

# HR STRATEGICZNY

OD WIEDZY HR DO REALNEGO  
WPŁYWU NA ROZWÓJ I WZROST  
ORGANIZACJI

“Praktycy dla Praktyków”

V edycja

Dla tych, którzy chcą pracować bliżej strategii, ludzi i decyzji a nie tylko procesów.

# DLACZEGO HR STRATEGICZNY?



**HR nie jest dziś rozliczany z wiedzy.  
Jest rozliczany z efektów:**

- z decyzji, które realnie wpływają na ludzi i wyniki,
- z projektów, które działają w organizacji,
- z odwagi, by mówić „nie” chaosowi, przeciążeniu i pozornym działaniom.

**Program uczy, jak:**

- **przełożyć wiedzę na konkretne działania,**
- **wdrażać skutecznie projekty HR,**
- **rozwiązywać realne problemy w organizacji.**

# DLA KOGO JEST PROGRAM?

Program jest przeznaczony dla osób, które chcą mieć realny wpływ na decyzje, systemy i skuteczny sposób angażowania i wspierania ludzi w organizacji.

HR Strategiczny jest dla:

- HR Business Partnerów,
- Head of HR / HR Managerów,
- specjalistów HR przygotowujących się do roli strategicznej,
- osób odpowiedzialnych za projekty HR, zmiany i rozwój organizacji.



## 1 PRAKTYKA ZAMIAST TEORII

- warsztatowa forma pracy oparta na realnych case'ach i wyzwaniach uczestników oraz narzędziach osadzonych w codziennej pracy HR.

## 2 EKSPERCI-PRAKTYCY

- prowadzący, którzy na co dzień projektują i wdrażają rozwiązania HR w organizacjach i dzielą się doświadczeniem z realnych projektów.

## 3 INTENSYWNY FORMAT 3-MIESIĘCZNY

- regularna, ciągła praca rozwojowa zamiast jednorazowych szkoleń.

## 4 MODEL HYBRYDOWY 50% ONLINE / 50% STACJONARNIE

- dostępność dla HR z całej Polski bez utraty jakości pracy warsztatowej.

## 5 FOKUS NA WDRAŻANIE

- pełen cykl pracy: od diagnozy, przez decyzje, po interwencje i pomiar efektów, z naciskiem na rozwiązania możliwe do wdrożenia bezpośrednio w organizacji.

## 6 AKTUALNE I KRYTYCZNE WYZWANIA HR

- m.in. odporność organizacji na wypalenie zawodowe i długofalowe przeciążenie.

## 7 NARZĘDZIA GOTOWE DO UŻYCIA PO PROGRAMIE

- badania, wskaźniki, modele interpretacji oraz konkretne decyzje i plany działań możliwe do zastosowania w praktyce.

## 8 ALTERNATYWA DLA STUDIÓW PODYPLOMOWYCH

- krócej, intensywniej i praktycznie, bez akademickiej teorii oderwanej od realiów organizacji.

## 9 WYMIANA DOŚWIADCZEŃ I BENCHMARK HR

- pogłębiona praca na rzeczywistych wyzwaniach oraz porównywanie decyzji i efektów wdrożeń w różnych organizacjach.

CO  
WYRÓŻNIA  
TEN  
PROGRAM?

# JAK PRACUJEMY?



**Czas trwania:** 3 miesiące (12 dni warsztatowych)

**Intensywność:** regularna praca projektowa – nie jednorazowe szkolenia

**Forma:** 50% stacjonarnie / 50% online

**Charakter:** praktyczne warsztaty + realne case'y uczestników

**Harmonogram:**

- Online: 09:00–14:00
- Stacjonarnie:
  1. dzień: 10:00–17:00
  2. dzień: 08:00–16:00

**Lokalizacja stacjonarna:** Aleja Niepodległości 18, Warszawa (przy metrze Wilanowska)

**Grupa:** kameralna, max. 15 osób – sprzyja wymianie doświadczeń i inspiracji

**Certyfikaty:** uczestnicy otrzymują certyfikaty ukończenia programu

**TO NIE JEST SZKOLENIE „DO WYSŁUCHANIA”.  
TO PROGRAM, W KTÓRYM REALNIE PRACUJESZ NAD ROZWIĄZANIAM  
DLA SWOJEJ ORGANIZACJI.**

# STRUKTURA PROGRAMU

Program składa się z **12 intensywnych modułów**, ułożonych w **spójną ścieżkę rozwojową**:



To **nie jest zbiór niezależnych szkoleń HR**. To **praktyczny, warsztatowy program**, który prowadzi uczestników przez **pełen cykl odpowiedzialności HR**: od diagnozy i decyzji strategicznych, przez projektowanie procesów i systemów, po wdrożenia, pomiar efektów i radzenie sobie w trudnych sytuacjach.

# NASZE PODEJŚCIE

## Łączymy perspektywę biznesową i ludzką

- decyzje HR widzimy w kontekście całej organizacji i jej ludzi.

## Integrujemy dane, procesy, decyzje i komunikację

- uczestnicy pracują na realnych wyzwaniach własnych organizacji.

## Uczymy myślenia systemowego

- zamiast działań punktowych pokazujemy, jak budować spójne systemy HR.

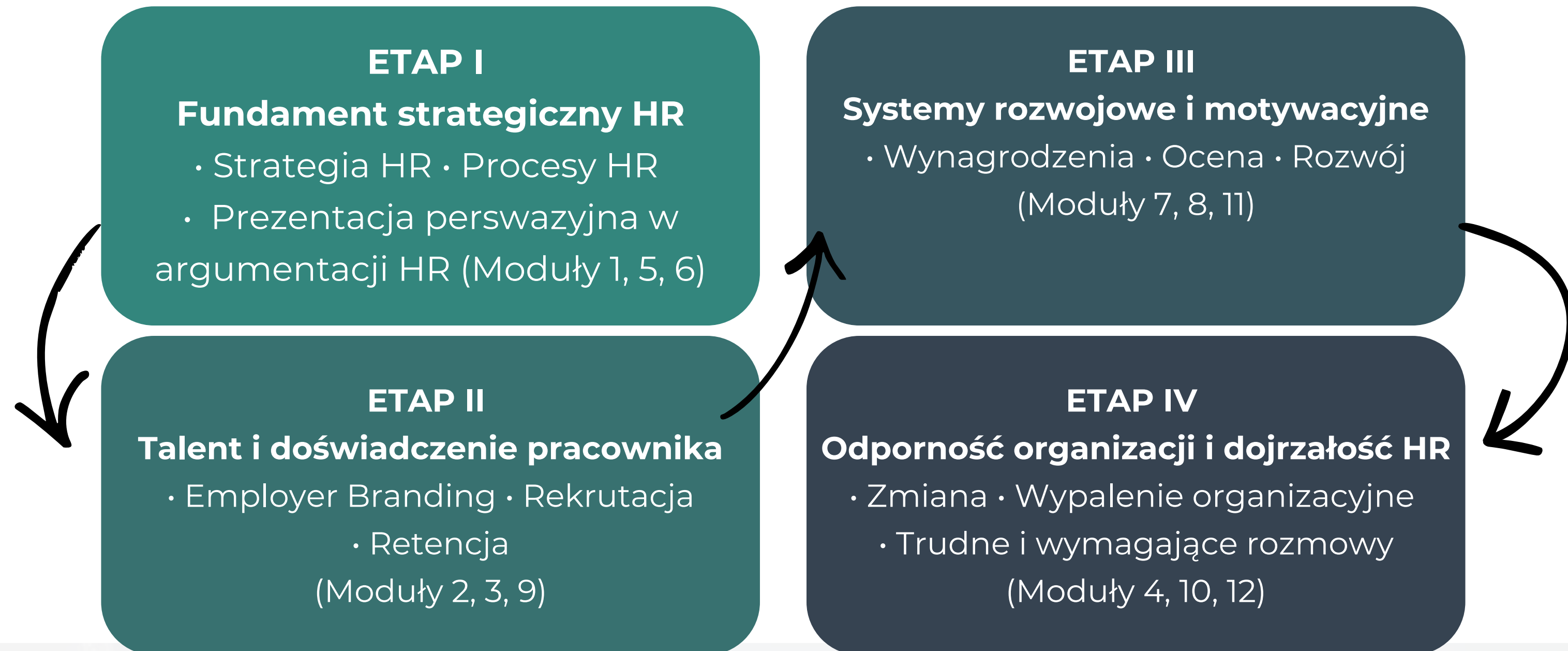
### EFEKT KOŃCOWY:

Uczestnicy wychodzą z programu przygotowani do **projektowania, wdrażania i obrony rozwiązań HR przed biznesem**, wnosząc **realną wartość dla organizacji i jej ludzi**.

# MAPA PROGRAMU

## HR STRATEGICZNY – spójna ścieżka budowania wpływu HR

Program został zaprojektowany jako logiczna całość  
– od fundamentów strategicznych po odporność organizacji i dojrzałość HR.



### EFEKT KOŃCOWY:

HR, który projektuje, wdraża i broni rozwiązań HR w realnych warunkach biznesowych.



# ZAPOZNAJ SIĘ Z PROGRAMEM

<b>Tytuł modułu</b>	<b>Praktyk prowadzący</b>	<b>Data   formuła</b>
<b>1. Projektowanie strategii HR</b>	Jacek Smura	20 marca   stacjonarnie
<b>2. Employer Branding – praktyczny przewodnik</b>	Łukasz Jarota	21 marca   stacjonarnie
<b>3. Rekrutacja – jak skutecznie rekrutować kandydatów przyszłości</b>	Karina Sudoimir – Bona Paulina Jelińska	27 marca   online
<b>4. Zarządzanie zmianą oraz zespołem wielopokoleniowym</b>	Dorota Palczuk	17 kwietnia   online
<b>5. Zarządzanie procesami HR i mapowanie procesów</b>	Jacek Smura	24 kwietnia   stacjonarnie
<b>6. Skuteczne prezentacje perswazyjne</b>	Adam Rogala	25 kwietnia   stacjonarnie
<b>7. Zarządzanie wynagrodzeniami - część 1</b>	Robert Manikowski	08 maja   online
<b>8. Projektowanie nowoczesnych systemów ocen i rozwoju</b>	Anita Ciesielska	15 maja   online
<b>9. Zarządzanie rotacją i retencją</b>	Jacek Smura	29 maja   online
<b>10. Badanie efektywności i odporności organizacji na wypalenie</b>	Mariusz Smoliński	12 czerwca   online
<b>11. Zarządzanie wynagrodzeniami - część 2</b>	Robert Manikowski	18 czerwca   stacjonarnie
<b>12. Trudne rozmowy i sytuacje interpersonalne w pracy HR - owca</b>	Jacek Smura	19 czerwca   stacjonarnie

# 1. Projektowanie strategii HR

Leadership

Strategy

Teamwork

- Rola i odpowiedzialność HR w realizacji strategii biznesowej organizacji.
- Pozycjonowanie HR jako partnera strategicznego i właściciela procesów HR.
- Przekładanie strategii biznesowej na cele, polityki i priorytety HR.
- Identyfikacja kluczowych ryzyk i wyzwań biznesowych z perspektywy HR.
- Zarządzanie strategiczne obszarem HR – od analizy do decyzji zarządczych.
- Wykorzystanie narzędzi analizy strategicznej w planowaniu strategii HR.
- Ocena dojrzałości procesów, systemów i praktyk HR w organizacji.
- Projektowanie długofalowej strategii HR wspierającej ciągłość biznesu.
- Dobór inicjatyw strategicznych HR, KPI i mechanizmów monitorowania.
- Tworzenie i weryfikacja strategii HR – praca na case'ach decyzyjnych.

## 2. Employer Branding - praktyczny przewodnik

- Employer branding jako realne wsparcie celów biznesowych.
- Rola marki pracodawcy w pozyskiwaniu i utrzymaniu talentów.
- Definiowanie wyróżników i wartości marki pracodawcy (EVP).
- Budowanie spójnej komunikacji marki do grup docelowych.
- Dobór tonu i stylu komunikacji do person kandydatów.
- Proces employer branding end-to-end – od strategii do realizacji.
- Persona kandydata jako fundament skutecznych działań EB.
- Tworzenie angażujących treści EB w mediach społecznościowych (LinkedIn i inne).
- Rola pracowników jako ambasadorów marki pracodawcy.
- Analiza konkurencji na rynku pracy i wyróżnianie się na tle rynku.

### 3. Rekrutacja – jak skutecznie rekrutować kandydatów przyszłości

- Rynek pracy – trendy i aktualna sytuacja: zmiany demograficzne, sytuacja na rynku pracy oraz ich wpływ na dostępność kandydatów i sposób prowadzenia rekrutacji.
- Aktualne wyzwania w rekrutacji: niedobór talentów, nadmiar zgłoszeń i trudności w selekcji, rosnące oczekiwania kandydatów oraz wydłużające się procesy rekrutacyjne.
- Kompetencje vs postawy – jak definiować realne potrzeby rekrutacyjne: analiza potrzeb rekrutacyjnych, tworzenie profilu kandydata oraz rekrutacja kompetencji zamiast stanowisk.
- Candidate Experience jako element strategii HR: znaczenie doświadczenia kandydata w procesie rekrutacyjnym oraz jego wpływ na wizerunek organizacji i skuteczność pozyskiwania talentów.
- Pozyskiwanie talentów i błędy poznawcze w rekrutacji: jak rozpoznawać i przyciągać talenty, na co zwracać uwagę w procesie decyzyjnym oraz jak unikać najczęstszych błędów poznawczych.

### 3. Rekrutacja – jak skutecznie rekrutować kandydatów przyszłości

- Zarządzanie procesem rekrutacji i współpraca z Hiring Managerami: planowanie procesu, podział ról, odpowiedzialności, jak wyznaczyć jeden spójny standard procesu rekrutacyjnego i doświadczenia kandydata w całej organizacji.
- KPI i analiza skuteczności rekrutacji: analiza lejków rekrutacyjnych uczestników szkolenia oraz sposoby zwiększania skuteczności działań.
- Nowoczesne narzędzia rekrutacyjne: przegląd systemów ATS, automatyzacji procesów oraz wykorzystania HRtech i AI w rekrutacji.
- Rekrutacje ukryte i poufne: kiedy i jak prowadzić rekrutacje niejawne, jak minimalizować ryzyka, najczęstsze błędy i dobre praktyki.
- Prawne aspekty rekrutacji: aktualne regulacje, jawność wynagrodzeń oraz zasady równego traktowania i niedyskryminacji.

# 4. Zarządzanie zmianą i zespołem wielopokoleniowym

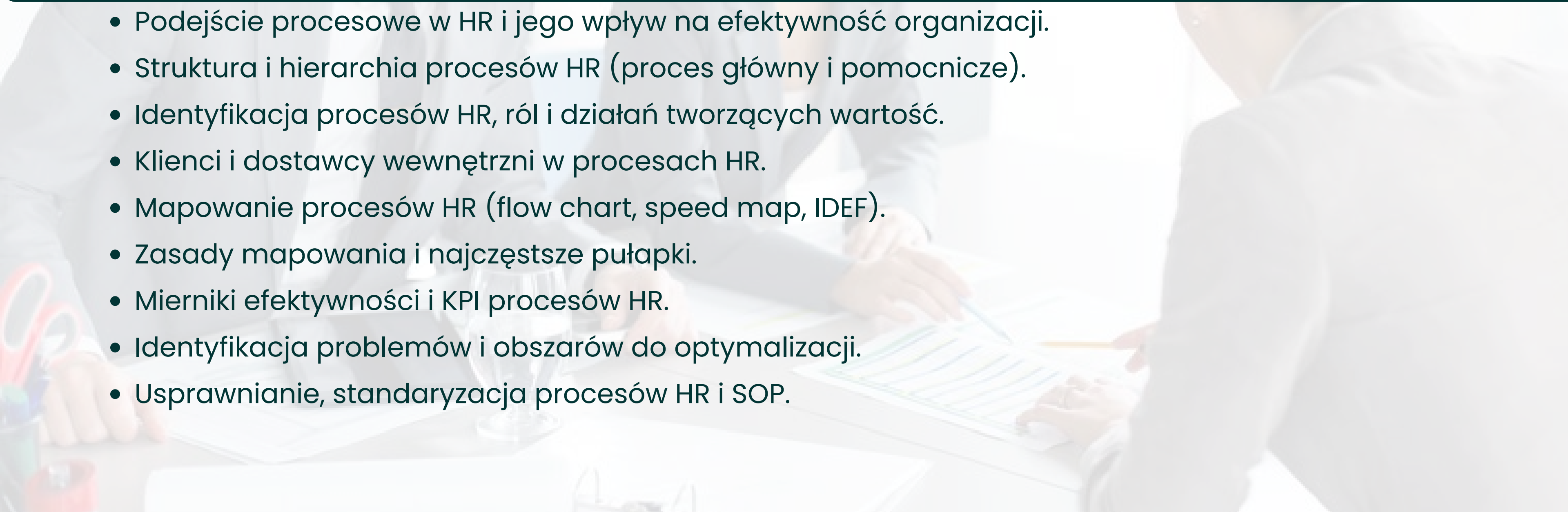


- Istota i rodzaje zmian – indywidualne, zespołowe i organizacyjne.
- Etapy procesu zmiany oraz rola menedżera na każdym z nich.
- Zarządzanie sytuacyjne Kena Blancharda w procesie wdrażania zmian.
- Komunikacja zmiany – narzędzia, metody i zapobieganie oporom.
- Psychologia zmiany – emocje, motywacja i przezwyciężanie oporu.
- Charakterystyka pokoleń na rynku pracy – różnice i stereotypy.
- Źródła różnic pokoleniowych i ich wpływ na współpracę.
- Motywowanie pracowników – systemy klasyczne i nowoczesne.
- Komunikacja i delegowanie zadań w zespołach wielopokoleniowych.
- Dobre praktyki budowania efektywnych zespołów wielopokoleniowych.

# 5. Zarządzanie procesami HR i mapowanie procesów



- Podejście procesowe w HR i jego wpływ na efektywność organizacji.
- Struktura i hierarchia procesów HR (proces główny i pomocnicze).
- Identyfikacja procesów HR, ról i działań tworzących wartość.
- Klienci i dostawcy wewnętrzni w procesach HR.
- Mapowanie procesów HR (flow chart, speed map, IDEF).
- Zasady mapowania i najczęstsze pułapki.
- Mierniki efektywności i KPI procesów HR.
- Identyfikacja problemów i obszarów do optymalizacji.
- Usprawnianie, standaryzacja procesów HR i SOP.



# 6. Skuteczne prezentacje perswazyjne

- HR jako współtwórca efektywności organizacji- prezentacje wspierające decyzje zarządu.
- Prezentacja perswazyjna - różnica między prezentacją informacyjną a decyzyjną.
- Logika prezentacji HR od problemu do rekomendacji - jak budować spójny ciąg przyczynowo - skutkowy.
- Struktura prezentacji perswazyjnej- jak zaprojektować i przygotować szczegółową treść prezentacji?
- Storytelling danych w realiach HR.
- Argumentacja HR - jak mówić o skutkach i konsekwencjach stosując język korzyści?
- Pewny i stabilny głos - budowanie zaufania przez jakość głosu.
- Interpretacja głosowa treści prezentacji- jak przykuwać i utrzymywać uwagę Zarządu?
- Mowa ciała wspierająca wiarygodność prezentacji- gestykulacja, postawa i ruch w czasie prezentacji.
- Multimodalne narzędzia prezentacyjne- obraz, video, dźwięk i ruch.

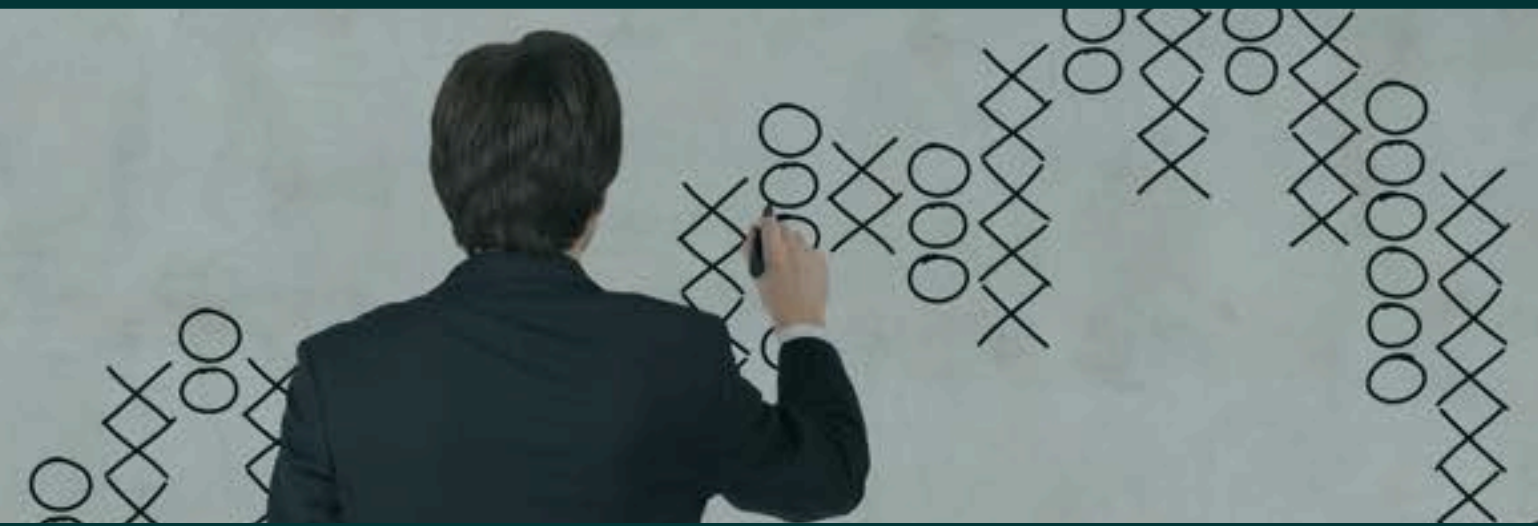
# 7. Zarządzanie wynagrodzeniami – część 1

- Wprowadzenie do systemów wynagradzania: czym są systemy wynagradzania i dlaczego są kluczowe dla efektywnego zarządzania ludźmi.
- Opis stanowisk pracy jako podstawa wynagradzania: dlaczego rzetelny opis stanowiska jest punktem wyjścia do wartościowania i ustalania płac.
- Omówienie założeń Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów.
- Metody wartościowania stanowisk pracy: omówienie głównych metod: całościowe, analityczno-punktowe, profilowe, Metra-Hay'a – i ich zastosowanie w praktyce.
- Dobór metody wartościowania do organizacji: na co zwrócić uwagę przy wyborze metody dopasowanej do struktury i celów firmy.

# 7. Zarządzanie wynagrodzeniami – część 1

- Budowa struktury zaszeregowania: jak tworzyć przejrzyste i sprawiedliwe poziomy zaszeregowania w oparciu o wyniki wartościowania.
- Kategorie zaszeregowania i taryfikator: tworzenie kategorii stanowisk i budowanie tabeli płac.
- Polityka płacowa w organizacji: czym jest polityka płac, jak ją opracować i jak wspiera strategię organizacyjną.
- Analiza rynku wynagrodzeń w Polsce: jakie dane warto uwzględnić przy budowie konkurencyjnego systemu wynagrodzeń – raporty i wskaźniki.
- Model wynagradzania i składniki płacowe: elementy wynagrodzenia: płaca zasadnicza, zmienne składniki, dodatki, benefits.
- Siatka płac zasadniczych i koszty wdrożenia: zasady budowy siatki płac, jej przełożenie na taryfikator i analiza kosztowa.

# 8. Projektowanie nowoczesnych systemów ocen i rozwoju



- Rola systemów ocen i rozwoju w realizacji strategii organizacji.
- Podstawy projektowania spójnych systemów ocen i rozwoju pracowników.
- Kluczowe elementy efektywnego systemu zarządzania rozwojem.
- Definiowanie i porządkowanie kompetencji organizacyjnych.
- Budowanie modeli kompetencyjnych wspierających rozwój pracowników.
- Projektowanie ścieżek rozwoju: menedżerskiej i eksperckiej.
- Elementy systemu rozwoju pracowników: on-boarding i różne formy uczenia się.
- Planowanie działań rozwojowych w oparciu o model 70% / 20% / 10%.
- Tworzenie i wykorzystywanie indywidualnych planów rozwoju.
- Wdrażanie i doskonalenie systemów ocen i rozwoju w organizacji.

# 9. Zarządzanie rotacją i retencją

- Rotacja pracowników – skala zjawiska, uwarunkowania i wpływ na organizację.
- Przyczyny rotacji – czynniki wewnętrzne i zewnętrzne w organizacji.
- Koszty rotacji – analiza kosztów bezpośrednich i pośrednich utraty pracownika.
- Diagnostyka rotacji – narzędzia analityczne i badawcze w pracy HR.
- Interpretacja danych i identyfikacja kluczowych obszarów ryzyka rotacji.
- Strategie retencyjne – systemowe podejście HR do ograniczania rotacji.
- Rozwój zawodowy i ścieżki kariery jako element strategii retencji.
- Kultura organizacyjna, komunikacja i zaangażowanie w kontekście retencji.
- Rola menedżerów liniowych w zarządzaniu rotacją i przeciwdziałaniu wypaleniu.
- Dobre praktyki rynkowe – studia przypadków i rekomendacje wdrożeniowe.

# 10. Badanie efektywności i odporności organizacji na wypalenie



- Wypalenie organizacji vs wypalenie pracownika (system vs jednostka) i potrzeba pomiaru obu poziomów.
- Czynniki ryzyka i symptomy w danych: przeciążenie, niejasne role, konflikt wartości, brak wpływu, chaos priorytetów, deficyt uznania i wsparcia.
- Od wellbeingu do odporności (resilience): długoterminowa efektywność, regeneracja, stabilność kluczowych procesów.
- Model pomiaru: cele diagnostyki, pytania decyzyjne zarządu, zakres (firma/działy/zespoły/role krytyczne).
- Dane i wskaźniki early warning: absencje, rotacja, eNPS/zaangażowanie, nadgodziny, spotkania, współpraca, konflikty, feedback, exit/stay interview.
- Projekt badań jakościowych i ilościowych: pytania, skale, segmentacje + unikanie błędów interpretacji.
- Priorytety i plan działań: wpływ, wykonalność, czas; szybkie interwencje vs zmiany systemowe.
- Interwencje: priorytety, higiena pracy (focus time/spotkania), role i odpowiedzialności, feedback 1:1, obciążenie, standardy współpracy, kompetencje liderów.
- Wdrożenie i monitoring: właściciele, rytm przeglądów, KPI, komunikacja, poufność; pomiar po 6–12 tyg. i kwartalnie.

# 11. Zarządzanie wynagrodzeniami – część 2

- Systemy premiowe – podstawowe założenia: rola premiowania w systemie motywacyjnym – jak budować systemy spójne ze strategią firmy.
- Elementy i grupy premiowe: jak identyfikować grupy premiowe i dostosować do nich odpowiednie rozwiązania.
- Mierniki premiowania i cele: czym są wskaźniki premiowe (KPI) i jak je projektować, by wspierały efektywność.
- Podstawa premiowania i warunki brzegowe: zasady przyznawania premii – kiedy i za co się należy.
- Ustalanie wysokości premii: kryteria, progi i narzędzia do określenia poziomu premii dla różnych stanowisk.
- Budowa systemu premiowego – podejście metodyczne: etapy wdrażania systemu – od analizy potrzeb po testy i komunikację.

# 11. Zarządzanie wynagrodzeniami – część 2

- Mechanizmy premiowe dla poszczególnych grup pracowników: dopasowanie rozwiązań do różnych funkcji – sprzedaż, produkcja, administracja.
- Sposoby dystrybucji premii: jak rozdzielać premie, by wzmacniać motywację i unikać konfliktów.
- Zarządzanie przez cele (MBO) w kontekście wynagrodzeń: powiązanie realizacji celów z wynagrodzeniem – dobre praktyki i zagrożenia.
- Benefity i systemy podwyżkowe: jakie świadczenia pozapłacowe i mechanizmy podwyżek wzmacniają atrakcyjność oferty płacowej.

## 12. Trudne rozmowy i sytuacje interpersonalne w pracy HR



- Podstawy skutecznej komunikacji menedżerskiej i jej zakłócenia.
- Wpływ stylu przywództwa na kulturę organizacyjną i relacje w zespole.
- Postawy menedżerskie w komunikacji – agresja, uległość, manipulacja, asertywność.
- Asertywna komunikacja problemów i udzielanie informacji zwrotnej (JA, OKO, FUKO).
- Rola emocji w trudnych rozmowach i sposoby obniżania napięcia.
- Reagowanie na zastrzeżenia i trudne uwagi w rozmowach zawodowych.
- Komunikowanie trudnych decyzji, odmów i niepopularnych informacji.
- Komunikowanie zmian i zarządzanie reakcjami pracowników na zmianę.
- Rola lidera w procesie zmiany oraz zdobywanie poparcia interesariuszy.
- Radzenie sobie z krytyką, trudnymi pytaniami i planowanie dalszego rozwoju kompetencji.

# EKSPERCI

HR Strategiczny prowadzi **eksperci – praktycy**, którzy na co dzień:

- realizują projekty HR w organizacjach,
- pracują z zarządami i liderami,
- mierzą efektywność wdrożeń,
- znają realia pracy HR „od środka”,
- odpowiadają za realne zmiany w kulturze, procesach i sposobie pracy.

Dzięki temu **nauczysz się sprawdzonych rozwiązań w rzeczywistych warunkach biznesowych.**



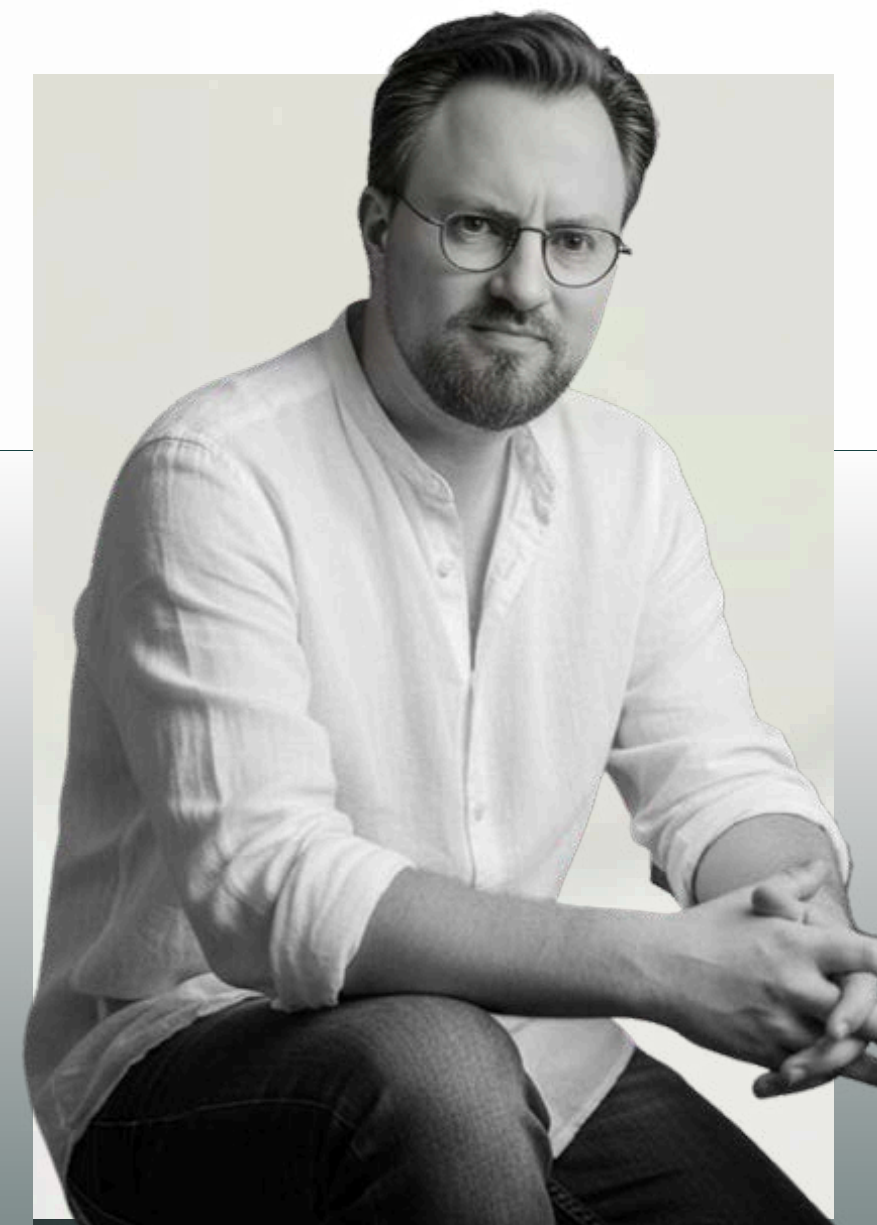
**Jacek Smura**

Prezes Zarządu  
Dyrektor Programowy  
Wyższe Piętro HR



**Karina Sudomir-Bona**

Wiceprezes Zarządu  
Head of HR  
Wyższe Piętro HR



**Łukasz Jarota**

CEO & Co-owner  
Agencja Grow  
Employer Branding



**dr Robert Manikowski**

Ekspert ds. wynagrodzeń  
oraz systemów premiowych  
@Keystone Business  
Advisory



**Adam Rogala**

Presentation  
Content & Skills,  
Video & Media Trainer



**Dorota Palczuk**

Konsultant Strategiczny  
Wyższe Piętro HR



**Anita Ciesielska**

Konsultant Strategiczny  
Wyższe Piętro HR



**Mariusz Smoliński**

Ekspert ds. Diagnostyki  
Organizacyjnej i Badań  
Wypalenia  
Konsultant



**Paulina Jelińska**

HR Business Partner  
Konsultant Strategiczny  
Wyższe Piętro HR

# EFEKTY PROGRAMU

HR Strategiczny to inwestycja w **dojrzałość funkcji HR**, a nie pojedyncze kompetencje.

## Co zyskuje UCZESTNIK programu?

- **Umiejętność projektowania i skutecznego wdrażania inicjatyw HR** – od diagnozy problemu, przez decyzje, po realne działania w organizacji.
- **Pozycję partnera dla zarządu i liderów** – większą pewność i sprawczość w rozmowach biznesowych oraz zdolność wpływania na decyzje, a nie tylko realizowania zadań operacyjnych.
- **Narzędzia i modele decyzyjne gotowe do użycia** – umożliwiające podejmowanie decyzji HR w oparciu o dane i realne potrzeby organizacji.
- **Systemowe spojrzenie na funkcję HR** – rozumienie zależności między strategią, procesami, kulturą i efektywnością organizacji.

## Co zyskuje ORGANIZACJA?

- **HR działający spójnie i strategicznie** – wspierający realizację celów biznesowych, a nie tylko obsługujący procesy.
- **Lepsze decyzje HR oparte na danych** – większa przewidywalność i trafność działań personalnych.
- **Wyższą efektywność procesów i systemów HR** – lepsze dopasowanie rozwiązań do realnych potrzeb organizacji.
- **Większą odporność organizacji** – mniejsze ryzyko przeciążenia, wypalenia i niepożądanego rotacji pracowników.

# INWESTYCJA W UCZESTNICTWO / PAKIET UCZESTNIKA

Cena obejmuje pełny, 3-miesięczny program **HR Strategiczny** wraz ze wszystkimi elementami wspierającymi rozwój uczestnika.

## W programie otrzymujesz:

- 12 intensywnych **modułów szkoleniowych**,
- **certyfiakat ukończenia** całego programu,
- **materiały eksperckie i szkoleniowe** – do wykorzystania w codziennej pracy,
- **konsultacje z ekspertami** – indywidualne wsparcie w realizacji projektów,
- **uroczyste zakończenie programu** – podsumowanie i networking,
- **dostęp do dedykowanej społeczności HR** – wymiana doświadczeń i inspiracja po programie.

**Koszt uczestnictwa:** 8 200 zł netto



# ZAUFALI NAM

Posiadamy **wieloletnie doświadczenie** w realizacji programów doradczych HR, szkoleniowych i rozwojowych dla uczestników indywidualnych oraz małych, średnich i dużych przedsiębiorstw.



# WYBRANE OPINIE UCZESTNIKÓW

*„Udział w szkoleniu WPHR, to możliwość zbliżenia się do biznesu i jego potrzeb. Z każdego zjazdu wracam z nową wiedzą i inspiracjami. Wspaniałe jest to, że możemy dzielić się doświadczeniami HR z pozostałymi uczestnikami i wspierać się w codziennej pracy.”*

**Agnieszka Gizejewska,  
Ayming**

*„Jestem w trakcie szkolenia “Strategiczny HR” i już wykorzystuję zdobytą tu wiedzę w codziennej pracy. Eksperci udzielili mi praktycznych wskazówek jak rozmawiać z zarządem językiem korzyści oraz jak wprowadzać zmiany. Przystąpienie do tego programu rozwojowego dało mi impuls do dalszego pogłębiania wiedzy.”*

**Agnieszka Klimek,  
HR Specjalista, USI Global**

*„Udział w programie “Strategiczny HR – Praktycy dla Praktyków” to dobrze zainwestowany czas. Spotkania w gronie praktyków pozwalają na wymianę doświadczeń i networking. Niejednokrotnie, dzięki wspólnej dyskusji, udało się nam rozwiązać bieżący problem w organizacji uczestnika szkolenia.”*

**Magdalena Marzec,  
Managerka HR i Administracji w młodej technologicznej spółce  
XTPL**

# WYBRANE REFERENCJE FIRM



Ignatki 22.01.2026

## REFERENCJE

Z pełnym przekonaniem rekomenduję **Wyższe Piętro HR** jako organizację realizującą programy rozwojowe na najwyższym, strategicznym poziomie. Program „**HR Strategiczny. Praktycy dla Praktyków**” to wyjątkowo wartościowa inicjatywa dla osób pracujących w obszarze HR, które chcą świadomie budować swoją rolę jako partnera biznesowego i mieć realny wpływ na funkcjonowanie organizacji.

Program obejmował **trzy moduły tematyczne**, prowadzone przez świetnych szkoleniowców – trafione w punkt pod względem aktualnych wyzwań HR oraz realnych potrzeb organizacji. Każdy z modułów wnosił ogromną wartość merytoryczną, a ilość praktycznej wiedzy i narzędzi była na tyle duża, że już w trakcie trwania programu zaczęłam wdrażać je w swojej codziennej pracy.

Ogromnym atutem programu były również **inspirujące spotkania z innymi Dyrektorami i Menedżerami HR**. Wymiana doświadczeń, omawianie rzeczywistych case'ów oraz poznanie różnych perspektyw pozwoliły spojrzeć na wiele wyzwań HR z nowej strony.

Wykładowcy, atmosfera oraz uczestniczki sprawiły, że program realizowany przez Wyższe Piętro HR naprawdę odbywał się na „**wyższym piętrze HR**” – poziomie strategicznym, partnerskim i bardzo ludzkim. Nie był to jedynie cykl szkoleń, lecz prawdziwy proces rozwojowy, który porządkuje myślenie strategiczne i daje impuls do realnych zmian w organizacji.

Z pełną odpowiedzialnością polecam **Wyższe Piętro HR** wszystkim osobom i organizacjom, które chcą rozwijać funkcję HR nowoczesnie, świadomie i w oparciu o praktykę biznesową oraz wartościowe relacje.

KIEROWNIK PERSONALNY

*Magda Woźniak*

PLUM Sp. z o.o. ul. Wspólna 19, Ignatki, 16-001 Kleosin  
KRS: 0000153696, NIP: 966-14-27-390  
Nr rejestrowy BDO: 000009381

www.plum.pl  
plum@plum.pl



Białystok, dnia 22.01.2026 r.

Podlaska Komunikacja Samochodowa Nova S.A.  
ul. Bohaterów Monte Cassino 8  
15-950 Białystok

## REFERENCJE

Z pełnym przekonaniem rekomenduję program **HR Strategiczny realizowany przez Wyższe Piętro HR**, w którym miałam okazję uczestniczyć. Program był intensywny, praktyczny i bardzo dobrze osadzony w realiach funkcjonowania organizacji — szczególnie w środowisku operacyjnym, gdzie liczy się skuteczność, tempo działania i jasne standardy.

W trakcie programu zrealizowałam oraz wdrożyłam w swojej organizacji projekty i rozwiązania obejmujące m.in.:

- opracowanie i uporządkowanie kluczowych procesów HR (mapowanie procesów end-to-end),
- przygotowanie narzędzi i standardów prowadzenia trudnych rozmów oraz komunikacji menedżerskiej,
- wypracowanie kierunków działań w obszarze **employer branding** i wzmocnienia EVP, w tym opracowanie **Klucza Marki** jako fundamentu spójnej komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej,
- przeprowadzenie procesu **wartościowania stanowisk** oraz przygotowanie rekomendacji w zakresie spójności struktury organizacyjnej i wynagrodzeń,
- rozwój kompetencji w zakresie finansów dla HR (budżetowanie, KPI, analiza kosztów, argumentacja biznesowa),
- przygotowanie narzędzi wspierających **zarządzanie zmianą** i wdrażanie usprawnień w organizacji operacyjnej.

Współpracę z prowadzącymi oceniam bardzo wysoko — program był świetnie zaprojektowany, a treści przekazywane w sposób uporządkowany, angażujący i możliwy do natychmiastowego zastosowania. Największą wartością była praktyczność materiału, możliwość pracy na realnych case'ach oraz inspirujący networking z innymi uczestniczkami, jego efekty przełożyły się na realne zmiany wewnętrzne w organizacji, w szczególności:

- **lepsze przygotowanie menedżerów do prowadzenia trudnych rozmów i spotkań,**
- **poprawę jakości komunikacji** i wzmocnienie standardów prowadzenia rozmów rozwojowych oraz dyscyplinujących,
- zwiększenie dojrzałości procesowej HR,
- wzmocnienie kompetencji menedżerskich
- oraz lepsze osadzenie działań HR w perspektywie biznesowej i finansowej

Z pełnym przekonaniem rekomenduję program **HR Strategiczny Wyższe Piętro HR** jako wartościowe wsparcie dla organizacji budujących nowoczesną, skuteczną i partnerską funkcję HR.

Kierownik HR  
*Magdalena Niesterczuk*  
Magdalena Niesterczuk

Podlaska Komunikacja Samochodowa NOVA Spółka Akcyjna ul. Bohaterów Monte Cassino 8, 15-873 Białystok  
tel.+48 85 675 02 18, fax.+48 85 675 10 36; Sąd Rejonowy w Białymstoku XII Wydział Gospodarczy,  
KRS 000246383; NIP 542-020-00-91; REGON 000617918; Kapitał zakładowy 24 218 240,00 zł



WYŻSZE  
PIĘTRO  
HR



STRATEGICZNY  
HR

# ZAPRASZAM CIĘ DO PROGRAMU HR STRATEGICZNY

“PRAKTYCY DLA PRAKTYKÓW”

Porozmawiajmy!

**Magdalena Trzcńska**

Dyrektor Zarządzająca

✉ [magdalena.trzcinska@wyzszepietrohr.pl](mailto:magdalena.trzcinska@wyzszepietrohr.pl)

☎ (+48) 786 599 147

