



Marcin Rogoza

Menedżer / wykładowca @ UWSB Merito

<https://www.linkedin.com/in/marcin-rogoza-38771a127/>

Staż pracy: 7



Ukończył Wyższą Szkołę Bankową na kierunku zarządzanie zasobami ludzkimi oraz Politechnikę Wrocławską. Certyfikowany szkoleniowiec Design Thinking, specjalista w zakresie mentoringu i coachingu, certyfikowany Trener Biznesu. Praktyk od 2003 roku nieustannie związany z procesami sprzedażowymi i budowaniem partnerskich kontaktów w biznesie. Z powodzeniem łączy wiedzę z psychologicznym podejściem do zarządzania, co przekłada się na wysoką efektywność we wdrażaniu zmian organizacyjnych i budowaniu efektywnych zespołów. Posiada silne kompetencje w zakresie zarządzania projektami z uwzględnieniem indywidualnych potencjałów pracowników oraz dynamiki grupowej. Potrafi skutecznie diagnozować potrzeby organizacji i wdrażać rozwiązania zwiększające produktywność, motywację i jakość komunikacji. Dzięki doświadczeniu zdobytemu zarówno w środowisku korporacyjnym, jak i w sektorze MŚP, doskonale rozumie mechanizmy funkcjonowania współczesnych organizacji. W swojej pracy kieruje się podejściem opartym na empatii, aktywnym słuchaniu i elastycznym dopasowaniu narzędzi do realiów biznesowych. Z powodzeniem wykorzystuje również elementy terapii narracyjnej, wspierając jednostki i zespoły w redefiniowaniu tożsamości zawodowej, budowaniu spójnych historii rozwoju i przezwyciężaniu kryzysów związanych ze zmianą.

Zainteresowania/ Zainteresowania naukowe

- Pasjonat aktywnego poznawania świata – zarówno w ruchu, jak i w myśleniu. Trekking traktuje nie tylko jako formę odpoczynku, lecz także jako przestrzeń do porządkowania myśli, testowania własnej wytrwałości i uczenia się pokory wobec natury. Podróże są dla niego naturalnym źródłem inspiracji: obserwuje ludzi, systemy i kultury, wyciągając z nich wnioski, które później przekłada na praktyczne rozwiązania. Szczególne miejsce w jego zainteresowaniach zajmują klocki LEGO, postrzegane nie jako zabawka, lecz jako narzędzie do prototypowania, modelowania procesów i myślenia systemowego. Budowanie z klocków pozwala mu eksperymentować z innowacyjnymi koncepcjami, upraszczać złożone problemy i szukać rozwiązań w duchu „learning by doing”. Całość spina zamiłowanie do literatury faktu, która dostarcza mu solidnych podstaw poznawczych i inspiruje do krytycznego, opartego na danych spojrzenia na rzeczywistość.
- Zarządzanie zasobami ludzkimi Skoncentrowane na rozwoju potencjału pracowników, budowaniu zaangażowania oraz dopasowaniu kompetencji do ról i celów organizacyjnych. Szczególne znaczenie ma dla niego relacja między dobrostanem pracownika a efektywnością zespołów.
- Zarządzanie projektami Rozumiane jako proces łączenia struktury, celów i ludzi. Interesuje go praca projektowa w środowisku zmiennym, praca zespołowa, odpowiedzialność ról oraz skuteczne domykanie projektów w warunkach presji czasu i zasobów.
- Obsługa klienta i doświadczenie klienta (Customer Experience) Postrzegana jako element strategii organizacji, a nie wyłącznie dział operacyjny. Szczególną uwagę zwraca na jakość komunikacji, zarządzanie sytuacjami trudnymi oraz wpływ obsługi klienta na reputację marki.
- Negocjacje i komunikacja wpływu Skupione na budowaniu porozumienia, a nie konfrontacji. Interesuje go psychologia negocjacji, mechanizmy decyzyjne oraz długofalowe relacje oparte na zaufaniu i partnerstwie.
- Budowanie marki własnej (personal branding) Traktowane jako świadomy, spójny proces oparty na wartościach, kompetencjach i autentyczności. Szczególnie istotne jest dla niego powiązanie marki osobistej z wiarygodnością zawodową i jakością relacji.
- Kompetencje miękkie i rozwój osobisty Obejmujące komunikację interpersonalną, współpracę, przywództwo, odporność psychiczną i umiejętność adaptacji do zmian. Postrzegane jako kluczowe kompetencje przyszłości, zarówno w pracy zespołowej, jak i indywidualnej.
- Design thinking i projektowanie rozwiązań Rozumiane jako sposób myślenia i działania oparty na empatii, eksperymentowaniu i iteracyjnym poszukiwaniu rozwiązań. Wykorzystywane do pracy z zespołami, projektowania procesów HR, usług, doświadczeń klienta oraz rozwiązywania złożonych problemów organizacyjnych.
- Uczenie się przez doświadczenie Zainteresowanie metodami aktywnymi, warsztatowymi i projektowymi, które pozwalają łączyć teorię z praktyką oraz rozwijać refleksyjność i samodzielność uczestników procesów rozwojowych.

Preferowani studenci / absolwenci następujących kierunków oraz rodzajów studiów:

- Analityka gospodarcza i analiza danych; Bezpieczeństwo wewnętrzne; Dietetyka; Economic and Data Analysis (studia w języku angielskim); Ekonomia; Filologia angielska; Filologia germańska; Filologia hiszpańska; Filologia Norweska; Information Technology (studia w języku angielskim); Inżynieria zarządzania; Kosmetologia; Logistics (studia w języku angielskim); Logistyka; Media and Communication in Business (studia w języku angielskim); Media cyfrowe i grafika komputerowa; Mikrobiznes; Pedagogika; Prawo w biznesie; Psychologia w biznesie; Public health (studia w języku angielskim); Turystyka i rekreacja; Zarządzanie; Zdrowie Publiczne;
- Studia I stopnia (licencjackie); Studia inżynierskie;

Preferowane formy współpracy

- **Mentoring ogólny:**Budowanie marki własnej (personal branding), rozwój potencjału pracowników, budowanie zaangażowania oraz dopasowanie kompetencji do ról i celów organizacyjnych, kompetencje miękkie i rozwój osobisty.
- **Mentoring biznesowy:**Negocjacje i komunikacja wpływu, sprzedaż, obsługa klienta i doświadczenie klienta (Customer Experience), zarządzanie projektami.
- **Coaching ogólny**