



## Akademia HR. Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy- coaching.

Numer usługi 2024/06/27/7675/2199832

5 005,00 PLN brutto

4 069,11 PLN netto

385,00 PLN brutto/h

313,01 PLN netto/h

Zakłady Badań i  
Atestacji "ZETOM"  
im. prof. F. Stauba w  
Katowicach Spółka  
z ograniczoną  
odpowiedzialnością



📍 Katowice / stacjonarna

🏠 Coaching

🕒 13 h

📅 29.07.2024 do 05.08.2024

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem
<b>Identyfikator projektu</b>	Akademia HR
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	Coaching skierowany do pracowników mikro, małych, średnich oraz dużych przedsiębiorców. Główną grupę docelową stanowią zespoły HR, pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, menadżerowie lub kandydaci na menadżerów.
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	2
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	4
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	28-07-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	stacjonarna
<b>Liczba godzin usługi</b>	13
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług doradczych

# Cel

## Cel edukacyjny

Celem coachingu jest zwiększenie kompetencji w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim poprzez zrozumienie wpływu zmian społecznych i gospodarczych na poziomie Polski i świata oraz identyfikację nowych trendów HR. Uczestnik monitoruje działania HR w branży, ocenia ich korzyści i zagrożenia, oraz korzysta z dobrych praktyk. Opracowuje innowacyjne rozwiązania w polityce personalnej, wspiera nowe postawy pracowników, ocenia gotowość do zmian i diagnozuje potrzeby interesariuszy, eliminując opór.

## Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Opisuje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim.	Analizuje ich wpływ na zarządzanie kapitałem ludzkim w konkretnych przykładach.	Test teoretyczny
Identyfikuje i opisuje nowe trendy w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim wynikające z sytuacji na rynku pracy oraz ich wpływ na wyzwania i politykę personalną własnej firmy.	Tworzy zestawienie najnowszych trendów w HR.	Test teoretyczny
Monitoruje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści, jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami.	Analizuje i przedstawia korzyści oraz zagrożenia tych programów.	Test teoretyczny
Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.	Prezentuje studia przypadków dobrych praktyk HR	Test teoretyczny
Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.	Projektuje innowacyjne rozwiązania w polityce personalnej.	Test teoretyczny
Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.	Przedstawia raport z wynikami zrealizowanych działań.	Test teoretyczny
Ocena gotowości przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.	Prezentuje analizę wyników oraz rekomendacje działań.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.</p> <p>Diagnostuje potrzeby różnych interesariuszy i zróżnicowanych grup pracowniczych (z uwzględnieniem m.in. płci, wieku, pochodzenia etnicznego i poglądów) i przygotowuje dla nich odpowiednie programy HR ukierunkowane nie tylko na zaspokojenie tych potrzeb, lecz także na pełną integrację pracowników w ramach organizacji.</p>	<p>Dokumentuje etapy wdrażania i ocenia ich efektywność.</p> <p>Opracowuje i wdraża programy HR, prezentując ich efekty integracyjne.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.</p> <p>Identyfikuje potrzeby, obawy i oczekiwania różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca i menedżerska, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w stosunku do procesów zmian związanych z wdrażaniem nowych rozwiązań HR. Omawia je na bieżąco i uwzględnia w swoich działaniach.</p>	<p>Opracowuje i wdraża strategie eliminacji oporu przed zmianami</p> <p>Dokumentuje i uwzględnia potrzeby oraz obawy w procesach zmian.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.</p> <p>Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.</p>	<p>Przeprowadza spotkania informacyjne i szkolenia wyjaśniające nowe rozwiązania.</p> <p>Organizuje kampanie informacyjne promujące zmiany.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>

## Cel biznesowy

Celem coachingu jest przede wszystkim zrozumienie i wykorzystanie trendów w obszarze HR oraz zarządzania zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy poprzez adaptację dobrych praktyk HR w kluczowych obszarach, związanych ze zmianami na rynku pracy oraz otoczeniem społecznym. W wyniku tych działań, przedsiębiorstwo planuje osiągnąć wzrost sprzedaży o minimum 1 dodatkową transakcję przeprowadzoną z kluczowym klientem firmy w ciągu 6 miesięcy od zakończenia procesu coachingu.

Coaching ma prowadzić do opracowania innowacyjnych rozwiązań w obszarze polityki personalnej oraz skutecznego włączenia wszystkich grup pracowników, których dotyczy ta zmiana, w proces realizacji. Zakończeniem procesu coachingowego będzie sporządzenie spersonalizowanego planu działań z zakresu zarządzania zmianami, uwzględniającego aktualne przeobrażenia na rynku pracy. Plan ten będzie kompleksowym zestawem działań oraz

wyznacznikiem kierunku rozwoju przedsiębiorstwa.

Przewidujemy się, że całość działań przyczyni się do stabilizacji instytucji oraz umożliwi szybką reakcję na dynamiczne zmiany, jakie mają miejsce na rynku pracy.

## **Efekt usługi**

**Dzięki coachingowi** przedsiębiorstwo opracuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej oraz sprawnie włączy w realizację wszystkie grupy pracowników, których dotyczy ta zmiana. Efekt będzie weryfikowany poprzez ocenę stopnia implementacji rozwiązań innowacyjnych oraz monitorowanie zaangażowania wszystkich grup pracowników w proces zmiany.

Coaching zakończy się sporządzeniem planu działań z zakresu zarządzania zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy, który będzie stworzony indywidualnie pod przedsiębiorstwo. Sposób weryfikacji obejmie analizę zgodności planu działań z identyfikowanymi potrzebami oraz stopień zrozumienia i akceptacji planu przez zainteresowane grupy pracowników.

Całość działań pozwoli na stabilizację w instytucji oraz szybkie reagowanie na zmiany zachodzące na rynku pracy. Efekt ten będzie mierzony poprzez ocenę stopnia redukcji niepewności w firmie oraz szybkość reakcji na identyfikowane zmiany na rynku pracy.

Podczas coachingu uczestnicy opiszą zmiany społeczne i gospodarcze nie tylko na szczeblu krajowym, ale również wskażą główne kierunki rozwoju i zmiany zachodzące na świecie. Efekt będzie weryfikowany poprzez zestawienie opisanych zmian z danymi zewnętrznymi oraz ocenę ich wpływu na funkcjonowanie przedsiębiorstwa.

Zaprezentowane zostaną nowe trendy w obszarze HR oraz zarządzaniu kapitałem ludzkim wynikającym z sytuacji na rynku pracy oraz ich wpływu na wyzwania i politykę personalną firmy. Sposób weryfikacji obejmuje ocenę zgodności zaprezentowanych trendów z aktualnymi badaniami oraz analizę ich potencjalnego wpływu na efektywność działań HR.

Uczestnicy poprzez coaching poznają trendy w monitoringu działań HR, które są wdrażane najczęściej w firmach, oraz zidentyfikują korzyści, ograniczenia oraz zagrożenia związane z takimi rozwiązaniami. Sposób weryfikacji obejmuje analizę wyników monitoringu oraz ocenę ich zgodności z oczekiwaniami.

Uczestnicy przeanalizują dobre praktyki HR w innych organizacjach oraz wykorzystają je w kontekście swojej działalności. Efekt ten będzie weryfikowany poprzez ocenę stopnia zastosowania przeanalizowanych praktyk w praktyce oraz ich wpływu na efektywność działań HR w firmie.

Opracowanie planu działań i gotowych rozwiązań w obszarze polityki personalnej własnej firmy oraz płynne włączenie ich w realizację wszystkich grup pracowników, których te zmiany dotyczą, będzie weryfikowane poprzez ocenę stopnia zrozumienia i akceptacji planu przez zainteresowane grupy pracowników oraz analizę wyników realizacji planu w praktyce.

Dzięki coachingowi uczestnicy będą wspierać u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniających się sytuacji i wymogów firmy. Efekt ten będzie weryfikowany poprzez ocenę stopnia zaangażowania pracowników w proces zmiany oraz obserwację zmiany postaw i zachowań.

Kształtuje wśród pracowników pozytywne nastawienie do zmian. Efekt ten będzie weryfikowany poprzez ankiety lub wywiady z pracownikami oceniające ich poziom akceptacji i gotowości do zmian.

Uczestnicy nauczą się wdrażać w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR. Sposób weryfikacji obejmuje ocenę stopnia wdrożenia przez uczestników zdobytej wiedzy i umiejętności w praktyce oraz analizę efektywności wdrożonych zmian.

Uczestnicy poprzez coaching poznają metody identyfikacji różnych potrzeb interesariuszy oraz grup pracowników (z uwzględnieniem m.in. płci, wieku, pochodzenia etnicznego i poglądów) i przygotują odpowiednie programy HR ukierunkowane nie tylko na zaspokojenie tych potrzeb, lecz także na pełną integrację pracowników w ramach organizacji. Sposób weryfikacji obejmuje ocenę stopnia zgodności programów HR z identyfikowanymi potrzebami oraz efektywnością ich realizacji.

Dzięki coachingowi uczestnicy identyfikują źródła, takie jak obawy pracowników oraz niedopasowanie kompetencji, i sprawnie eliminują przejawy oporu wobec zmiany. Sposób weryfikacji obejmuje analizę źródeł oporu oraz ocenę skuteczności działań podejmowanych w celu jego eliminacji.

Charakteryzuje potrzeby, obawy i oczekiwania różnych grup interesariuszy w stosunku do procesów zmian związanych z wdrożeniem nowych rozwiązań HR. Efekt ten będzie weryfikowany poprzez analizę raportów z identyfikacji potrzeb, obaw i oczekiwań oraz ich uwzględnienie w dalszych działaniach.

Omawiane są one na bieżąco i uwzględniane w swoich działaniach. Efekt ten będzie weryfikowany poprzez analizę stopnia uwzględnienia omawianych aspektów w dalszych etapach coachingu i dostosowanie działań do identyfikowanych potrzeb.

## Metoda potwierdzenia osiągnięcia efektu usługi

Efekty uczenia zostaną ocenione poprzez przeprowadzenie wywiadu końcowego z uczestnikami usługi doradczej -coaching oraz testu wiedzy na temat aktualnej sytuacji i trendów na polskim rynku pracy. Produktem dostarczonym w ramach usługi będzie opracowanie możliwych rozwiązań oraz planu działań z zakresu zarządzania zmianami wynikającymi z przemian na rynku pracy, który zostanie dostosowany indywidualnie do potrzeb przedsiębiorstwa. Plan będzie kompleksowym pakietem działań, który wskaże kierunek rozwoju firmy. Cały proces umożliwi stabilizację w instytucji oraz błyskawiczną reakcję na zmiany zachodzące na rynku pracy.

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

### Warunki uznania kompetencji

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

Dokument zawiera opis efektów uczenia się.

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

Dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji.

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

Dokument potwierdza, że zostały zastosowane rozwiązania zapewniające rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

## Program

Harmonogram doradztwa - coachingu został opracowany w celu skutecznego przeprowadzenia procesu zmian w obszarze zarządzania zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy. Każdy dzień pracy został starannie zaplanowany, aby umożliwić kompleksową analizę, dyskusję i opracowanie planu działań.

Pierwszy dzień poświęcony jest dogłębnej analizie obecnej sytuacji w firmie. Sesja rozpoczyna się o godzinie 8:00 od przedstawienia celów oraz oczekiwań dotyczących procesu doradczego- coachingu. Następnie, uczestnicy skupiają się na identyfikacji głównych wyzwań oraz problemów związanych z zarządzaniem zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy. Przeprowadzenie dyskusji nad możliwymi rozwiązaniami i pierwszymi krokami do ich wdrożenia. Uczestnicy skupiają się na analizie trendów rynkowych w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi. Zaprezentowanie trendów oraz dyskusji nad ich znaczeniem dla firmy. Uczestnicy przeprowadzają analizę wpływu tych trendów na działalność przedsiębiorstwa. Kolejną część będzie poświęcona dyskusji nad strategiami adaptacji do zidentyfikowanych trendów. Drugi dzień jest dedykowany opracowaniu konkretnego planu działań w oparciu o wyniki analiz przeprowadzonych w poprzednim dniu. Spotkanie rozpoczynie się od opracowania spersonalizowanego planu działań, który będzie uwzględniał omówione zagadnienia. Na koniec plan będzie prezentowany i omawiany przez uczestników w kontekście możliwości jego realizacji. Następnie nastąpią dalsze konsultacje i doprecyzowanie szczegółów planu, aby zapewnić jego skuteczne wdrożenie.

Harmonogram ten zapewnia strukturalny i skoordynowany proces doradczy, który umożliwi kompleksową analizę oraz opracowanie konkretnych działań w obszarze zarządzania zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy, wspierając efektywność procesu zmian w organizacji.

### Dzień 1: Analiza Sytuacji i Wstępne Omówienie oraz analiza trendów rynkowych

- 8:00 - 9:00: Rozpoczęcie sesji, przedstawienie celów i oczekiwań oraz analiza obecnej sytuacji w firmie.

- 9:00- 10:00 Identyfikacja i opis nowych trendów w obszarze HR oraz zarządzania kapitałem ludzkim. *Analiza Zmian Społecznych i Gospodarczych oraz Ich Wpływu na Zarządzanie HR. Analiza wpływu trendów na firmę*
- 10:00- 11:00 Monitoring działań programów HR które wdrażane są w innych firmach. *Prezentacja Nowych Trendów w Obszarze HR i Zarządzaniu Kapitałem Ludzkim*
- 11:00 12:00 Identyfikacja potrzeb różnych interesariuszy i zróżnicowanych grup pracowniczych oraz przygotowanie dla nich odpowiednich programów HR
- 12:00- 12:15 Przerwa
- 12:15 – 13:15 *Eliminacja oporu wobec zmian i uwzględnienie potrzeb różnych interesariuszy oraz grup pracowników*
- 13:15 - 14:15 Identyfikacja potrzeb, obaw oraz oczekiwań pracowników oraz klientów w stosunku do procesów zmian związanych z wdrożeniem nowych rozwiązań HR
- 14:15 – 15:15 Dyskusja nad strategiami adaptacji do trendów

## Dzień 2: Opracowanie Planu Działań

- 8:00 - 9:00 Ocena gotowości przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian
- 9:00 – 10:00 Opracowanie spersonalizowanego planu działań w oparciu o omówione zagadnienia
- 10:00 - 11:00 Prezentacja planu i dyskusja nad jego realizacją
- 11:00 – 12:00 Kształtowanie pozytywnego nastawienia do zmian
- 12:00-12:15 Przerwa
- 12:15 - 13:15 Dalsze konsultacje i doprecyzowanie szczegółów planu
- 13:15- 14:15 Spotkanie zamykające - podsumowanie wyników usługi coachingowej

W trakcie usługi doradczej – coaching, zostaną zastosowane różnorodne metody aktywizacji uczestników. Wśród nich znajdują się burza mózgów, która umożliwi uczestnikom swobodne dzielenie się pomysłami i propozycjami, sprzyjając kreatywności i innowacyjnemu myśleniu. Dyskusja pozwoli na wymianę poglądów i doświadczeń, wspierając rozwój umiejętności komunikacyjnych oraz budowanie relacji w grupie. Studium przypadków, czyli analiza rzeczywistych sytuacji, pomoże uczestnikom lepiej zrozumieć teoretyczne zagadnienia i zastosować je w praktyce. Prezentacje umożliwią przedstawienie kluczowych informacji w przystępny sposób, wspierając proces uczenia się i zapamiętywania.

Zastosowanie tych metod ma na celu nie tylko uatrakcyjnienie procesu szkoleniowego, ale również skuteczne angażowanie uczestników, co prowadzi do lepszego przyswajania wiedzy i umiejętności. Optymalnie, aby w usłudze brały udział maksymalnie 4 osoby, co zapewni najlepsze efekty.

# Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 15 Rozpoczęcie sesji, przedstawienie celów i oczekiwań oraz analiza obecnej sytuacji w firmie	Sabina Tataryczyk	29-07-2024	08:00	09:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p><b>2 z 15</b>  Identyfikacja i opis nowych trendów w obszarze HR oraz zarządzania kapitałem ludzkim. Analiza Zmian Społecznych i Gospodarczych oraz Ich Wpływu na Zarządzanie HR. Analiza wpływu trendów na firmę</p>	Sabina Tataryczyk	29-07-2024	09:00	10:00	01:00
<p><b>3 z 15</b> Monitoring działań programów HR które wdrażane są w innych firmach. Prezentacja Nowych Trendów w Obszarze HR i Zarządzaniu Kapitałem Ludzkim</p>	Sabina Tataryczyk	29-07-2024	10:00	11:00	01:00
<p><b>4 z 15</b>  Identyfikacja potrzeb różnych interesariuszy i zróżnicowanych grup pracowniczych oraz przygotowanie dla nich odpowiednich programów HR</p>	Sabina Tataryczyk	29-07-2024	11:00	12:00	01:00
<p><b>5 z 15</b> Przerwa</p>	Sabina Tataryczyk	29-07-2024	12:00	12:15	00:15
<p><b>6 z 15</b> Eliminacja oporu wobec zmian i uwzględnienie potrzeb różnych interesariuszy oraz grup pracowników</p>	Sabina Tataryczyk	29-07-2024	12:15	13:15	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>7 z 15</b> Identyfikacja potrzeb, obaw oraz oczekiwań pracowników oraz klientów w stosunku do procesów zmian związanych z wdrożeniem nowych rozwiązań HR	Sabina Tataryczyk	29-07-2024	13:15	14:15	01:00
<b>8 z 15</b> Dyskusja nad strategiami adaptacji do trendów	Sabina Tataryczyk	29-07-2024	14:15	15:15	01:00
<b>9 z 15</b> Ocena gotowości przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian	Sabina Tataryczyk	05-08-2024	08:00	09:00	01:00
<b>10 z 15</b> Opracowanie spersonalizowanego planu działań w oparciu o omówione zagadnienia	Sabina Tataryczyk	05-08-2024	09:00	10:00	01:00
<b>11 z 15</b> Prezentacja planu i dyskusja nad jego realizacją	Sabina Tataryczyk	05-08-2024	10:00	11:00	01:00
<b>12 z 15</b> Kształtowanie pozytywnego nastawienia do zmian	Sabina Tataryczyk	05-08-2024	11:00	12:00	01:00
<b>13 z 15</b> Przerwa	Sabina Tataryczyk	05-08-2024	12:00	12:15	00:15
<b>14 z 15</b> Dalsze konsultacje i doprecyzowanie szczegółów planu	Sabina Tataryczyk	05-08-2024	12:15	13:15	01:00



Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>15 z 15</b> Spotkanie zamykające - podsumowanie wyników usługi coachingowej	Sabina Tataryczyk	05-08-2024	13:15	14:15	01:00

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	5 005,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 069,11 PLN
Koszt osobogodziny brutto	385,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	313,01 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



**1 z 1**

### Sabina Tataryczyk

Zarządzanie, komunikacja, rozwój osobisty, coaching, optymalizacja, efektywność. Specjalista w zakresie zarządzania projektami w tym o charakterze B+R. Trener. Doświadczenie w prowadzeniu szkoleń miękkich i coachingu dla środowiska biznesu, kadry samorządowej, pracowników instytucji publicznych, liderów/ek społecznych, pracowników/czek organizacji non-profit. W okresie ostatnich dwóch lat przeprowadziła ponad 70 godzin doradczych i coachingowych w zakresie zarządzania zmianami zachodzącymi na rynku pracy oraz zarządzania różnorodnością i wielokulturowością w organizacji a także przygotowaniem organizacji oraz ponad 350 h szkoleń/warsztatów między innymi z zarządzania zasobami ludzkimi, budowania relacji między pracownikami, rozwiązywania konfliktów, kultury organizacyjnej. Posiada doświadczenie w zakresie: motywowania pracowników, zarządzania zespołem, zarządzania relacjami z klientem, kształtowaniem wizerunku- orientacja strategiczna, marketingu i sprzedaży w gospodarce cyfrowej, negocjacje, budowanie modelu biznesu w oparciu o założenia zrównoważonego rozwoju oraz społecznej odpowiedzialności biznesu (ISO 26000). Wieloletnie doświadczenie zawodowe w organie inspekcyjnym, w tym jako audytor wewnętrzny oraz zastępca kierownika ds. zarządzania jakością (PN-EN ISO/IEC 17020). Nauczyciel akademicki, Inspektor ochrony danych osobowych, Audytor wiodący systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji wg ISO/IEC 27001.

# Informacje dodatkowe

## Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma niezbędne materiały do realizacji usługi coachingowej.

## Informacje dodatkowe

Warunkiem uzyskania zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania 80% punktów z testu wiedzy jednokrotnego wyboru na temat rozwiązań z zakresu "Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy" – minimum 10 pytań jednokrotnego wyboru

## Adres

ul. ks. bpa Herberta Bednorza 17  
40-384 Katowice  
woj. śląskie

## Kontakt



**Agnieszka Odrobińska**

**E-mail** [a.odrobinska@zetom.eu](mailto:a.odrobinska@zetom.eu)

**Telefon** (+48) 882 062 292