

## 1. DZIEŃ KONFERENCJI

08.30-09.20

### Rejestracja uczestników, poranna kawa, networking.

Zapraszamy do zapoznania się z ofertą partnerów w strefie wystawienniczej.

09.20-09.30

### Rozpoczęcie konferencji i powitanie uczestników.

*Aleksandra Zygarska, Dyrektor Projektu, Computerworld*

09.30-10.00

### Wszyscy jesteśmy rekruterami: współpraca IT, HR, zarząd.

#### CASE STUDY Luxoft Poland

W Luxoft Polska zatrudniamy ponad 2000 pracowników i cały czas się rozwijamy. Zespoły naszych specjalistów są często rozproszone w różnych lokalizacjach, ich struktura jest różnorodna a i zdarza się, że bezpośredni przełożony nie jest bezpośrednio zaangażowany w projekt.

**Podczas prezentacji powiem o moich wnioskach związanych z rekrutacją i podzielę się dobrymi praktykami z własnego doświadczenia - jak w rozproszonej strukturze znaleźć i pozyskać najlepszych specjalistów.** W firmach, które chcą skutecznie przyciągać i utrzymywać talent, sam zespół HR czy rekrutacji nie będzie stanie osiągnąć sukcesu. W najlepszych firmach Line Managerowie, CEOs, szefowie praktyk i pracownicy włączają się aktywnie w proces wyszukania i przekonania kandydatów do pracy właśnie w tej firmie. **Nawet jeżeli projekt jest bardzo ciekawy i wszystkie potrzebne benefity są dostępne, przebicie się do najlepszych kandydatów pozostaje wyzwaniem.**

*Wojciech Mach, Managing Director Central Europe, Luxoft Poland*

10.00-10.30

### Jak w duecie IT - HR stworzyć zgrany zespół od podstaw?

#### CASE STUDY Amazon Polska

Doskonała współpraca IT i HR to fundament. Ważne jest stworzenie standardów i niebanalnej filozofii, która jest dzielona przez liderów odpowiedzialnych za zatrudnienie nowych pracowników. Niby proste, ale to działa. Amazon tylko w Europie zatrudnia kilkuset wysokiej klasy specjalistów każdego miesiąca. W Polsce działalność operacyjna została zapoczątkowana przez Amazon w roku 2014. Wówczas już stworzenie od podstaw zgranego i efektywnego zespołu IT było wielkim wyzwaniem. **Szukaliśmy utalentowanych ludzi, którzy będą pracowali na styku IT, systemów automatyki oraz robotyki przemysłowej. Podczas prezentacji opowiem jak współpracujemy z HR - jakie są nasze odpowiedzialności, w których kompetencjach się wspieramy, jak wyglądał proces budowy polskiego oddziału i jak razem znaleźliśmy ludzi o odpowiednich, unikalnych kompetencjach, a także jak zbudowaliśmy zmotywowane zespoły.**

*Artur Żebrowski, Head of IT Department, Amazon Polska*

10.30-11.05

## Jak budować zaangażowanie zespołów?

### CASE STUDY DreamLab

Większość firm działa w warunkach ciągłych zmian i rosnącej konkurencji. Kluczowe znaczenie mają czas od pomysłu do wdrożenia, otwartość na zmianę, praca zespołowa, zaangażowanie i kreatywność ludzi, a te zależą od środowiska i kultury firmy. Pytanie jak takie środowisko budować? Czy wystarczą pufy, ładne biura, płaskie telewizory, darmowe jedzenie dla pracowników? Podczas prezentacji pokażę przykłady rozwiązań, które wprowadzaliśmy w życie. **W Dreamlab pracuje około 350 specjalistów w 40 zespołach produktowych w trzech miastach Polski, tworzy platformy, portale, aplikacje mobilne dla 23 mln użytkowników największych brandów mediowych w Europie Środkowo-Wschodniej. Opowiem o zmianach jakie przeszliśmy w zakresie sposobu pracy i kultury firmy - od kaskadowych metodyk prowadzenia projektów, motywacji opartej na kiju i marchewce do orientacji produktowej, metodyk Agile/DevOps, idei Drive.**

*Jerzy Gulczyński, Członek Zarządu DreamLab, Grupa Onet - RASP*

11.05-11.30

## Przerwa na kawę, networking.

Zapraszamy do zapoznania się z ofertą partnerów w strefie wystawienniczej.

11.30-12.00

## Stawki płac oraz praktyki wynagradzania w branży IT.

## Prezentacja raportu płacowego Sedlak & Sedlak dla branży IT

**Prelekcja oparta jest o wyniki najnowszego Raportu płacowego Sedlak & Sedlak dla branży IT 2017, w którym wzięło udział 87 firm informatycznych z całej Polski. Raport zawiera dane o 93 stanowiskach IT, na których zatrudnione były 9 143 osoby.** W prezentacji poruszone zostaną tematy rynku pracy i wynagrodzeń w IT oraz podwyżek wynagrodzeń.

Wynagrodzenia programistów zależą od wielu czynników, takich jak np. województwo, kapitał firmy, wielkość firmy, czy używany język programowania. Przeciętnie w branży IT płaca zmienna stanowi 5% wynagrodzenia podstawowego. **W czasie prezentacji zaprezentowane zostaną stawki płac dla specjalistów IT oraz programistów wielu specjalizacji, m.in. Front-End, aplikacji mobilnych, C/C++, Java, PHP, .NET. Omówione zostaną również praktyki wynagradzania, prognozy dla sektora oraz wyniki badań satysfakcji pracowników w branży IT.**

*Paweł Biniarz, Kierownik Projektu, Sedlak & Sedlak*

12.00-12.15

## Najlepsze miejsce pracy IT w Polsce 2017.

### BADANIE AUDIT - prezentacja wyników, ogłoszenie laureatów

Współzawodnictwo o tytuł najlepszego miejsca pracy IT to nie tylko konkurs, ale i okazja do zbadania, co dla pracowników jest ważne, co motywuje ich do pracy i jak poszczególne aspekty pracy oceniane są na tle innych firm. W wystąpieniu przedstawione zostaną wnioski dotyczące przeprowadzonych badań oraz ich wyników - **czynników motywujących pracowników IT, poziomu zaspokojenia ich oczekiwań i potencjalnych pól budowy przewagi nad konkurencją.** Ponieważ badanie Audit zrealizowane zostało już po raz szósty, pokazana zostanie również dynamika wybranych wskaźników.

*Piotr Chojnowski, Account Director, Kantar TNS  
Izabela Sakowicz, CMO, IDG Poland*

12.15-12.45

## Dlaczego specjaliści IT wybierają nasze firmy? Kluczowe czynniki sukcesu.

### DEBATA z dyrektorami HR z firm biorących udział w badaniu Audit 2017

Pieniądze to nie wszystko - spróbujcie to powiedzieć swoim pracownikom, gdy ich zdaniem wynagrodzenie jest poniżej tego, co oferuje konkurencja. Jak uchronić się przed „rozdawaniem” podwyżek wszystkim, niezależnie od osiągnięć? Ale tak naprawdę o pieniądzach, z uczestnikami konkursu Audit, rozmawiać nie będziemy. Skupimy się na obszarach, które mogą zwiększyć satysfakcję pracowników i odsunąć żądania płacowe na dalszy plan. **W trakcie debaty m.in. o: organizacji pracy, relacjach pracownik - bezpośredni przełożony, awansach, rekrutacji pracowników.**

### Prowadzenie dyskusji:

*Piotr Chojnowski, Account Director, Kantar TNS*

### Uczestnicy dyskusji:

*Anna Mirek, Dyrektor HR i komunikacji, ING Services Polska*

*Ewelina Pękalska, Head of Human Resources, Britenet*

*Emilia Ulrich, Human Resources Director, Atena Usługi Informatyczne i Finansowe S.A.*

12.45-13.00

## Czego pragną programiści?

### Prezentacja raportu badawczego "Czego pragną programiści"

Wokół programistów narosło wiele mitów i legend biurowych. Są postrzegani jako pracownicy bardzo wymagający, wręcz kapryśni, z niemożliwymi do spełnienia oczekiwaniami. Pracodawcy i rekruterzy często prześcigają się w oferowaniu im coraz bardziej wymyślnych benefitów i elastycznych warunków pracy, chwytając się różnych sposobów, aby przyciągnąć ich i zatrzymać w organizacji.

Jak wynika z badań, dla 77% programistów najważniejszym benefitem jest elastyczny czas i miejsce pracy. W biurze najbardziej brakuje im miejsc do pracy w skupieniu (76% wskazań), a także dużej i w pełni wyposażonej kuchni (77%). Podczas prezentacji przedstawię wnioski z przeprowadzonych badań.

**Opowiem, jak powinno wyglądać idealne biuro IT, by spełniało oczekiwania programistów. Co sprawia, że mogą oni pracować efektywnie, a co zniechęca i skłania do zmiany miejsca pracy? Mam nadzieję, że nasz raport będzie zbiorem podpowiedzi dla ludzi, którzy w swoich firmach tworzą środowisko pracy - kadry zarządzającej, działów HR, ale także wszystkich osób mających realny wpływ na kształt organizacji.**

*Marta Badura, Senior Workplace Research & Development Consultant, Nowy Styl Group*

13.00-13.10

## Prezentacja partnerów konferencji.

13.10-14.10

## Lunch, networking

Po lunchu zapraszamy do zapoznania się z ofertą partnerów w strefie wystawienniczej.

## SESJA HR

14.10-14.40

**2020 Work Place- jak w zintegrować Millenialsow?****CASE STUDY Motorola Solutions**

Pokolenie Millenialsow przestaje już być zagadką dla pracodawców, jako że liczna jego reprezentacja jest już aktywna na rynku pracy. Pytania i wątpliwości sprzed kilku lat materializują się w pomysłach i projektach, które firmy podejmują, aby przyciągnąć i zatrzymać młodych ludzi. Słowo: "elastyczność" wydaje się najczęściej stosowanym wśród wielu, opisujących zmieniające się podejście pracodawców. Co elastyczność oznacza w praktyce? Jak zmienia strukturę zarządzania w firmie? **Motorola Solutions zatrudnia w Polsce ponad 1800 osób, a połowa z nich to Millenialsi. Chcę się z Państwem podzielić zarówno wyzwaniami, jakie stawia przed nami zmieniająca się demografia naszego firmowego świata, jak i praktycznymi pomysłami na to, jak sobie z nią radzimy.**

*Katarzyna Reinfuss, Dyrektor ds. Zarządzania Personelem, Motorola Solutions Polska*

14.40-15.10

**Jak stworzyć efektywną i motywującą ścieżkę rozwoju dla ścisłych umysłów w branży IT?****CASE STUDY Cognifide**

Branża IT w wielu obszarach wyznacza trendy, przyjmuje rolę lidera. Jest to społeczność, w której popełnianie błędów, to nie porażka ale szansa na

## SESJA IT

14.10-14.40

**Transformacja IT. Jak poprowadzić zespół i pokonać opór przed zmianą?****CASE STUDY Agora**

Ostatnie lata to dynamiczne zmiany na rynku medialnym, które zmieniły bardzo organizację - jedną z największych spółek medialnych w Polsce. Transformacja cyfrowa zmienia rolę zespołów IT, uwypukla ich niedoskonałości i zalety, zmusza do zmian aby skutecznie wspierać dynamiczny rozwój biznesu. **Naturalnym jest również opór przed zmianą.** Konieczna stała się transformacja roli IT w kierunku brokera usług, co jest możliwe tylko w środowisku wspierającym zespół w poszukiwaniu nowych rozwiązań i wspomagającym rozwój pracowników. Środowisko pracy IT jest bardzo wymagające. Z jednej strony różnorodność biznesu i konieczność zapewnienia działania usług 24/7, z drugiej presja na dostarczanie nowych rozwiązań. **W trakcie prezentacji opowiem o tym, jak przełamaliśmy opór przed zmianami i jak angażowaliśmy pracowników różnych zespołów w nowe przedsięwzięcia.**

*Małgorzata Olszewska, Dyrektor Pionu Technologii, AGORA*

14.40-15.10

**Samoorganizacja. Fakty i mity - okiem praktyka.****CASE STUDY RST Software Masters**

Właśnie mija 20 lat doświadczeń we wdrażaniu i utrzymywaniu samoorganizacji w RST. Przeszliśmy w tym czasie drogę od mikrofirmy do ponad 200 osób na pokładzie. Wypróbowaliśmy w tym czasie

odkrycie nowych, nieznanych dotychczas rozwiązań. W zmieniającym się świecie jednym z niewielu stałych elementów jest potrzeba pracowników, aby czuć się zauważonym i docenionym. Podczas prezentacji opowiem o drodze Cognifide do budowania **efektywnych ścieżek rozwoju. Przedstawię wyzwania, z którymi mierzyliśmy się chcąc zarządzać talentami, jakie rozwiązania wdrożyliśmy i dlaczego robimy kolejną rewolucję. Wspólnie odpowiemy na pytanie czy z inżyniera można zrobić menedżera? Kto w organizacji odpowiada za rozwój pracowników?** Podczas spotkania opowiem jak budować ścieżkę rozwoju bez formalnych ocen i struktur przy szybko zmieniającym się otoczeniu i silnej presji konkurencji.

*Kinga Przepiórka, Head of Human Resources, Cognifide*

kilka metodyk i dziesiątki własnych ich modyfikacji.

**Czy samoorganizacja działa? Czego możemy od niej oczekiwać? Czy jest receptą na większą kreatywność, większą efektywność, większe zaangażowanie i mniejszą rotację? Czy może zapobiec wewnętrznym walkom o stanowiska i władzę? Co potrzeba by ją wdrożyć i utrzymać? Czy koniec końców ludziom dobrze się tak pracuje, czy czegoś im brakuje?**

Wszystko okiem praktyka - lidera, który na co dzień jest odpowiedzialny za 27 zespołów Scrumowych pracujących z wykorzystaniem SAFe.

*Krzysztof Habowski, CEO, RST Software Masters*

15.10-15.30

## Narzędzia informatyczne wspierające procesy HR.

**W dzisiejszych czasach pomysłów na procesy HR w organizacji może być wiele. Na rynku istnieje wiele teorii i metod, na których oparto procesy HR. W dużych organizacjach, wszystkie one jednak sprowadzają się do wspólnego mianownika: nie są efektywne, bez wsparcia kompleksowego systemu HCM.** Wdrożenie kompleksowego i elastycznego rozwiązania HCM może przynieść organizacji wiele korzyści biznesowych. Może też wspomóc w realizacji codziennych działań operacyjnych w obszarze HR, takich jak **pozyskanie i utrzymanie talentów w organizacji czy kształtowanie kultury rozwoju efektywności i potencjału zawodowego.**

Podczas prezentacji opowiem o korzyściach biznesowych, które można uzyskać wykorzystując kompleksowe rozwiązanie wspierające zarządzanie kapitałem ludzkim. Na bazie doświadczeń, nie tylko Asseco Data Systems

15.10-15.30

## Empowerment, czyli o wpływie na bieg wydarzeń, który skutecznie buduje i motywuje zespół.

W swojej prezentacji powiem o tym, że zarządzając zespołem IT należy jasno zdefiniować, dlaczego coś robimy i dla kogo. W Asseco Data Systems zatrudniamy blisko 1000 specjalistów i cały czas się rozwijamy. Informatyka to nasz biznes. Zarządzając zespołem IT, rekrutując, motywując, utrzymując, musimy nadać ludziom sens ich pracy. Zdefiniować dlaczego wykonują swoją pracę i kto jest klientem. Wskazać gdzie szukać wartości w tym co robią. Zadać o informację zwrotną od klientów, by zespół jak najszybciej mógł zobaczyć efekty swojej pracy i podejmowanych decyzji. Zbudować przestrzeń do ciągłego eksperymentowania i uczenia się.

Ludzie chcą pracować w takich warunkach. Chcą mieć realny wpływ na bieg wydarzeń. Chcą podejmować decyzje i widzieć efekty. Danie im tej możliwości, czyli **empowerment, może być**

SA, omówię:

- jakie funkcjonalności warto wykorzystywać w firmach wiedzy
- jakie procesy uległy w ostatnich latach największym ewolucjom
- jakie wyzwania przyszłości stoją przed systemami HCM

*Wojciech Mularski, Key Account Manager,  
Pion Systemów Zarządzania Kapitałem  
Ludzkim, Asseco Data Systems S.A.*

**skuteczną metodą budowy przywiązania pracowników do zespołu i firmy oraz motywacji do działania. Dokładnie takie podejście promuje ruch DevOps, który integruje ludzi, procesy i technologię w całym strumieniu wartości. DevOps to kultura pracy, której - zaryzykuję stwierdzenie - tak na prawdę wszyscy chcemy.**

*Michał Florys, Kierownik Linii Biznesowej -  
Usługi IT i Bezpieczeństwo Informacji,  
Asseco Data Systems S.A.*

15.30-16.00

## Przerwa na kawę, networking.

Zapraszamy do zapoznania się z ofertą partnerów w strefie wystawienniczej.

16.00-16.30

## O zaangażowaniu w krótkich i zmiennych projektach.

### CASE STUDY Objectivity

W Objectivity, firmie zatrudniającej 600 osób, zajmujemy się tworzeniem software „na miarę”. Co jednak, gdy w środowisku, w którym tak ważna jest praca w projektach przynoszących firmie zysk, potrzebujemy wsparcia w innych miejscach? Parę lat temu powstał w Objectivity dział zwany Incubator - miejsce, w którym skupiono niewielkie zespoły pracujące nad inwestycjami firmy: mikroprojektami dla nowych klientów lub aplikacjami wewnętrznymi. Obecnie Incubator liczy prawie 100 osób podzielonych na 10 projektów. Główne wyzwania, jakie napotkaliśmy, były związane z zaadresowaniem tematów niespotykanych wcześniej w firmie: zmienności zespołów i zmienności przełożonych.

Na podstawie tych doświadczeń chcemy

16.00-16.30

## Jak zatrudnić i współpracować ze specjalistami od Agile?

### CASE STUDY Allegro.pl, mBank

Specjalistów związanych z tematem zwinności (Scrum Masterzy, Agile Coache) ciężko zatrudnić, a jeszcze ciężiej utrzymać w firmie na dłużej. Podaż talentów z tych obszarów jest na rynku nadal nieduża, a osoby już z kilkuletnim doświadczeniem mogą przebierać w ofertach. Z powodu braku możliwości zbudowania wewnętrznych zespołów wspierających Agile wiele organizacji wykorzystuje zwinność w niedoskonały sposób lub jest zmuszona do przeznaczania dużych środków na trenerów i konsultantów zewnętrznych.

Na bazie doświadczeń praktycznych związanych z zatrudnianiem Agile Coachów i Scrum Masterów w Grupie Allegro i mBanku **opowiem jakie niuanse pomagają zatrudnić poszukiwanych na rynku specjalistów i jakie aspekty mają znaczenie**

**opowiedzieć o zarządzaniu zespołami, które pracują ze sobą krótko. Powiemy o problemie znajdowania chętnych do pracy w startujących projektach wśród doświadczonych pracowników firmy. Przedstawimy trudności związane z dopasowaniem osobowościowym do zadań i nasze pomysły na ich zaadresowanie.** Na koniec omówimy zwiększenie zaangażowania pracowników, którzy wiedzą, że w danym projekcie będą krótko.

*Kalina Pasternak, HR Business Partner, Objectivity*  
*Błażej Pietrzak, IT Manager, Objectivity*

**przy utrzymaniu takich osób w firmie.** Poruszę między innymi **dopasowanie specjalisty do zespołu i firmy, sposoby zarządzania nimi, ale też kwestie związane z poczuciem wpływu na zmiany w firmie i możliwością ciągłego rozwoju.** Możliwe, że rady związane z rolami zwinnymi są uniwersalne dla wszystkich rzadkich specjalizacji ze świata IT.

*Jakub Szczepanik, Lead Agile Coach, mBank*

16.30-17.00

## Program Rozwoju Liderów (PRL) w Allegro.

### CASE STUDY Allegro.pl

Jak ważna jest rola lidera dla naszej organizacji? Jak definiujemy jego rolę i odpowiedzialność? Jak oceniamy potencjał i jak wygląda proces wyboru właściwej osoby? Jak rozwijamy przywództwo i co PRL ma z tym wspólnego? Obszar Technologii w Allegro to organizacja 500+ inżynierów zarządzana przez ponad 80 liderów.

**Podczas naszego wystąpienia chcemy szczerze podzielić się doświadczeniem z przeprowadzonego przez nas w 2017 programu rozwojowego dla menedżerów/liderów w naszej organizacji. Postawiliśmy w nim m.in. na budowanie samoświadomości i odkrywanie mocnych stron naszych ludzi.** Skąd ta potrzeba? Jak wyglądał sam program, proces, kto był zaangażowany, jakie były kryteria wyboru uczestników, korzyści oraz pierwsze efekty naszych działań. Jak to wszystko przekłada się na budowanie zaangażowania w "organizacji przyszłości", która stawia na ludzi, technologię i sukces.

16.30-17.00

## Jak zbudować zespół IT dla wewnętrznego biznesu.

### CASE STUDY Roche Polska

W Roche Global IT Solutions przewodem zespołowi ponad 200 specjalistów IT i zarządzam budżetem rocznym ~25mln złotych. Utrzymujemy systemy, realizujemy nowe projekty i wytwarzamy technologiczne innowacje dla wewnętrznego biznesu. Przy takiej skali, wymagania są wysokie, a jakość pracy musi przybrać inny wymiar.

W momencie przejęcia tego zespołu wiedziałem że niezbędna jest zmiana dotychczasowego podejścia. Jej celem było przede wszystkim wypracowanie nowego poziomu relacji z biznesem i zagwarantowanie wyższej satysfakcji ze współpracy. **Największym wyzwaniem było sprawienie, by specjaliści IT - odpowiedzialni dotąd wyłącznie za dostarczenie produktu - stali się partnerem biznesowym i wspólnie z biznesem współtworzyli rozwiązania IT. Kluczowe było wzbudzenie odpowiedzialności za cały obszar biznesowy, nie tylko za część technologiczną.**

By to osiągnąć, uprościłem model zarządzania poprzez spłaszczenie wewnętrznej struktury,



*Dominika Klichowicz , HR Business Partner,  
Allegro.pl  
Piotr Szatybełko, Development Manager,  
Allegro.pl*

ograniczyłem liczbę współpracujących firm kontraktorskich, a pozostałym powierzyłem większą odpowiedzialność. Prawdopodobnie jeszcze ważniejszą zmianą było przypisanie ról do bezpośredniego kontaktu z klientem wewnętrznym – ku temu stworzyłem też Model Postaw Partnerskich w 5 kluczowych obszarach: zarządczym, technicznym, komunikacyjnym, biznesowym i doradczym. O wszystkich doświadczeniach, które prowadziły do obecnego kształtu zespołu opowiem podczas tej prezentacji.

*Łukasz Wierciński, Senior Team Manager,  
Roche Polska*

17.00-17.10

**Podsumowanie 1. dnia konferencji. Zebranie ankiet.**

17.00-17.10

**Podsumowanie 1. dnia konferencji. Zebranie ankiet.**

## 2. DZIEŃ KONFERENCJI

08.30-09.00

**8.30-9.00 Poranna kawa, networking.**

Zapraszamy do zapoznania się z ofertą partnerów w strefie wystawienniczej.

## INTERAKTYWNE SESJE WARSZTATOWE

09.00-12.00

**ZAPRASZAMY DO WYBORU TEMATU**

Ze względu na interaktywny charakter tej części, liczba miejsc na każdym warsztacie jest ograniczona. Decyduje kolejność zgłoszeń - zapraszamy do rejestracji!

## 1. Bariery we współpracy – jak im zapobiegać?

**Agnieszka Wrona,**  
**Tomasz Cichocki,**  
trenerzy biznesu,  
Pracownia Gier Szkoleniowych

[Sprawdź szczegóły »](#)

## 2. Jak utrzymać wysoki poziom współpracy zespołów zdalnych?

**Adriana Borucka,**  
partner zarządzający, trener & facylitator, PinPoint  
**Katarzyna Kern,**  
Dyrektor Personalny, OTCF

[Sprawdź szczegóły »](#)

## 3. Zarządzanie zmianą w zespołach i organizacji.

**Piotr Sarecki,**  
Strategic Transformation Manager, Aon

[Sprawdź szczegóły »](#)

## 4. Ścieżki kariery w IT. Jak wspierać rozwój specjalistów?

**Jakub Kubryński,**  
CEO, Devskiller.com

[Sprawdź szczegóły »](#)

## 5. How to effectively communicate in English in the IT industry.

**dr Paweł Nowak,**

dyrektor metodyczny i członek zarządu, Eklektika – Language Means Business

[Sprawdź szczegóły »](#)

## 6. Współpraca zespołów wielokulturowych.

**Joanna Więckowska,**

**Anna Chodyncka,**

trenerzy, Emic Lab

[Sprawdź szczegóły »](#)

12.00-13.00

### Lunch, networking.

Po lunchu zapraszamy do zapoznania się z ofertą partnerów w strefie wystawienniczej.

13.00-16.00

## ZAPRASZAMY DO WYBORU TEMATU

Ze względu na interaktywny charakter tej części, liczba miejsc na każdym warsztacie jest ograniczona.  
Decyduje kolejność zgłoszeń - zapraszamy do rejestracji!

## 2. Jak utrzymać wysoki poziom współpracy zespołów zdalnych?

**Aleksandra Ossowska,**

Head of HR, Roche Polska

**Adriana Borucka,**

partner zarządzający, trener & facylitator, PinPoint

[Sprawdź szczegóły »](#)

### 3. Zarządzanie zmianą w zespołach i organizacji.

**Piotr Sarecki,**

Strategic Transformation Manager, Aon

[Sprawdź szczegóły »](#)

### 4. Ścieżki kariery w IT. Jak wspierać rozwój specjalistów?

**Jakub Kubryński,**

CEO, Devskiller.com

[Sprawdź szczegóły »](#)

### 5. How to effectively communicate in English in the IT industry.

**dr Paweł Nowak,**

dyrektor metodyczny i członek zarządu, Eklektika - Language Means Business

[Sprawdź szczegóły »](#)

### 6. Współpraca zespołów wielokulturowych.

**Joanna Więckowska,**

**Anna Chodyncka,**

trenerzy, Emic Lab

[Sprawdź szczegóły »](#)

16.00

**Zakończenie konferencji.**

Organizatorzy dołożą wszelkich starań, aby konferencja odbyła się zgodnie z prezentowanym programem, jednak zastrzega się możliwość częściowych zmian.