

KONGRES HR 2013

SPRAWDZONE ROZWIĄZANIA W ZARZĄDZANIU ZASOBAMI LUDZKIMI

18-19 WRZEŚNIA, WARSZAWA
HOTEL SHERATON

VII EDYCJA



DWIE RÓWNOLEGŁE SEKCJE TEMATYCZNE:

ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW A EFEKTYWNOŚĆ BIZNESOWA:

- Satysfakcja i zaangażowanie pracowników źródłem sukcesu firmy
- Budowanie zaangażowania pracowników – przykłady zrealizowanych projektów
- Rola Zarządu, Managerów i Pracowników w tworzeniu zaangażowanego środowiska pracy
- Zachęcanie pracowników do wzięcia udziału w dobrowolnej ankiecie
- Efektywna komunikacja strategii w celu zaangażowania pracowników w jej realizację
- Programy i akcje angażujące pracowników i współpracowników
- Wykorzystanie zaangażowania Coachów wewnętrznych do zmian mentalnych i biznesowych
- Inicjatywy HR wspierające Customer Experience

Case studies: Orange, UPC, Bank BPH, Provident, Grupa Dalkia, Mars, Roche

ZARZĄDZANIE TALENTAMI:

- Kultura firmy jako fundament rozwoju talentów
- Zmiana jako dominanta sprzyjająca ujawnianiu potencjału talentów
- Projekty „talentowe”: selekcja, prowadzenie, efekty, dylematy
- Programy rozwojowe szyte na miarę aktualnych potrzeb i strategii organizacji
- Spójny program dla mało spójnej grupy uczestników
- Mierzenie skuteczności działań rozwojowych skierowanych do talentów
- Retencja talentów a typ osobowości
- Wpływ programów rozwojowych na osiągnięcie celów biznesowych firmy

Case studies: Grupa Żywiec, Grupa Sanofi, Grupa AXA, Bank Zachodni WBK, Grupa Dalkia, ENERGA

Podczas ostatniej edycji kongresu HR „Sprawdzone rozwiązania w zarządzaniu zasobami ludzkimi” mieliśmy przyjemność gościć wybitnych ekspertów, którzy otwarcie dzielili się swoim doświadczeniem na temat nowoczesnych metod motywacji pracowników pokolenia „Y”, zarządzania różnorodnością oraz programów rozwojowych dla managerów.

Tym razem mamy przyjemność i zaszczyt zaprosić Państwa już po raz siódmy do udziału w Spotkaniu praktyków HR, które będzie w całości poświęcone dwóm najbardziej aktualnym aspektom w dzisiejszych czasach: kulturze organizacyjnej opartej na zaangażowaniu i satysfakcji pracowników w kontekście efektywności biznesowej oraz zarządzaniu talentami.

O aktualności i ważności tematu świadczą słowa Roberta Bębenka, Dyrektora ds. Rozwoju i Rekrutacji Grupy Żywiec S.A.: „Trwa walka o talenty. Prawie każda firma realizuje procesy ich identyfikacji i rozwoju. W praktyce bardzo często dzieje się jednak tak, że talenty „uszcześliwiane” są licznymi działaniami rozwojowymi, które nie tylko nie przekładają się na zwiększanie efektywności organizacji, ale obniżają efektywność i zaangażowanie samych talentów.”

Dlatego na naszym Spotkaniu zaprezentujemy rozwiązania, które systemowo wiążą indywidualny rozwój talentów z potrzebami organizacji. Zapoznacicie się Państwo z najciekawszymi case'ami biznesowymi na rynku w ostatnim czasie.

Satysfakcja z pracy, angażowanie się pracowników w realizowane zadania ma duży wpływ na funkcjonowanie i wyniki organizacji. Jak podsumowuje Ewa Sękowska Wasilewska, Learning and Development Manager z Mars Polska Sp. z o.o.: „O tym, że zaangażowanie jest ważne wiedzą już wszyscy. Teraz należy zastanowić się, kto może pomóc nam w budowaniu zaangażowanej organizacji i na ile ważna w tym procesie jest rola managerów.” Na te i wiele innych pytań będziemy odpowiadać w trakcie dwóch dni Spotkania w formie aktywnej dyskusji.

Spotkanie w gronie sprawdzonych ekspertów to wyjątkowa okazja do wymiany doświadczeń i opinii na temat efektywnych narzędzi budujących zaangażowanie pracowników, a także sposobów rozwoju talentów.

Do ponownego zobaczenia na naszym Spotkaniu ;)

Julia Ivanova



Na Kongresie spotkacie Państwo:

- Członków Zarządu Ds. Personalnych
- Dyrektorów Personalnych
- Dyrektorów, Kierowników HR
- Dyrektorów, Kierowników Zarządzających Departamentem Relacji Pracowniczych i Rekrutacji
- Ekspertów odpowiedzialnych za rozwój współpracowników i budowanie zaangażowania w organizacji
- Dyrektorów, Kierowników ds. Świadczeń Pozapłatowych
- Dyrektorów, Kierowników ds. Zarządzania Talentami
- Dyrektorów, Kierowników ds. Rozwoju Organizacji
- Dyrektorów, Kierowników ds. Szkoleń i Rozwoju Pracowników
- Dyrektorów, Kierowników ds. Projektów Rozwojowych
- Dyrektorów, Kierowników ds. Rozwoju i Komunikacji Wewnętrznej
- Dyrektorów, Kierowników ds. Komunikacji Wewnętrznej i Kultury Organizacyjnej
- Dyrektorów, Kierowników ds. Pozyskiwania i Rozwoju Zasobów Ludzkich
- Kierowników, Koordynatorów ds. e-Learningu

ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW

ZARZĄDZANIE TALENTAMI

9.30 Rejestracja, wręczenie materiałów, poranna kawa i przywitanie

Moderator: Paweł Smardz, Bank BPH, GE Capital

Moderator: Anna Przetacznik-Sawka, Grupa AXA

10.00 Badania satysfakcji pracowniczej i zaangażowania elementem strategii HR – case study Bank BPH

- Satysfakcja pracowników i ich zaangażowanie elementem sukcesu firmy
- Zaangażowanie pracowników w ramach całościowej strategii HR firmy
- Badania pracownicze elementem budowania otwartej komunikacji w firmie
- Zaangażowanie pracowników elementem relacji pracowniczych
- Jak odczytywać badania i jak z nimi pracować?
- Budowanie zaangażowania pracowników / przykłady projektów realizowanych w Banku BPH

Paweł Smardz, Bank BPH, GE Capital Group

11.15 Przerwa na kawę

11.35 Satysfakcja i zaangażowanie pracowników źródłem sukcesu firmy – case study Provident

- Cel i sens badania zaangażowania
- Zarządzanie uzyskanym wynikiem
- Rola Zarządu, Managerów i Pracowników w tworzeniu zaangażowanego środowiska pracy
- Funkcja HR w procesie
- Budowanie zaangażowania na przykładzie działań podejmowanych w Provident Polska / dobre praktyki

Małgorzata Skibińska, Provident Polska

10.00 Stairway to Heaven czy Highway to Hell? Czyli jak skomponować skuteczny program rozwojowy dla talentów na przykładzie TalentsLAB w Grupie Żywiec

- Każdemu według potrzeb, czyli jak określić optymalną pulę talentów w organizacji
- Ziemia obiecana, czyli jaki powinien być praktyczny cel rozwoju talentów
- Yin Yang, czyli jak dostosować programy rozwojowe do rzeczywistych potrzeb talentów i organizacji
- Plusy dodatnie i plusy ujemne, czyli jak zmierzyć skuteczność działań rozwojowych skierowanych do talentów

Krzysztof Wiśniak, Grupa Żywiec

11.15 Przerwa na kawę

11.35 "ZE WSPÓLNĄ ENERGIĄ NA SZCZYT" - program rozwojowy szczytu na miarę aktualnych potrzeb i strategii Grupy Dalkia – Szerpa.pl

- Jak wydobyć i oszlifować talent w cenionych i doświadczonych managerach
- Doskonalenie kompetencji liderów do pełnienia strategicznych ról w bieżących i przyszłych działaniach Spółek Grupy Dalkia
- Ujednolicenie interpretacji metodologii i unifikowanie sposobów stosowania narzędzi zarządzania
- Wyjście poza własny obszar specjalizacji i schematów codziennego postępowania
- Integracja uczestników Programu
- Wymiana najlepszych praktyk

Magdalena Bezulska, Dalkia Polska

„Miałem przyjemność gościć w spotkaniu praktyków pt. „Wynagrodzenia i Systemy Motywacyjne” (II edycja), zorganizowanym przez Business Media Solutions w Warszawie w dniach 25-26 maja 2011 r. Jako wieloletni praktyk muszę przyznać, że dawno nie byłem na tak ciekawym, praktycznym w pełni tego słowa znaczeniu spotkaniu. Mogłem odnieść się do licznych przykładów, na podstawie których były omawiane prezentacje, jak również zobaczyć, porównać funkcjonowanie mojej organizacji na tle innych firm. Była to niewielka, ale trafiona inwestycja w rozwój mojej organizacji. Jako praktyk polecam i z ciekawością oczekuję kolejnych edycji spotkań organizowanych przez Business Media Solutions.”

Kazimierz Piasecki, Mazowiecka Spółka Gazownictwa Sp. z o.o.

Środa, 18 września

ZAAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW

ZARZĄDZANIE TALENTAMI

12:50 Lunch

Moderator: Paweł Smardz, Bank BPH, GE Capital

Moderator: Anna Przetacznik-Sawka, Grupa AXA

13.45 Badania zaangażowania pracowników – case study Roche Polska

- Badanie zaangażowania w firmie Roche
- Krótka charakterystyka populacji Roche Polska
- Jak zachęcić pracowników do wzięcia udziału w dobrowolnej ankiecie? Kampania komunikacyjna 360°
- Rezultaty

Katarzyna Thiem, Roche Polska

13.45 Zarządzanie „sobą na zielonej ścieżce” czyli indywidualizacja w zarządzaniu talentami w organizacji – case study Grupa AXA

- Zarządzanie talentami dla wybranych czy dla wszystkich
- Optymalne warunki do narodzin talentów – kultura firmy jako fundament rozwoju talentów
- Zmiana jako dominanta sprzyjająca ujawnianiu potencjału talentów
- Managerze - jesteś tak mocny, jak mocne są Twoje Talenty – filozofia „zielonych ścieżek” w AXA

Anna Przetacznik-Sawka, Grupa AXA

15.00 Przerwa na kawę

15.00 Przerwa na kawę

15.20 Zaangażowanie pracowników w Customer Experience – case study UPC Polska

- Geneza Customer Experience w UPC Polska
- Wzbudzenie zainteresowania pracowników poprzez działania komunikacyjne
- Od zainteresowania do zaangażowania - inicjatywy HR wspierające Customer Experience

Bogumiła Witan, UPC Polska

15.20 Czego nas uczą procesy Talent Management? Dobre praktyki i doświadczenia związane z procesem Talent Management i programem rozwoju dla Talentów z perspektywy:

- Pracownika
- HR
- Managera

Agata Jach, Grupa Sanofi

16.30 Zakończenie pierwszego dnia Spotkania

16.30 Zakończenie pierwszego dnia Spotkania



„Z ogromnym zainteresowaniem uczestniczyłam w IV edycji konferencji „Wynagrodzenia i Systemy Motywacyjne” w dniach 15-16.05.2012 r. Szczególnie doceniam znakomity dobór prelegentów, umożliwiający wymianę doświadczeń z praktykami oraz perfekcyjną organizację.”

Wioletta Bykas-Darnowska, Bricoman Polska - GROUPE ADEO

ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW

ZARZĄDZANIE TALENTAMI

9.30 Poranna kawa

Moderator: Przemysław Duchniewicz, Forid

Moderator: Anna Przetacznik-Sawka, Grupa AXA

10.00 Rola Managera w budowaniu zaangażowania pracowników – case study Mars

- Po co nam zaangażowanie?
- Co jest rolą organizacji, a co managera w budowaniu zaangażowania?
- Kiedy mówić o zaangażowaniu?
- Jak to robimy w Marsie?

Ewa Sękowska Wasilewska, Mars Polska

11.15 Przerwa na kawę

11.35 Programy i akcje angażujące pracowników i współpracowników w Orange Polska

- Jak można realizować w pracy chęć pomagania innym?
- Jak łączyć aktywność sponsoringową firmy z pasjami pracowników?
- Jak uczynić z pracowników ambasadorów marki i produktów?
- Jak komunikować efektywnie strategię i sprawiać, aby pracownicy byli zaangażowani w jej realizację? – case study
- Jak zaangażować pracowników w procesie zmiany? – na przykładzie wybranych projektów

Agnieszka Obrok-Skrzynecka, Orange Polska

10.00 Podejścia do zajmowania się talentami w Banku Zachodnim WBK

- Liderzy Przyszłości – coroczny projekt - okręt flagowy o 10-cioletnim stażu (selekcja, prowadzenie, efekty oraz dylematy)
- Indywidualne wsparcie rozwoju osób uzyskujących najwyższe oceny – ale czy talentów?
- Kto w firmie odpowiada za rozwój (także talentów) – HR czy przełożeni?
- Nowy kierunek? Business Intelligence w HR? Próba znalezienia rozwiązania dylematów talentowych, rozwojowych, karierowych

Paweł Noculak, Bank Zachodni WBK

11.15 Przerwa na kawę

11.35 Czy da się hodować żarówki w doniczce? – akademia talentowa w Grupie ENERGA

- Wyzwanie – jakie wspólne cele dla projektu talentowego obejmującego różnorodne spółki
- Pułapki – jak obiektywny musi być proces selekcji do programu talentowego
- Doskonalenie – skąd spójny program dla mało spójnej grupy uczestników
- Odbiór – jakim echem odbija się program w organizacji

Renata Matuszkiewicz, ENERGA Centrum Usług Wspólnych

„Konferencja Wynagrodzenia i Systemy Motywacyjne to godna uwagi propozycja dla praktyków Com&Ben. Systemy oceny pracowników, aspekty prawno-podatkowe wynagradzania oraz wartościowanie stanowisk to tylko niektóre z tematów poruszanych przez prelegentów. Za największe zalety tego wydarzenia należy uznać ciekawe case study, inspirujące dyskusje oraz możliwość wymiany doświadczeń z menedżerami ds. wynagrodzeń największych firm w Polsce. Z zainteresowaniem oczekuję na kolejne edycje.”

Mirosław Antonowicz, BRE Bank SA

Czwartek, 19 września

ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW

ZARZĄDZANIE TALENTAMI

12.50 Lunch

Moderator: Przemysław Duchniewicz, Forid

Moderator: Anna Przetacznik-Sawka, Grupa AXA

13.45 „WEWNĘTRZNA ENERGIA” - angażowanie pracowników sektora energetycznego na przykładzie Dalkia w Polsce

- Wyzwania dla HR w sektorze energetycznym – przybliżenie branży i populacji pracowników
- Praca „Od dołu” ze wsparciem „Góry” – program mobilizowanie postaw pracowniczych dla 5000 pracowników
- Efekty biznesowe programu
- Coachowie wewnętrzni – turbina w firmie do zmian mentalnych i biznesowych
- Wykorzystanie zaangażowania coachów wewnętrznych

Edyta Rydz-Kopaczewska, Grupa Dalkia term

13.45 "Retencja talentów a typ osobowości" - na podstawie badań grupy 695 osób podlegających procesowi outplacement'u w oparciu o narzędzia psychometryczne MBTI oraz 16 PF

- Europejska grupa badawcza – omówienie
- Wprowadzenie do metodologii polskich wersji MBTI oraz 16 PF (Cattell)
- Wyniki i porównanie z innymi podobnymi badaniami
- Jak zatrzymać "utalentowanych i niepokornych intelektualistów"?
- Wnioski – na ile wiedza na temat osobowości pozwala na lepsze zarządzanie naszymi HiPo (talentami)

Przemysław Duchniewicz, Forid



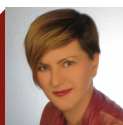
15.00 Zakończenie Spotkania oraz wręczenie certyfikatów

„Udział w konferencji BMS "Rekrutacja i Onboarding" był dla mnie bardzo ciekawym doświadczeniem. To była pierwsza konferencja tej firmy, w której wzięłam udział i okazała się dużym zaskoczeniem ze względu na konwencję spotkania. Nieduża grupa uczestników, atmosfera sprzyjająca wymianie dobrych praktyk i nawiązaniu ciekawych kontaktów biznesowych, moderator dyskusji pochodzący z biznesu - to największe atuty konferencji. Spotkania tego typu polecam szczególnie praktykom biznesowym, którzy zainteresowani są poznaniem najnowszych trendów HR w konwencji wymiany doświadczeń z innymi profesjonalistami w szerokim przekroju rynkowym.”

Aleksandra Wielgus, Coca-Cola HBC Polska


Magdalena Bezulska, Dyrektor HR - Dalkia Polska S.A., Grupa Kapitałowa Dalkia

Od 1999 roku jest związana z grupą Veolia. W lipcu 2012 dołączyła do dywizji energetycznej Dalkia, gdzie pełni funkcję Dyrektora ds. Personalnych Grupy Dalkia w Polsce. Swoje doświadczenie zdobywała wspierając fuzje, akwizycje i przekształcenia organizacyjne firm dla których pracowała. Jest HR-owcem blisko terenu, chociaż planowanie strategiczne i pozycjonowanie funkcji HR w roli business partnera nie jest jej obce. Uważa, że w pracy HR-u kluczowym jest słuchanie biznesu, a także tworzenie szans awansu zawodowego dla pracowników. Stawia na ciągły rozwój swój i swojego zespołu, a energię do życia i pracy dają jej nowe wyzwania.


Edyta Rydz-Kopaczewska, Dyrektor ds. Zasobów Ludzkich - Grupa Dalkia term S.A.

W pracy HR-owca była też związana z Altadis Polska S.A. i z Lafarge Cement S.A. Doświadczenia w zadaniach z obszaru miękkiego i twardego HR pozwalają jej na wspieranie biznesu w dopasowaniu organizacji do wymagań rynkowych. Na obecnym stanowisku szuka rozwiązań dla zarządów z zakresu rozwoju pracowników w trudnych momentach reorganizacji i optymalizacji struktur organizacyjnych. Motyw przewodni jej kariery zawodowej: „Biznes, rozwój, konkurencja – to pasja dla każdego HR”.


Małgorzata Skibińska, Dyrektor Departamentu Personalnego - Provident Polska S.A.

W Provident Polska pracuje od ośmiu lat. Odpowiada za politykę personalną i kadrową, relacje z pracownikami oraz za zapewnienie zgodności procedur wewnętrznych oraz projektów z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi z przepisami prawa pracy. Karierę zawodową rozpoczynała jako nauczyciel akademicki w Wyższej Szkole Handlu i Prawa w katedrze prawa pracy; od 2005 roku pracuje w biznesie, od początku związana z działem Zasobów Ludzkich. Członek zakończonej kadencji Naczelnej Rady Zatrudnienia przy Ministerstwie Pracy oraz Rady Rynku Pracy PKPP Lewiatan. Absolwentka Wydziału Prawa na Uniwersytecie Szczecińskim, Doktor Nauk Prawnych PAN.


Krzysztof Wiśniak, Dyrektor ds. Rozwoju Organizacji - Grupa Żywiec S. A.

Wieloletni pracownik i menedżer działów sprzedaży w firmach branży FMCG (M.in. Unilever Polska S.A., SSL Healthcare Polska Sp. z o.o. (Scholl, Durex)). Z działem personalnym związany od 6 lat, pracując początkowo jako Trener, HR Business Partner dla obszaru komercyjnego, a obecnie na stanowisku Dyrektora ds. Rozwoju Organizacji. Odpowiada za opracowywanie i wdrażanie strategii pozyskiwania, oceny i rozwoju pracowników w Grupie Żywiec. Wraz z zespołem projektuje i monitoruje procesy rekrutacji i selekcji, zarządzania talentami oraz procesem Performance Management, tworzy i koordynuje programy rozwojowe dla menedżerów wszystkich poziomów, definiuje zasady awansu i ścieżki karier oraz prowadzi projekty z zakresu employer branding i kształtowania kultury organizacyjnej. Absolwent Politechniki Opolskiej oraz MBA w Robert H. Smith School of Business Uniwersytetu w Maryland. Członek Polskiego Stowarzyszenia Mentoringu i Polskiego Towarzystwa Trenerów Biznesu.


Paweł Smardz, Dyrektor Zarządzający Departamentem Relacji Pracowniczych i Rekrutacji - Bank BPH S.A., GE Capital Group

Karierę zawodową rozpoczął m.in. w organizacjach pozarządowych, a kontynuował ją jako Project Manager w firmie szkoleniowej. Z Bankiem BPH związany od blisko 7 lat. Przez pierwsze lata pracował w biurze zarządu, dochodząc do stanowiska Dyrektora Biura Zarządu. Uczestniczył m.in. w podziale Banku BPH, a następnie fuzji z GEMB. Od 2011 roku pełni funkcję Dyrektora Zarządzającego Departamentem Zarządzania Relacjami Pracowniczymi i jest odpowiedzialny m.in. za kształtowanie wizerunku pracodawcy, rekrutację, dialog społeczny, w tym relacje ze związkami zawodowymi, HR Compliance, a także zarządzanie różnorodnością oraz społeczną odpowiedzialność biznesu. Ukończył stosunki międzynarodowe na Uniwersytecie Warszawskim, a także podyplomową Akademię prawa spółek oraz podyplomowe studia analizy bankowej.


Agnieszka Obrok-Skrzynecka, Dyrektor Komunikacji Wewnętrznej i Kultury Organizacyjnej - Orange Polska Sp. z o.o.

Swoją karierę rozpoczęła 15 lat temu w branży doradczej, realizując procesy restrukturyzacyjne i zarządzając zmianą na projektach dla międzynarodowych korporacji w takich branżach jak energetyka, ciężka chemia, telekomunikacja. Od 5 lat kieruje zespołem Komunikacji Wewnętrznej i Kultury Korporacyjnej w Orange Polska. Odpowiada za zarządzanie zmianą na kluczowych dla Orange Polska projektach, doradza także w procesach zmian organizacyjnych, wspierając managerów w tym procesie. Jest także certyfikowanym Coachem ICC. Zespół, którym kieruje oprócz komunikacji wewnętrznej odpowiada także za realizację badań satysfakcji pracowników oraz realizuje programy budujące identyfikację z firmą: Orange Passion i Orange Community, promujące pasje pracowników i ich zaangażowanie społeczne.


Paweł Noculak, Dyrektor ds. Rozwoju – Bank Zachodni WBK S.A.

Odpowiada za procesy i programy rozwojowe (szczególnie za te dotyczące kadry kierowniczej) oraz system ocen rocznych (performance review). Posiada 14-letnie doświadczenie w obszarze HR, na które składa się głównie praca HR Biznes Partnera jednostek backoffice i sprzedażowych, łączona z prowadzeniem projektów z obszaru HR (m.in. programu adaptacji nowych pracowników, wzrostu efektywności sprzedażowej sieci oddziałów). Absolwent Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu, kierunku psychologia pracy i organizacji oraz Wyższej Szkoły Psychologii Społecznej.



Bogumiła Witan, Dyrektor ds. Szkoleń i Rozwoju Kadr – UPC Polska Sp. z o.o.

Manager z wieloletnim doświadczeniem, od 14 lat związana z UPC Polska. Wraz z zespołem realizuje procesy szkoleniowe i rekrutacyjne w firmie, dba o wizerunek pracodawcy, procesy oceny i rozwoju.

Tworzyła kluczowe procedury HR, jest inicjatorem i uczestnikiem wielu projektów. Swoją rolę postrzega jako wsparcie kadry managerskiej w przewodzeniu oraz efektywnym zarządzaniu podwładnymi. Dbą również o bieżący kontakt i współpracę z pracownikami. Swoją karierę zawodową rozpoczęła w firmie rekrutacyjnej Naj International, uczestnicząc w procesach rekrutacyjnych dla międzynarodowych korporacji w takich branżach jak media, finanse i bankowość, FMCG, farmacja, chemia, budownictwo. Absolwentka Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, ukończyła również Studia Podyplomowe Szkoły Głównej Handlowej.



Anna Przetacznik-Sawka, Kierownik Wydziału Rekrutacji i Rozwoju – Grupa AXA

Posiada 15 lat doświadczenia w rekrutacji i rozwijaniu pracowników. Kreowała i wdrażała projekty ze wszystkich obszarów „miękkiego HR”. Specjalizuje się w zarządzaniu portfolio kluczowych kompetencji w organizacji. Od 2012 roku zajmuje stanowisko Kierownika Wydziału Rekrutacji i Rozwoju w Axa Polska. Wcześniej przez 8 lat związana z Medcover, gdzie była odpowiedzialna za obszar rekrutacji i employer branding, jak również realizowała projekty szkoleniowo-rozwojowe. Absolwentka Uniwersytetu Warszawskiego Wydziału Zarządzania oraz Wyższej Szkoły Komunikowania i Mediów Społecznych.



Renata Matuszkiewicz, Kierownik Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi - ENERGA Centrum Usług Wspólnych Sp. z o.o.

Zawodowo od kilkunastu lat zajmuje się rozwojem, edukacją i szkoleniami oraz polityką personalną. Od 2008 roku tworzy i wdraża różnorodne narzędzia „miękkiego” HR w Grupie ENERGA w Gdańsku, zajmując się projektami rekrutacyjnymi, szkoleniowymi, rozwojowymi, komunikacyjnymi. Wcześniej współpracowała z uczelniami wyższymi (w Polsce i w Azji Środkowej) oraz z organizacjami sektora non-profit w sferze edukacji dorosłych. Jest też doświadczonym Trenerem umiejętności pracy zespołowej. Z wykształcenia Socjolog, absolwentka Uniwersytetu Gdańskiego.



Ewa Sękowska Wasilewska, Learning and Development Manager People & Organisation – Mars Polska Sp. z o.o.

Jest odpowiedzialna m.in. za strategię rozwoju współpracowników w organizacji, rozwój kompetencji i budowanie zaangażowania. Swoją karierę rozpoczęła od działu Sprzedaży Mars Polska, gdzie pracowała m.in. jako Territory Account Manager, a następnie związała się z działem Personalnym, gdzie pracowała m.in. na stanowisku Menedżera ds. Rekrutacji i Employer Brandingu, na którym współtworzyła i była egzekutorem strategii employer brandingowej oraz odpowiadała za procesy rekrutacyjne i programy rozwojowe. Z wykształcenia Psycholog. Jest autorką wielu publikacji, dotyczących procesów rekrutacji i employer branding. Jako praktyk w dziedzinie rozwoju i budowania zaangażowania współpracowników jednej z najbardziej zaangażowanych organizacji.



Agata Jach, HR Development Manager - Grupa Sanofi

Od 8 lat związana z branżą farmaceutyczną, od 2010 roku HR Development Manager w Grupie Sanofi. Odpowiada za Center of Expertise w skład którego wchodzi obszar talent management, zarządzania zmianą, employer branding i rekrutacja, rozwój liderów, system ocen oraz szkolenia dla całej Grupy Sanofi w Polsce (tj. Sanofi-Aventis, Zentiva, Nepentes, Genzyme i Sanofi Pasteur). Wcześniejsze doświadczenia w obszarze HR budowała w organizacjach tj. Unilever, Indesit Company, Teva Pharmaceuticals. Absolwentka Uniwersytetu Gdańskiego i Akademii Leona Koźmińskiego.



Katarzyna Thiem, HR Coordinator - Roche Polska Sp. z o.o.

Od kilku lat związana z firmą Roche, gdzie zajmuje się działaniami projektowymi koncentrującymi się wokół budowania wizerunku pracodawcy. Dzięki współpracy z działami HR i Komunikacji łączy swoje największe pasje. Jest absolwentką wydziału Neofilologii UAM oraz Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, gdzie ukończyła studia z zakresu Zarządzania Zasobami Ludzkimi.



Przemysław Duchniewicz, Partner - Forid

Odpowiada za rozwój liderów i ich zespołów w Europie Centralnej, prowadzi certyfikacje MBTI, EQi oraz studia podyplomowe na SWPS (Health and Resilience Academy). Karierę zawodową rozpoczął w 1996 roku jako Lekarz, następnie jako Trener we własnej firmie szkoleniowej. W kwietniu 2000 roku dołączył do zespołu Mars Polska, gdzie zdobywał doświadczenie, pracując w działach sprzedaży oraz personalnym. W latach 2006-2012 - Kierownik ds. zdrowia w regionalnym zespole C&B. Dwukrotnie nagradzany za szczególne osiągnięcia, w tym za stworzenie programu Mars Wellness, wyróżnionego na pierwszym miejscu spośród 148 podobnych programów prozdrowotnych przez Komisję ds. Zdrowia na poziomie Parlamentu Europejskiego. Program ten został opisany jako studium przypadku i jest dostępny na stronie EU OSHA. Szczególnie interesują go sposoby tworzenia trwałych systemów motywacyjnych, opartych na silnych stronach osób, prowadzących do wspierania i uwalniania potencjału ludzi. Z założenia mają one wspomóc rozwój i jeżeli jest taka potrzeba, doprowadzić do trwałych zmian postaw, w tym postaw wobec zdrowia. Tworząc program Mars Wellness korzystał z bogatego doświadczenia w zakresie warsztatów rozwojowych, których prowadzenie jest jego pasją. Master and Team Coach, Wiceprezes EMCC (European Mentoring and Coaching Council), Partner w Forid, Szkolenia i Rozwój. Jest absolwentem wydziału Lekarskiego Akademii Medycznej w Gdańsku, The George Washington University, na kierunku Zdrowie Publiczne, oraz Thames Valley University, MBA kierunek zarządzanie zasobami ludzkimi.