



## Kompendium MBA™ - Zarządzanie operacyjno-wdrożeniowe przedsiębiorstwem

Numer usługi 2024/06/06/9458/2173345

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

📅 24.09.2024 do 23.10.2024

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla osób indywidualnych wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• właściciele MŚP,</li><li>• pracownicy MŚP zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych,</li><li>• pracownicy przewidziani do objęcia stanowiska kierowniczego z mikro, małych lub średnich przedsiębiorstw</li></ul>
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	1
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	16
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	23-09-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	stacjonarna
<b>Liczba godzin usługi</b>	48
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	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><b>Wiedza:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- definiuje zasadę określania celów SMART,</li> <li>- definiuje założenia zarządzania przez cele</li> </ul> <p><b>Umiejętności:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- planuje działania bieżące,</li> <li>- definiuje cele strategiczne i przełoży je na cele operacyjne,</li> <li>- określa czynniki i bariery, które wpłyną na prawidłową realizację celów w założonych terminach</li> </ul> <p><b>Kompetencje Społeczne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- charakteryzuje się odpowiedzialnością za realizację celów i zadań</li> </ul>	<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><b>Wiedza:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- charakteryzuje metody doboru członków zespołu w ramach rozproszonych interdyscyplinarnych zespołów.</li> <li>- identyfikuje sposoby motywowania interdyscyplinarnych zespołów.</li> <li>- charakteryzuje narzędzia do zarządzania rozproszonymi i wirtualnymi zespołami</li> </ul> <p><b>Umiejętności:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Przygotowuje plany rozwoju kompetencji kadr, które wynikają z diagnozy i strategii transformacji cyfrowej przedsiębiorstwa.</li> <li>- Wykorzystuje narzędzia do zarządzania wirtualnymi i hybrydowymi, jak również rozproszonymi zespołami.</li> </ul>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
	<p><b>Kompetencje społeczne (postawy):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uwzględnia lub uzasadnia brak akceptacji propozycji pracowników.</li> <li>- Uwzględnia obowiązujące normy etyczne w trakcie wykonywania czynności zawodowych.</li> </ul>	<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"> <li>- definiuje metody selekcji kandydatów</li> <li>- identyfikuje źródła informacji o rynku pracy</li> </ul>	Test teoretyczny
	<p>Umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- opracowuje ogłoszenie rekrutacyjne</li> <li>- przeprowadza rozmowę rekrutacyjną skoncentrowaną na diagnozie kompetencji kandydata</li> <li>- Podejmuje decyzje o wyborze kandydata bazując na obiektywnych kryteriach</li> </ul>	Test teoretyczny
	<p>Kompetencje społeczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- prezentuje szacunek wobec kandydatów.</li> </ul>	Test teoretyczny
Uczestnik w odpowiedni sposób deleguje zadania i uprawnienia pracownikom	<p>Wiedza:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- definiuje wiedze na temat czynników mających znaczenie dla złożoności i trudności zadań</li> <li>- identyfikuje różnorodność zasobów indywidualnych i organizacyjnych potrzebnych do realizacji zadań.</li> </ul>	Test teoretyczny
	<p>Umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-identyfikuje jakie zasoby indywidualne i organizacyjne są niezbędne do zrealizowania zadań.</li> <li>- przekazuje uprawnienia biorąc pod uwagę kompetencje oraz predyspozycje indywidualne pracownika.</li> <li>- prowadzi prawidłową komunikację z pracownikami w trakcie realizacji zadań</li> </ul>	Test teoretyczny
	<p>Kompetencje Społeczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- buduje atmosferę zaufania</li> </ul>	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
	<p>Wiedza:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- definiuje zasady efektywnej komunikacji</li> <li>- definiuje wiedzę o znaczeniu komunikacji niewerbalnej w przekazie informacji.</li> </ul>	Test teoretyczny
Stosuje efektywną komunikację	<p>Kompetencje Społeczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- prezentuje profesjonalizm w kontaktach interpersonalnych</li> <li>- stosuje efektywną komunikację</li> </ul>	Test teoretyczny
	<p>Kompetencje Społeczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- prezentuje profesjonalizm w kontaktach interpersonalnych</li> <li>- stosuje efektywną komunikację</li> </ul> <p>Wiedza:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- definiuje pojęcia związane z ekomarką</li> <li>- definiuje narzędzia marketingowe pomagające stworzyć ekomarkę</li> <li>- charakteryzuje strategie dotarcia do odbiorców</li> <li>- charakteryzuje strategie segmentacji odbiorców</li> </ul>	Test teoretyczny
Odpowiednio buduje i komunikuje wizerunek produktu/przedsiębiorstwa zorientowanego ekologicznie	<p>Umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zarządza cyklem życia marki</li> <li>- opracowuje strategię segmentacji odbiorców</li> <li>- opracowuje i wprowadza strategię dotarcia do odbiorców</li> <li>- wykreuje wizerunek marki ekologicznej</li> <li>- dokona ewaluacji ekomarki</li> <li>- wprowadza wartości ekologiczne do procesu sprzedaży</li> </ul> <p>Kompetencje Społeczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- komunikuje w klarowny sposób wartości ekologiczne w organizacji</li> <li>- afirmuje pozytywny stosunek do zmian ekologicznych</li> <li>- proponuje wprowadzenie wartości ekologicznych w organizacji</li> <li>- przekona współpracowników do wprowadzenia zmian</li> <li>- odpowiednio buduje i komunikuje wizerunek produktu/przedsiębiorstwa zorientowanego ekologicznie</li> </ul>	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.

Uczestnik otrzyma materiały dydaktyczne: autorski podręcznik, zestaw ćwiczeń, notes

Szkolenie odbywa się w formie pełnych godzin zegarowych

Forma zajęć: wykład, ćwiczenia, symulacje, studium przypadku - prowadzone w grupach 4 osobowych oraz indywidualnie przez uczestników w zależności od rodzaju ćwiczenia

### 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 Dwóch 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 Dwóch 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 wizerunku 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 sprzedażowe:

- 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	24-09-2024	10:00	13:00	03:00
2 z 36 Przerwa	Krzysztof Sarnecki	24-09-2024	13:00	13:15	00:15
3 z 36 Merytoryka/wiedza biznesowa + sposób jej wdrażania:	Krzysztof Sarnecki	24-09-2024	13:15	16:45	03:30



Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
4 z 36 Przerwa	Krzysztof Sarnecki	24-09-2024	16:45	17:00	00:15
5 z 36 Ćwiczenie: opracowanie modelu strategicznego firmy z uwzględnieniem celu do realizacji oraz kadry pracowniczej	Krzysztof Sarnecki	24-09-2024	17:00	18:00	01:00
6 z 36 Rozproszone zespoły interdyscyplinarne	Tomasz Zambrzycki	25-09-2024	09:00	11:00	02:00
7 z 36 Zarządzanie partycypacyjne w Erze 4.0 – kluczowe kompetencje nowoczesnego menedżera	Tomasz Zambrzycki	25-09-2024	11:00	13:00	02:00
8 z 36 Przerwa	Tomasz Zambrzycki	25-09-2024	13:00	13:15	00:15
9 z 36 Narzędzia oddziaływania nowoczesnego lidera na współpracowników:	Tomasz Zambrzycki	25-09-2024	13:15	15:15	02:00
10 z 36 Przerwa	Tomasz Zambrzycki	25-09-2024	15:15	15:30	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>11 z 36</b> Ćwiczenie: Budowanie i przewodzenie zespołowi w dobie zdalnego zarządzania – ćwiczenie z dopasowania stylów przywództwa tzw. przywództwo transformacyjne	Tomasz Zambrzycki	25-09-2024	15:30	17:00	01:30
<b>12 z 36</b> Zmiana paradygmatu	Renata Kozłowska	09-10-2024	10:00	11:00	01:00
<b>13 z 36</b> Najczęstsze błędy w procesie rekrutacji:	Renata Kozłowska	09-10-2024	11:00	12:00	01:00
<b>14 z 36</b> Etapy procesu rekrutacji	Renata Kozłowska	09-10-2024	12:00	14:00	02:00
<b>15 z 36</b> Przerwa	Renata Kozłowska	09-10-2024	14:00	14:15	00:15
<b>16 z 36</b> Sposoby sprawdzania kwalifikacji kandydata:	Renata Kozłowska	09-10-2024	14:15	15:15	01:00
<b>17 z 36</b> Etapy rozmowy kwalifikacyjnej	Renata Kozłowska	09-10-2024	15:15	16:45	01:30
<b>18 z 36</b> Przerwa	Renata Kozłowska	09-10-2024	16:45	17:00	00:15
<b>19 z 36</b> Ćwiczenie - Symulacyjna rozmowa rekrutacyjna z zastosowaniem zasad i wiedzy nabytej podczas szkolenia	Renata Kozłowska	09-10-2024	17:00	18:00	01:00
<b>20 z 36</b> Efektywna Komunikacja	Anna Skoczył	10-10-2024	09:00	13:00	04:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
21 z 36 Przerwa	Anna Skoczylas	10-10-2024	13:00	13:15	00:15
22 z 36 Siedem kluczowych kompetencji menedżera:	Anna Skoczylas	10-10-2024	13:15	15:45	02:30
23 z 36 Przerwa	Anna Skoczylas	10-10-2024	15:45	16:00	00:15
24 z 36 Ćwiczenie: „Konflikt z Karolem” – Zarządzanie konfliktami w zespole	Anna Skoczylas	10-10-2024	16:00	17:00	01:00
25 z 36 Skuteczne delegowanie zadań i uprawnień część I	Tomasz Zambrzycki	22-10-2024	10:00	13:00	03:00
26 z 36 Przerwa	Tomasz Zambrzycki	22-10-2024	13:00	13:15	00:15
27 z 36 Skuteczne delegowanie zadań i uprawnień część II	Tomasz Zambrzycki	22-10-2024	13:15	16:45	03:30
28 z 36 Przerwa	Tomasz Zambrzycki	22-10-2024	16:45	17:00	00:15
29 z 36 ĆWICZENIE: Symptomy i przyczyny braku lub niewłaściwego delegowania	Tomasz Zambrzycki	22-10-2024	17:00	18:00	01:00
30 z 36 Marka ma znaczenie	Krzysztof Sarnecki	23-10-2024	09:00	10:00	01:00
31 z 36 Eko – jako element komunikacji marketingowej	Krzysztof Sarnecki	23-10-2024	10:00	11:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>32 z 36</b> Zarządzanie ekomarką:	Krzysztof Sarnecki	23-10-2024	11:00	12:00	01:00
<b>33 z 36</b> Przerwa	Krzysztof Sarnecki	23-10-2024	12:00	12:15	00:15
<b>34 z 36</b> Zielone sukcesy sprzedażowe:	Krzysztof Sarnecki	23-10-2024	12:15	13:15	01:00
<b>35 z 36</b> Ćwiczenie: opracowanie strategii marketingowej produktu ekologicznego z uwzględnieniem przewag konkurencyjnych opartych o ekologię	Krzysztof Sarnecki	23-10-2024	13:15	15:00	01:45
<b>36 z 36</b> Walidacja - TEST końcowy weryfikujący wiedzę nabytą podczas szkolenia	-	23-10-2024	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 prezenter 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

## 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.

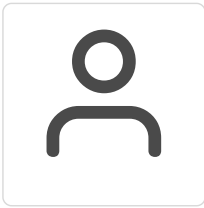


3 z 4

## 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.



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 widzisz? 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%

W przypadku dofinansowania w minimum 70% usługa zwolniona jest z podatku VAT - art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. a) ustawy o VAT

W cenę usługi nie wlicza się kosztów dojazdu, zakwaterowania i wyżywienia

## 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](mailto:adam.leski@questcm.pl)

**Telefon** (+48) 539 909 838