

Raport

analizy potencjału
kariery



Provime
Twój asystent kariery AI

Dla: Marta Zielińska

Data: 2026-10-13



Spis treści

Szybki przewodnik po kluczowych częściach raportu.

Jak czytać ten raport	3
Podsumowanie Potencjału Kariery	5
Analiza Umiejętności i Mocnych Stron	5
Rekomendowane Kierunki Kariery	6
Kierownik ds. Doskonałości Operacyjnej i Transformacji (Head of Operational Excellence)	7
Kierownik Biura Zarządzania Projektami (PMO Manager)	9
Kierownik Operacji (Operations Manager) w firmie e-commerce lub logistycznej	11
Dyrektor/Dyrektorka ds. Transformacji Operacyjnej (Head of Transformation) w średniej firmie logistyczno-technologicznej	13
Architekt/Architektka Pracy Człowiek-AI (Human-AI Workflow Architect) w logistyce i e-commerce	15
Dyrektor/Dyrektorka Akademii Liderów Operacyjnych (Operations Academy Director) w skalującej się firmie	17
Twój Przewodnik Autoprezentacji	19
Analiza Dopasowania	23
Stabilność Zawodowa (AI)	25
Ryzyko Wypalenia i Niedopasowania	30
Uwagi do oczekiwań	35
Podziękowanie i kontakt	35

Jak czytać ten raport?

Krótki przewodnik po metodzie analizy i strukturze wyników

Raport powstał na podstawie Twojego CV oraz odpowiedzi w kwestionariuszu. Wykorzystujemy zaawansowany model AI, który łączy analizę Twoich doświadczeń, umiejętności, wartości i preferencji zawodowych z aktualnymi trendami rynku pracy. Model działa w dwóch trybach myślenia: konserwatywnym (bezpieczne kroki kontynuujące dotychczasową ścieżkę) oraz kreatywnym (ambitniejsze propozycje, które rozszerzają dotychczasowe doświadczenia).

W pierwszej części znajdziesz podsumowanie potencjału kariery, następnie szczegółowe ścieżki rozwoju, a także spersonalizowany zestaw autoprezentacji (Twoja historia zawodowa, mocne strony, kluczowe osiągnięcia, propozycja wartości oraz gotowe sformułowania). Na końcu znajduje się analiza dopasowania CV, która pokazuje mocne i słabsze obszary dokumentu względem oczekiwań rynku.

Każda rekomendacja zawiera uzasadnienie dopasowania oraz wskazówki rozwojowe (np. brakujące kursy lub certyfikaty). Interpretując wyniki, traktuj je jako inteligentny punkt wyjścia do działania – nie jako ostateczne wyrocznie. Najwięcej korzyści osiągniesz, łącząc wskazówki z własną refleksją i rozmową z doradcą. Jeśli któraś ze ścieżek szczególnie do Ciebie przemawia, przejdź do zaplanowania konkretnych kroków (umiejętności do rozwinięcia, projekty do zrobienia, osoby do poznania).

Uwaga: raport może pomijać niuanse kontekstu, jeśli nie były one widoczne w CV lub kwestionariuszu. Warto uzupełniać profil i powracać do analizy po aktualizacji informacji.

Jeśli coś w raporcie nie wybrzmiało wystarczająco... **Nie rezygnuj z jego wartości. Zamiast tego:**

- Umów sesję z doradcą zawodowym – razem doprecyzujemy kierunek
- Powtórz badanie z większą szczerością / uwagą

7 ważnych refleksji, zanim wyciągniesz wnioski

1. Raport to nie przepowiednia – to mapa kierunków

Provime nie mówi Ci, kim masz być. Daje Ci dane, które możesz zinterpretować w kontekście życia, nie schematu. To narzędzie do rozmowy ze sobą, z doradcą, z przyszłym pracodawcą.

Wniosek: nie oczekuj, że znajdziesz tu w pełni gotową odpowiedź.

2. Im mniej włożyłeś, tym mniej dostajesz

Raport powstał na bazie Twoich odpowiedzi. Jeśli były skrótowe, ogólne, powierzchowne – efekt też będzie mniej pogłębiony. To nie ocena – to zaproszenie, by podejść do tematu na serio i być ze sobą szczerym.

Wniosek: jakość danych = jakość wskazań. Zawsze możesz wrócić do badania, by lepiej uchwycić siebie.

3. Niektóre propozycje mogą Cię zdziwić – to celowe

Jeśli pojawiły się rekomendacje zawodów, które wydają się dziwne lub odległe – potraktuj to nie jako pomyłkę, ale jako możliwość spojrzenia szerzej. To często właśnie te „zawody spoza schematu” uruchamiają refleksję: A co mnie w tym odrzuca? Czego się boję? A co z tego mnie... przyciąga?

Wniosek: niektóre odpowiedzi są po to, byś lepiej zrozumiał/a swoje granice.

4. Raport może nie zaskakiwać – i to... dobrze

Być może nie czujesz „efektu wow”, bo raport potwierdza to, co już wiesz o sobie. To nie oznacza, że nie jest wartościowy – wręcz przeciwnie: potwierdzenie trafnych decyzji buduje pewność siebie, jasność komunikacji o sobie ułatwia rozmowy rekrutacyjne, spójność raportu z intuicją wzmacnia Twój kierunek, zamiast go komplikować.

Wniosek: nie zawsze chodzi o nowe. Czasem chodzi o potwierdzenie, że jesteś na dobrej drodze.

5. Brak satysfakcji z pracy nie zawsze oznacza zły zawód

Jeśli czujesz frustrację lub wypalenie, to niekoniecznie znaczy, że wybrałeś/aś „zły kierunek”. Często problem leży w: kulturze organizacyjnej (brak autonomii, mikrozarządzanie, chaos), relacjach (konflikt z przełożonym, izolacja w zespole), wartościach firmy (np. promowanie wyników kosztem ludzi), stylu zarządzania lub braku sensu w codziennej pracy.

Wniosek: może nie potrzebujesz zmiany zawodu – tylko zmiany w środowisku (np. uzgodnienia lepszej organizacji pracy, naprawy relacji) lub zmiany organizacji.

6. Jeśli nic Cię nie rusza – to może warto porozmawiać

Być może masz wiedzę, samoświadomość i jasno określony cel. Ale jeśli raport nie wzbudził żadnej reakcji, pytanie brzmi: czy naprawdę jesteś w kontakcie ze sobą? czy nie przegapiłeś/aś czegoś ważnego – emocji, pragnień, zmiany? Czasem cisza to znak, że potrzeba rozmowy z kimś z zewnątrz.

Wniosek: im mniej emocji po lekturze, tym bardziej warto się zastanowić... dlaczego?

7. Raport to początek, nie odpowiedź końcowa

Wiesz już więcej. Ale co teraz zrobisz – zależy tylko od Ciebie. Możesz: porozmawiać z doradcą, by przełożyć to na plan działania, pokazać raport zaufanej osobie i poprosić o rozmowę, wrócić do badania po 3–6 miesiącach i sprawdzić, co się zmieniło.

Wniosek: narzędzie bez użycia – to tylko PDF. Użycie – to decyzja.

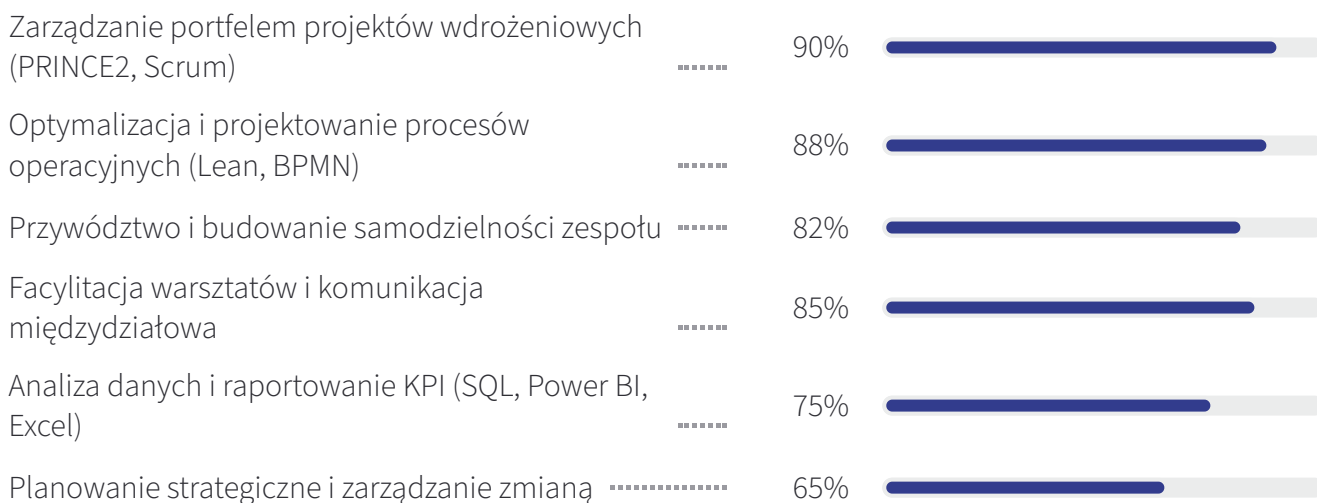
Podsumowanie Potencjału Kariery

Te wskaźniki to ogólne oszacowanie Twojego potencjału na podstawie CV i kwestionariusza – nie są to twarde prognozy ani oceny. Traktuj je jako punkt wyjścia do refleksji, a nie jako ostateczne etykiety.



Analiza Umiejętności i Mocnych Stron

Wyniki pokazują relatywną siłę Twoich umiejętności w kontekście Twojego profilu – nie są to absolutne miary ani porównanie z innymi kandydatami. Niższy wynik nie oznacza słabości, lecz obszar do potencjalnego rozwoju.



Rekomendowane Kierunki Kariery



To propozycje do eksploracji, nie recepty. Procent dopasowania pokazuje zgodność z Twoim profilem, ale ostateczna decyzja zależy od Twoich priorytetów i kontekstu. Niektóre opcje mogą Cię zaskoczyć – potraktuj je jako inspirację do refleksji.

Kierownik ds. Doskonałości Operacyjnej i Transformacji (Head of Operational Excellence)

88% dopasowania



Główne Obowiązki:

- Opracowanie i realizacja rocznego programu doskonalenia procesów oraz transformacji operacyjnej zgodnego ze strategią firmy
- Zarządzanie portfelem inicjatyw usprawnieniowych i wdrożeń IT (WMS, ERP, automatyzacja raportowania) oraz mierzenie ich efektów
- Budowanie sieci liderów procesów i rozwijanie kompetencji kadry kierowniczej w zakresie Lean i zarządzania zmianą
- Definiowanie i monitorowanie wskaźników KPI operacji oraz prezentowanie wyników zarządowi
- Współpraca z operacjami, IT, finansami i dostawcami przy priorytetyzacji inicjatyw i alokacji budżetu

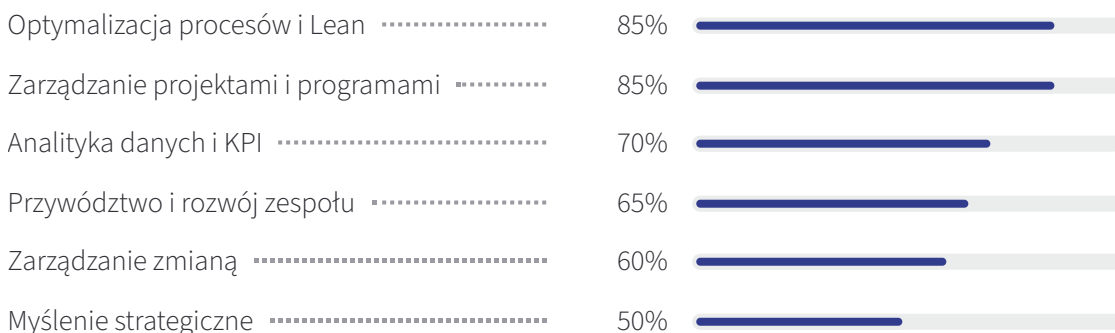


Wymagane Umiejętności:

- Lean / Six Sigma i mapowanie procesów (BPMN)
- Zarządzanie projektami i programami (PRINCE2, Scrum)
- Analiza danych (SQL, Power BI, Excel)
- Zarządzanie zmianą i komunikacja z zarządem
- Prowadzenie warsztatów i rozwijanie ludzi (coaching, mentoring)
- Znajomość systemów WMS/ERP (SAP)



Obecny poziom kluczowych kompetencji:



Uzasadnienie dopasowania

To rola najlepiej łącząca dotychczasową ścieżkę Pana/Pani kariery z deklarowanym celem: stanowiskiem w operacjach lub transformacji w średniej firmie, z wpływem na strategię i rozwój ludzi. Pana/Pani profil to połączenie optymalizacji procesów (Lean, BPMN, Lean Six Sigma Green Belt), zarządzania projektami (PRINCE2, Scrum) i wdrożeń IT (WMS, SAP, Power BI). Taki zestaw jest rzadki i bardzo poszukiwany w logistyce, e-commerce i produkcji.

Wynik w postaci skrócenia czasu kompletacji o 22% oraz wdrożenie systemu WMS w trzech magazynach w terminie i budżecie, mimo zmiany dostawcy w trakcie projektu, to konkretne dowody skuteczności. Na tym stanowisku przekłada się je na roczne programy usprawnień z mierzalnym wpływem na koszty, jakość i terminowość. Pana/Pani mocne strony (porządkowanie chaosu, łączenie działów, spokój pod presją, prosty przekaz) są kluczowe w pracy transformacyjnej.

Rola odpowiada też na potrzeby zgłoszone w kwestionariuszu. Ma mniej gaszenia pożarów, a więcej planowania i ustalania priorytetów, zwykle z jednym przełożonym (dyrektor operacyjny lub zarząd). Satysfakcję z momentu, gdy zespół działa samodzielnie, daje budowanie sieci liderów procesów i kultury ciągłego doskonalenia. Przy tym nie wymaga to dużego ryzyka, bo doskonałość operacyjna jest trwałym i stabilnym obszarem w polskich firmach, które mierzą się z presją kosztową i cyfryzacją.

Od strony finansowej ta ścieżka daje realną szansę na wzrost wynagrodzenia o 25-30% w ciągu dwóch lat. Wynagrodzenie stałe jest zwykle uzupełnione premią powiązaną z wynikami programów, na które Pan/Pani ma wpływ (oszczędności, wskaźniki jakości). Rola jest też naturalnym krokiem w stronę stanowiska szefa/szefowej działu operacji lub transformacji w perspektywie 3 lat. Warto wzmocnić kompetencje zarządzania zmianą i rozwoju liderów, które są obecnie najbardziej deficytowe na rynku.



Zalecenia Rozwoju:

- Lean Six Sigma Black Belt
- Certyfikat z zarządzania zmianą (np. Prosci ADKAR)
- Studia podyplomowe lub kurs z zarządzania strategicznego / MBA (w dłuższej perspektywie)
- Szkolenie z przywództwa i coachingu menedżerskiego

Kierownik Biura Zarządzania Projektami (PMO Manager)

82% dopasowania



Główne Obowiązki:

- Budowanie i rozwijanie standardów zarządzania projektami oraz metodyk (hybrydowych: PRINCE2 i Agile) w organizacji
- Zarządzanie portfelem projektów: priorytetyzacja, kontrola budżetów, zasobów i ryzyk
- Przygotowywanie raportów i dashboardów dla zarządu oraz uczestniczenie w komitetach sterujących
- Wsparcie i mentoring kierowników projektów, organizowanie szkoleń i wymiany dobrych praktyk
- Zarządzanie narzędziami PMO (np. Jira, MS Project, Power BI) i cyklem życia projektu od pomysłu do zamknięcia



Wymagane Umiejętności:

- Zarządzanie portfelem projektów i programami
- Metodyki PRINCE2, Agile/Scrum oraz podejścia hybrydowe
- Kontrola budżetu i zarządzanie ryzykiem
- Raportowanie i wizualizacja danych (Power BI)
- Komunikacja z zarządem i interesariuszami
- Mentoring i szkolenie kierowników projektów



Obecny poziom kluczowych kompetencji:

Metodyki projektowe (PRINCE2, Scrum)	85%	
Zarządzanie ryzykiem i budżetem	75%	
Raportowanie i analityka (Power BI)	75%	
Zarządzanie portfelem projektów	70%	
Komunikacja z zarządem	65%	
Mentoring kierowników projektów	55%	

Uzasadnienie dopasowania

Rola kierownika PMO to bardzo logiczny krok dla osoby z 11-letnim doświadczeniem, która prowadzi portfel 6-8 projektów rocznie o budżetach do 3 mln zł i ma certyfikaty PRINCE2 Practitioner oraz Professional Scrum Master I. Pan/Pani już teraz wprowadziło cotygodniowe przeglądy ryzyk i dashboardy KPI w Power BI. To dokładnie te praktyki, które PMO standaryzuje i skaluje na całą organizację.

Na tym stanowisku przechodzi Pan/Pani z poziomu realizacji pojedynczych projektów na poziom kształtowania metodyki, priorytetyzacji portfela i raportowania do zarządu. Odpowiada to potrzebie większej autonomii w ustalaniu priorytetów i pracy bliższej strategii. Jednocześnie PMO dobrze porządkuje raportowanie, bo opiera się na jednej, uzgodnionej strukturze zamiast raportowania do kilku przełożonych naraz. Rozczarowanie związane z wstrzymanym projektem automatyzacji zwrotów pokazuje, jak ważna jest jawność kryteriów decyzji portfelowych. PMO wprowadza właśnie taki przejrzysty proces wyboru i zamykania inicjatyw.

Pana/Pani zdolność tłumaczenia złożonych tematów prostym językiem, prowadzenia warsztatów i rozwiązywania konfliktów jest w PMO bardzo cenna, bo kierownik biura pracuje głównie przez wpływ i ustalanie standardów. Rola jest też stosunkowo stabilna i mało ryzykowna, co odpowiada preferencjom dotyczącym bezpieczeństwa. Rynek pracy w Polsce zgłasza stały popyt na PMO w średnich i dużych firmach, szczególnie w logistyce, e-commerce, finansach i IT.

Wynagrodzenie na stanowiskach PMO Manager zwykle jest wyraźnie wyższe niż na poziomie kierownika projektów. Jest też zwykle zbudowane z wysokiej części stałej i premii za wyniki portfela. To dobra ścieżka na wzrost o 25-30% w dwa lata i kolejny krok w stronę dyrektora operacji, programów lub transformacji. Ścieżka jest nieco węższa niż rola doskonałości operacyjnej, dlatego jest dobrą alternatywą, a nie pierwszym wyborem.



Zalecenia Rozwoju:

- Certyfikat zarządzania portfelem (MoP lub PfMP) albo PMI-PMP
- Certyfikat PMO (np. PMI-PMOCP lub P3O)
- Kurs lub szkolenie z zarządzania strategicznego i finansów dla menedżerów

Kierownik Operacji (Operations Manager) w firmie e-commerce lub logistycznej

76% dopasowania



Główne Obowiązki:

- Zarządzanie bieżącą działalnością operacyjną (magazyny, transport, obsługa zwrotów i reklamacji) oraz realizacją celów jakościowych i kosztowych
- Planowanie i kontrola budżetu operacji oraz analiza kosztów logistycznych
- Budowanie i rozwijanie zespołu kierowników oraz liderów zmian, delegowanie odpowiedzialności
- Wdrażanie usprawnień procesowych i narzędzi IT (WMS, ERP, automatyzacja) w codziennej pracy operacji
- Współpraca z zarządem, sprzedażą, IT i dostawcami usług logistycznych w zakresie planów rozwoju i strategii operacyjnej

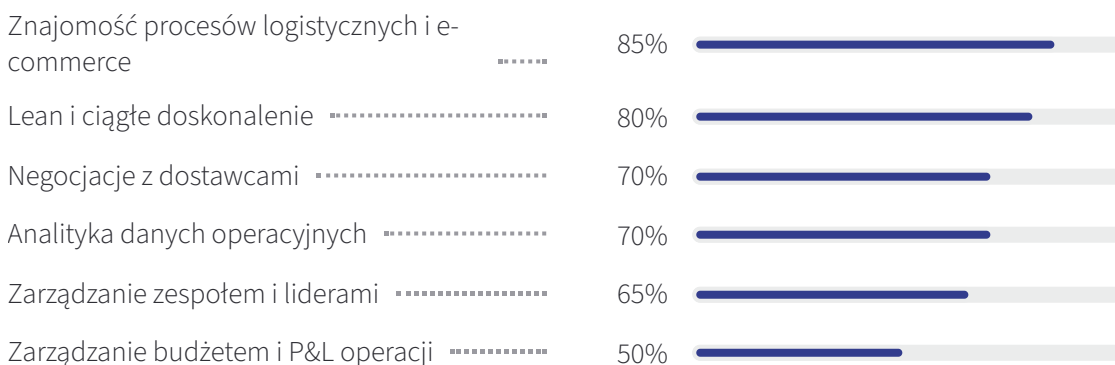


Wymagane Umiejętności:

- Znajomość procesów magazynowych, transportowych i obsługi zwrotów
- Zarządzanie budżetem i kosztami operacji
- Zarządzanie zespołami i rozwój liderów
- Systemy WMS/ERP (SAP) i analityka danych (SQL, Power BI)
- Negocjacje z dostawcami i przewoźnikami
- Lean i ciągłe doskonalenie



Obecny poziom kluczowych kompetencji:



Uzasadnienie dopasowania

To stanowisko jest bezpośrednim krokiem w stronę celu zawodowego Pana/Pani, czyli kierowania działem operacji w średniej firmie. Pana/Pani 11 lat doświadczenia w logistyce i e-commerce, od planowania transportu i pracy w SAP (MM/SD), przez optymalizację procesów zwrotów i reklamacji, po wdrożenie WMS w trzech magazynach, daje szerokie zrozumienie całego łańcucha operacji. Szerokość kompetencji zgadza się z preferencją dotyczącą szerokiej, a nie wąskiej specjalizacji.

Operations Manager odpowiada za bieżące funkcjonowanie operacji (magazyny, transport, obsługa zwrotów), ale też za budżet, wskaźniki i rozwój kadry liderów zmian. Doświadczenie z zarządzaniem 9-osobowym zespołem projektowym, współpracą z dostawcami IT i zarządem oraz prowadzeniem warsztatów jest dobrą podstawą do przejścia na rolę, w której buduje Pan/Pani zespół liderów i uczy ich samodzielności. To najbardziej zgodne z deklarowaną satysfakcją z momentu, gdy zespół zaczyna działać samodzielnie.

Rola ma jednak większy element pracy operacyjnej i gaszenia pożarów niż dwie poprzednie propozycje. Dlatego wybór firmy jest kluczowy: warto szukać organizacji średniej wielkości z dojrzałą kulturą zarządzania, jasną strukturą raportowania i zespołem zastępców, którzy przejmują bieżące sprawy. Takie środowisko pozwoli Panu/Pani poświęcić więcej czasu na strategię, a nie tylko na realizację zadań. Rosnąca skala e-commerce i presja na koszty logistyki w Polsce i Europie sprzyjają tej ścieżce zawodowej.

Wynagrodzenie kierowników operacji w średnich firmach zwykle zawiera stałą pensję i premię uzależnioną od wyników operacyjnych, na które ma Pan/Pani realny wpływ (terminowość, koszt zamówienia, jakość). Pozwala to realizować cel wzrostu o 25-30% przy zachowaniu przewidywalności. Jest to opcja nieco trudniejsza do uzyskania w krótkim czasie, bo wymaga odpowiedzialności za wynik P&L operacji i większego doświadczenia w zarządzaniu liniowym. Dlatego jest dobrą alternatywą, uzupełnianą kursami z zarządzania finansami i przywództwa.



Zalecenia Rozwoju:

- Studia podyplomowe lub kurs z finansów dla menedżerów i zarządzania budżetem operacji
- Szkolenie z przywództwa i zarządzania liniowego większymi zespołami
- Certyfikat z zarządzania łańcuchem dostaw (np. APICS CSCP) jako opcjonalne uzupełnienie
- Podniesienie poziomu języka niemieckiego z B1 do B2

Dyrektor/Dyrektorka ds. Transformacji Operacyjnej (Head of Transformation) w średniej firmie logistyczno-technologicznej

88% dopasowania



Główne Obowiązki:

- Opracowanie i prowadzenie wieloletniej mapy transformacji operacyjnej firmy powiązanej ze strategią zarządu
- Zarządzanie portfelem programów zmian (procesy, systemy IT, automatyzacja) oraz priorytetyzacja inwestycji według wartości biznesowej
- Budowanie i rozwój zespołu liderów zmiany, w tym coaching menedżerów operacyjnych i mentoring młodszych kierowników projektów
- Projektowanie systemu KPI i dashboardów decyzyjnych oraz cykli przeglądu wyników i ryzyk dla zarządu
- Prowadzenie dialogu między operacjami, IT i biznesem oraz negocjacje z kluczowymi dostawcami technologii

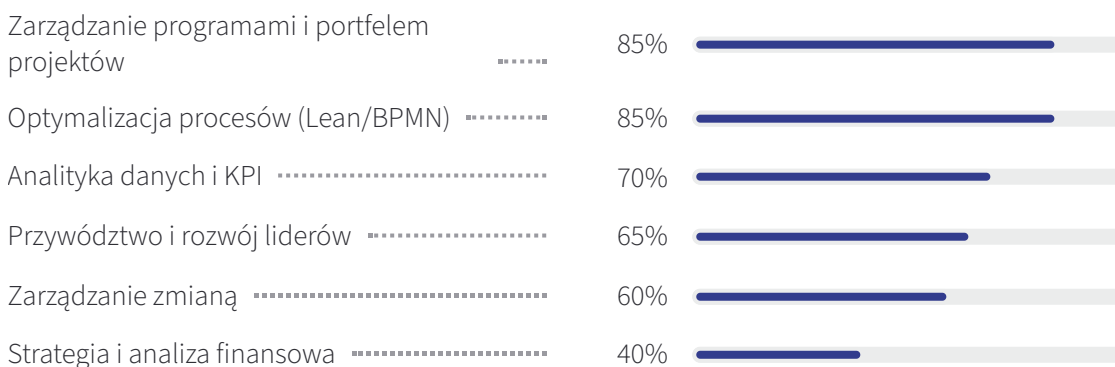


Wymagane Umiejętności:

- Strategiczne zarządzanie portfelem programów i projektów
- Zarządzanie zmianą (change management) i komunikacja z zarządem
- Analiza finansowa i budowanie business case
- Lean / Six Sigma oraz projektowanie procesów end-to-end
- Przywództwo, coaching i rozwój liderów
- Analityka danych i raportowanie (Power BI, SQL)



Obecny poziom kluczowych kompetencji:



Uzasadnienie dopasowania

To ścieżka, która zamienia Pana/Pani dotychczasową rolę gaszącego pożary kierownika projektów w rolę architekta zmiany, który decyduje o tym, jakie pożary w ogóle się nie wydarzą. Pana/Pani CV pokazuje rzadkie połączenie: 11 lat w logistyce i e-commerce, wdrożenie WMS w trzech magazynach w terminie i budżecie mimo zmiany dostawcy, skrócenie kompletacji o 22%, certyfikaty PRINCE2, Scrum i Lean Six Sigma oraz własnoręcznie zbudowane dashboardy KPI. To dokładnie ten zestaw, którego szukają średnie firmy wchodzące w etap skalowania, gdzie transformacja jest strategią, a nie jednorazowym projektem. Rola Head of Transformation daje to, czego Pan/Pani potrzebuje: autonomię w ustalaniu priorytetów, jednego głównego przełożonego (zarząd lub CEO) zamiast kilku naraz oraz budżet odpowiedzialności powiązany z wynikami, na które ma Pan/Pani realny wpływ. Nowość polega na tym, że przestaje Pan/Pani realizować cudze decyzje, a zaczyna je współtworzyć. Wprost odpowiada to na rozczarowanie wstrzymanym projektem automatyzacji zwrotów, bo przy stole decyzyjnym ma Pan/Pani wpływ i dostęp do informacji zwrotnej. Pana/Pani supermoce, czyli porządkowanie chaosu, łączenie działów operacji, IT i biznesu oraz tłumaczenie złożonych tematów prostym językiem, są w tej roli walutą podstawową. Stan flow najczęściej pojawia się tam, gdzie wyzwanie jest wysokie, a umiejętności dopasowane. Prowadzenie warsztatów strategicznych, budowanie mapy transformacji na 2-3 lata i obserwowanie, jak zespoły liderów zaczynają działać samodzielnie, to właśnie ten moment, który opisuje Pan/Pani jako największą satysfakcję. Ponieważ nie lubi Pan/Pani ryzyka, droga jest rozpisana na etapy: najpierw rola Senior Transformation Managera lub Project Portfolio Leadera z mandatem strategicznym u obecnego lub nowego pracodawcy, potem awans do roli szefa transformacji. Naturalne uzupełnienie to wiedza finansowa i strategiczna, żeby rozmawiać z zarządem językiem biznesplanu, oraz rozwój kompetencji przywódczych. Cel 25-30% wzrostu wynagrodzenia w dwa lata jest realistyczny, bo role dyrektorskie w operacjach i transformacji mają wyraźnie wyższe widełki, a premia może być powiązana z mierzalnymi wskaźnikami, takimi jak koszt procesu, czas realizacji i satysfakcja zespołów.



Zalecenia Rozwoju:

- Studia podyplomowe lub program menedżerski z zakresu strategii i finansów dla niefinansistów (np. Executive MBA light, Strategia i finanse dla menedżerów, budżet ok. 15 000 zł)
- Certyfikat z zarządzania zmianą (np. Prosci ADKAR lub prosci Change Practitioner)
- Certyfikat z zarządzania programami (MSP lub P3O) jako kolejny krok po PRINCE2
- Kurs lub mentoring z komunikacji z zarządem i budowania business case

Architekt/Architektka Pracy Człowiek-AI (Human-AI Workflow Architect) w logistyce i e-commerce

79% dopasowania



Główne Obowiązki:

- Mapowanie procesów logistycznych i wskazywanie miejsc, w których automatyzacja i AI dają największą wartość
- Projektowanie nowych ról, ścieżek decyzyjnych i podziału zadań między ludzi, roboty i algorytmy
- Prowadzenie pilotaży rozwiązań AI i automatyzacji wraz z zespołami IT i dostawcami oraz mierzenie efektów
- Planowanie przekwalifikowania pracowników i programów szkoleniowych towarzyszących wdrożeniom
- Dbanie o zasady etyczne, jakość danych i bezpieczeństwo w procesach wspieranych przez AI



Wymagane Umiejętności:

- Projektowanie procesów i mapowanie BPMN
- Podstawy uczenia maszynowego i AI generatywnej w zastosowaniach biznesowych
- Analiza danych (SQL, Power BI, podstawy Pythona)
- Zarządzanie zmianą i projektowanie szkoleń
- Współpraca z zespołami IT i dostawcami technologii
- Myślenie projektowe (design thinking) i facylitacja



Obecny poziom kluczowych kompetencji:

Mapowanie i projektowanie procesów	90%	
Zarządzanie wdrożeniami IT	80%	
Analiza danych i raportowanie	70%	
Facylitacja i design thinking	70%	
Szkolenie i rozwój ludzi	70%	
Wiedza o AI i automatyzacji	30%	

Uzasadnienie dopasowania

To zawód, który dopiero się kształtuje, a Pan/Pani może być wśród pierwszych osób, które go wypełnią treścią. Firmy logistyczne i e-commerce wdrażają automatyzację, roboty magazynowe, modele predykcyjne i narzędzia AI, ale większość wdrożeń zawodzi nie z powodu technologii, tylko dlatego, że nikt nie zaprojektował pracy ludzi wokół niej. Pan/Pani zajmuje się tym od lat, tylko pod inną nazwą: mapowanie BPMN, przeprojektowanie kompletacji, automatyzacja raportowania, wdrożenie WMS i szkolenie ludzi. Brakuje jedynie warstwy AI i danych, a ta jest do nauczenia w tempie 6 godzin tygodniowo. Rola łączy trzy rzeczy, które według Pana/Pani CV i kwestionariusza dają energię: projektowanie (to, co zostało z marzenia o architekturze), uczenie innych (to, co zostało z marzenia o byciu nauczycielem) oraz technologię, którą widać w wolontariacie z dziećmi uczącymi się programowania. Architekt pracy człowiek-AI nie programuje modeli, tylko decyduje, które decyzje zostają po stronie ludzi, które przejmują algorytmy, jak wyglądają ścieżki eskalacji i jak przekwalifikować zespoły. To praca na styku operacji, IT i biznesu, czyli w zespołach interdyscyplinarnych, które Pan/Pani lubi. Dla kogoś, kto nie lubi ryzyka, ta ścieżka jest zaskakująco bezpieczna, bo opiera się na Pana/Pani istniejących fundamentach i buduje je etapami: najpierw pilotaż AI w obecnym obszarze (np. automatyzacja zwrotów, do której Pan/Pani wraca z nowym podejściem), potem rola specjalisty ds. automatyzacji i AI w operacjach, na końcu stanowisko liderskie z własnym zespołem. Spokój pod presją i umiejętność tłumaczenia złożonych tematów prostym językiem to tu przewaga nad czysto technicznymi specjalistami. Wartość transformacyjna jest podwójna: zdobywa Pan/Pani pozycję w jednym z najszybciej rosnących obszarów rynku, a jednocześnie ma realny wpływ na to, czy technologia będzie służyć ludziom. Przy rosnącym zapotrzebowaniu na takie kompetencje wynagrodzenie na poziomie o 25-30% wyższym niż obecne jest osiągalne w ciągu dwóch lat.



Zalecenia Rozwoju:

- Kurs lub certyfikat z AI w biznesie (np. AI for Business Leaders, Google/Microsoft AI, kursy na Coursera, koszt 1 000-4 000 zł)
- Studia podyplomowe z analityki danych lub zarządzania transformacją cyfrową (ok. 12 000-15 000 zł)
- Podstawy Pythona i automatyzacji procesów (RPA, low-code) w wersji praktycznej
- Praktyczny pilotaż AI w obecnej firmie jako projekt portfolio

Dyrektor/Dyrektorka Akademii Liderów Operacyjnych (Operations Academy Director) w skalującej się firmie

82% dopasowania



Główne Obowiązki:

- Projektowanie programu rozwoju liderów operacyjnych: ścieżki kompetencji, warsztaty, mentoring, praktyczne projekty wdrożeniowe
- Prowadzenie warsztatów i treningów z zarządzania procesami, projektami, zespołem i zmianą
- Budowanie wewnętrznej sieci trenerów, mentorów i ambasadorów ciągłego doskonalenia
- Mierzenie efektów rozwoju (awanse, retencja, wyniki operacyjne) i raportowanie wartości akademii zarządowi
- Współpraca z HR, IT i dyrektorami operacyjnymi w zakresie planowania sukcesji i luk kompetencyjnych



Wymagane Umiejętności:

- Projektowanie programów rozwojowych i metodyka andragogiczna
- Facylitacja warsztatów i prowadzenie szkoleń
- Coaching i mentoring menedżerów
- Znajomość procesów operacyjnych i ciągłego doskonalenia (Lean, Kaizen)
- Mierzenie efektywności szkoleń i analiza danych
- Współpraca z zarządem i HR w planowaniu rozwoju talentów



Obecny poziom kluczowych kompetencji:

Wiedza operacyjna i Lean	90%	
Facylitacja i prowadzenie warsztatów	85%	
Współpraca z zarządem i HR	60%	
Mierzenie efektów rozwoju	50%	
Coaching i mentoring	45%	
Projektowanie programów rozwojowych	40%	

Uzasadnienie dopasowania

Wyobraź sobie rolę, w której Pana/Pani największa satysfakcja, czyli moment, gdy zespół zaczyna działać samodzielnie, staje się głównym zadaniem, a nie efektem ubocznym. Akademia Liderów Operacyjnych to wewnętrzna jednostka, która szkoli kierowników magazynów, koordynatorów i młodszych menedżerów w praktycznym zarządzaniu procesami, danymi, zmianą i ludźmi. Firmy logistyczne i e-commerce rosną szybciej, niż są w stanie wychować liderów, więc taka rola jest coraz częściej potrzebna, a jeszcze rzadko nazwana. Pana/Pani profil pasuje do niej niezwykle dobrze: szkolenie nowych pracowników, prowadzenie warsztatów Kaizen, facylitacja, rozwiązywanie konfliktów, pochwały za to, że po rozmowie z Panem/Panią ludzie wiedzą, co mają robić. Do tego dochodzi autorytet w postaci pierwszej szefowej, która potrafiła wymagać i dbać o ludzi, czyli styl przywództwa, który można zamienić w metodę i przekazać dalej. Dziecięce marzenie o byciu nauczycielem i architektką łączy się tu w projektowaniu doświadczeń uczenia, w których teoria jest od razu testowana w prawdziwych procesach, a to zgadza się z Pana/Pani stylem nauki w akcji. Ta ścieżka daje także to, czego brakowało przy wstrzymanym projekcie automatyzacji zwrotów: widzi Pan/Pani wpływ swojej pracy i dostaje informację zwrotną, bo efekty akademii mierzy się awansami, retencją, wynikami zespołów i kosztem błędów. Droga jest stopniowa i bezpieczna: zaczyna Pan/Pani od zaprojektowania wewnętrznego programu pilotażowego przy obecnej pracy, potem rola Head of Operational Excellence & Development, a dopiero później pełna odpowiedzialność za akademię z własnym budżetem i zespołem trenerów. Samorozwój przez coaching i networking, który zaplanował(a) Pan/Pani, jest tu naturalnym paliwem, bo buduje warsztat oraz sieć kontaktów w środowisku L&D i operacji. Poziom wynagrodzenia o 25-30% wyższy jest realny w firmach, które traktują rozwój liderów jako przewagę konkurencyjną, a premia może zależeć od mierzalnych wskaźników rozwoju liderów i wyników operacyjnych.



Zalecenia Rozwoju:

- Certyfikowany kurs coachingowy (np. ICF ACC lub akredytowany program coachingu menedżerskiego, ok. 8 000-12 000 zł)
- Kurs projektowania szkoleń i andragogiki (Instructional Design, Train the Trainer)
- Narzędzia do oceny kompetencji i mierzenia efektów szkoleń (np. model Kirkpatricka, analityka HR)
- Praktyka mentoringu w ramach wolontariatu lub wewnętrznego programu mentorskiego

Twój Przewodnik Autoprezentacji



To sugestie do adaptacji, nie gotowe skrypty do recytacji. Użyj ich jako bazy i dostosuj do własnego stylu komunikacji. Autentyczność jest ważniejsza niż dosłowne powtórzenie tych sformułowań.

Tvoja Historia Zawodowa

Swoją drogę zawodową zaczynała Pani/zaczynał Pan od logistyki i planowania transportu (Fabryka Mebli Dąb), by w Sklepy24 przejść do optymalizacji procesów (Lean, BPMN, analiza danych), a w LogiTrans Polska do prowadzenia wielomilionowych projektów i zespołu. Każdy etap poszerzał zakres wpływu: od usprawniania pojedynczych procesów, przez zarządzanie projektami, do kierowania ludźmi i wdrożeniami IT. Naturalnym kolejnym krokiem jest rola, w której nie tylko wykonuje się strategię, ale ją współtworzy i rozwija liderów. Wiąże się to z dziecięcymi marzeniami o uczeniu innych i projektowaniu, dziś realizowanymi przez projektowanie procesów i rozwój ludzi.

Twoje Mocne Strony

- Porządkowanie chaosu i projektowanie procesów: mapowanie i usprawnianie obsługi zwrotów i reklamacji (Lean, BPMN), a w LogiTrans przeprojektowanie procesu kompletacji, które skróciło jej czas o 22%.
- Łączenie ludzi z różnych obszarów wokół wspólnego celu: współpraca zespołu 9 osób, dostawców IT i zarządu przy wdrożeniu WMS w trzech magazynach, czyli na styku operacji, IT i biznesu.
- Spokojne podejmowanie decyzji pod presją: wdrożenie WMS w terminie i budżecie mimo zmiany dostawcy w trakcie projektu.
- Komunikacja i facylitacja: prowadzenie warsztatów Kaizen, szkolenie pracowników, tłumaczenie złożonych tematów prostym językiem. Po rozmowie z Panią/Panem ludzie wiedzą, co mają robić.
- Podejście oparte na danych i zarządzaniu ryzykiem: SQL, Excel, Power BI, dashboardy KPI i cotygodniowe przeglądy ryzyk, wsparte certyfikatami PRINCE2, PSM I i Lean Six Sigma Green Belt.

Kluczowe Osiągnięcia

- Wdrożenie systemu WMS w 3 magazynach w terminie i budżecie, mimo zmiany dostawcy w trakcie realizacji.
- Skrócenie czasu kompletacji zamówień o 22% dzięki przeprojektowaniu procesu i automatyzacji raportowania.
- Prowadzenie portfela 6-8 projektów rocznie o budżetach do 3 mln zł oraz zarządzanie 9-osobowym zespołem projektowym.
- Wprowadzenie cotygodniowych przeglądów ryzyk i dashboardów KPI w Power BI, które dały zarządowi i zespołom wspólny, przejrzysty obraz postępów.

Tvoja Unikalna Wartość

Łączę Pani/Pana umiejętność przekładania strategii na działające procesy z zarządzaniem zespołami, wdrożeniami IT i danymi. Dzięki temu organizacje zyskują lidera, który dowozi wyniki bez chaosu i buduje zespoły działające samodzielnie.

Elevator Pitch (30–60 sekund)

Jestem kierowniczką/kierownikiem projektów z 11-letnim doświadczeniem w logistyce i e-commerce. Zaczynałam/zaczynałem od planowania transportu, potem optymalizowałam/optymalizowałem procesy w e-commerce, a dziś prowadzę 6-8 projektów rocznie o budżetach do 3 mln zł i zespół 9 osób. Do moich najważniejszych osiągnięć należy wdrożenie systemu WMS w trzech magazynach w terminie i budżecie, mimo zmiany dostawcy w trakcie projektu, oraz skrócenie czasu kompletacji o 22%. Najlepiej odnajduję się tam, gdzie trzeba uporządkować złożone procesy i połączyć operacje, IT i biznes. Największą satysfakcję daje mi moment, gdy zespół zaczyna działać samodzielnie. Szukam roli, w której będę mieć większy wpływ na strategię i rozwój liderów.

Podsumowanie Mocnych Stron

Moją siłą jest porządkowanie złożonych procesów i łączenie ludzi z różnych działów wokół wspólnego celu. Zachowuję spokój pod presją i potrafię prostym językiem wyjaśnić trudne tematy, więc zespoły wiedzą, co mają robić. Opieram się na danych (SQL, Power BI) i sprawdzonych metodykach (PRINCE2, Scrum, Lean Six Sigma).

Cele Zawodowe

W ciągu trzech lat chcę objąć stanowisko szefowej/szefa działu operacji lub transformacji w średniej firmie. Chcę odpowiadać za strategię operacyjną i rozwój zespołu liderów. Wiem, że to kolejny etap, w którym łączę dotychczasowe doświadczenie projektowe z budowaniem ludzi i organizacji. Dlatego już teraz rozwijam kompetencje strategiczne i przywódcze.

Punkty na Rozmowę Rekrutacyjną

- Historia WMS w strukturze sytuacja-działanie-wynik: zmiana dostawcy w trakcie projektu, Pani/Pana decyzje (re-planowanie, komunikacja z zarządem i zespołem, zarządzanie ryzykiem) i efekt: termin oraz budżet dotrzymane w trzech magazynach.
- Podejście do przywództwa: celem jest zespół działający samodzielnie. Warto podać konkretne przykłady delegowania, przeglądów ryzyk, dashboardów KPI i rozwijania ludzi. Można nawiązać do wzoru pierwszej szefowej, która potrafiła wymagać i dbać o ludzi, a wyniki osiągała bez krzyku.
- Wynik 22% jako przykład myślenia procesowego i opartego na danych: jak zdiagnozowano problem (BPMN, analiza danych), co zmieniono w procesie i co zautomatyzowano oraz jak mierzono efekt.

- Rozczarowanie, czyli wstrzymany projekt automatyzacji zwrotów, przedstawione konstruktywnie: czego Pani/Pan się nauczyła/nauczył (wcześniejsze angażowanie decydentów, punkty kontrolne i business case, jasna komunikacja kryteriów decyzji) i jak stosuje to dziś. Należy unikać krytykowania zarządu.
- Rozwój w stronę strategii: wskazać, co już robi Pani/Pan na tym polu (rekomendacje dla dyrektora operacyjnego, współpraca z zarządem, portfel projektów), a także plany: inwestycja około 15 tys. zł w studia lub certyfikację i 6 godzin nauki tygodniowo.
- Oczekiwania wobec roli i kultury pracy: autonomia w ustalaniu priorytetów, jasna struktura raportowania, kultura szacunku, otwartości i bezpośredniości oraz zespoły interdyscyplinarne. Wynagrodzenie warto omawiać jako stałą pensję z premią zależną od wyników, na które ma się realny wpływ.

Twoja Ścieżka Rozwoju

Naturalną ścieżką jest etapowe przejście od kierowniczkki/kierownika projektów przez rolę kierownika/kierowniczkki PMO lub programów transformacji i dyrektora/dyrektorkę operacji do szefowej/szefa działu operacji lub transformacji w średniej firmie. Proponowane kroki na najbliższe 12 miesięcy to: przejście w obecnej firmie inicjatyw o charakterze strategicznym i mentoringu liderów zespołów, studia podyplomowe lub certyfikacja z zarządzania zmianą, strategii bądź przywództwa (budżet ok. 15 tys. zł) oraz regularny networking z liderami operacji i transformacji. Taki etapowy plan odpowiada Pani/Pana niskiej skłonności do ryzyka i dobrze wspiera cel wzrostu wynagrodzenia o 25-30% w ciągu dwóch lat. Uwaga: w danych wejściowych brakowało listy rekomendowanych stanowisk i wyniku fit score, więc przewodnik oparto na CV, kwestionariuszu i zadeklarowanym celu zawodowym. Po dodaniu tych danych warto doprecyzować nazewnictwo ról w elevator pitchu.

Analiza Dopasowania - ogólny wynik jakości CV

Ta analiza ocenia jakość prezentacji Twojego CV z perspektywy rekrutera – nie Twój potencjał zawodowy. Niższe wyniki wskazują na obszary do poprawy w dokumencie, nie na braki kompetencyjne. Dobre CV to takie, które skutecznie komunikuje Twoje atuty.

Wynik Ogólny: **81.0%**

Stabilność zatrudnienia: 90% Im wyższy wynik, tym mniejsze ryzyko szybkiego odejścia z pracy

W ostatnich 5 latach Pan/Pani zmienia/zmieniała pracodawcę rzadko: w LogiTrans Polska pracuje Pan/Pani od 03.2020 (ponad 5 lat, z awansem na kierownicze stanowisko), a wcześniej w Sklepy24 S.A. przez ok. 3,5 roku z awansem ze specjalisty na starszego specjalistę. Przed tym krótszy okres w Fabryce Mebli Dąb, co nie wpływa na ocenę przy 5-letnim horyzoncie. Ryzyko odejścia jest niskie.

Co poprawić: Warto wyraźniej zaznaczyć w CV stabilność, np. dodając w podsumowaniu zdanie o długoletniej współpracy z LogiTrans Polska i awansie w Sklepy24 S.A., o ile odpowiada to rzeczywistości.

Samodzielność w roli: 80% Im wyższy wynik, tym niższy koszt wdrożenia i zarządzania

Pana/Pani CV pokazuje role kierownicze i ekspercko-projektowe: prowadzenie portfela 6-8 projektów z budżetami do 3 mln zł, zarządzanie 9-osobowym zespołem oraz samodzielne inicjatywy usprawniające procesy (skrócenie kompletacji o 22%, wdrożenie dashboardów KPI). Wysoki poziom samodzielności wynika z kierowania projektami i wpływu na procesy, choć brak opisu własnych decyzji strategicznych i wdrożeń przedsiębiorczych ogranicza ocenę do wysokiego, ale nie najwyższego poziomu.

Co poprawić: Proszę dodać w opisach stanowisk konkretne decyzje, które Pan/Pani sama podjęła lub zainicjowała (np. zmiany w strategii lub nowe produkty/procesy), oraz ich mierzalny wpływ na wynik biznesowy.

Uczenie się przez całe życie: 70% Skala wykształcenia formalnego, certyfikatów oraz podejścia do rozwoju zawodowego

Pana/Pani CV pokazuje regularny rozwój: studia podyplomowe z zarządzania projektami (2015-2016) oraz certyfikaty PRINCE2 (2017), Professional Scrum Master I (2019) i Lean Six Sigma Green Belt (2021), a także dodatkowe kompetencje w SQL, Power BI i BPMN. Brak jest jednak szkoleń lub certyfikatów z ostatnich 2-3 lat, co obniża ocenę aktywności w ostatnim okresie.

Co poprawić: Warto dopisać ukończone w ostatnich latach kursy, webinary lub certyfikaty (np. z Power BI, analityki danych lub nowszych wersji metodyk), jeśli Pan/Pani je odbyła, aby pokazać bieżący rozwój.

Spójność ścieżki kariery: 90% Im wyższy wynik, tym bardziej spójny i wyraźny kierunek kariery

Pana/Pani ścieżka jest wyraźnie spójna: od logistyki produkcyjnej przez optymalizację procesów w e-commerce do zarządzania projektami operacyjnymi w logistyce, z konsekwentnym rozwojem od specjalisty do kierownika projektów. Zmiany branżowe mają logiczne uzasadnienie (ta sama dziedzina logistyki i procesów), a certyfikaty PRINCE2, Scrum i Lean Six Sigma potwierdzają jasny kierunek specjalizacji.

Ocena jakości CV: 80% Skala klarowności prezentacji doświadczeń zawodowych

Pana/Pani CV jest czytelne, uporządkowane chronologicznie i zawiera konkretne dane (budżety, liczba projektów, procentowe skrócenie czasu kompletacji, certyfikaty z datami). Mocną stroną są wymierne osiągnięcia i jasno opisane kompetencje, a sekcja podsumowania precyzyjnie wskazuje kierunek zawodowy.

Co poprawić: Warto dodać krótkie wyniki także do dwóch starszych stanowisk (np. wartość optymalizacji w Sklepy24 S.A.), aby Pana/Pani CV było jeszcze bardziej spójne w pokazywaniu efektów.

Dbłość o reputację: 70% Skala rozpoznawalności miejsc pracy oraz instytucji edukacyjnych

Pana/Pani doświadczenie obejmuje znane w Polsce firmy, takie jak Sklepy24 S.A. oraz zakłady produkcyjne, a wykształcenie to Politechnika Wrocławska i Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, czyli uczelnie o dobrej renomie regionalnej. Pracodawca LogiTrans Polska jest mniej rozpoznawalny poza branżą, a Fabryka Mebli Dąb ma ograniczoną rozpoznawalność ogólnopolską, więc reputacja jest dobra, lecz nie najwyższa.

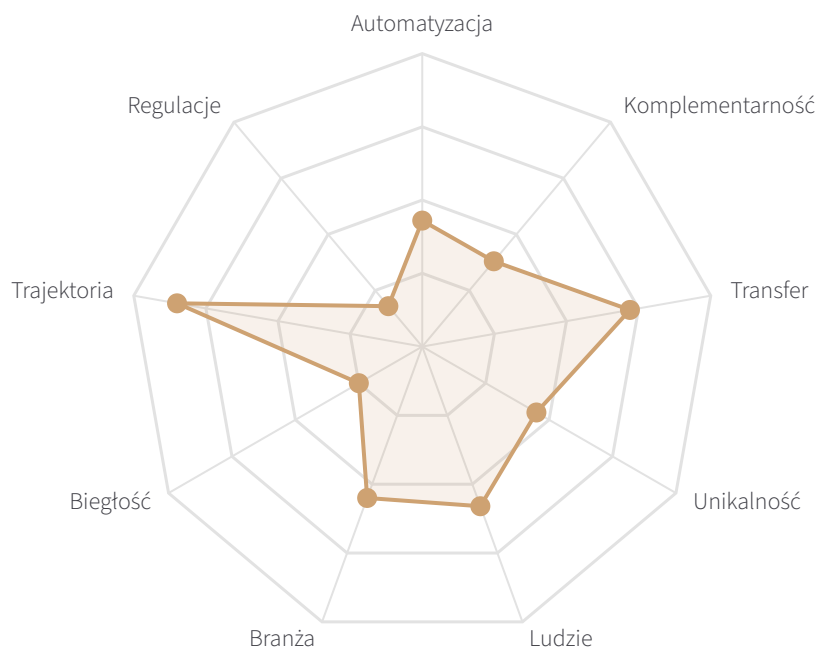
Co poprawić: Warto podkreślić w CV skalę i rozpoznawalność klientów lub projektów w LogiTrans Polska oraz ewentualne osiągnięcia w Sklepy24 S.A., aby lepiej pokazać prestiż dotychczasowych pracodawców.

Stabilność Zawodowa (AI)

Ta analiza pokazuje, jak typowe zadania na Twoim stanowisku mogą być dotknięte przez automatyzację i rozwój AI – nie jest to ocena Ciebie jako pracownika. Wyższy indeks stabilności oznacza mniejsze ryzyko zastąpienia przez technologię, ale nie gwarantuje bezpieczeństwa zatrudnienia.

**Ogólny
Indeks
Stabilności**

48%



Dlaczego taki wynik?

Ocena na poziomie zadań z trzech ostatnich stanowisk (waga 50/30/20), dla rynku polskiego. Automatyzacja: wyższy wynik oznacza gorszą stabilność. Brak dowodów użycia sztucznej inteligencji obniża Komplementarność i Biegłość (poniżej 40). Wskaźnik ogólny to średnia z odwróconą Automatyzacją, z korektą -2 punkty za brak użycia sztucznej inteligencji w branży o rosnącej ekspozycji. Udokumentowane wdrożenie sztucznej inteligencji w pracy mogłoby podnieść wskaźnik o ok. 10-15 punktów.

Podsumowanie

Pana/Pani profil to doświadczony kierownik projektów operacyjnych z 11 latami praktyki w logistyce i handlu internetowym, z wyraźną progresją od koordynacji, przez optymalizację procesów, do prowadzenia portfela projektów i zespołu. Największym buforem są zadania z udziałem ludzi: kierowanie zespołem, negocjacje, wdrożenia w magazynach i współpraca z zarządem. Najbardziej narażone są powtarzalne czynności analityczne i sprawozdawcze (raporty, pulpity wskaźników, podstawowe analizy danych, planowanie transportu według reguł). W CV nie ma dowodów użycia sztucznej inteligencji, więc Komplementarność i Biegłość są niskie, choć potencjał jest wysoki. Ogólna stabilność jest umiarkowana (48/100) i da się ją szybko poprawić przez wdrożenie sztucznej inteligencji we własnej pracy.

Mapa zadań

Uwzględniono trzy najnowsze stanowiska. Skala automatyzowalności w horyzoncie 12–36 miesięcy: 0 / 0,25 / 0,5 / 0,75 / 1,0.

1. Kierowanie projektami operacyjnymi (03.2020 – obecnie)

Zadanie	Ocena	Komentarz
Prowadzenie portfela 6–8 projektów, budżety do 3 mln zł	0,25	Planowanie i harmonogramy będą wspierane przez narzędzia, ale odpowiedzialność za budżet i priorytety zostaje po stronie człowieka.
Wdrożenie systemu zarządzania magazynem w trzech magazynach	0,25	Praca w terenie, zmiana organizacyjna i koordynacja dostawców są trudne do zastąpienia.
Zarządzanie 9-osobowym zespołem	0	Przywództwo i rozwiązywanie konfliktów to czynności o największej odporności.
Współpraca z dostawcami informatycznymi i zarządem	0,25	Negocjacje i budowanie zaufania; sztuczna inteligencja pomoże głównie w przygotowaniu materiałów.
Cotygodniowe przeglądy ryzyk	0,5	Identyfikację i wstępną ocenę ryzyk da się w dużej mierze zautomatyzować, ale decyzje o reakcji zostają po stronie człowieka.
Pulpity wskaźników efektywności i automatyzacja raportowania	0,75	Generowanie raportów, komentarzy do danych i pulpity jest silnie automatyzowalne.

Średnia dla roli: 0,33.

2. Specjalista/starszy specjalista ds. optymalizacji procesów (06.2016 – 02.2020)

Zadanie	Ocena	Komentarz
Mapowanie i usprawnianie procesów zwrotów i reklamacji	0,5	Modelowanie procesów z wywiadów i dokumentów jest coraz częściej wspierane przez narzędzia; weryfikacja w terenie pozostaje ludzka.
Analiza danych sprzedażowych (język zapytań, arkusz kalkulacyjny) i rekomendacje	0,75	Standardowe zapytania i analizy to jedno z pierwszych pól automatyzacji; wartość zostaje w interpretacji.
Szkolenia i warsztaty ciągłego doskonalenia	0,25	Facylitacja wymaga obecności i wyczucia grupy; materiały może przygotować sztuczna inteligencja.

Średnia dla roli: 0,50.

3. Koordynator ds. logistyki (09.2013 – 05.2016)

Zadanie	Ocena	Komentarz
Planowanie transportu krajowego i międzynarodowego	0,75	Optymalizacja tras i zleceń według reguł jest silnie automatyzowalna.
Negocjacje z przewoźnikami	0,25	Relacje i warunki handlowe, częściowo wspierane analizą stawek.
Obsługa systemu planowania zasobów (zakupy, sprzedaż)	0,75	Wprowadzanie danych i standardowe operacje to czynności rutynowe.

Średnia dla roli: 0,58.

Wynik ważony (50% bieżąca rola, 30% druga, 20% trzecia): ok. 0,43, czyli Automatyzacja = 43/100 (wyższy wynik oznacza gorszą stabilność).

Pięć najbardziej narażonych czynności:

1. Raportowanie, pulpity wskaźników i komentarze do danych (0,75).
2. Standardowe analizy danych sprzedażowych i przygotowanie rekomendacji (0,75).
3. Planowanie transportu według reguł i kosztów (0,75).
4. Wprowadzanie i przetwarzanie danych w systemie planowania zasobów (0,75).
5. Mapowanie procesów i wstępna ocena ryzyk (0,5).

Założenia robocze

- Automatyzację raportowania z obecnej roli traktuję jako automatyzację bez użycia sztucznej inteligencji, ponieważ CV nie podaje narzędzi ani metod. Gdyby użyto sztucznej inteligencji, Biegłość i Komplementarność wzrosłyby o 20–30 punktów procentowych.
- Branżę oceniam jako połączenie logistyki (niższa ekspozycja) i handlu internetowego (wyższa ekspozycja), w kontekście polskiego rynku pracy.
- Wolontariat w nauce programowania uwzględniam jako słaby sygnał otwartości na technologię, nie jako dowód biegłości.
- Do wskaźnika ogólnego zastosowano korektę –2 punkty za brak użycia sztucznej inteligencji w branży o rosnącej ekspozycji.

Tabela wymiarów

Wymiar	Wynik	Uzasadnienie
Automatyzacja (100 = najgorzej)	43	Ok. 43% zadań (raporty, analizy standardowe, planowanie według reguł, wprowadzanie danych) da się zautomatyzować w 12–36 miesięcy. Zadania kierownicze i negocjacyjne obniżają wynik.
Komplementarność	38	Charakter pracy (analiza, komunikacja, złożony kontekst) sprzyja współpracy ze sztuczną inteligencją, ale brak dowodów użycia utrzymuje wynik poniżej 40.
Transfer	72	Certyfikaty z zarządzania projektami i doskonalenia procesów, umiejętności analityczne i wdrożeniowe oraz angielski C1 ułatwiają przejście do rosnących ról.
Unikalność	45	Połączenie inżynierii logistycznej, zarządzania projektami i wdrożeń systemów jest cenne, ale nie jest rzadkie ani chronione licencją.
Ludzie	58	Kierowanie zespołem, negocjacje, warsztaty i wdrożenia w magazynach dają solidny bufor, choć rola jest w dużej mierze biurowa.
Branża	55	Logistyka ma umiarkowaną ekspozycję, handel internetowy wyższą. Rosną nowe role (analityka łańcucha dostaw, automatyzacja magazynów), ale tempo zmian umiejętności też.

Wymiar	Wynik	Uzasadnienie
Biegłość	25	Brak dowodów na polecenia, agentów, automatyzację z użyciem sztucznej inteligencji ani szkolenia w tym zakresie. Słabym plusem jest automatyzacja raportowania.
Trajektoria	85	Ciągła progresja: koordynacja, specjalista, starszy specjalista, kierownik. Długie okresy zatrudnienia i brak krótkich epizodów.
Regulacje	18	Praca nie wiąże się z wysoką odpowiedzialnością prawną ani licencjonowaniem. Odpowiedzialność za budżet i bezpieczeństwo wdrożeń daje jedynie niewielki bufor.

Wskaźnik ogólny stabilności: 48/100 (średnia 50 po odwróceniu Automatyzacji, z korektą -2).

Ryzyka i dźwignie

Główne ryzyka: brak widocznego użycia sztucznej inteligencji, duży udział raportowania i analiz standardowych w dorobku, brak unikalnego, chronionego obszaru wiedzy.

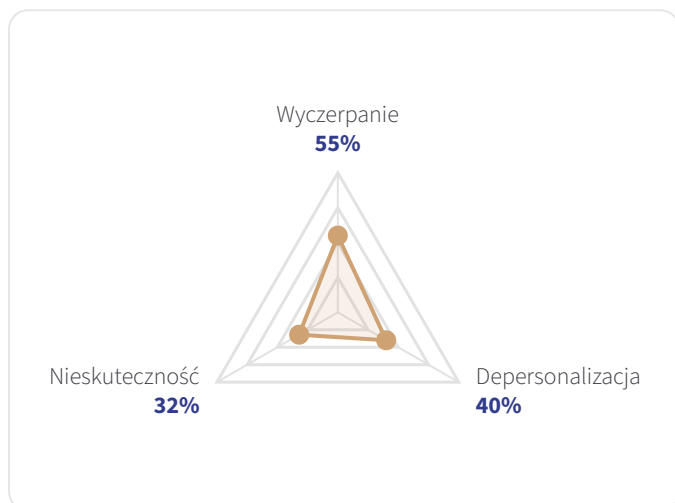
Działania na 90 dni:

- Wdrożenie asystenta generatywnego w bieżącej pracy (dni 1–30).** Zautomatyzować cotygodniowe podsumowania pulpitu wskaźników, szkice raportów ryzyk i protokoły ze spotkań. Zmierzyć oszczędność czasu i zapisać wynik. To podnosi Biegłość i Komplementarność o 20–30 punktów procentowych.
- Pilotaż automatyzacji procesu w zespole (dni 15–60).** Wybrać jeden proces, np. klasyfikację wyjątków magazynowych lub zgłoszeń reklamacyjnych, i zbudować go z użyciem agenta lub narzędzia do automatyzacji bez programowania. Ustalić wskaźnik przed i po wdrożeniu.
- Certyfikowany kurs (dni 1–90).** Kurs 30–40 godzin z zastosowań sztucznej inteligencji w zarządzaniu projektami lub analityce łańcucha dostaw. Będzie to formalny dowód biegłości, który dziś nie występuje w CV.
- Opis przypadku do zbioru prac (dni 45–90).** Połączyć wynik skrócenia czasu kompletacji o 22% z nowym pilotażem sztucznej inteligencji: problem, rozwiązanie, mierzalny efekt. Opublikować na profilu zawodowym i dodać do CV.
- Przesunięcie profilu w stronę decyzji i prognoz (dni 30–90).** Przejąć odpowiedzialność za prognozowanie popytu lub planowanie transportu z użyciem narzędzi predykcyjnych, aby zamienić zadania rutynowe w nadzór nad wynikami. To wzmacnia Unikalność przez połączenie logistyki, danych i zarządzania zmianą.
- Zasady korzystania ze sztucznej inteligencji w zespole (dni 60–90).** Opracować krótkie wytyczne: ochrona danych i zgodność z RODO, weryfikacja wyników, podział odpowiedzialności. To buduje pozycję lidera zmiany i częściowo zwiększa Regulacje.
- Wewnętrzne wystąpienie lub warsztat (dni 75–90).** Pokazać zespołowi i zarządowi efekty pilotażu. To wspiera cel strategiczny z CV (większy wpływ na strategię i rozwój ludzi) oraz wzmacnia Trajektorię.

Ryzyko Wypalenia (MBI) i Niedopasowania (Sześć Obszarów Pracy)

To szacunek typowego ryzyka wypalenia dla Twojego typu stanowiska i zadań – nie diagnoza Twojego aktualnego stanu psychicznego. Wartości pokazują prawdopodobieństwo problemów, nie ich występowanie. Traktuj je jako hipotezy do weryfikacji w Twoim kontekście, np. z przełożonym lub specjalistą. Wskaźniki 0–100: MBI = poziom ryzyka; Obszary pracy = niedopasowanie (im wyżej, tym gorzej).

Triada MBI



Definicje wskaźników:

Wyczerpanie

– prawdopodobieństwo wystąpienia poczucia przeciążenia i wyczerpania energii emocjonalnej pracą.

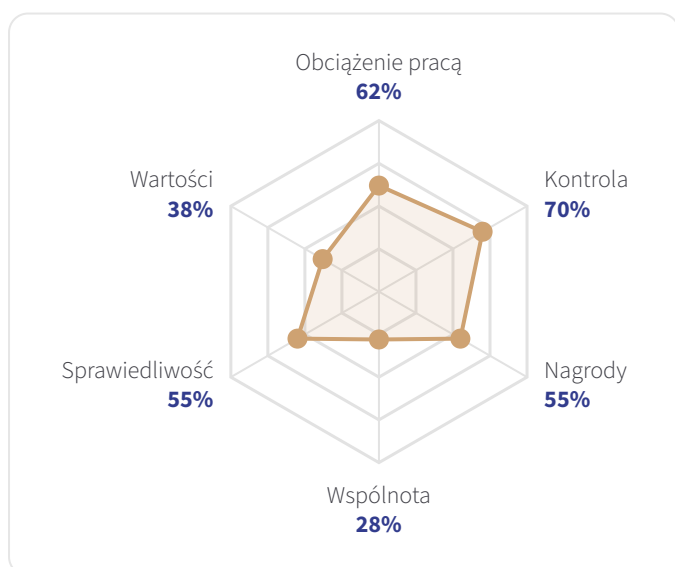
Depersonalizacja

– ryzyko dystansowania, przyjmowania obojętnego lub cynicznego stosunku do pracy i osób z nią związanych.

Nieskuteczność

– ryzyko wystąpienia poczucia spadku kompetencji, osiągnięć i skuteczności w pracy.

Sześć Obszarów Pracy (Niedopasowanie)



Definicje wskaźników:

Obciążenie pracą

– prawdopodobieństwo niedopasowania między ilością obowiązków a czasem i zasobami dostępnymi do ich wykonania.

Kontrola

– stopień ryzyka poczucia ograniczonego wpływu na decyzje oraz sposób i tempo wykonywania własnej pracy.

Nagrody

– wysokość potencjalnego zagrożenia wypalenia wynikającego z niewystarczającego doceniania — finansowego, społecznego lub wewnętrznego — za wkładany wysiłek.

Wspólnota

– ryzyko poczucia wypalenia z powodu słabych relacji w pracy, braku wsparcia i braku poczucia przynależności w zespole oraz miejscu pracy.

Sprawiedliwość

– prawdopodobieństwo wystąpienia poczucia braku równego traktowania, przejrzystości i uczciwości reguł w organizacji.

Wartości

– ryzyko poczucia wypalenia z powodu rozbieżności między osobistymi wartościami a wymaganiami i zasadami pracy.

Rekomendowane Interwencje

osobisty

Wysiłek: niski

Opis: Ochrona regeneracji przez sztywny budżet tygodniowy, który obejmuje pracę, naukę i odpoczynek. Plan rozwoju (6 godzin nauki tygodniowo, wieczory i weekendy na naukę oraz networking) nie może stać się kolejnym źródłem przeciążenia.

1. Rozpisać w kalendarzu stały tydzień: godziny pracy, 6 godzin nauki, networking oraz wspinaczkę jako blok nienaruszalny
2. Wyznaczyć co najmniej 2 wieczory w tygodniu i jeden pełny dzień weekendu bez pracy, nauki i networkingu
3. Zapisywać codziennie o stałej porze poziom energii w skali 1-10 oraz godzinę zakończenia pracy
4. Po dwóch tygodniach przeanalizować zapisy i skrócić lub przesunąć naukę, jeśli energia spada poniżej 5 przez 3 dni z rzędu

Uzasadnienie: Z CV wynika wysokie obciążenie pracą: 6-8 projektów rocznie, budżety do 3 mln zł, 9-osobowy zespół, współpraca z dostawcami IT i zarządem. W kwestionariuszu (CZĘŚĆ-I) Pan/Pani deklaruje dodatkowo wieczory i część weekendów na naukę i networking, a w czasie pracy bez zmian. Ryzyko wyczerpania rośnie, bo regeneracja jest ograniczana. Wspinaczka i wolontariat to zasoby, które warto zabezpieczyć. Dane nie wskazują wprost na nadgodziny, więc ich skalę należy sprawdzić w pierwszym tygodniu.

Zasoby: Około 30 minut na planowanie tygodnia oraz akceptacja domowego podziału obowiązków, który mąż już deklaruje.

Miara (4–8 tyg.): Przez 6 tygodni: średnia energia na koniec dnia $\geq 6/10$, ≥ 2 wieczory w tygodniu wolne od pracy i nauki, łączny czas pracy i nauki ≤ 50 godzin tygodniowo

Ryzyka: Plan może być łamany przy szczytach projektowych. Ograniczenie: ustalić zasadę awaryjną, np. maksymalnie 1 wyjątkowy wieczór tygodniowo, i odrabiać go skróceniem nauki, a nie odpoczynku.

Pierwszy krok (7 dni): Przez 7 dni zapisywać godzinę zakończenia pracy i energię o 21:00, a w niedzielę zaplanować kolejny tydzień z dwoma wolnymi wieczorami.

MBI: wyczerpanie | **Obszary:** obciążenie pracą | **Szac. poprawa:** 10

Opis: Przesunięcie codziennej pracy z gaszenia pożarów na budowanie samodzielności zespołu i pracę strategiczną. Polega to na przekazaniu rozwiązywania bieżących problemów liderom w zespole i wprowadzeniu statycznych bloków na priorytety oraz rozwój ludzi.

1. Przez 2 tygodnie rejestrować wszystkie „pożary”: źródło, czas obsługi, kto mógłby je rozwiązać
2. Wybrać 3 powtarzalne typy problemów i przekazać je wskazanym osobom z zespołu wraz z jasnym zakresem decyzji i zasadą eskalacji
3. Zarezerwować w kalendarzu 2 bloki po 2 godziny tygodniowo na strategię, priorytety i rozmowy rozwojowe z zespołem, bez spotkań operacyjnych
4. Zastąpić doraźne pytania o status jednym cotygodniowym przeglądem opartym na istniejących panelach wskaźników, aby ograniczyć mikrozarządzanie po obu stronach
5. Po 4 tygodniach ocenić z zespołem, które obszary działają samodzielnie, i przekazać kolejne

Uzasadnienie: W kwestionariuszu (CZĘŚĆ-I, „Co najbardziej potrzebujesz zmienić”) Pan/Pani pisze o chęci ograniczenia gaszenia pożarów i mikrozarządzania oraz zwiększenia pracy nad strategią i rozwojem zespołu. W CZĘŚCI-II satysfakcję daje moment, gdy zespół zaczyna działać samodzielnie. Mocne strony to porządkowanie chaosu, układanie procesów i jasne tłumaczenie zadań. Z CV: 9-osobowy zespół, przeglądy ryzyk, panele wskaźników, warsztaty i szkolenia. Interwencja dotyczy obszarów obciążenia pracą i kontroli oraz poprawia poczucie skuteczności.

Zasoby: Około 2-3 godziny tygodniowo na początku (rejestr i przekazywanie zadań), zgoda zespołu na nowe role oraz wsparcie przełożonego w zakresie uprawnień decyzyjnych.

Miara (4–8 tyg.): Przez 4-8 tygodni: liczba zgłoszeń awaryjnych wymagających osobistej interwencji (spadek o $\geq 30\%$), ≥ 2 bloki strategiczne tygodniowo zrealizowane, liczba zadań przekazanych i zamkniętych bez eskalacji

Ryzyka: Zespół może odczuć przekazanie zadań jako zrzucenie obowiązków lub popełniać błędy na początku. Ograniczenie: przekazywać stopniowo, uzgodnić granice decyzji, zapewnić krótką rozmowę zwrotną po pierwszych przypadkach.

Pierwszy krok (7 dni): Założyć prosty rejestr pożarów (arkusz) i przez 7 dni zapisywać każdą nieplanowaną interwencję z czasem jej obsługi.

MBI: wyczerpanie, nieskuteczność | **Obszary:** obciążenie pracą, kontrola | **Szac. poprawa:** 15

Opis: Uzgodnienie z przełożonymi jednego kanału raportowania, jasnych kryteriów ustalania priorytetów i zasad przekazywania informacji zwrotnej o decyzjach zarządu. Rozmowa obejmuje także kryteria premii zależne od wyników, na które Pan/Pani ma realny wpływ, oraz ścieżkę rozwoju w stronę roli strategicznej.

1. Przygotować jednostronicowe zestawienie: kto, jak często i co dostaje w raportach, ile czasu to zajmuje oraz które raporty się dublują
2. Zaproponować jednego głównego przełożonego do spraw priorytetów oraz jeden wspólny, cotygodniowy raport dla pozostałych interesariuszy
3. Ustalić na piśmie zasadę, że decyzje o wstrzymaniu lub zmianie projektu są komunikowane z uzasadnieniem i krótką rozmową z kierownikiem projektu
4. Zaproponować cele premiowe powiązane z wynikami pod kontrolą kierownika projektu (np. terminy, budżet, skrócenie czasu procesów), na wzór sukcesu z wdrożenia systemu WMS
5. Uzgodnić rozmowę kwartalną o rozwoju: zakres odpowiedzialności strategicznej, szkolenia (budżet do 15 000 zł rocznie) i kryteria awansu

Uzasadnienie: W kwestionariuszu (CZĘŚĆ-I) Pan/Pani zgłasza potrzebę większej autonomii w ustalaniu priorytetów i mniej raportowania do kilku przełożonych naraz, a także premię zależną od realnie wpływających wyników. Największe rozczarowanie (CZĘŚĆ-II) to wstrzymanie projektu automatyzacji zwrotów bez wyjaśnienia i bez wpływu na decyzję, co dotyczy obszarów sprawiedliwości, nagród i kontroli oraz zwiększa ryzyko cynizmu. W CZĘŚCI-III jako powody odejścia podano brak szacunku i zaufania, szefa, który nie słucha, oraz brak rozwoju przez ponad rok. Z CV wynika współpraca z zarządem, a wyniki (skrócenie czasu kompletacji o 22%, wdrożenie WMS w terminie i budżecie) dają mocną podstawę do rozmowy.

Zasoby: Około 3-4 godziny przygotowania, 1-2 spotkania z przełożonymi oraz gotowość organizacji do zmiany zasad raportowania i premiowania.

Miara (4–8 tyg.): Przez 6-8 tygodni: liczba raportów przygotowywanych tygodniowo (cel: spadek o $\geq 30\%$), odsetek decyzji strategicznych przekazanych z uzasadnieniem (cel: 100%), ocena poczucia wpływu na priorytety w skali 1-10 co dwa tygodnie (cel: ≥ 7)

Ryzyka: Przełożeni mogą odebrać prośbę jako ograniczanie dostępu do informacji lub żądanie ponad miarę. Ograniczenie: przedstawić propozycję jako oszczędność czasu i większą przewidywalność, zacząć od 4-tygodniowego pilotażu, a część dotyczącą wynagrodzenia przesunąć na kolejne spotkanie, jeśli rozmowa o priorytetach będzie trudna.

Pierwszy krok (7 dni): Przez 7 dni zapisywać wszystkie raporty i prośby o statusy od poszczególnych przełożonych (kto, kiedy, ile czasu) i umówić 30-minutowe spotkanie z głównym przełożonym.

Plan 30-dniowy

Tydzień 1

Rozpisać stały tydzień z 2 wieczorami wolnymi od pracy i nauki oraz stałą wspinaczką. Codziennie zapisywać godzinę zakończenia pracy i poziom energii o 21:00. Założyć rejestr pożarów i raportów od przełożonych oraz umówić rozmowę z głównym przełożonym.

Tydzień 2

Wybrać 3 powtarzalne typy problemów z rejestru i przekazać je wskazanym liderom z zespołu z jasnym zakresem decyzji. Zarezerwować w kalendarzu pierwszy blok 2 godzin na strategię i rozwój zespołu. Przejrzeć zapisy energii i w razie spadku poniżej 5 skrócić naukę.

Tydzień 3

Przeprowadzić rozmowę z przełożonym: przedstawić zestawienie raportów i zaproponować jednego głównego przełożonego od priorytetów oraz jeden wspólny raport tygodniowy. Ustalić zasadę komunikowania decyzji o wstrzymaniu projektów wraz z uzasadnieniem. Zaproponować 4-tygodniowy pilotaż.

Tydzień 4

Porównać wskaźniki z tygodnia 1: energię, liczbę pożarów, liczbę raportów i godziny pracy. Omówić z zespołem, które obszary działają samodzielnie, i przekazać kolejne. Zaplanować rozmowę o premii powiązanej z wpływalnymi wynikami oraz ścieżce rozwoju, a następnie ustalić cele na kolejny miesiąc.

Uwagi do oczekiwań

Zdecydowałeś/zdecydowałaś wygenerować raport pomimo poniższych uwag:

Oczekiwanie wzrostu wynagrodzenia o 25-30% w ciągu dwóch lat, przy zachowaniu stałej pensji zasadniczej i premii zależnej od wyników, jest ambitne, ale osiągalne. Doświadczenie w zarządzaniu portfelem projektów o budżetach do 3 mln zł i zespołem 9-osobowym stanowi solidną podstawę do awansu na stanowisko kierownicze lub strategiczne. Warto jednak zwrócić uwagę na kilka napięć między deklarowanymi celami a dostępnymi zasobami. Pani/Pana oczekiwania dotyczą szybkiej zmiany etapami i korekty kierunku kariery w stronę strategii oraz rozwoju ludzi, czyli kompetencji, których w CV nie widać jeszcze na poziomie dyrektorskim (brak doświadczenia w zarządzaniu budżetem całej jednostki, odpowiedzialności za wynik finansowy lub kształtowaniem strategii). Jednocześnie czas przeznaczony na doksztalcanie to 6 godzin tygodniowo, a czas pracy ma pozostać bez zmian. Przy tak ograniczonym czasie przejście do roli strategicznej w ciągu dwóch lat będzie wymagało ścisłego wyboru kilku priorytetowych kompetencji oraz aktywnego budowania sieci kontaktów w docelowej branży. Pomocne byłoby także wyznaczenie 2-3 konkretnych kamieni milowych na najbliższe 6 i 12 miesięcy, np. przejęcie odpowiedzialności za wynik części biznesu, prowadzenie projektu strategicznego lub uzyskanie certyfikacji w obszarze zarządzania strategicznego lub finansów. Warto też rozważyć, czy 15 000 zł na szkolenia zostanie przeznaczone na program o najwyższym wpływie na pozycję rynkową (np. studia MBA lub executive education), a nie na wiele mniejszych kursów. Część II kwestionariusza nie została w tej analizie w pełni uwzględniona, dlatego ocena może wymagać korekty po jej przeglądzie.



Podziękowanie i kontakt

Dziękujemy za skorzystanie z Provime. Zachęcamy do omówienia wyników z doradcą zawodowym i coachem kariery. Dzięki niej uzyskasz realne wsparcie we wdrażaniu rzeczywistych zmian.

Zespół BizYou
www.bizyou.pl