



EMPATYZER • DLA DZIAŁU HR W FIRMIE PRODUKCYJNEJ

Ważnych rozmów w pracy nie prowadzi się na wyczucie.

Empatyzер pomaga brygadzistom, mistrzom i kierownikom przygotować feedback albo trudną rozmowę z konkretnym człowiekiem, także wtedy, gdy HR nie może być przy nich.

.empatyzер

Dużą część codziennej pracy z ludźmi w zakładzie produkcyjnym wykonują brygadziści i mistrzowie. Często obejmują tę rolę wcześniej, niż zdążą zdobyć doświadczenie w trudnych rozmowach.

Przykłady problemów

Dużą część codziennej pracy z ludźmi wykonują brygadziści i mistrzowie, a HR zakładu nie może uczestniczyć w każdej ich rozmowie na różnych zmianach.



Fachowiec awansowany na brygadzystę

Doświadczony fachowiec zostaje brygadzystą i od razu prowadzi ludzi, z którymi wcześniej pracował jako kolega. Kompetencji potrzebnych do trudnych rozmów uczy się już w nowej roli.



HR na trzech zmianach

Także zwykle rozmowy pierwszej linii trafiają do HR, gdy brygadzista potrzebuje pomocy w ich przygotowaniu. HR ma wtedy mniej czasu na sprawy formalne, złożone i ryzykowne.



Rozwój nie zawsze dociera na pierwszą linię

Programy rozwojowe częściej obejmują kierowników i pracowników biurowych. Pracownik produkcji może mieć mniejszy dostęp, choć z Empatyзера może korzystać przez prywatny e-mail i telefon.

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

Po zmianie jednego brygadzysty ludzie częściej odchodzą. Muszę z nim porozmawiać. Jak nie zrobić z tego oskarżenia?

Tu uważałabym na Twój odruch, żeby zacząć od liczby skarg i od razu zapytać brygadzystę, co robi źle. Dla Ciebie to rozmowa oparta na faktach. On może usłyszeć: «HR z biura już uznał mnie za problem». Zacznie bronić realiów zmiany i swojej fachowości, zamiast przyjrzeć się temu, jak rozmawia z ludźmi pod presją.

Pokaż powtarzający się wzorec, ale nie używaj go jako wyroku. Najpierw uznaj, że to on zna realia pracy zespołu. Potem odtwórzcie dwie albo trzy konkretne sytuacje: co powiedział, co pracownik mógł usłyszeć i co wydarzyło się później. Na końcu wybierzcie jeden nowy sposób reagowania.

Możesz powiedzieć: «Wraca do mnie podobny opis kilku rozmów: kiedy rośnie presja, ludzie słyszą publiczne uwagi zamiast rozmowy na osobności. Chcę najpierw usłyszeć, jak Ty widzisz te sytuacje. Przyjrzyjmy się konkretnym momentom i ustalmy sposób reagowania, który utrzyma wymagania, ale nie będzie niepotrzebnie podnosił napięcia».



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 oraz osoby prowadzące trudne rozmowy z zespołami.

77%

użytkowników poleciłoby
Empatyzer

73%

użytkowników jest zadowolonych
z wdrożenia

59%

użytkowników zauważyło wzrost
kompetencji

Badania użytkowników i wdrożeń Empatyзера

„Jako zajęty menedżer traciłem za dużo czasu na nieporozumienia w komunikacji. Empatyzer pokazuje, jak ująć trudną rozmowę dla konkretnej osoby.”

Jakub P., CEO, branża IT; opinia na Capterra, marzec 2026 (tłum. z ang.)

5,0/5



w opiniach na Capterra

opinie z 2026 r.

„Przed trudnymi rozmowami czuję się spokojniej, bo mam w głowie strukturę. Ograniczył napięcia i poprawki w zespole.”

Anna T., associate, fundusz inwestycyjny; opinia na Capterra, luty 2026 (tłum. z ang.)

ZAUFALI NAM



Trzy kluczowe cechy Empatyzera

**KROK 1**

Diagnoza

Kwestionariusz opisuje cechy, talenty, motywatory i napięcia. Dzięki temu Em nie udziela każdemu tej samej ogólnej rady.

**KROK 2**

Rozmowa z Em

Osobisty coach oparty na AI pomaga zrozumieć siebie i przygotować rozmowę z konkretną osobą, zespołem, grupą projektową, działem albo całą firmą.

**KROK 3**

Mikrolekcje

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

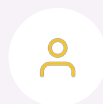


Każdy widzi własną diagnozę oraz siebie na tle zespołu, działu i organizacji. Rozmowy z Em pozostają prywatne. Mikrolekcje są spersonalizowane.

Empatyzer nie służy do oceny, rekrutacji ani decyzji kadrowych. Pomaga przygotować się do ważnych rozmów.

Co Empatyzer daje HR, pierwszej linii i pracownikom?

Pierwsza linia dostaje pomoc przed konkretną rozmową, a HR nie musi osobiście uczestniczyć w każdej zwykłej sytuacji.



MISTRZ I BRYGADZISTA

Pierwsza rola kierownicza

Doświadczony fachowiec obejmuje rolę brygadzysty albo mistrza. Zna proces i zespół, ale rozmów o zachowaniu, konflikcie czy zmianie uczy się już w nowej roli.

CO DAJE EMPATYZER

Ma przygotowanie do rozmowy w telefonie, na każdej zmianie, także nocnej.



PLANT HR / HR ZAKŁADU

Wsparcie bez kolejnego programu do ręcznego prowadzenia

HR łączy rekrutację, prawo pracy, rozwój i bieżące wsparcie pierwszej linii. Nie może osobiście uczestniczyć w każdej zwykłej rozmowie.

CO DAJE EMPATYZER

Brygadziści i mistrzowie przygotowują zwykłe rozmowy z Em, a HR zachowuje odpowiedzialność za sprawy formalne, złożone i ryzykowne.



PRACOWNICY PRODUKCJI

Rozwój dostępny także poza biurem

Nie każdy ma służbowy komputer ani taki sam dostęp do programów rozwojowych. Każdy może jednak potrzebować wsparcia przed rozmową z przełożonym albo współpracownikiem.

CO DAJE EMPATYZER

Może korzystać z Em na telefonie i przez prywatny e-mail wtedy, gdy sam ma na to przestrzeń. Rozmowa pozostaje prywatna.



Można zacząć od brygadzystów i mistrzów w jednym zakładzie. Uruchomienie organizacji zajmuje kilka godzin, a użytkownik około 15 minut na start.

Empatyzer nie mierzy wydajności, nie służy do monitoringu ani formalnej oceny. Pomaga przygotować rozmowy między pracownikami.

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.

Czy to narzędzie służy do oceny pracowników?	▼
Czy mój szef albo HR ma dostęp do informacji o mnie?	▼
Nie, Twoja diagnoza, odpowiedzi i rozmowy z Em są prywatne, a firma widzi tylko dane zbiorcze.	
Czy mogę być niewidoczny w systemie?	▼
Czy moje dane są przechowywane w Unii Europejskiej?	▼
Czy mogę samodzielnie usunąć konto?	▼
Czym właściwie jest Empatyzer?	▼
Kiedy warto korzystać z trybu „Rozmowa o mnie”?	▼
Kiedy warto korzystać z trybu Ja i zespół?	▼
Kiedy warto korzystać z trybu Ja i konkretna osoba?	▼

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 pierwszej linii jednego zakładu.



Zobacz demo na realnej rozmowie

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



Załącz 3 bezpłatne konta

Załącz konto na [empatyzer.com](#). Pierwsze 3 osoby w organizacji korzystają bezpłatnie.



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 PRODUKCJI

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 pierwszą linią, produkcją, biurem i zakładami, z wyjaśnieniem, co z tego wynika dla komunikacji i wdrażania zmian.



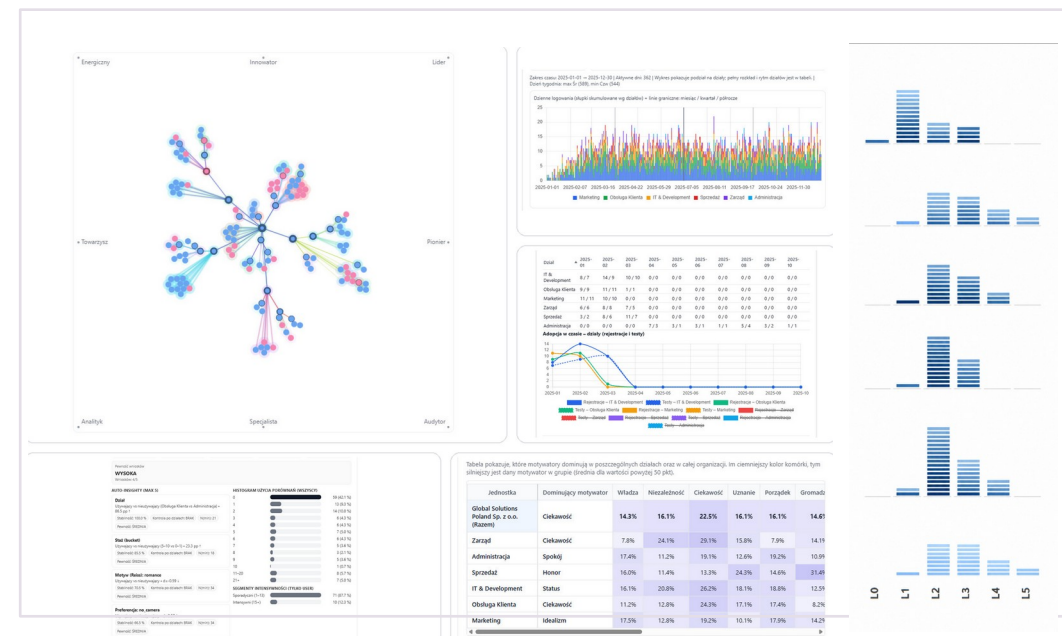
Jak dopasować komunikację do różnych grup

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



Rekomendacje i plan działań

Rekomendacje dotyczące współpracy między zespołami, priorytetowych obszarów rozwoju i odpowiedzialności za dalsze działania.



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?

Szkolenia i programy rozwojowe mają własną wartość. Luka pojawia się później, gdy brygadzysta albo mistrz przygotowuje konkretną rozmowę z konkretną osobą.

CO ZAKŁAD ZWYKLE ROBI

CZEGO TO NIE ROZWIĄZUJE

Akademia lidera i TWI

Dają dobre podstawy i wspólny sposób działania. Nie towarzyszą jednak brygadziście przy każdej sytuacji, w której ma przełożyć te zasady na konkretną osobę i rozmowę.

Coaching dla kadry kierowniczej

Dociera do kierowników w biurze. Brygadziści i mistrzowie na zmianach coachingu nie dostają.

HR zakładu

Zajmuje się rekrutacją, prawem pracy i sprawami formalnymi. Nie zdąży być przy każdej rozmowie brygadzysty z pracownikiem.



Empatyzer daje brygadziście pomoc wtedy, gdy przygotowuje konkretną rozmowę, także na telefonie i bez czekania na kolejne szkolenie albo konsultację z HR.

Co Empatyzer zmienia w Twojej organizacji?

HR dostaje sposób dotarcia do pierwszej linii, także tam, gdzie nie ma czasu na kolejne szkolenie.

JEDEN ZAKŁAD

HR zostaje przy sprawach, które wymagają HR

Feedback albo rozmowę po konflikcie brygadzysta przygotowuje z Em sam, a HR nie wchodzi w każdą rozmowę na zmianie.

ROZBUDOWANA PIERWSZA LINIA

Brygadziści mają pomoc tuż przed rozmową

Po akademii lidera nowy brygadzysta przygotowuje z Em pierwszy feedback, zamiast za każdym razem pytać HR.

WIELE ZMIAN LUB ZAKŁADÓW

Wsparcie dociera także na produkcję

Przełożeni korzystają z Em i lekcji na telefonie. HR widzi użycie zbiorczo, ale nie czyta rozmów.



Zwykle zaczyna się od mistrzów, brygadzystów i ich zmian. Można wejść pierwszą linią jednego zakładu i dołączać kolejne.

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.



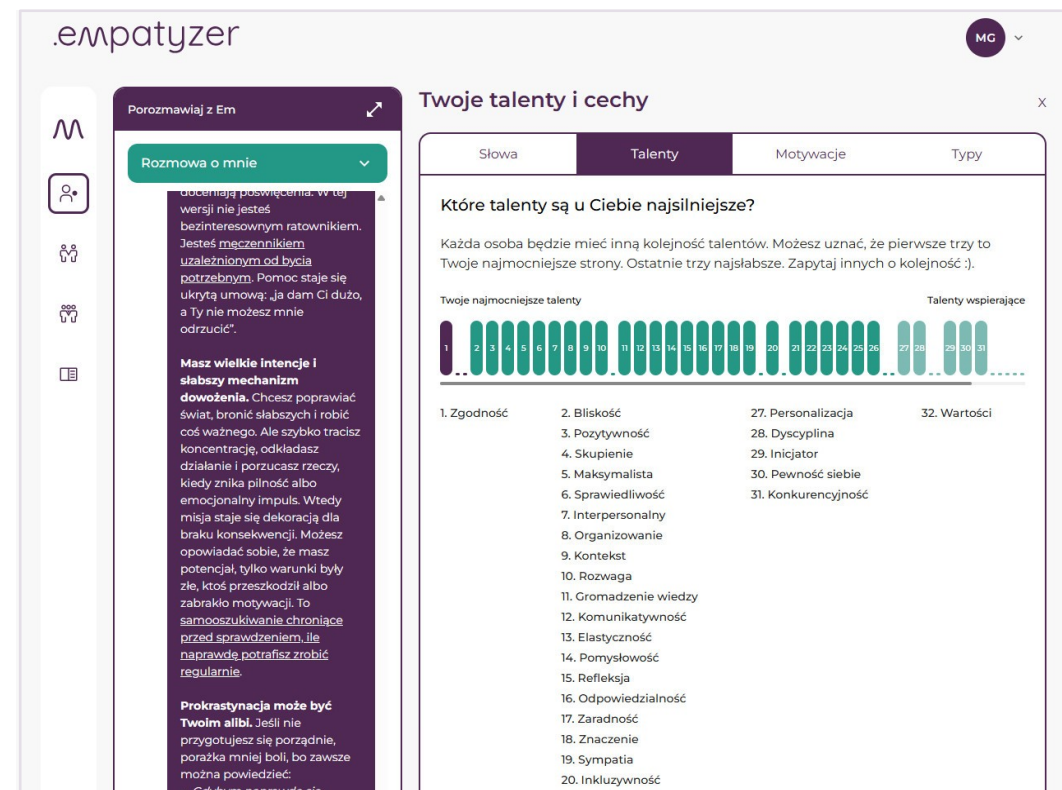
Motywatory i napięcia

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



Talenty i predyspozycje

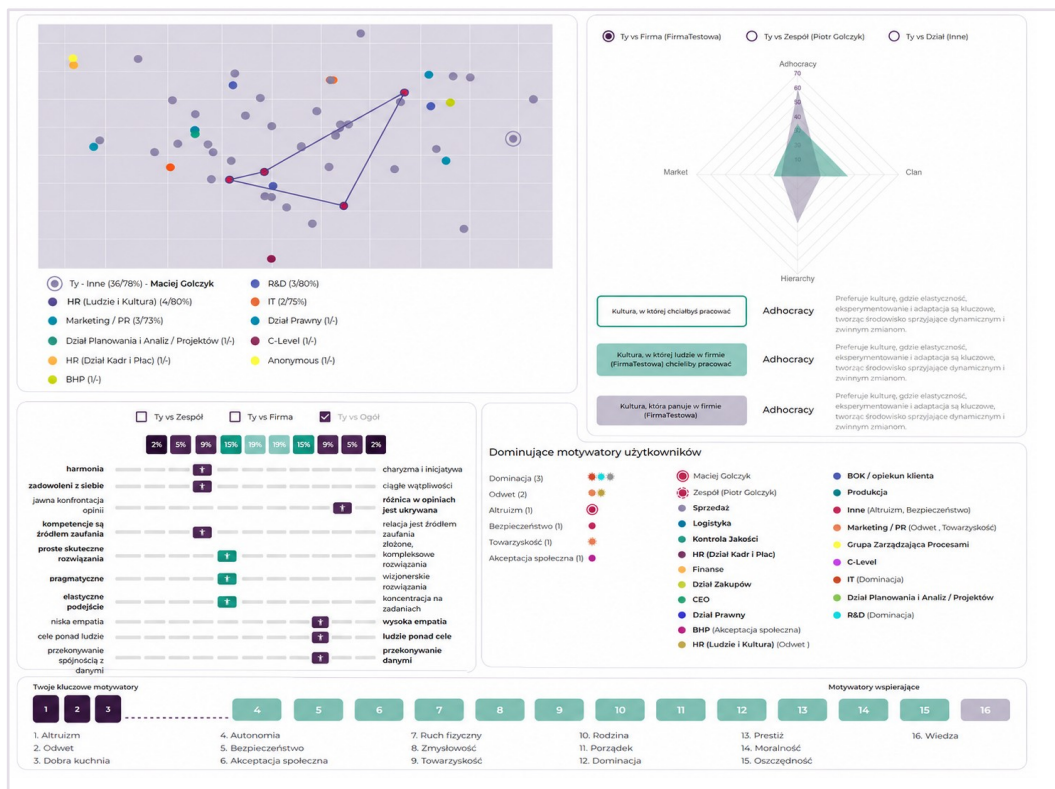
Nazwane talenty, słowa opisujące osobę i naturalny sposób przewodzenia pomagają świadomie korzystać z mocnych stron.



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.



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.

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

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 na telefonie w dogodnym dla użytkownika momencie.



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.

The screenshot shows the .empatyzer app interface. At the top, there's a header with the logo and a user profile icon labeled 'MG'. Below the header, a section titled 'Wiedza przygotowana dla Ciebie' displays a grid of modules. The first module is highlighted with a purple background and contains a personalized message: 'Macieju, poniżej znajdziesz Twój indywidualny plan szkolenia i testy. Kolejność i treść lekcji zależy od Twoich cech i cech osób z którymi współpracujesz. Są też lekcje specjalne, np. o tzw. "Ciemnej Triadzie". Ważne: nie spiesz się i spokojnie realizuj plan 2 lekcji tygodniowo :-).'. To is followed by a grid of 9 modules, each with a checkmark icon and a list of topics. To the right of the grid, there's a 'Brawo!' section with progress statistics: 'Ukończone moduły 1/8', 'Zaliczone moduły 1/8', and 'Nowe lekcje 0/2'. Below this, a 'Ty i zespół' section shows team performance: 'Przeczytane: Ty: 70%, Średnia zespołu: 60%, Rekord: 90%' and 'Zaliczone: Ty: 70%, Średnia zespołu: 60%, Rekord: 90%'. At the bottom right, a green box with a star icon contains a challenge: 'Aby wyprzedzić średnią: przeczytaj 2 lekcje, zalicz 1 lekcję. Aby dogonić rekord: przeczytaj 6 lekcji, zalicz 5 lekcji.'

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