo-doradczych. Portal udostępnia firmom nowoczesną przestrzeń promocyjną, którą odwiedza kilkadziesiąt tys. użytkowników miesięcznie. Stwarza przy tym warunki nie tylko do prezentacji proponowanych usług czy kadry kształcącej, porównania swojej pozycji na rynku wobec konkurencji, ale także zarządzania usługami i możliwość tworzenia bazy klientów. Tym jednak, co zdecydowanie wyróżnia wyszukiwarke Bazy Usług Rozwojowych na tle podobnych przedsięwzięć jest opcja skorzystania z szansy na świadczenie usług dla klientów, którzy uzyskali dofinansowanie z funduszy europejskich.

Podczas wystąpienia zostaną przedstawione praktyczne wskazówki odnośnie zasad funkcjonowania Bazy Usług Rozwojowych a także, informacje w jaki sposób przedstawiciele branży szkoleniowej mogą wykorzystać system informatyczny Bazy do reklamy swoich usług.

-->

## **Prelegenci**

Iwona Wieczorek

Dyrektor zarządzająca w e-learning.pl. Ma 14-letnie doświadczenie w branży edukacji elektronicznej oraz w obszarze zarządzania i marketingu b2b. Przez wiele lat odpowiedzialna była za zarządzanie projektami e-learningowymi dla wielotysięcznych grup. Swoją wiedzę z obszaru marketingu i motywacji niejednokrotnie wykorzystuje w procesach e-learningowych. Jako jedna z pierwszych wprowadziła na rynek usługi wsparcia procesu m.in. tzw. marketing motywacyjny, który w praktyce wielokrotnie przesądzał o sukcesie projektów. Fascynatka e-learningu i ciągłego samokształcenia z wykorzystaniem sieci.

Monika Grabowska

Dyrektor sprzedaży Macrologic SA

Ekspert z wieloletnim doświadczeniem w sprzedaży i realizacji projektów HR. Przez kilka ostatnich lat w Macrologic, jako Brand Manager, była odpowiedzialna za rozwój produktów z linii zarządzania kapitałem ludzkim. Ukończyła kierunek Zarządzania Biznesem i Zarządzania Zasobami Ludzkimi na Wyższej Szkole Zarządzania The Polish Open University w Warszawie

Arkadiusz Siechowicz

Partner Zarządzający w firmie Westhill Consulting.

Specjalizuje się w projektach z zakresu przywództwa, jednocześnie rozwija projekty szkoleniowe firmy Westhill w zaawansowanych obszarach budowania relacji z Klientami i coachingu menedżerskiego. Aktualnie merytorycznie odpowiedzialny za projekt coachingowy w MERCEDES-BENZ Polska. Certyfikowany coachem - Richmond upon Thames College w Londynie, a także w City Lit London gdzie ukończył certyfikowany kurs z umiejętności coachingowych akredytowany przez Institute of Leadership and Management. Współtworzył Polską Izbę Coachingu i Polskie Stowarzyszenie Coachingu. Finalista ogólnopolskiego konkursu Mistrz Prezentacji, oraz dwukrotnie wyróżniony tytułem 'Best Speaker' w Olympians Toastmaster Club w Londynie. Przez prawie 3 lata pracował w Londynie, m.in. na stanowisku Menedżera do spraw zarządzania potencjałem ludzkim i alokacji w międzynarodowej firmie doradczo-informatycznej. Przez ponad dwa lata pracował jako interim manager w DB SCHENKER, realizując główny obszar działań zleconych firmie Westhill - zarządzanie rozwojem pracowników firmy. Miłośnik TED, a także każdej idei wartej rozprzestrzeniania!

Piotr Pszczołkowski

Konsultant merytoryczny specjalizujący się w optymalizacji procesów HR w organizacjach. Od ponad dziesięciu lat wdraża systemy informatyczne w obszarze HR. Prowadzi szkolenia i warsztaty. Ukończył dwa fakultety. Pierwszy z zakresu politologii, drugi z zakresu prawa na Uniwersytecie Gdańskim. Jest absolwentem dwuletniego studium pedagogicznego z zakresu andragogiki osób dorosłych na Uniwersytecie Gdańskim uzyskując uprawnienia edukacyjne. Wykładowca na Szkole Głównej Handlowej i innych uczelniach. Członek Zarządu Polskiego Stowarzyszenia HR Biznes Partnerów, Członek Zarządu Human Resources Cluster. Członek Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami,. Autor wielu publikacji i artykułów. Posiada Eurotrainer's certificate - certyfikat w ramach dwuletniego kursu metodycznego organizowanego przy Komisji Europejskiej UE. Akredytowany konsultant Insights.

Krzysztof Radke

Swoje bogate doświadczenie w zarządzaniu sprzedażą B2B, negocjacjach biznesowych i rozwoju produktów benefitowych połączył z pasją do motoryzacji co zaowocowało jego pracą nad innowacyjnym programem benefitowym „CarBenefit”. Swoją karierę rozpoczął w Polkomtel S.A. gdzie zarządzał oddziałem telefonicznej sprzedaży B2B. Później laureat programu Business Gold Club w Orange Polska a następnie pracował nad wdrażaniem opieki medycznej Medicover do kluczowych klientów.

Prywatnie samochodowy obywatel i prog-rockowy gitarzysta.



Piotr Banasiak

Key Account Manager, Educational Testing Service (ETS) Global BV Sp. z o.o., oddział w Polsce  
Odpowiada za współpracę z firmami i korporacjami w całej Polsce, dbając o budowanie długofalowych relacji i satysfakcję Klientów. Zajmuje się rozwojem sprzedaży dla sektora korporacyjnego – profesjonalnym doradztwem w zakresie portfolio produktów i usług ETS Global, prezentowaniem ofert audytu językowego, negocjacjami i realizacją umów, a także opieką nad stałymi Klientami.

Z branżą edukacyjną związany od 2009 roku; blisko 7 lat jako lektor i Dyrektor Metodyczny dla firm i instytucji publicznych w Polsce. Absolwent NKJO oraz Instytutu Neofilologii na UW. Ekspert, mówca oraz prelegent na konferencjach poświęconych zarządzaniem edukacją w obszarze HR

Małgorzata Tłuchowska

Dyrektor ds. Personalnych Europa Centralna; Wolters Kluwer S.A.

Psycholog organizacji i praktyk zarządzania zmianą. Od 17 lat związana z zarządzaniem procesami HR i wdrażaniem mechanizmów innowacji. Doświadczenie w konsultingu z zakresu restrukturyzacji i zarządzania zmianą organizacyjną zdobywała uczestnicząc w projektach prywatyzacji i akwizycji w australijskiej służbie zdrowia oraz polskich firmach nowoczesnych technologii. W Wolters Kluwer wdrożyła wiele e-standardów w HR: systemów ocen, rekrutacji, e-learningu, a także platform wspierających innowację i zaangażowanie dla rozproszonych społeczności.

Absolwentka Psychologii Organizacji na Wydziale Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego i doktorantka Zarządzania Zmianą Organizacyjną na Wydziale Graduate School of Management na University of Queensland, Australia.

Iwona Skiba

Dyrektor Obszaru Szkoleń Psychologii Biznesu, Wiceprezes Zarządu

Od 17 lat zarządza największym obszarem biznesowym GRUPY ODITK – Obszarem Szkoleń Psychologii Biznesu. Towarzysząc Klientom, często nawet kilkanaście lat, obserwuje zmiany w ich otoczeniu biznesowym. Dlatego stawia na podejścia innowacyjne, rozumiejąc je jako otwartość i odwagę myślenia "zrób to inaczej" lub "zrób to lepiej". Innowacyjność realizuje na różne sposoby: poprzez wspieranie tradycyjnych szkoleń możliwościami płynącymi z nowych technologii, nieustanne doskonalenie propozycji szkoleniowych oraz wspieranie zespołu trenerów w ich rozwoju tak, aby wciąż dostarczali Klientom nowej wartości.

Obszar jej ekspertyzy to: programy talentowe, przywództwo i wdrażanie zmian organizacyjnych, w których efektywnie łączy działania szkoleniowe, doradcze, coaching i nowe technologie.

Joanna Parchem

Dyrektor Obszaru Gier i Symulacji Biznesowych

Doświadczony PM działający na styku HR i biznesu. Umiejętnie łączy wiedzę merytoryczną ze sztuką wykorzystania zdobyczy technologicznych. Tworzyła zdalne rozwiązania wspierające procesy

rozwojowe zarówno dla pojedynczych zespołów, jak i kilkutyśięcznych grup odbiorców. Świadomie zarządza różnorodnością. Technologię uznaje za efektywny pomost komunikacyjny pomiędzy generacjami. W GRUPIE ODITK pełni obecnie funkcję Dyrektora obszaru zasilania projektów rozwojowych zdalnymi forami (symulacje, e-learning, pigułki wiedzy on-line, videocasty, tutoriale, webinary). Wieloletni szef PMO, była odpowiedzialna za ponad 60 projektów o łącznej wartości przekraczającej 70 mln PLN. Współpracowała z wieloma dużymi graczami polskiego rynku. Za zrealizowane projekty otrzymała kilka prestiżowych, międzynarodowych nagród.

Monika Grabowska

Dyrektor sprzedaży Macrologic SA

Ekspert z wieloletnim doświadczeniem w sprzedaży i realizacji projektów HR. Przez kilka ostatnich lat w Macrologic, jako Brand Manager, była odpowiedzialna za rozwój produktów z linii zarządzania kapitałem ludzkim. Ukończyła kierunek Zarządzania Biznesem i Zarządzania Zasobami Ludzkimi na Wyższej Szkole Zarządzania The Polish Open University w Warszawie

Magdalena Giryn

MBA. Country Manager Assessment Systems Poland z ponad 15 letnim doświadczeniem w biznesie, zdobytym w korporacjach międzynarodowych jak i czołowych firmach polskich. Pasjonatka współczesnego podejścia do HR, które łączy potęgę technologii i psychologii i doświadczenia. Od lat doradzam firmą jak osiągać ponadprzeciętne rezultaty poprzez podnoszenie efektywności zespołów. Jej misją życiową jest dzielenie się wiedzą o nowoczesnych technologiach, narzędziach i pomysłach wspierających zarządzanie, motywowanie ludzi.

Matt Byrski

Matt Byrski naucza języka angielskiego od prawie szesnastu lat, w tym kilka ostatnich pracuje dla British Council w Polsce. Przed przyjazdem do Polski uczył w Australii, gdzie miał okazję poznać i zrozumieć środowisko międzynarodowych studentów i ich potrzeby językowe. Dzięki temu Matt stał się specjalistą do spraw testu IELTS, prowadząc webinaria, wykłady, warsztaty i prezentacje w wielu miastach w całej Polsce.

Matt jest bardzo doświadczonym trenerem i metodykiem, posiadającym międzynarodowe kwalifikacje dydaktyczne i naukowe. Ukończył Uniwersytet w Dehli oraz Uniwersytet Warszawski, gdzie studiował filozofię i filologię angielską. W ramach specjalizacji nauczycielskiej Matt ukończył prestiżowe egzaminy CELTA, Delta i CELTA Young Learners.

Matt specjalizuje się również w nauczaniu angielskiego biznesowego w sektorze korporacyjno-biznesowym. W ciągu ostatnich kilkunastu lat szkolił pracowników i top-menedżerów wielu czołowych przedsiębiorstw oraz urzędów administracji publicznej, takich jak Allianz, Kancelaria Prezydenta RP i wiele innych.

Piotr Welenc

**Piotr Welenc**, CISA, CICA, CGEIT, CRISC, CRMA, Quality Assurance Validator Jest czynnym audytorem wewnętrznym, posiadającym certyfikaty międzynarodowe. Przez prawie 9 lat był pracownikiem NBP, w tym 7 lat w Departamencie Audytu Wewnętrznego oraz prawie 2 lata w

Zespole ds. zarządzania strategicznego. Był wykładowca podyplomowych studiów bankowości na Wydziale Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego, wykładowcą w międzynarodowej konferencji dla pracowników banków Europy Środkowo - Wschodniej w zakresie zarządzania ryzykiem. Od 2003 roku był systematycznie prelegentem dla pracowników Biura Inspekcji Głównego Inspektoratu Nadzoru Bankowego w zakresie zarządzania ryzykiem operacyjnym, Basel II oraz audytu informatycznego i compliance. Jest wieloletnim wykładowcą Warszawskiego Instytutu Bankowego, prowadził szkolenia z zarządzania ryzykiem (w tym ryzykiem compliance) dla kadry zarządczej oraz pracowników banków komercyjnych Ukrainy. Posiada doświadczenie w zakresie zarządzania strategicznego, controllingu, zarządzania ryzykiem operacyjnym oraz audytu wewnętrznego i informatycznego.

Katarzyna Lorkowska

Psycholog, trener, pedagog tańca, choreograf z ponad 13-letnim doświadczeniem na arenie polskiej oraz międzynarodowej. Absolwentka Wharthon Health oraz Brodway Dance Center w Nowym Yorku. Ukończyła Szkołę Wyższą Psychologii Społecznej, Polską Akademię Sportu oraz Wyższą Szkołę Kultury Fizycznej i Turystyki w Warszawie. Specjalizuje się w zarządzaniu energią na poziomie fizycznym, technikach typu body-mind, neutralizacji stresu poprzez ruch, muzykę i medytację oraz budowaniu nowych nawyków.

Małgorzata Czernecka

Psycholog, coach, trener, manager. Prezes zarządu Human Power. Od ponad 10 lat specjalizuje się w obszarze nowoczesnych systemów rozwoju pracowników oraz podnoszenia ich efektywności i skuteczności działania. Obserwatorka i uczestniczka zmian, jakie niosą w stylu życia i pracy nowe technologie. Specjalistka w obszarze zarządzania energią, budowania nowych nawyków sprzyjających podnoszeniu skuteczności i efektywności działania pracowników dużych organizacji, work-life balance oraz psycho-immunologii. Twórca autorskich programów szkoleniowych z zakresu podnoszenia skuteczności i efektywności działania, łączących wiedzę z obszaru psychologii, neurobiologii, medycyny sportowej i dietetyki.

Wojciech Szajnar

### **Dyrektor Departamentu Usług Rozwojowych PARP**

Absolwent Uniwersytetu Warszawskiego, Szkoły Głównej Handlowej oraz Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej. Od początku swojej kariery zawodowej związany z funduszami europejskimi. W Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości pracuje od 11 lat, od 2008 r. pełni funkcję Dyrektora Departamentu Wsparcia Projektów Szkoleniowych i następnie Departamentu Usług Rozwojowych. Odpowiedzialny za nadzorowanie programowania i wdrażania projektów dot. rozwoju kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach oraz tworzenie strategii i planów działania Agencji w tym obszarze.

Kontakt w sprawie szkolenia:

Agata Fiodorow, tel. +48 22 535 80 99, [agata.fiodorow@wolterskluwer.com](mailto:agata.fiodorow@wolterskluwer.com)

Drukuj