



**Manager, łowca Talentów i HR Business Partner** dla Zarządów. Specjalizacja: executive/direct search na stanowiska menedżerskie i specjalistyczne w branżach: technika, IT, biotechnologia, finanse, produkcja, usługi.

**Wykładowca** akademicki z doskonałym wykształceniem - studia doktoranckie, studia MBA, studia magisterskie (Wydział Handlu Zagranicznego, Uniwersytet Gdański).

**HR Business Partner** kierujący się trzema zasadami:

**Wiedza o Biznesie.** Dobrze rozumiem funkcjonowanie biznesu. Mówimy jednym językiem.

**Wiedza o Człowieku.** Bo ludzie to filary firmy. Wiem jak ich dobrać.

**Wiedza o Procesach.** Każda firma ma inną kulturę pracy, zrozumienie procesów daje pełen obraz firmy.

W obszarze HR jestem praktykiem z 24 letnim stażem pracy, a swoje kompetencje uzupełniłam również na studiach MBA, akredytowanych przez University of Northampton, które ukończyłam w 2013 roku. W ramach wiedzy biznesowej zdobyłam najwyższy poziom edukacji. Ukończyłam również studia doktoranckie na Uniwersytecie Gdańskim na Wydziale Zarządzania. Obecnie jestem w trakcie pisania pracy doktorskiej.

Od 7 lat prowadzę zajęcia na studiach podyplomowych w Wyższej Szkole Bankowej w Gdańsku na Zarządzaniu Zasobami Ludzkimi w dwóch tematykach: projektowanie procesów rekrutacyjnych – narzędzia selekcji i weryfikacji oraz warsztaty w doskonalenia rozmów kwalifikacyjnych. Oprócz wiedzy narzędziowej z HR, przekazuję także bezcenne umiejętności dotyczące komunikacji werbalnej i niewerbalnej, budowania relacji, zarządzania zespołami, autoprezentacji.

W mojej definicji dobry HR-owiec / Talent Hunter musi przede wszystkim dobrze poznać firmę, jej strategię i cele w krótkim i długim okresie czasu, jej otoczenie wewnętrzne i zewnętrzne, branżę, konkurencję, zagrożenia. Musi umieć dostosować rozwiązania, narzędzia i plany do obecnej sytuacji firmy, do jej wielkości, możliwości i specyfiki. Sama szeroka wiedza dotycząca narzędzi HR nie wystarcza, sztuką jest dobrać odpowiednie metody do danej organizacji. Bo strategia budowania kapitału ludzkiego musi być wpisana w całościową strategię firmy. Dlatego też prowadzę audyty w poszczególnych obszarach działalności firmy, przyglądając się codziennej pracy pracowników. Na tej podstawie jestem w stanie przygotować mapę procesów, określać kluczowych pracowników, kluczowe kompetencje oraz obszary, które stanowią zagrożenie dla organizacji.

Obecnie od 6 lat prowadzę własną działalność. W ramach stałych umów przygotowuję całościową politykę personalną dla moich Klientów jako HR Business Partner. Wcześniej pracowałam przez blisko 6 lat dla gdyńskiej firmy rekrutacyjnej, gdzie szlifowałam swój HR-owy warsztat pracy. A poprzednio 13 lat w siłach sprzedaży, w tym przez ponad 5 lat byłam Dyrektorem Sprzedaży. Zarządzałam strukturą rozproszoną, terenową z 3 oddziałami, dwoma Area Sales Managerami oraz trzydziestoma przedstawicielami handlowymi i 240 pracownikami obsługi kontraktów.