

HR Master

Program rozwojowy dla HR Business Partnerów i menedżerów

Terminy 2025 i 2026

Kontakt



Anastazja Oleś
Sales Development Representative
anastazja.oles@gbbc.pl
+48 603 110 363

Umów spotkanie



HR Master – program dla nowoczesnych zespołów HR i menedżerskich

HR to już nie back office. To realny partner biznesu, bez którego firma nie wygra na dzisiejszym rynku.

HR Master to program dla tych, którzy chcą odgrywać kluczową rolę w kształtowaniu kultury, strategii i wyników – zamiast tylko „obsługiwać” procesy. Opracowany przez praktyków, którzy od lat stoją za sukcesami nowoczesnych zespołów HR.

Dlaczego powstał ten program?

Widzimy, jak rosną oczekiwania wobec HR – rola Business Partnera to dziś dużo więcej niż administracja czy wsparcie. To doradztwo strategiczne, udział w podejmowaniu decyzji, tworzenie nowej jakości współpracy z biznesem i zarządem.

Dlatego nie uczymy gotowych szablonów. Dajemy praktyczne narzędzia, które pozwalają działać skutecznie – nawet w trudnym otoczeniu.

Jakich zagrożeń unikasz, wybierając HR Master?

- **HR bez wpływu** – budujesz realną pozycję HR w firmie, unikasz marginalizacji i biernej roli.
- **Praca w chaosie, brak strategii** – wdrażasz przewidywalne, powtarzalne procesy zamiast „gaszenia pożarów”.
- **Izolacja HR i biznesu** – przełamujesz bariery, wzmacniasz współpracę z menedżerami i zarządem.
- **Rotacja i wypalenie** – wdrażasz narzędzia zwiększające zaangażowanie i odpowiedzialność w zespole.
- **Brak mierzalnych efektów** – wykorzystujesz KPI, OKR i HR analytics do udowadniania wpływu HR na biznes.
- **Schematyczna, przestarzała rekrutacja** – wdrażasz nowoczesne metody pozyskiwania i utrzymania talentów.
- **Ryzyko prawne i wizerunkowe** – eliminujesz błędy compliance, dbasz o bezpieczne, przyjazne miejsce pracy.





Co zyskasz, biorąc udział w programie?

Z perspektywy uczestnika:

- Świadomość swojej roli w organizacji i umiejętność budowania autorytetu,
- Narzędzia do skutecznej współpracy z zarządem i menedżerami,
- Praktyczne kompetencje HRBP: od analityki i employer branding, po rozwój i wdrażanie zmian,
- Lepsze radzenie sobie z presją, oczekiwaniami i niepewnością,
- Możliwość pracy na realnych case'ach i wdrażania zmian od zaraz.

Z perspektywy organizacji:

- Wzrost dojrzałości roli HR – od wykonawcy do partnera biznesowego,
- Lepsze powiązanie celów HR z kluczowymi priorytetami biznesu,
- Zwiększenie retencji, zaangażowania i odpowiedzialności wśród menedżerów,
- Wzmocnienie kultury feedbacku, rozwoju i współpracy między działami,
- Większa skuteczność w realizacji strategii firmy.

Dla kogo jest to szkolenie?

Program kierujemy do:

- HR Business Partnerów, którzy chcą wyjść poza schemat i wziąć realną odpowiedzialność za rozwój ludzi oraz biznesu,
- Menedżerów budujących nowoczesne zespoły i szukających inspiracji do lepszej współpracy z HR,
- Specjalistów HR aspirujących do roli partnera biznesowego i osób, które chcą rozwijać się w kierunku strategicznego HR.

HR Master nie jest dla tych, którzy:

- Szukają gotowych sztuczek i szybkich rozwiązań,
- Nie chcą usłyszeć prawdy o swoim stylu pracy, kulturze zespołu lub wyzwaniach w relacji z biznesem,
- Traktują HR wyłącznie jako dział administracyjny.





Program Szkolenia

Dzień 1

Moduł I: Rola HR Business Partnera w organizacji

- Historia i ewolucja funkcji HR – od back office do strategicznego partnera,
- Model Ulricha – omówienie ról HR (partner strategiczny, ekspert ds. administracji, agent zmian, orędownik pracowników),
- Kluczowe kompetencje nowoczesnego HRBP (biznesowe, interpersonalne, analityczne, coachingowe),
- Różnice między tradycyjnym HR a modelem HRBP,
- Pozycjonowanie HRBP w strukturze organizacji,
- Współpraca HRBP z kadrami menedżerską – jak budować zaufanie i wpływ.

Moduł II: Umiejscowienie HR w strategii organizacji

- Czym jest strategia organizacyjna i jak HR może ją wspierać,
- Łączenie celów HR z celami biznesowymi,
- Ustalanie priorytetów HR w kontekście celów rocznych firmy,
- Przykłady inicjatyw HR wspierających strategię (np. digitalizacja, ekspansja, ESG),
- Mierniki efektywności HR: KPI, OKR w HR,
- Praktyczne case'y: mapa celów HRBP dla danej jednostki biznesowej.

Moduł III: Zadania i odpowiedzialność działu HR

- Struktura działu HR: role, funkcje i specjalizacje (HRBP, Talent Acquisition, L&D, Payroll),
- Przegląd całego Employee Life Cycle – od rekrutacji po offboarding,
- Wewnętrzna obsługa klienta HR – jak mierzyć i poprawiać jakość,
- Budowanie kultury odpowiedzialności w dziale HR.

Moduł IV: Rekrutacja i selekcja – nowocześnie i skutecznie

- Rekrutacja oparta na wartościach i kulturze organizacyjnej,
- Nowoczesne metody sourcingu kandydatów (social media, eventy),
- Video interview, assessment center, testy kompetencji – kiedy stosować,
- Narzędzia wspierające: ATS, CRM rekrutacyjny, narzędzia do oceny kompetencji,
- Briefing rekrutacyjny – kluczowe pytania do menedżera,
- Tworzenie osoby kandydata – profil kompetencyjny i psychologiczny,
- Analiza dopasowania kulturowego i wartościowego,
- Tworzenie ogłoszeń dopasowanych do grupy docelowej,
- Konsultacyjna rola HR w procesie wyboru najlepszego kandydata.

Moduł V: Budowanie marki osobistej przez HR i menedżera

- Personal branding w organizacji – czym jest i dlaczego ma znaczenie,
- Elementy skutecznej marki osobistej (autentyczność, spójność, ekspertyza),
- Jak wykorzystywać LinkedIn i inne media do budowania wizerunku,
- Marka osobista a wpływ i autorytet w firmie,
- Rola menedżerów jako ambasadorów wartości firmy.





Program Szkolenia

Dzień 2

Moduł VI: Employer branding – organizacja jako marka pracodawcy

- EVP – jak stworzyć realną i przyciągającą propozycję wartości,
- Kanały employer brandingowe (strona kariery, media społecznościowe, eventy),
- Rola pracowników jako ambasadorów marki,
- Mierniki skuteczności employer branding (NPS kandydatów, źródła rekrutacji),
- Employer branding a doświadczenie kandydata i pracownika.

Moduł VII: Onboarding i offboarding – doświadczenie pracownika od A do Z

- Onboarding – proces formalny i emocjonalny,
- Checklisty onboardingowe, buddy system, automatyzacja wdrożenia,
- Znaczenie onboardingu w kontekście retencji i zaangażowania,
- Offboarding – planowanie, komunikacja, exit interview,
- Employer branding a rozstania – jak utrzymać pozytywne wrażenie.

Moduł VIII: Rozwój i zaangażowanie pracowników

- Modele rozwoju kompetencji (70/20/10, Agile learning),
- Projektowanie ścieżek kariery – poziome i pionowe rozwoju,
- Motywowanie poprzez docenianie – kultura feedbacku,
- Programy rozwojowe: mentoring, shadowing, talent management,
- Analiza zaangażowania – metody pomiaru i interpretacja wyników.

Moduł IX: HR w cyfrowym świecie

- Przegląd narzędzi HR Tech: ATS, LMS, HCM, systemy czasu pracy,
- People Analytics – jak zbierać i analizować dane HR,
- Dashboardy i raportowanie – jak mówić do zarządu językiem danych,
- Digitalizacja procesów HR – co warto automatyzować,
- Trendy: sztuczna inteligencja w HR, chatboty, VR w onboardingu.

Moduł X: Prawo pracy i compliance w praktyce

- Kluczowe obowiązki pracodawcy i pracownika,
- Rodzaje umów i elastyczne formy współpracy,
- Przeciwdziałanie dyskryminacji, mobbingowi, nierównemu traktowaniu,
- Rola HR w reagowaniu na nieetyczne zachowania,
- Kultura compliance – jak HR może ją wspierać na co dzień.

Moduł XI: Wellbeing i kultura organizacyjna

- Co składa się na wellbeing: fizyczny, psychiczny, społeczny,
- Programy wellbeingowe – jak wdrażać i jak mierzyć efekty,
- Work-life balance a efektywność pracownika,
- Rola liderów i HR w tworzeniu bezpiecznego psychologicznie miejsca pracy.





Jak wzmocnimy efekty szkolenia?

Szkolenie się kończy... i nic? Wir codziennych obowiązków nie pozwala zastosować nabytych umiejętności? Znasz to?

W GBBC wierzymy, że szkolenie ma sens tylko wtedy, kiedy przyniesie realną zmianę. Jest to możliwe dzięki zderzeniu teorii z praktyką i codzienną pracą. Dlatego **w naszych programach stosujemy autorską koncepcję sesji wzmacniających (Follow-Up).**

Wzmocnienie trwa 8 tygodni i składa się z 3 elementów:

1. Praca wdrożeniowa (zadania do wykonania w rzeczywistości biznesowej uczestników).
2. Omówienie wyzwań wdrożeniowych z pkt 1., przypomnienie najważniejszych zagadnień + sesja Q&A. (2h online)
3. Pytania niezadane - kontakt z trenerem za pośrednictwem przestrzeni roboczej.



Trenerka prowadząca:
Agnieszka Pytlewska

Ekspertka HR, menedżerka, praktyk doradczyni z ponad 15-letnim doświadczeniem w zarządzaniu projektami HR, budowaniu zespołów i wdrażaniu zmian organizacyjnych.

Wspiera liderów, menedżerów oraz działy HR w rozwijaniu kompetencji, projektowaniu efektywnych procesów HR oraz tworzeniu nowoczesnej kultury pracy.

Jako HR Business Partner stara się kształtować firmy, w których pracownicy są naprawdę najważniejszym aktywem.

Jest pasjonatką tworzenia miejsc pracy, w których ludzie mogą rozkwitać i osiągać swoje pełne potencjały. Wierzy, że zadowoleni pracownicy to klucz do sukcesu organizacji.





Inwestycja

Grupa	Termin, Lokalizacja	Cena netto	Cena First Minute	Do kiedy cena First Minute?
A_2025	20-21.11.2025 Warszawa	2878 zł	2446 zł	22.10.2025
A_2026	3-4.02.2026 Warszawa	2878 zł	2446 zł	5.01.2026
B_2026	21-22.04.2026 Gdańsk	2878 zł	2446 zł	23.03.2026

Masz pytania?

Skontaktuj się z nami!

Anastazja Oleś
Sales Development Representative
anastazja.oles@gbbc.pl
+48 603 110 363



ZAPISUJĘ SIĘ!





Kim jesteśmy i czym się zajmujemy?

GBBC to butikowa firma oferująca **analizy, diagnozy, doradztwo, szkolenia, wdrożenia**. Działamy w obszarach strategii, sprzedaży, zakupów, marketingu, HR oraz negocjacji. Nasz zespół tworzą ludzie, którzy odróżniają teorię od praktyki.



szkolimy



doradzamy



wdrażamy

Co gwarantujemy?

Praktyczne doświadczenie:

- Skalowaliśmy biznesy z poziomu mikrofirmy do kilkusetosobowych zespołów
- Tworzyliśmy i wdrażaliśmy strategię
- Implementowaliśmy OKRy
- Odpowiadaliśmy za marketing
- Tworzyliśmy procesy sprzedażowe
- Zarządzaliśmy zasobami ludzkimi
- Kreowaliśmy i realizowaliśmy polityki zakupowe

Robimy to od ponad 20 lat.

Metody, w które naprawdę wierzymy i które działają w prawdziwym świecie. Widzieliśmy wielu szewców chodzących bez butów. Nie jesteśmy jednym z nich. Działamy korzystając z metod, do których przekonujemy naszych klientów:

- Mamy jednostronicową strategię
- Pracujemy na OKR
- Mamy opisany proces sprzedaży i podzielone role
- Tworzymy ABM dla naszych Buyer Person
- Generujemy leady w zdefiniowanych segmentach
- Negocjujemy nielinearnie
- Regularnie akcelerujemy nasze lejki

Oparcie o fakty, dzięki współpracy z:



Uniwersytet
Ekonomiczny
w Katowicach





Zaufali nam m.in.:



Rekomenduję współpracę z Panem Grzegorzem Barszczem w roli konsultanta strategicznego.

Anatol Timoszek, Prezes Zarządu, AC. S.A.

*Z przyjemnością polecam usługi świadczone przez GBBC (...) mam pewność, że wiedza i umiejętności wyniesione z sali szkoleniowej pomogą nam osiągać wyznaczone cele. (...) Zespół GBBC zapewnił nam doskonałe doświadczenie (...)
Gorąco polecam współpracę z GBBC*

Paulina Zawila, Sales Director, dr ERYK S.A.

Grzegorz Barszcz udowodnił, że wie nie tylko CO trzeba zrobić, ale również JAK to zrobić. Bez cienia wątpliwości polecamy Grzegorza i GBBC do roli konsultanta strategicznego.

Piotr Dębicki, CEO, Formika

Szkolenie (...) zostało przygotowane i poprowadzone w sposób bardzo rzetelny i profesjonalny. Wiedza i sposób jej prezentacji oraz perfekcyjna obsługa zapewniły uznanie i zaangażowanie uczestników w prowadzone zajęcia.

Tomasz Żyła, Dyrektor Departamentu Zakupów, Tauron Wytwarzanie

