



Kompendium MBA™ - Zarządzanie operacyjno-wdrożeniowe przedsiębiorstwem

Numer usługi 2024/05/15/9458/2150250

6 900,00 PLN brutto

6 900,00 PLN netto

143,75 PLN brutto/h

143,75 PLN netto/h

QUEST CM SPÓŁKA
Z OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ SPÓŁKA
KOMANDYTOWO-
AKCYJNA



📍 Warszawa / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 48 h

📅 20.08.2024 do 19.09.2024

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla osób indywidualnych wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	<ul style="list-style-type: none">• właściciele MŚP,• pracownicy MŚP zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych,• pracownicy przewidziani do objęcia stanowiska kierowniczego z mikro, małych lub średnich przedsiębiorstw
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	19-08-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	48
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje do prawidłowego zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie, zbudowania wizerunku ekologicznego swojej organizacji z wykorzystaniem działań marketingowych, prawidłowego zarządzania ekomarką oraz tworzenia kampanii sprzedażowych opartych na wartościach ekologicznych, zarządzania zespołem rozproszonym w dobre cyfryzacji.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Uczestnik w odpowiedni sposób określa cele i priorytety</p>	<p>Wiedza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - definiuje zasadę określania celów SMART, - definiuje założenia zarządzania przez cele <p>Umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> - planuje działania bieżące, - definiuje cele strategiczne i przełoży je na cele operacyjne, - określa czynniki i bariery, które wpłyną na prawidłową realizację celów w założonych terminach <p>Kompetencje Społeczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - charakteryzuje się odpowiedzialnością za realizację celów i zadań - uczestnik w odpowiedni sposób określa cele i priorytety 	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Uczestnik w odpowiedni sposób przewodzi i zarządza zespołami w wirtualnym środowisku</p>	<p>Wiedza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - charakteryzuje metody doboru członków zespołu w ramach rozproszonych interdyscyplinarnych zespołów. - identyfikuje sposoby motywowania interdyscyplinarnych zespołów. - charakteryzuje narzędzia do zarządzania rozproszonymi i wirtualnymi zespołami <p>Umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Przygotowuje plany rozwoju kompetencji kadr, które wynikają z diagnozy i strategii transformacji cyfrowej przedsiębiorstwa. - Wykorzystuje narzędzia do zarządzania wirtualnymi i hybrydowymi, jak również rozproszonymi zespołami. <p>Kompetencje społeczne (postawy):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uwzględnia lub uzasadnia brak akceptacji propozycji pracowników. - Uwzględnia obowiązujące normy etyczne w trakcie wykonywania czynności zawodowych. - odpowiednio przewodzi i zarządza zespołami w wirtualnym środowisku 	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik w odpowiedni sposób pozyskuje pracowników	<p>Wiedza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - definiuje metody selekcji kandydatów - identyfikuje źródła informacji o rynku pracy 	Test teoretyczny
	<p>Umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> - opracowuje ogłoszenie rekrutacyjne - przeprowadza rozmowę rekrutacyjną skoncentrowaną na diagnozie kompetencji kandydata - Podejmuje decyzje o wyborze kandydata bazując na obiektywnych kryteriach 	Test teoretyczny
	<p>Kompetencje społeczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - prezentuje szacunek wobec kandydatów. 	Test teoretyczny
Uczestnik w odpowiedni sposób deleguje zadania i uprawnienia pracownikom	<p>Wiedza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - definiuje wiedze na temat czynników mających znaczenie dla złożoności i trudności zadań - identyfikuje różnorodność zasobów indywidualnych i organizacyjnych potrzebnych do realizacji zadań. - pozyskuje pracowników zgodnie z zasadami poznanymi na szkoleniu 	Test teoretyczny
	<p>Umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> -identyfikuje jakie zasoby indywidualne i organizacyjne są niezbędne do zrealizowania zadań. - przekazuje uprawnienia biorąc pod uwagę kompetencje oraz predyspozycje indywidualne pracownika. - prowadzi prawidłową komunikację z pracownikami w trakcie realizacji zadań <p>Kompetencje Społeczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - buduje atmosferę zaufania - prawidłowo deleguje zadania i uprawnienia 	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
	<p>Wiedza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - definiuje zasady efektywnej komunikacji - definiuje wiedzę o znaczeniu komunikacji niewerbalnej w przekazie informacji. 	Test teoretyczny
Stosuje efektywną komunikację	<p>Umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> - wypowiada się w sposób swobodny, zrozumiały i logiczny - informacje przekazuje jasno, klarownie i zrozumiale, panuje nad emocjami - dopytuje zawsze, szczególnie w przypadku niejasności wypowiedzi, aby mieć pewność jak zrozumiał komunikat 	Test teoretyczny
	<p>Kompetencje Społeczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - prezentuje profesjonalizm w kontaktach interpersonalnych - stosuje efektywną komunikację <p>Wiedza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - definiuje pojęcia związane z ekomarką - definiuje narzędzia marketingowe pomagające stworzyć ekomarkę - charakteryzuje strategie dotarcia do odbiorców - charakteryzuje strategie segmentacji odbiorców 	Test teoretyczny Test teoretyczny
Odpowiednio buduje i komunikuje wizerunek produktu/przedsiębiorstwa zorientowanego ekologicznie	<p>Umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zarządza cyklem życia marki - opracowuje strategię segmentacji odbiorców - opracowuje i wprowadza strategię dotarcia do odbiorców - wykreuje wizerunek marki ekologicznej - dokona ewaluacji ekomarki - wprowadza wartości ekologiczne do procesu sprzedaży <p>Kompetencje Społeczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - komunikuje w klarowny sposób wartości ekologiczne w organizacji - afirmuje pozytywny stosunek do zmian ekologicznych - proponuje wprowadzenie wartości ekologicznych w organizacji - przekona współpracowników do wprowadzenia zmian - odpowiednio buduje i komunikuje wizerunek produktu/przedsiębiorstwa zorientowanego ekologicznie 	Test teoretyczny Test teoretyczny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

W ramach szkolenia zajęcia prowadzone będą z użyciem metod interaktywnych i aktywizujących rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności - symulacja, ćwiczenia.

Szkolenie odbywa się w formie pełnych godzin zegarowych - przerwy wliczają się w czas trwania usługi

Forma zajęć: wykład, ćwiczenia, symulacje, studium przypadku

1. Określanie celów i priorytetów w przedsiębiorstwie

- Myślenie strategiczne aby osiągnąć cel
- Umiejętność myślenia strategicznego
- Strategia myślenia menedżera i cel menedżera
- Ustalanie priorytetów (Macierz) MiDS
- Zarządzanie w kryzysie - Reagowanie na plotkę – MiDS rozumienie 4-stopniowej zasady zarządzania w kryzysie
- Fundament słowa KONTROLA w odpowiedzi na chęć podejmowania decyzji
- 2 kryteria oceny menedżera – brak awansu
- 20-70-10
- Rozpisanie delegowania na 6 podopiecznych:
- Model prowadzenia spotkań: Zestaw tematów + ewentualnie dodatkowe, Osoby prowadzące temat, Kolejność, jeśli ktoś potrzebuje wcześniej wyjść, Czas na każdy temat, Sposób podjęcia decyzji, Time-keeper, Oddanie prowadzenia osobie prowadzącej dany temat

Merytoryka/wiedza biznesowa + sposób jej wdrażania:

- Wychodzenia z paradygmatów/ciągły rozwój
- Praca nad priorytetami/Pareto
- P/PP, Test Bahama – bezpieczeństwo firmy/swoje (budowanie niezależnego „systemu” + zastępców)
- Proaktywność (MiDS)
- Trzy obszary pracy/odpowiedzialności: OSIĄGANIE CELÓW organizacji POPRZEZ ludzi (delegowanie) + WRAZ z ludźmi (MiKM) osiągnięcie P poprzez budowanie PP + organizacja pracy/optimalizowanie ograniczonych zasobów
- Choroby menedżerskie
- System Zarządzania Operacyjnego jako twarda, systemowa strona modelu zarządzania w organizacjach zorientowanych na cel

Ćwiczenie: opracowanie modelu strategicznego firmy z uwzględnieniem celu do realizacji oraz kadry pracowniczej

2. Przywództwo i zarządzanie zespołami w wirtualnym środowisku - cyfryzacja

Rozproszone zespoły interdyscyplinarne

- - Co to jest zespół interdyscyplinarny
- - Czemu warto tworzyć zespoły interdyscyplinarne
- - Jak wprowadzić i tworzyć rozproszone zespoły interdyscyplinarne.

Zarządzanie partycypacyjne w Erze 4.0 – kluczowe kompetencje nowoczesnego menedżera

- GRID – siatka nowoczesnego przywództwa, priorytety „nastawienie na człowieka” „nastawienie na zadania” – ćwiczenie
- Umiejętność wywierania wpływu na zespół rozproszony

Narzędzia oddziaływania nowoczesnego lidera na współpracowników:

- Feedforward
- Reprimenda motywująca
- Pochwała
- Nowoczesny model MiKM (Motywacja i Konsekwencja Menedżerska)
- Nowe źródła mocy sprawczej cyfrowego menedżera – 5 aspektów – test, która z mocy sprawczej jest Twoją siłą

Ćwiczenie: Budowanie i przewodzenie zespołowi w dobie zdalnego zarządzania – ćwiczenie z dopasowania stylów przywództwa tzw. przywództwo transformacyjne

3. Pozyskiwanie Pracowników

Zmiana paradygmatu:

- kapitał ludzki jako przewaga konkurencyjna
- klient zewnętrzny vs klient wewnętrzny – pracownik to też klient, firma musi zaspokoić jego potrzeby
- Pro aktywność – zatrudnianie właściwych osób zmniejsza ryzyko obniżenia jakości pracy
- Realne koszty zatrudniania – koszt bezpośredni, koszt wprowadzenia do systemu HR, koszt wdrożenia,
- Zatrudnianie z myślą o przyszłych potrzebach
- 2 cechy dobrego kandydata – „potrafi” + „chce”

Najczęstsze błędy w procesie rekrutacji:

- błąd pośpiesznego obsadzania stanowiska
- błąd niezawodności procesu rekrutacji
- błąd pierwszego wrażenia
- błąd osobistych uprzedzeń/preferencji
- błąd nieporównywania wyników rekrutacji z późniejszą pracą kandydata

Etapy procesu rekrutacji

- Decyzja o konieczności zatrudnienia
- przygotowanie karty stanowiska
- przygotowanie formy ewaluacyjnej
- przygotowanie listy standardowych pytań
- przygotowanie oferty pracy
- analiza otrzymanych CV
- przeprowadzenie 1 etapu rekrutacji – rozmowa telefoniczna
- przeprowadzenie 2 etapu rekrutacji – rozmowa face to face
- przeprowadzenie ewaluacji kandydata
- 3 etap rekrutacji – druga rozmowa face to face
- decyzja i ustalenie warunków współpracy
- kontakt z kandydatami nieprzyjętymi

Sposoby sprawdzania kwalifikacji kandydata:

- pytania przygotowane
- pytania nieprzygotowane – w zależności od sytuacji
- rozwiązywanie problemów przez kandydata
- zadanie do wykonania przez kandydata
- badanie odporności na stres
- Przykładowe pytania rekrutacyjne

Etapy rozmowy kwalifikacyjnej:

- Rozpoczęcie

- Sprawdzenie rzeczywistych kompetencji
- Realistyczne zachwalanie swojej firmy
- Pytania Kandydata
- Zakończenie
- Czego nie robić w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej?

Ćwiczenie - Symulacyjna rozmowa rekrutacyjna z zastosowaniem zasad i wiedzy nabytej podczas szkolenia

4. Efektywna Komunikacja

- Przypomnienie zasad Komunikacji Nieantagonizującej i Mechanizmu Akceptacji jako narzędzia Efektywnej komunikacji
- Spotkania korygujące i zwalnianie pracowników, reagowanie na konflikty w zespole
- Wzmocnienie konceptów 2 zadań menedżera i delegowania zadań
- Uświadomienie jakie elementy zachowania menedżera silnie wpływają na motywację i kompetencje podwładnych

Siedem kluczowych kompetencji menedżera:

- Nacisk na SKUTECZNOŚĆ - osiągnięcie celów.
- Rozwijanie POTENCJAŁU firmy.
- Określanie STANDARDÓW i ROZLICZANIE z nich.
- ŚWIADOME zarządzanie –
- INTERPERSONALNE – rozumienie ludzi.
- Rozumienie wewnętrznych UWARUNKOWAŃ firmy.
- Bycie PRZYWÓDCĄ – skuteczne kierowanie zespołem.
- Płaszczyzny komunikacji – jak efektywnie komunikować się z podwładnymi - efektywna komunikacja

Ćwiczenie: „Konflikt z Karolem” – Zarządzanie konfliktami w zespole

5. Skuteczne delegowanie zadań i uprawnień

- praca POPRZEZ ludzi (delegowanie) + WRAZ z ludźmi (zarządzanie partycypacyjne, motywowanie) - oddawać wszystkie możliwe działania – tylko trzeba monitorować;
- Małpa - Rozumienie, dlaczego Spotkanie z Małpą jest częstym błędem menedżera
- Rozumienie barier do delegowania
- Rozumienie korzyści delegowania (dla pracowników, menedżera, firmy)
- Rozumienie 6-ciu poziomów delegowania i dlaczego poziom 3 jest najważniejszy
- Rozumienie kluczowych zasad delegowania – P. POINT
- Feedback - Reagowanie na błąd w delegowanym zadaniu
- Ważność feedbacku w wypełnianiu Dwoch zadań menedżera: ciągłe budowanie/podnoszenie kompetencji i motywacji podopiecznych
- Ważność posiadania standardów/procedur/KPI's
- Rozumienie jak „łapanie na dobrym” – chwalenie - podnosi skuteczność i wydajność podopiecznego (zasada 80/20)
- Umiejętne korygowanie błędów - reagowanie na błąd w delegowanym zadaniu przy różnej reakcji pracownika (widzi, nie widzi, nie chce widzieć) Stosowanie Komunikacji Nieantagonizującej i zasady Dwoch Zadań menedżera w trakcie feedbacku

ĆWICZENIE: Symptomy i przyczyny braku lub niewłaściwego delegowania

6. Budowanie i komunikacja wizerunku produktu/przedsiębiorstwa zorientowanego ekologicznie

Marka ma znaczenie

- Ekologiczna marka produktu
- Pozycjonowanie marek ekologicznych w otoczeniu rynkowym
- Podstawowe narzędzia marketingu

Eko – jako element komunikacji marketingowej

- Narzędzia ekomarketingu
- Ekologia jako wyróżnik w komunikacji marki
- Budowanie ekoprogramów i działań marketingowych
- Zarządzanie cyklem życia marki
- Strategie segmentacji odbiorców

- Strategie dotarcia do odbiorcy
- Kreowanie wizerunku marki ekologicznej
- Budowanie i komunikacja wizerunki ekomarki
- Ekomarka w relacjach z mediami
- Media Relations i Public Relations w działalności ekomarki
- Komunikacja ekomarki w mediach społecznościowych

Zarządzanie ekomarką:

- Ewaluacja wizerunku ekomarki
- Dobór strategii działania dla ekomarki
- CSR przedsiębiorstw zorientowanych ekologicznie

Zielone sukcesy sprzedaży:

- Wprowadzenie wartości ekologicznych do procesu sprzedaży
- Kreowanie konsekwentnego przekazu na różnych etapach sprzedaży
- Dopasowanie działań sprzedażowych do potrzeb klientów zainteresowanych ekologią
- Mierzenie efektywności wartości ekologicznych w sprzedaży

Ćwiczenie: opracowanie strategii marketingowej produktu ekologicznego z uwzględnieniem przewag konkurencyjnych opartych o ekologię

TEST Końcowy, weryfikujący wiedzę nabytą podczas szkolenia

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 36

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 36 Określanie celów i priorytetów w przedsiębiorstwie	Krzysztof Sarnecki	20-08-2024	10:00	13:00	03:00
2 z 36 Przerwa	Krzysztof Sarnecki	20-08-2024	13:00	13:15	00:15
3 z 36 Merytoryka/wiedza biznesowa + sposób jej wdrażania:	Krzysztof Sarnecki	20-08-2024	13:15	16:45	03:30
4 z 36 Przerwa	Krzysztof Sarnecki	20-08-2024	16:45	17:00	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 36 Ćwiczenie: opracowanie modelu strategicznego firmy z uwzględnieniem celu do realizacji oraz kadry pracowniczej	Krzysztof Sarnecki	20-08-2024	17:00	18:00	01:00
6 z 36 Rozproszone zespoły interdyscyplinarne	Tomasz Zambrzycki	21-08-2024	09:00	11:00	02:00
7 z 36 Zarządzanie partycypacyjne w Erze 4.0 – kluczowe kompetencje nowoczesnego menedżera	Tomasz Zambrzycki	21-08-2024	11:00	13:00	02:00
8 z 36 Przerwa	Tomasz Zambrzycki	21-08-2024	13:00	13:15	00:15
9 z 36 Narzędzia oddziaływania nowoczesnego lidera na współpracowników:	Tomasz Zambrzycki	21-08-2024	13:15	15:15	02:00
10 z 36 Przerwa	Tomasz Zambrzycki	21-08-2024	15:15	15:30	00:15
11 z 36 Ćwiczenie: Budowanie i przewodzenie zespołowi w dobie zdalnego zarządzania – ćwiczenie z dopasowania stylów przywództwa tzw. przywództwo transformacyjne	Tomasz Zambrzycki	21-08-2024	15:30	17:00	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
12 z 36 Zmiana paradygmatu	Renata Kozłowska	03-09-2024	10:00	11:00	01:00
13 z 36 Najczęstsze błędy w procesie rekrutacji:	Renata Kozłowska	03-09-2024	11:00	12:00	01:00
14 z 36 Etapy procesu rekrutacji	Renata Kozłowska	03-09-2024	12:00	14:00	02:00
15 z 36 Przerwa	Renata Kozłowska	03-09-2024	14:00	14:15	00:15
16 z 36 Sposoby sprawdzania kwalifikacji kandydata:	Renata Kozłowska	03-09-2024	14:15	15:15	01:00
17 z 36 Etapy rozmowy kwalifikacyjnej	Renata Kozłowska	03-09-2024	15:15	16:45	01:30
18 z 36 Przerwa	Renata Kozłowska	03-09-2024	16:45	17:00	00:15
19 z 36 Ćwiczenie - Symulacyjna rozmowa rekrutacyjna z zastosowaniem zasad i wiedzy nabytej podczas szkolenia	Renata Kozłowska	03-09-2024	17:00	18:00	01:00
20 z 36 Efektywna Komunikacja	Anna Skoczylas	04-09-2024	09:00	13:00	04:00
21 z 36 Przerwa	Anna Skoczylas	04-09-2024	13:00	13:15	00:15
22 z 36 Siedem kluczowych kompetencji menedżera:	Anna Skoczylas	04-09-2024	13:15	15:45	02:30
23 z 36 Przerwa	Anna Skoczylas	04-09-2024	15:45	16:00	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
24 z 36 Ćwiczenie: „Konflikt z Karolem” – Zarządzanie konfliktami w zespole	Anna Skoczylas	04-09-2024	16:00	17:00	01:00
25 z 36 Skuteczne delegowanie zadań i uprawnień część I	Tomasz Zambrzycki	18-09-2024	10:00	13:00	03:00
26 z 36 Przerwa	Tomasz Zambrzycki	18-09-2024	13:00	13:15	00:15
27 z 36 Skuteczne delegowanie zadań i uprawnień część II	Tomasz Zambrzycki	18-09-2024	13:15	16:45	03:30
28 z 36 Przerwa	Tomasz Zambrzycki	18-09-2024	16:45	17:00	00:15
29 z 36 ĆWICZENIE: Symptomy i przyczyny braku lub niewłaściwego delegowania	Tomasz Zambrzycki	18-09-2024	17:00	18:00	01:00
30 z 36 Marka ma znaczenie	Krzysztof Sarnecki	19-09-2024	09:00	10:00	01:00
31 z 36 Eko – jako element komunikacji marketingowej	Krzysztof Sarnecki	19-09-2024	10:00	11:00	01:00
32 z 36 Zarządzanie ekomarką:	Krzysztof Sarnecki	19-09-2024	11:00	12:00	01:00
33 z 36 Przerwa	Krzysztof Sarnecki	19-09-2024	12:00	12:15	00:15
34 z 36 Zielone sukcesy sprzedażowe:	Krzysztof Sarnecki	19-09-2024	12:15	13:15	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<div style="background-color: #e91e63; color: white; padding: 2px; display: inline-block; font-size: 0.8em;">35 z 36</div> Ćwiczenie: opracowanie strategii marketingowej produktu ekologicznego z uwzględnieniem przewag konkurencyjnych opartych o ekologię	Krzysztof Sarnecki	19-09-2024	13:15	15:00	01:45
<div style="background-color: #e91e63; color: white; padding: 2px; display: inline-block; font-size: 0.8em;">36 z 36</div> TEST końcowy weryfikujący wiedzę nabytą podczas szkolenia	-	19-09-2024	15:00	17:00	02:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	6 900,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	6 900,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	143,75 PLN
Koszt osobogodziny netto	143,75 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 4



1 z 4

Krzysztof Sarnecki

Trener Zawodowy negocjator, autor koncepcji i inżynierii Sprzedaży IV i V generacji i sprzedaży transformacyjnej. Specjalista i konsultant strategiczny w zakresie zarządzania operacyjnego i strategicznego, marketingu, sprzedaży i negocjacji

Konsultant strategiczny, zawodowy negocjator, trener biznesu i coach. Ekspert w zakresie budowania przewagi rynkowej firm, marketingu i sprzedaży. Inspirator i konsultant zmian w

procesach transformacji dużych i średnich firm. Wybitny prezynter i zawodowy mówca. Absolwent University of Illinois, The UIC Institute for Entrepreneurial Studies w Chicago i programu MBA w Lake Forest Graduate School of Management (Lake Forest, Illinois). Ponad 20 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń i konsultingów z firmami w Polsce i na świecie. Ma ponad 120h doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich 2 latach(24 miesiące) poprzedzających rozpoczęcie usługi.



2 z 4

Renata Kozłowska

Partner w rozwoju ludzi i organizacji. Interim menedżer, mentor, konsultant, trener biznesu, coach IICD. Ekspert w obszarach marketingu strategicznego, zarządzania operacyjnego, efektywności komunikacji i optymalizacji procesów. Szkoliła członków zarządu, menedżerów oraz uczestniczyła w procesach transformacji średnich i dużych organizacji.

Jest absolwentką SGH i Wyższej Szkoły Zarządzania i Marketingu. W trakcie 7-letniej pracy w koncernie Bertelsmann A.G. zarządzała wielomilionowymi projektami pozyskiwania członków do klubu „Świat Książki”. Posiada kompetencje z zakresu zarządzania, zaawansowanych negocjacji i HR. . Utworzyła wraz z zespołem konsultantów spółkę Quest Change Managers zajmującą się doradztwem i szkoleniami biznesowymi. Jest partnerem w spółce Higher Sp. z o.o., zajmującej się marketingiem rekrutacyjnym i działaniami Employer Branding dla m.in. firm: Microsoft, Accenture, Amazon Development Center, Grupy Żywiec czy Coca Cola. Jest profesjonalnym mówcą Akademii Brian Tracy International. Ma ponad 120h doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich 2 latach(24 miesiące) poprzedzających rozpoczęcie usługi.



3 z 4

Tomasz Zambrzycki

Sprzedaż, zarządzanie operacyjne, HR, wdrożenie i rekrutacja, zarządzanie zasobami ludzkimi. Współzałożyciel i Senior Partner w QUEST Change Managers. Wieloletnie doświadczenie w pracy na stanowiskach kierowniczych i prowadzeniu własnej działalności biznesowej w Stanach Zjednoczonych, od 2011 w Polsce. Współzałożyciel Business Growth Consultants i Academy of Business and Career Development w U.S.A. Absolwent Szkoły Biznesu Loyola University Chicago oraz University of Illinois Institute for Entrepreneurial Studies. Konsultant biznesowy i trener w zakresie planowania strategicznego, zarządzania, marketingu, sprzedaży i obsługi klienta. Agent zmian w procesach transformacji konkurencyjności dużych i średnich firm. Absolwent szkoły Biznesu Uniwersytetu Loyola w Chicago oraz The University of Illinois Institute of Entrepreneurial Studies. Studiował także prawo na Uniwersytecie Łódzkim. Ma ponad 120h doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich 2 latach(24 miesiące) poprzedzających rozpoczęcie usługi.



4 z 4

Anna Skoczylas

23 lata w biznesie na stanowiskach Menager Sprzedaży, Dyrektor Naczelny, CEO, Mentor Biznesu w nurcie psychologii pozytywnej, Trener Mentalny, Certyfikowany Coach ICF, Wykładowca SGH w Warszawie na kierunku Zarządzanie Kapitałem Ludzkim: Zarządzanie Projektami, Komunikacja Interpersonalna, Trener Brian Tracy International: Akademia Coach and Mentor, Potęga skutecznej komunikacji , Autorka książki „Co jest DOBREGO w tym czego jeszcze nie widzuję? Sposób myślenia skutecznych zespołów” Przedsiębiorca i Menadżer z 24 letnim doświadczeniem w biznesie w zakresie zarządzania firmą i rozwoju pracowników. Doradca, Trener Mentalny kilkudziesięciu zarządów z wszelkich branż, w zakresie wdrażania

strategii firm, zarządzania zmianą, usprawniania i tworzenia kultury organizacyjnej dopasowanej do działalności firmy, opartej o coachingowe rozwijanie pracowników, budowania efektywnych zespołów, skutecznej komunikacji, feedback i szacunek do różnorodności, w tym kultury zwinnej Agile i Management 3.0. oraz sprzedaży, negocjacji i logistyki.

Ekspert ds. motywacji w zakresie osiągania celów, zarządzania i rozwoju pracowników. Ma ponad 120h doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich 2 latach(24 miesiące) poprzedzających rozpoczęcie usługi.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma materiały dydaktyczne - zeszyt, notes, podręcznik, zestaw ćwiczeń, artykuły naukowe

Informacje dodatkowe

Szkolenie prowadzone jest w formie godzin zegarowych, przerwy wliczają się w czas trwania usługi

W przypadku szkolenia trwającego więcej niż 4h dziennie uczestnikowi przysługuje co najmniej jedna 15 minutowa przerwa na każde 4h zajęć

Uczestnik usługi otrzymuje odpowiednie zaświadczenie/ certyfikat, a warunkiem jego uzyskania jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenie ćwiczeń dotyczących każdego z paneli oraz testu Końcowego na minimum 75%

Adres

ul. Żwirki i Wigury 1
00-905 Warszawa
woj. mazowieckie

Sala konferencyjna Hotelu Courtyard by Marriott Warszawa Airport

ul. Żwirki i Wigury 1, 00-905 Warszawa

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi
- Udogodnienia dla osób ze szczególnymi potrzebami

Kontakt



Adam Łęski

E-mail adam.leski@questcm.pl

Telefon (+48) 539 909 838