

EMPATYZER · DLA HR BUSINESS PARTNERA I DZIAŁU HR

Ważnych rozmów w pracy nie prowadzi się na wyczucie.

Empatyzer pomaga każdemu menedżerowi przygotować feedback, 1:1 albo trudną rozmowę z konkretną osobą, także wtedy, gdy HR nie może być przy nim.

.empatyzer

Między szkoleniem a trudną rozmową menedżera jest luka: HR nie może być przy każdej rozmowie, a menedżer zostaje sam.

Przykłady problemów

Szkolenie i coaching dają wiedzę oraz przestrzeń do rozwoju. Menedżer nadal potrzebuje pomocy wtedy, gdy przygotowuje konkretną rozmowę, a HR nie może uczestniczyć w każdej z nich.

Menedżer sam z trudną rozmową

Po szkoleniu z feedbacku menedżer zna zasady, ale przy pierwszej trudnej rozmowie nadal musi przełożyć je na konkretną osobę i sytuację.

Zwykłe sprawy trafiają do HR

Menedżer zwraca się do HR także w sprawach, które mógłby najpierw przygotować sam. HR ma wtedy mniej czasu na sprawy formalne, złożone i ryzykowne.

Nierówny dostęp do rozwoju

Coaching i programy rozwojowe obejmują część osób. Pozostali menedżerowie korzystają głównie z tego, co zapamiętali ze szkoleń i codziennego doświadczenia.

70%

Menedżer odpowiada za co najmniej 70% różnic w zaangażowaniu pracowników między zespołami.

Gallup, State of the American Manager, 2015

Rozmowa z osobistym coach'Em

Możesz pytać o siebie, konkretną osobę, zespół, grupę projektową, dział, całą firmę albo o sam Empatyzer.

Porozmawiaj z Em

Zespół skarży się na jednego menedżera. Mam z nim rozmowę i nie chcę, żeby od razu się zamknął. Jak zacząć?

Tu uważałabym na Twój odruch, żeby wejść z uporządkowaną listą skarg i od razu pokazać, że sprawa jest poważna. Dla Ciebie to rzetelność i uczciwe potraktowanie zespołu. On może jednak usłyszeć: „HR już wydał na mnie wyrok". Wtedy zacznie odpierać każdy zarzut i szukać winy w ludziach, zamiast zobaczyć powtarzalny wzorzec własnego zachowania.

Zacznij od faktu, że niezależnie wraca podobny sygnał, ale nie traktuj go jak gotowej diagnozy. Najpierw zapytaj o jego intencję, potem pokaż różnicę między tym, co chce osiągnąć, a tym, czego doświadcza zespół. Na końcu wybierzcie jedno zachowanie do zmiany.

Możesz powiedzieć: „Kilka osób opisuje podobny moment w rozmowach z Tobą. Nie chcę stawiać oceny bez Twojej perspektywy. Co próbujesz wtedy osiągnąć i jak myślisz, co słyszą pracownicy?"

Rozumie Ciebie i sytuację

Em rozpoznaje Twój naturalny sposób działania, cel rozmowy i napięcie, które może się pojawić.

Uwzględnia konkretną osobę

Wyjaśnia, dlaczego pierwszy odruch może nie zadziałać właśnie w rozmowie z tą osobą.

Podaje sposób i słowa

Proponuje przebieg rozmowy i zdanie, od którego można zacząć. Ostateczną decyzję podejmuje człowiek.

Nie zgaduj. Pytaj Em.

Dowody

Tak oceniają Empatyzer użytkownicy w badaniach oraz HR business partner i prezesi w opiniach klientów.

77%
użytkowników poleciłoby Empatyzer

73%
użytkowników jest zadowolonych z wdrożenia

59%
użytkowników zauważyło wzrost kompetencji

Badania użytkowników i wdrożeń Empatyzera

5,0/5
w opiniach na Capterra
opinie z 2026 r.

„To nie jest martwy raport, o którym zapominasz po tygodniu, tylko narzędzie, które pracuje z tobą codziennie. Menedżerowie nie potrzebują już spotkania ze mną, żeby wiedzieć, jak podejść do trudnego tematu. Jako HR business partner mogę wreszcie skupić się na realnym wsparciu.”

Agata K., HR business partner; opinia na Capterra, marzec 2026 (tłum. z ang.)

„Najlepsze narzędzie, żeby wszyscy mogli lepiej poznać siebie, innych i świadomie podchodzić do relacji. Nie każdy lider odczytuje emocje, ale każdy powinien i Em tego uczy.”



Łukasz Wołek, CEO, Grupa Eura7

ZAUFALI NAM

eura7 | Unicell international | ⟨b|e^it⟩ | salve medica | UMW

Trzy kluczowe cechy Empatyzera

KROK 1

Diagnoza

Jednorazowy kwestionariusz opisuje cechy, talenty, motywatory i napięcia. Pokazuje też osobę na tle zespołu i organizacji.

KROK 2

Rozmowa z Em

Em pomaga przygotować rozmowę z konkretną osobą, zespołem albo działem dokładnie wtedy, gdy pojawia się potrzeba.

KROK 3

Mikrolekcje

Dwie krótkie lekcje w tygodniu, dobrane do osoby, jej roli i ludzi, z którymi pracuje.

Każdy widzi własną diagnozę oraz siebie na tle zespołu, działu i organizacji. Rozmowy z Em pozostają prywatne. Mikrolekcje są spersonalizowane.

Empatyzer nie służy do oceny ani rekrutacji pracowników. Pomaga przygotować się do ważnych rozmów.

Co Empatyzer zmienia dla menedżerów, pracowników i HR?

Menedżer dostaje pomoc przed rozmową, pracownik lepszy feedback, a HR zachowuje czas i odpowiedzialność za sprawy wymagające eksperckiej interwencji.

MENEDŻER

Awansowany specjalista

Zna zasady ze szkolenia, ale przed konkretną rozmową nadal potrzebuje przełożyć je na tę osobę, sytuację i cel.

CO DAJE EMPATYZER

Dostaje prywatną pomoc przed rozmową, bez czekania na termin konsultacji z HR.

ZARZĄD

Prezes i dyrektorzy

O problemie często dowiadują się dopiero wtedy, gdy brak rozmowy wpływa już na współpracę, zaangażowanie albo decyzję pracownika o odejściu.

CO DAJE EMPATYZER

Więcej spraw rozstrzyga się bliżej zespołu, zanim urosną do eskalacji.

PRACOWNICY

Zespoły

Ludzie, którzy najczęściej słyszą feedback za późno albo wcale, i którzy w badaniu zaangażowania piszą o komunikacji.

CO DAJE EMPATYZER

Rozmowy przychodzą na czas. Każdy z kontem ma własną diagnozę i dostęp do Em.

HR ustala zasady, nadzoruje wdrożenie i pozostaje właścicielem spraw trudnych, formalnych oraz wymagających eksperckiej oceny. Można zacząć od jednego działu. Uruchomienie organizacji zajmuje kilka godzin, a pracownik około 15 minut na start.

Prywatność i bezpieczeństwo

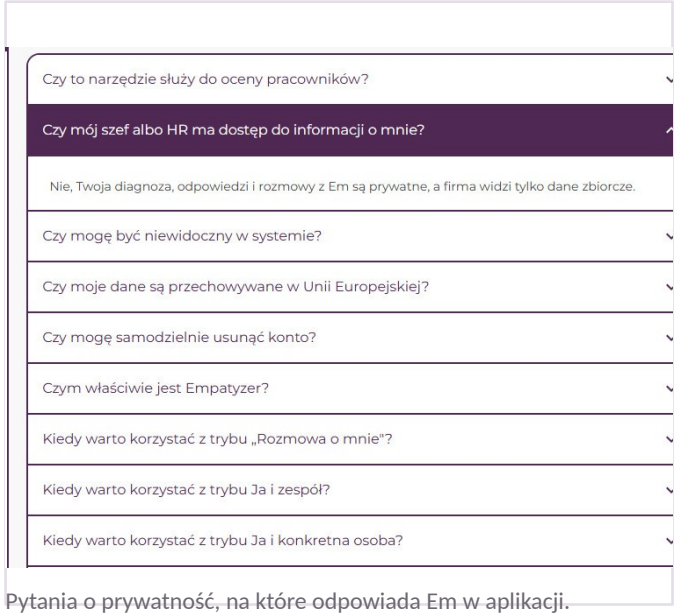
Rozmowy z Em są prywatne. Organizacja nie czyta pytań ani odpowiedzi, a dane są przechowywane w Unii Europejskiej.

Kto czego nie widzi

- Przełożeni, administratorzy i inni użytkownicy nie widzą cudzych rozmów z Em.
- Osoba, o którą ktoś pyta, nie widzi pytania ani odpowiedzi.
- Pełny wynik należy do pracownika; inni widzą tylko wskazówki potrzebne do współpracy.
- Administrator widzi konta, strukturę i statystyki zbiorcze, ale nie rozmowy ani pełne wyniki.

Dane i zabezpieczenia

- Dane są przechowywane w Unii Europejskiej, na infrastrukturze AWS.
- Połączenia HTTPS, szyfrowanie podczas przechowywania i automatyczne wylogowanie po 5 minutach bezczynności.
- Empatyzer nie ocenia pracowników, nie tworzy rankingów i nie służy do decyzji kadrowych.
- Konto można usunąć, a profil należy do osoby, nie do organizacji.



Pytania o prywatność, na które odpowiada Em w aplikacji.

Rozmowy są prywatne, ale nie anonimowe: zapisują się na koncie użytkownika i widzi je tylko on.

ZAPROSZENIE DO KONTAKTU

Od początku

Wybierz jedną ze ścieżek

Wybierz następny krok: zobacz działanie na realnej rozmowie, sprawdź Em samodzielnie albo omów pilotaż dla jednego działu.

Demo na Państwa przykładzie

W 30 minut przejdziemy przez rozmowę, którą menedżer albo HR naprawdę ma przed sobą.

Załóż 3 bezpłatne konta

Załóż konto na empatyzer.com. Dla pierwszych 3 osób w organizacji korzystanie jest bezpłatne.

Porozmawiajmy o wdrożeniu

Prześlemy opinie klientów, opis metody, bezpieczeństwa i warunki licencji. Przy większym wdrożeniu możemy przeprowadzić je wspólnie z certyfikowanymi szkoleniowcami.

Nie zgaduj. Pytaj Em.

Piotr Golczyk · piotr@empatyzer.com · +48 668 89 87 11

.empatyzer

APPENDIX · MATERIAŁY DLA HR

Opcjonalny raport o organizacji

Po roku organizacja może otrzymać unikalny raport o DNA organizacji: mapę cech, motywacji, predyspozycji i potencjalnych konfliktów. To gotowa instrukcja obsługi organizacji — pokazuje jej mocne i słabe strony oraz podpowiada, gdzie i jakie działania rozwojowe prowadzić.

Style pracy i motywacje grup

Rozkład stylów pracy i motywacji w zespołach oraz różnice między rolami i obszarami, z wyjaśnieniem, co z tego wynika dla komunikacji i wdrażania zmian.

Jak dopasować komunikację do różnych grup

Wskazówki, jak komunikować zmiany z uwzględnieniem różnic między zespołami, rolami i sposobami pracy.

Rekomendacje i plan działań

Zasady współpracy między zespołami, działania priorytetowe i plan na pierwsze trzydzieści dni z jasną odpowiedzialnością.



Przykładowe analizy zespołów, działów i zanonimizowanych profili: talenty, motywacje i potencjalne konflikty.

Raport opisuje grupy i role, nie ocenia pojedynczych osób i nie tworzy rankingów. Zamawia się go osobno, poza licencją.

Etapy wdrożenia Empatyzera

Wdrożenie w całej organizacji zwykle zajmuje kilka godzin, a dla pojedynczego pracownika to jednorazowo około 15 minut.

1

Konto organizacji

Administrator zakłada konto i wysyła zaproszenia mailem albo linkiem. Proste uruchomienie zajmuje mniej niż godzinę.

2

Kwestionariusz jednokrotny

Po wypełnieniu użytkownik od razu widzi diagnozę. Przy zmianie organizacji nie zaczyna od nowa.

3

Pierwsze pytanie do Em

Od razu po diagnozie można zapytać Em o rozmowę, która czeka w tym tygodniu.

4

Dołączają kolejne osoby

Z każdą osobą obraz zespołu robi się pełniejszy: dochodzą porównania w parach i na tle całej organizacji.

5

Lekcje ruszają same

Dwie lekcje w tygodniu, bez wysyłki po stronie organizacji. Administrator widzi tylko, kto dołączył i kto wypełnił kwestionariusz.

Licencja roczna na określoną liczbę osób. Można zacząć od jednego obszaru i dołączać kolejne osoby w trakcie roku.

Dlaczego dotychczasowe rozwiązania nie działają?

Obecne narzędzia działają na długo przed rozmową albo długo po niej, a menedżer potrzebuje pomocy w chwili, gdy przygotowuje rozmowę.

CO HR JUŻ MA	CZEGO TO NIE ROZWIĄZUJE
Testy i assessment	Dają profil i dobre rozpoznanie ludzi. Same nie przygotowują jednak przebiegu konkretnej rozmowy z konkretną osobą.
Szkolenia i programy rozwojowe	Uczą modeli feedbacku i przywództwa. Do trudnej rozmowy dochodzi trzy tygodnie później, gdy ze szkolenia zostało niewiele.
Platforma e-learningowa	Kursy są dla wszystkich i mało kto do nich wraca. W dniu trudnej rozmowy nikt nie szuka modułu o feedbacku.
Coaching i HR business partner	Dają dobrą rozmowę, ale w wyznaczonym terminie i dla wybranych. Przy każdym feedbacku i 1:1 nikt z HR nie może być.

Empatyzer nie zastępuje assessmentów, szkoleń, coachingu ani HR business partnera. Łączy ich kontekst z pomocą dostępną wtedy, gdy menedżer przygotowuje konkretną rozmowę.

Co Empatyzer zmienia w Twojej organizacji?

HR nie musi być przy każdej rozmowie, żeby menedżerowie przestali improwizować.

MAŁA FIRMA

HR odzyskuje czas na sprawy trudne

Zwykły feedback albo 1:1 menedżer przygotuje z Em sam, a HR zostaje przy sprawach formalnych i krytycznych.

ŚREDNIA FIRMA

Wsparcie dociera do każdego menedżera

Menedżer pyta Em wtedy, gdy szykuje rozmowę, zamiast czekać na HR, szkolenie albo kolejny termin coachingu.

DUŻA FIRMA

Programy rozwojowe mają pomoc w codziennym użyciu

Szkolenia i coaching zostają, a Empatyzer dokłada wsparcie tuż przed konkretną rozmową. HR widzi dane zbiorcze, nie pytania.

Zwykle zaczyna się od menedżerów i ich zespołów. Można zacząć od jednego działu i dołączać kolejne w trakcie roku.

Diagnoza, która nazywa to, kim jesteś

Nazwij swoje cechy, talenty, motywatory, źródła napięć i inspiracji. Poznaj plusy i minusy każdej z tych cech.

Cechy bez ukrywania minusów

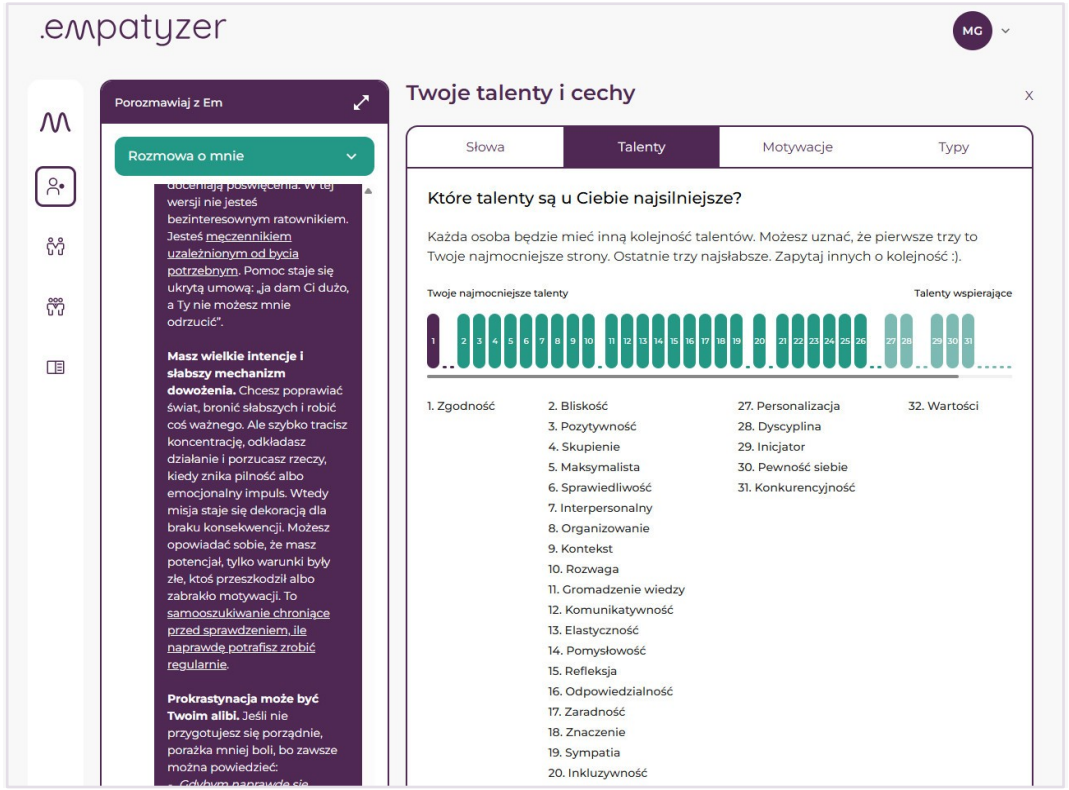
Diagnoza pokazuje zalety i ryzyka każdej cechy.

Motywatory i napięcia

Widać, co dodaje energii, co ją odbiera oraz jak osoba reaguje na stres, zmianę i sprzeczne oczekiwania.

Talenty i predyspozycje

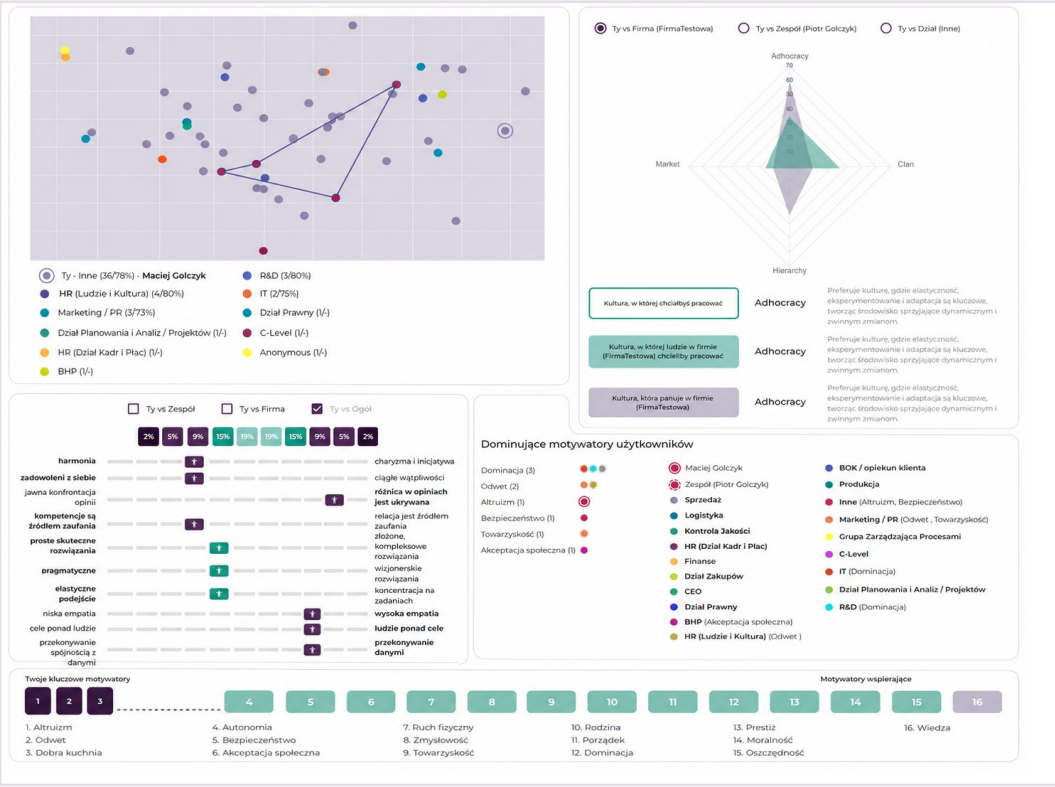
Nazwane talenty, słowa opisujące osobę i naturalny sposób przewodzenia pomagają świadomie korzystać z mocnych stron.



Widok użytkownika: talenty i naturalne predyspozycje. Pełny wynik należy do osoby, która wypełniła kwestionariusz.

Diagnoza, która pokazuje Ciebie na tle organizacji

Zobacz siebie na tle zespołu, grupy projektowej, działu i całej firmy: podobieństwa, różnice i możliwe źródła napięć.



Widok użytkownika: mapa podobieństw. Dane o grupach są zbiorcze i nie pokazują cudzych pełnych wyników.

Ty na tle różnych grup

Porównaj swój sposób pracy z zespołem, grupą projektową, działem albo całą organizacją.

Mapa podobieństw i różnic

Widać, gdzie jesteś blisko innych, gdzie wyraźnie się różnisz i co to może znaczyć we współpracy.

Ten sam obraz dla wszystkich

Każdy użytkownik widzi te same dane zbiorcze. Rozmowy z Em i pełne wyniki poszczególnych osób pozostają prywatne.

Mikrolekcje dopasowane do osoby

Dwie mikrolekcje w tygodniu. Treść wynika z diagnozy, roli i ludzi, z którymi użytkownik pracuje.

Dwie minuty na telefonie

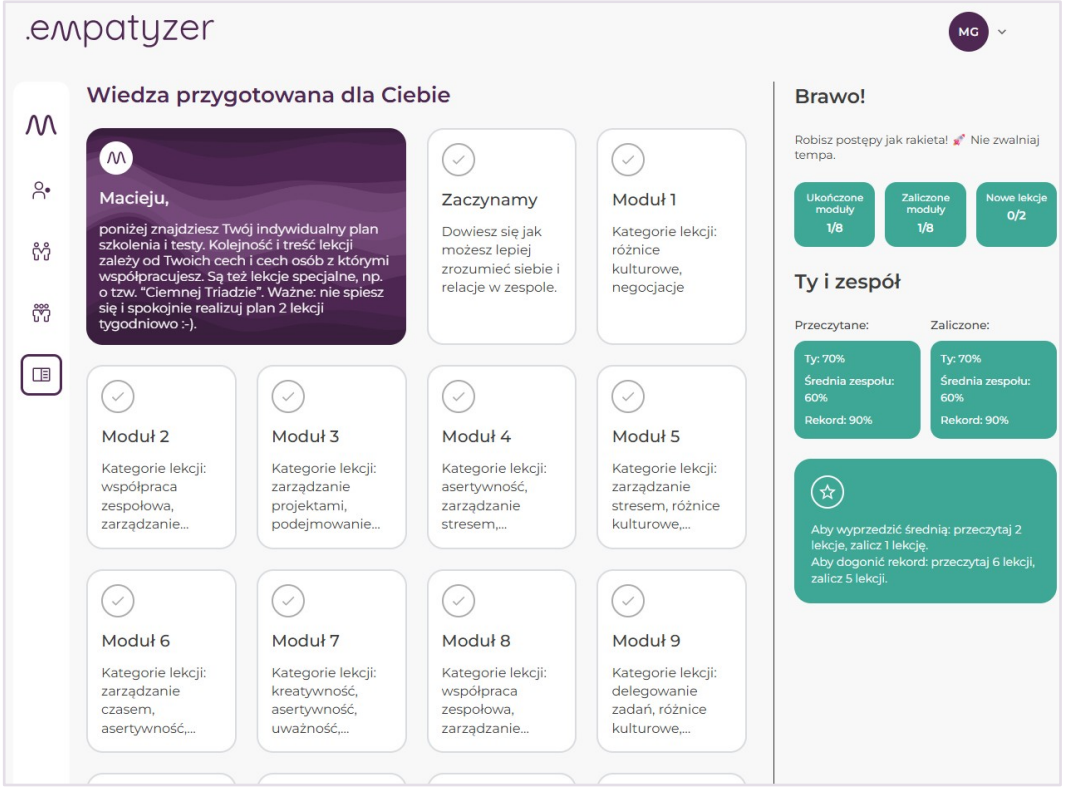
Krótki tekst i jedno pytanie sprawdzające. Lekcję można przeczytać między spotkaniami albo przed rozpoczęciem zmiany.

Nauka rozłożona w czasie

Dwie lekcje tygodniowo przez wiele miesięcy pomagają wracać do wiedzy w codziennych sytuacjach.

Treść zmienia się z sytuacją

Nowy zespół, przełożony albo rola wpływa na dalsze lekcje. Nie jest to jeden katalog kursów dla wszystkich.



Pełny widok modułów. Kolejne lekcje odblokowują się stopniowo, a postęp widzi tylko użytkownik.