



[www.hr-accelerate.pl](http://www.hr-accelerate.pl)

# KIM JESTEŚMY?



Beata Molska, Dyrektor Zarządzający

Certyfikowani trenerzy  
ze specjalizacją  
w coachingu (ICC)

Nasze doświadczenia  
budowaliśmy jako  
managerowie i eksperci  
w korporacjach  
międzynarodowych

Strategiczne doradztwo  
i consulting HR

Doświadczeni  
praktycy biznesu

Działamy kompleksowo  
we wszystkich  
obszarach HR

”

NASZ ZESPÓŁ TWORZĄ OSOBY,  
KTÓRE WYBRAŁY KONSULTING HR  
I ROZWIJANIE INNYCH JAKO SWOJĄ  
DROGĘ ZAWODOWĄ.

”

# NASZE SPECJALIZACJE



## Analizujemy

- przeprowadzamy audyt kompetencji kadry managerskiej (w tym sesje AC/DC)
- badamy opinie pracowników
- diagnozujemy potrzeby rozwojowe w organizacji
- analizujemy strukturę organizacji w kontekście procesów biznesowych

## Wdrażamy

- przeprowadzamy procesy rekrutacyjne i Executive search
- projektujemy programy rozwojowe dla talentów
- przeprowadzamy projekty outplacementowe
- wdrażamy projekty naprawcze po badaniu satysfakcji pracowników
- procesowo implementujemy zmiany dzięki usłudze Interim Managementu

## Rozwijamy

- prowadzimy warsztaty i szkolenia szyte na miarę
- wzmacniamy ducha współpracy w zespołach - team coaching
- doradzamy w zakresie rynkowych wynagrodzeń
- wspieramy tworzenie nowych struktur organizacyjnych
- pomagamy w budowaniu i rozwoju sił sprzedaży

# POLECAJĄ NAS



## ING Commercial Finance Polska S.A.

Prowadząc szkolenia z zakresu miękkich umiejętności interpersonalnych oraz indywidualne szkolenia i konsultacje, Pani Beata Molska przyczyniła się do podnoszenia kompetencji zawodowych naszych pracowników. Opracowała również projekt strategii personalnej firmy spójny z jej celami biznesowymi. Zorganizowała także system cyklicznych ocen pracowników i kierownictwa firmy oraz wdrożyła system premiowy oparty na MBO. Naszą współpracę oceniam jako profesjonalną i satysfakcjonującą.

**Andrzej Żbikowski, Prezes Zarządu**

## GetFresh

Jako Interim HR Director, Beata Molska była zaangażowana w zarządzanie zmianą i pełen wyzwań proces restrukturyzacji, podczas zmiany właścicielskiej. Z sukcesem przeprowadziła projekt outplacementowy utrzymując wysoki poziom morale zespołu.

Gorąco polecam współpracę z Beatą, w szczególności podczas wdrażania trudnych projektów wymagających zarządzania zmianą.

**Przemysław Schmidt,  
Board Member President**

## DPD

Pani Beata Molska reprezentująca firmę HR ACCELERATE pracując jako Interim Manager w DPD Polska Sp. z o.o. przeprowadziła szereg szkoleń dla kadry managerskiej. Zostało przeszkolonych 80 managerów z całej Polski z zakresu tematyki „Manager jako coach – jak rozwijać i motywować swoich pracowników”.

Polecam współpracę z Panią Beatą Molską jako doświadczonym, rzetelnym i pełnym pasji trenerem.

**Halina Makowska, Dyrektor ds. HR  
Business Partneringu**

## Coface


Beata Molska była odpowiedzialna za pozyskanie dotacji unijnych dla spółek grupy Coface. Współpracę z całym zespołem projektowym oceniam jako bardzo satysfakcjonującą. Profesjonalne działania przyczyniły się do znaczącego rozwoju firmy.

Polecam współpracę z Beatą Molską jako rozumiejącym potrzeby klienta, rzetelnym partnerem biznesowym.

**Maciej Drowanowski, Wiceprezes Zarządu**



# CZYM SIĘ WYRÓŻNIAMY?



Mamy motywację i wizję celu  
oraz świetnych fachowców

Bierzemy odpowiedzialność  
za podejmowane działania

Uważnie słuchamy  
i uczymy praktycznie

Pracujemy nad uzyskaniem  
konkretnych rezultatów

Indywidualnie opracowujemy  
i realizujemy każdy projekt

Dostrzegamy nowe możliwości  
przez obserwację biznesu

# NASZE USŁUGI

SZKOLENIA

COACHING

PROJEKTY  
DORADCZO-SZKOLENIOWE

DORADZTWO  
ORGANIZACYJNE

DORADZTWO  
PERSONALNE

REKRUTACJA  
I EXECUTIVE SEARCH

INTERIM  
MANAGEMENT

# COACHING

SZCZĘŚCIE TO ZDOLNOŚĆ  
WYKORZYSTANIA TEGO,  
CO ZOSTAŁO CI DANE

”

”

- Milton Ericson



**COACHING** jest partnerską relacją, podczas której coach wspiera klienta w jak najlepszym wykorzystaniu jego potencjału na drodze do osiągnięcia zamierzonych rezultatów.


Coaching odbywa się w formie **REGULARNYCH SPOTKAŃ** – sesji, na których klient wybiera, na czym chce się skupić, a coach poprzez słuchanie i zadawanie otwierających, skłaniających do przemyśleń pytań pomaga klientowi w głębszym zrozumieniu swojej sytuacji oraz w precyzyjnym określeniu celów i sposobów ich realizacji.

Podczas coachingu stawiamy pytania, inspirujemy i wspieramy liderów w **ODWAŻNYM TWORZENIU ŚWIATA BIZNESU**. Dbamy o wysokie standardy pracy, etykę i wartości, dlatego zachęcamy do działań w zgodzie ze sobą oraz w otwartości i tolerancji dla odmiennych poglądów. Stawiamy na **TWÓRCZE METODY PRACY**, interdyscyplinarność, innowacyjność, kreatywność, adaptacyjność i samoprzywództwo (autorozwój). Wierzymy, że początkiem każdej transformacji jest **SAMOŚWIADOMOŚĆ** i zmiana postaw w nas samych.

# KORZYŚCI Z COACHINGU

Dzięki coachingowi pojedyncze osoby i organizacje **SZYBCIEJ SIĘ ROZWIJAJĄ** i skuteczniej osiągają zamierzone rezultaty.

## PODCZAS INDYWIDUALNYCH SESJI COACHINGOWYCH:

- 
- sprecyzujesz swoje cele
  - stworzysz atrakcyjną wizję tego, co chcesz osiągnąć
  - odkryjesz swoje najgłębsze wartości
  - skonfrontujesz się ze swoimi ograniczającymi przekonaniem
  - rozwiniiesz umiejętności podejmowania trafnych decyzji
  - krok po kroku zaplanujesz swoje działania
  - wzmocnisz swoje zaangażowanie i motywację
  - dotrzesz do własnych, niepowtarzalnych odkryć i rozwiązań
  - poznasz narzędzia i techniki wspierające skuteczne osiągnięcie celów



# PROJEKTY DORADCZO-SZKOLENIOWE

Realizowane przez nas projekty dostosowywane są do zidentyfikowanych przez naszych specjalistów **INDYWIDUALNYCH POTRZEB KLIENTA** (handtailored). Zajęcia prowadzone są przez specjalistów/praktyków z określonych dziedzin na podstawie licznych studiów przypadków (case studies). Mają one na celu **ROZWÓJ KOMPETENCJI ZAWODOWYCH** i umiejętności osobistych w kluczowych dla przedsiębiorstwa dziedzinach.

Opracowujemy kompleksowe systemy edukacyjne, sprzyjające efektywnemu wykorzystaniu budżetu szkoleniowego firmy. Mają one charakter ścieżki kształcenia personelu dostosowanej do fundamentalnych potrzeb rozwojowych przedsiębiorstwa.

## **KORZYŚCI Z ORGANIZACJI PROJEKTÓW SZKOLENIOWO-DORADCZYCH:**

- optymalizacja budżetu szkoleniowego
- dopasowanie do potrzeb firmy i branży
- elastyczny dobór czasu, miejsca, osób prowadzących i programu szkoleniowego
- pomoc w skutecznym zarządzaniu i integracji zespołu
- analiza przypadków pochodzących z bieżącej działalności firmy
- podniesienie poziomu zadowolenia i motywacji pracowników
- gwarancja osiągnięcia zakładanych rezultatów
- optymalny zwrot z inwestycji szkoleniowej
- możliwość konsultacji po szkoleniu
- nastawienie na sukces.

# ETAPY PRZYGOTOWANIA PROJEKTU



## Cele

Określenie głównego celu projektu jest niezbędne jeśli realizowany projekt ma odpowiadać na zapotrzebowanie Klienta, stanowić wartość i wspomóc rozwój.

Konkretnie określone cele przekładają się na udany projekt, a więc w szczególności na:

- wzmocnienie strategii firmy
- zwiększenie elastyczności organizacji
- poprawę konkurencyjności
- przyspieszenie rozwoju biznesu dzięki rozwojowi potrzebnych umiejętności i kompetencji pracowników
- wzmocnienie pozytywnego wizerunku firmy na rynku

## Zakres

A) Spotkanie rozpoznawczo-integracyjne



B) Analiza potrzeb szkoleniowych



C) Realizacja szkoleń w ramach projektu



D) Doradztwo indywidualne lub grupowe



E) Prace końcowe

## Omówienie

ETAP 1.

Analiza potrzeb szkoleniowych.

ETAP 2.

Przygotowanie diagnozy przypadku.

ETAP 3.

Realizacja projektu.

ETAP 4.

Ewaluacja i Raport poszkoleniowy.

Podsumowanie i rekomendacje dalszych działań rozwojowych.

## Wybrane metody

Główne założenie metodologiczne naszych szkoleń to prowadzona interaktywnie nauka przez doświadczenie.

Oznacza to, że pierwszym etapem nauki jest doświadczenie przez uczestników pewnych mechanizmów na sobie (np. dzięki przeprowadzeniu odpowiednio dobranej gry). Następnie wyciągają oni – z pomocą trenera – wnioski z tego przeżycia i uczą się przekładać je na codzienne sytuacje, jakie spotykają w swoim życiu zawodowym.

Wszystkie zajęcia prowadzimy w formie warsztatów z wykorzystaniem różnorodnych metod aktywizujących.

# DORADZTWO ORGANIZACYJNE



HR ACCELERATE realizuje następujące projekty doradcze w organizacjach:

## System ocen pracowników

System okresowych ocen pracowniczych (SOOP) jest **NIEZBĘDNY**, by efektywnie i kompleksowo zarządzać organizacją, zarówno zasobami personalnymi, jak i procesami. Jest to skuteczne narzędzie umożliwiające badanie pracowników pod względem ich efektywności, potencjału rozwojowego czy aspiracji.

Zaprojektujemy i wdrożymy system okresowej oceny pracowników w Państwa organizacji, zawierający kryteria ilościowe i jakościowe, bazujący na modelu kompetencji oraz określonych celach SMART.

## Systemy motywacyjne

Sukces każdej firmy, która zatrudnia pracowników, zależy w dużej mierze od ich **ZAANGAŻOWANIA I SATYSFAKCJI** z wykonywanej pracy. Dowiedzione jest, że im bardziej pracownik jest zmotywowany i zmobilizowany do działania, tym bardziej wydajnie wypełnia swoje funkcje zawodowe.

Każdy **SYSTEM MOTYWACYJNY** powinien być zaprojektowany z uwzględnieniem specyfiki i branży danej organizacji. Dlatego do projektowania takiego systemu podchodzimy indywidualnie poprzez dokładną analizę potrzeb organizacji. Dzięki **DOKŁADNEMU ROZPOZNANIU** środowiska pracy i specyfiki działalności będziemy mogli dobrać optymalny system motywacji dla pracowników Państwa firmy.

## Audyt organizacyjny

Audyt organizacyjny pozwala na obiektywne i rzetelne **SPOJRZENIE NA ORGANIZACJĘ** i jej funkcjonowanie oraz stanowi podstawę realizacji większości projektów doradczych. Umożliwia przeanalizowanie struktury i procesów w organizacji zachodzących, określenie ewentualnych słabych punktów (obszarów do rozwoju) i „wąskich gardeł”. Informacje zebrane z audytu będą w kolejnym kroku stanowiły podstawę do planowania zmian i **DZIAŁAŃ NAPRAWCZYCH**.

W zależności od zakresu projektu i potrzeb organizacji oferujemy przeprowadzenie takiego audytu w Państwa firmie.

## Opisy stanowisk pracy

Opis stanowiska pracy pełni rolę formalnego dokumentu przypisującego do każdego stanowiska określony zakres zadań, odpowiedzialności oraz uprawnień. Jest on **ŹRÓDŁEM WIEDZY NA TEMAT SPECYFIKI PRACY** na danym stanowisku, miejsca tego stanowiska w strukturze oraz w hierarchii organizacyjnej. Analiza opisów stanowisk jest jednym z podstawowych etapów projektów dotyczących audytu organizacyjnego.

## Profile kompetencyjne

Profile kompetencyjne pomagają odpowiedzieć na pytanie, **JAKIE KOMPETENCJE SĄ NAJISTOTNIEJSZE** z punktu widzenia efektywnego wykonywania pracy na danym stanowisku oraz jaki poziom biegłości jest wymagany. Stworzenie profilu kompetencyjnego pozwoli uzyskać informację dotyczącą efektywności pracownika na danym stanowisku:

## Wartościowanie kompetencji

Wartościowanie kompetencji to proces polegający na ocenie i określeniu **RELATYWNEJ WARTOŚCI KOMPETENCJI PRACOWNIKA**. Jest punktem wyjścia do stworzenia takiego systemu wynagradzania, który bezpośrednio wiąże płace z kompetencjami pracownika, a nie z jego stanowiskiem.

## Wartościowanie stanowisk pracy

Wartościowanie stanowisk pracy polega na **WYCENIE PRACY WYKONYWANEJ NA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISKACH** w organizacji. Celem wartościowania jest określenie złożoności pracy na poszczególnych stanowiskach wyrażonej wartością punktową, która jest pochodną oceny stanowiska poprzez pryzmat przyjętych kryteriów wartościowania.

## Systemy zarządzania kompetencjami

Zarządzanie kompetencjami obejmuje określanie **STANDARDÓW KOMPETENCYJNYCH**, planowanie i organizowanie działań związanych z kształtowaniem kompetencji w organizacji, inspirowanie i motywowanie ludzi w kierunku doskonalenia zawodowego i podejmowania się nowych bądź szerszych ról organizacyjnych, a także kontrolę przebiegu związanych z tym procesów.

## System wynagrodzeń

Dobrze skonstruowany system wynagrodzeń ułatwia **ZNALEZIENIE WYSOKO WYKWALIFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW** oraz utrzymanie w firmie już zatrudnionych i mobilizuje ich do lepszej pracy. Proponujemy doradztwo w zakresie stworzenia sprawnego systemu wynagrodzeń poprzez skonstruowanie strategii wynagradzania, określającej zasady ustalania wysokości wynagrodzeń, poziom płac w odniesieniu do rynku, strukturę płac.

# DORADZTWO PERSONALNE

W ramach **HR ACCELERATE** realizujemy następujące rodzaje projektów z zakresu doradztwa personalnego:

## Audyt personalny

Audyt kompetencyjny (audyt personalny) polega na **DIAGNOZIE I OCENIE UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWYCH** oraz określeniu postaw i typów motywacji budujących kompetencje pracownika i/lub kandydata. Celem audytu jest efektywne zbadanie potencjału i możliwości indywidualnego wzrostu i rozwoju poszczególnych pracowników.



## Assessment Center

Assessment Center jest **NOWOCZESNĄ METODĄ OCENY POTENCJAŁU I KOMPETENCJI PRACOWNIKÓW**, charakteryzującą się wysokim stopniem obiektywności. Pozwala na określenie mocnych i słabych stron każdego pracownika/kandydata z osobna, jak i całej grupy. Celem AC jest zbadanie ustalonych, odpowiadających wymaganiom organizacji kompetencji poszczególnych pracowników / kandydatów.

## Przeciwdziałanie mobbingowi

Wystąpienie mobbingu w firmie niesie ze sobą wiele **NEGATYWNYCH KONSEKWENCJI** zarówno dla ofiary mobbingu, jak i dla całego zespołu oraz organizacji. Według badań aż kilkanaście procent Polaków przyznaje, że stało się ofiarami szykanowania/nękania w miejscu pracy. Niestety, większość pracodawców **NIE PRZYWIĄZUJE NALEŻYTEJ WAGI** do tego problemu, choć zgodnie z artykułem 94 Kodeksu Pracy „Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi”. Oznacza to obowiązek podjęcia odpowiednich działań zapobiegających występowaniu przemocy psychicznej w miejscu pracy. W ramach takich działań proponujemy wdrożenie niezbędnych procedur zapobiegających mobbingowi w organizacji. Ponadto oferujemy przeprowadzenie szkoleń z tego zakresu wraz z planem komunikacji.

## Outsourcing HR

Outsourcing funkcji personalnej polega na **ZLECANIU NIEZALEŻNYM DOSTAWCOM** zewnętrznym bądź specjalistycznym firmom, zajmującym się świadczeniem usług lub sprzedażą na zasadzie stałej współpracy, **WYKONYWANIA ZADAŃ Z ZAKRESU FUNKCJI PERSONALNEJ**, które zwykle są realizowane przez pracowników przedsiębiorstwa.

W tym przypadku oferujemy przejęcie koordynacji wszystkich procesów HR – od budowania zespołu i rekrutację po administrację personalną. Proponujemy też czasową współpracę z Interim HR Managerem, który pomoże zbudować wszystkie procesy HR w firmie lub zrekrutować niezbędnych pracowników HR, którzy przejmą później te funkcje.

## Outplacement

Outplacement jako program szkoleniowo-doradczy to narzędzie, po które sięgają firmy planujące **PRZEPROWADZENIE RESTRUKTURYZACJI ZATRUDNIENIA**. Jego głównym celem jest **ZŁAGODZENIE SKUTKÓW, JAKIE POCIĄGAJĄ ZA SOBĄ ZWOLNIENIA**, zarówno dla pracowników, jak i dla całej firmy.

Jeśli planują Państwo takie zmiany w swojej organizacji, zaprojektujemy kompleksowy system wsparcia Państwa firmy w przeprowadzaniu indywidualnych lub grupowych zwolnień pracowników. W ramach outplacementu oferujemy programy skierowane do osób zwalnianych, od dyrektorów zarządzających po kadrę wykonawczą. Przygotujemy systemowe rozwiązanie, a jednocześnie zindywidualizowany program wsparcia dla pracowników poprzez poradnictwo zawodowe i psychologiczne, szkolenia, a także pomoc w znalezieniu nowej pracy.

## Badanie opinii pracowników

Badanie opinii pracowników dostarcza **CENNEJ WIEDZY O ORGANIZACJI**. To pracownicy wiedzą o firmie najlepiej, oni też pierwsi dostrzegają potencjalne problemy. Aby z korzyścią dla firmy wykorzystać ich wiedzę, warto wcześniej poprosić o wyrażenie swojego zdania. Opinie pracowników o wykonywanej przez nich pracy i sytuacji firmy są dla każdego pracodawcy informacją **BEZCENNA**.

Oferujemy przeprowadzenie badań opinii pracowników z zastosowaniem narzędzia online i/lub wywiadów sformalizowanych. Projekt prowadzimy kompleksowo, począwszy od dostosowania narzędzia do organizacji i sytuacji, po realizację badania, dostarczenie raportu oraz propozycję programów naprawczych.

# REKRUTACJA I EXECUTIVE SEARCH

Wspieramy naszych Klientów w **POZYSKIWANIU  
KANDYDATÓW NA OKREŚLONE STANOWISKA PRACY**

oraz w weryfikacji ich kwalifikacji i kompetencji.

Realizując zlecenia rekrutacji i selekcji na terenie całego kraju, docieramy do kandydatów bazując przede wszystkim na metodzie **DIRECTSEARCH**, ogłoszeniach w mediach ogólnopolskich, portalach pracy i stronach branżowych, wykorzystujemy również własną bazę danych oraz szeroką sieć kontaktów.

Jako rezultat Klient otrzymuje raport zawierający obiektywną ocenę kandydata z wyszczególnieniem słabszych i mocniejszych stron oraz analizę poziomu natężenia badanych kompetencji.

## W RAMACH REKRUTACJI I SELEKCJI

### REALIZOWANE SĄ TAKIE USŁUGI JAK:

- **Selekcja aplikacji**

Usługa polega na wstępnej selekcji nadesłanych aplikacji na podstawie profilu stanowiska i przekazaniu Klientowi aplikacji jedynie tych osób, które spełniają wymogi formalne.

- **Analiza baz danych**

Wybrane osoby są informowane o trwającej rekrutacji i w razie ich zainteresowania ofertą przeprowadzane są z nimi skrócone wywiady telefoniczne.

- **Pełna rekrutacja**

W ramach usługi rekrutacji i selekcji dokonujemy oceny kandydatów na podstawie wywiadów zawodowych, wywiadów kompetencyjnych / behawioralnych, testów psychometrycznych, oceny zintegrowanej kandydata, znajomości języków obcych, mediach społecznościowych i stronach branżowych.

# INTERIM MANAGEMENT



**JEDNĄ Z CORAZ BARDZIEJ POPULARNYCH USŁUG JEST INTERIM MANAGEMENT, KTÓRY TAKŻE ZNALAZŁ SIĘ W NASZEJ OFERCIE.**

Interim Manager to osoba, która pozwala firmie szybko i w efektywny sposób zainicjować i skutecznie **WDROŻYĆ ZMIANY**, które bezpośrednio przekładają się na zdobycie przewagi konkurencyjnej na rynku.

Interim Manager działa wewnątrz organizacji w ściśle określonym czasie, koniecznym do zrealizowania konkretnego projektu. Jego cel jest wcześniej zdefiniowany i nakierowany na osiągnięcie konkretnych rezultatów biznesowych.

**MOGĄ TO BYĆ:** poprawa współpracy w zespole managerskim, zbudowanie sił sprzedaży, stworzenie/rozwój Centrum Usług Wspól-

nych (SSC), wdrożenie nowego systemu motywacji i premiowania, zmiana struktury i optymalizacja zatrudnienia itp.

Zazwyczaj taka współpraca jest oparta na **PARTYCYPACJI** w ryzyku i zysku – w odniesieniu do zamierzonego efektu. Najważniejszym aspektem pracy Interim Managera jest podniesienie wartości organizacji w danym obszarze i realizacja konkretnego celu.





Posiadamy certyfikację i doświadczenie w praktycznym zastosowaniu wielu narzędzi psychometrycznych przydatnych przy profilowaniu kandydata do swojej roli podczas procesów rekrutacji, ale także w szkoleniach managerskich, projektach rozwojowych, coachingu i doradztwie zawodowym.



Narzędzie Insightful Profiler iP121:

- Opisuje precyzyjnie potencjał kandydata do pracy, awansu lub sukcesji
- Ocenia stopień dopasowania potencjału do wymagań stanowiska i oczekiwań pracodawcy
- Umożliwia zaprojektowanie zindywidualizowanego planu rozwoju dla pracownika



Model FRIS nie tylko diagnozuje Twoje predyspozycje, ale również udziela wskazówek w jakich działaniach się najlepiej sprawdzasz, jak powinieneś skutecznie podchodzić do rozwiązywania problemów i jak najlepiej dla Ciebie komunikować się z osobami o innych Stylach Myślenia. FRIS opisuje jak stawać się lepszym, wciąż będąc sobą.



Pomaga Klientom w podejmowaniu trafniejszych decyzji menedżerskich. Narzędzie Extended DISC badające naturalny styl komunikacji oraz Platforma FiniX wspierają:

- doskonalenie pracy zespołowej
- trafność decyzji rekrutacyjnych
- diagnozę talentów i ocena kompetencji
- badanie zaangażowania i satysfakcji pracowników

# HR ACCELERATE KONTAKT



**HR**  
ACCELERATE

**BEATA MOLSKA**

**Dyrektor Zarządzający**

**tel.:** +48 695 774 070

**e-mail:** [beata.molska@hr-accelerate.pl](mailto:beata.molska@hr-accelerate.pl)

**Adres:**

**Warszawa**

ul. Lanciego 2/5

02-792 Warszawa

**strona web:**

[www.hr-accelerate.pl](http://www.hr-accelerate.pl)