



## Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy

Numer usługi 2024/07/01/145637/2204477

3 360,00 PLN brutto

3 360,00 PLN netto

160,00 PLN brutto/h

160,00 PLN netto/h

CENTRUM  
SZKOLEŃ  
AGNIESZKA  
SOBOLEWSKA



📍 Białystok / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 21 h

📅 24.10.2024 do 28.10.2024

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Identyfikator projektu</b>	Akademia HR
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	Szkolenie skierowane jest do zespołów HR, pracowników przedsiębiorstw odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzania zasobami ludzkimi oraz menedżerów lub kandydatów na menadżerów.
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	6
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	16
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	23-10-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	stacjonarna
<b>Liczba godzin usługi</b>	21
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

## Cel

### Cel edukacyjny

Uczestnicy szkolenia zdobędą nowe kompetencje w obszarze:

- zrozumienia i wykorzystania nowych trendów w obszarze HR/zarządzania kapitałem ludzkim;
- wykorzystania dobrych praktyk HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i szeroko rozumianym otoczeniem społecznym;
- wdrażania zmian w organizacji w kontekście wykorzystania innowacyjnych rozwiązań i procesów HR;
- pracy z różnymi grupami interesariuszy procesów zmian, a w szczególności radzenie sobie z oporem przed zmianami

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

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>1. Opisuje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Definiuje terminy dotyczące zmian społecznych i gospodarczych, tj. globalizacja, demografia, technologiczne innowacje, a także pojęcia związane z zarządzaniem kapitałem ludzkim.</li><li>- Analizuje dane i informacje dotyczące przemian społecznych i gospodarczych na poziomie krajowym i międzynarodowym.</li><li>- Łączy wiedzę na temat zmian społecznych i gospodarczych z praktyką zarządzania kapitałem ludzkim, wskazując konkretnie, w jaki sposób organizacje mogą dostosować się do zmieniającego się otoczenia.</li><li>- Proponuje konkretne działania i strategie, które organizacja może podjąć w odpowiedzi na zaobserwowane zmiany społeczne i gospodarcze, celem skutecznego zarządzania swoim kapitałem ludzkim i utrzymania konkurencyjności na rynku.</li></ul>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>2. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Identyfikuje i opisuje aktualne trendy w obszarze HR/ZZL na podstawie aktualnych danych rynkowych, raportów branżowych i publikacji naukowych.</li><li>- Wskazuje czynniki rynku pracy, które generują trendy oraz omawia ich konsekwencje dla przedsiębiorstw.</li><li>- Analizuje wpływ obserwowanych trendów w obszarze HR na politykę personalną własnej organizacji i identyfikuje obszary wymagające zmiany/poprawy.</li><li>- Przedstawia propozycje zmian w polityce personalnej we własnej organizacji.</li></ul> <p>Monitoruje wprowadzane zmiany i ocenia ich skuteczność.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>3. Monitoruje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z branży Uczestnika. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wskazuje najczęstsze programy i działania z obszaru HR stosowane przez firmy w swojej branży, opierając się przy tym na aktualnych badaniach rynkowych, raportach branżowych i studiach przypadków.</li> <li>- Opisuje korzyści i zagrożenia wynikające z wdrożenia programów i działań HR w strukturę organizacji.</li> <li>- Modyfikuje i ulepsza stosowane w organizacji programy i działania, celem zwiększenia ich skuteczności i efektywności.</li> </ul>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>4. Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.</p> <p>5. Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wykazuje zrozumienie istoty i znaczenia dobrych praktyk HR poprzez ich analizę w kontekście funkcjonowania innych organizacji oraz ich wpływu na efektywność zarządzania kapitałem ludzkim.</li> <li>- Wskazuje kluczowe elementy i strategię dobrych praktyk HR stosowanych w innych organizacjach.</li> <li>- Ocenia skuteczność stosowanych praktyk HR w innych organizacjach, uwzględniając ich wpływ na zaangażowanie pracowników, retencje, efektywność działań oraz inne istotne wskaźniki biznesowe.</li> <li>- Ocenia stopień innowacyjności proponowanych rozwiązań w obszarze polityki personalnej, czyli ich zdolność do wprowadzenia nowych, efektywnych praktyk lub procesów w organizacji.</li> <li>- Sprawdza, czy proponowane rozwiązania są zgodne z celami strategicznymi firmy oraz czy mogą przyczynić się do ich osiągnięcia.</li> <li>- Skutecznie angażuje różne grupy pracowników w proces opracowywania i wdrażania nowych rozwiązań.</li> </ul>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>6. Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ocenia zmiany postaw i zachowań pracowników w związku z wprowadzonymi inicjatywami.</li> <li>- Analizuje stopień, w jakim pracownicy wykazują większą adaptacyjność i elastyczność w reakcji na zmieniające się sytuacje i wymagania firmy.</li> <li>- Analizuje wpływ zmiany postaw i zachowań pracowników na kluczowe wskaźniki biznesowe, takie jak wydajność, satysfakcja klientów czy wyniki finansowe.</li> <li>- Wspiera pracowników w procesie zmian organizacyjnych.</li> </ul>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>7. Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ocenia otwartość kultury organizacyjnej na zmiany, w tym stopnia zaufania, komunikacji i współpracy w organizacji.</li> <li>- Przeprowadza ankiety i/lub wywiady z pracownikami w celu zrozumienia ich postaw i nastawienia do zmian oraz oceny ich gotowości do adaptacji.</li> <li>- Ocenia posiadane przez pracowników kompetencje związanych z adaptacją do zmian oraz identyfikacja obszarów, w których mogą występować luki kompetencyjne.</li> </ul>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>8. Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ocenia stopień innowacyjność proponowanych zmian w obszarze HR, czyli ich zdolności do wprowadzenia nowych, efektywnych praktyk lub procesów w organizacji.</li> <li>Weryfikuje zgodność proponowanych zmian z celami strategicznymi organizacji.</li> <li>- Ocenia efektywność potencjalnych zmian poprzez analizę ich wpływu na kluczowe wskaźniki biznesowe, takie jak efektywność operacyjna, retencja pracowników czy zaangażowanie.</li> <li>- Dokonuje systematycznego monitoringu postępu wprowadzanych zmian.</li> </ul>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>9. Diagnozuje 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>10. Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnozuje potrzeby różnorodnych grup interesariuszy organizacji.</li> <li>- Opracowuje programy HR, dostosowane do różnorodnych potrzeb i oczekiwań pracowników, z uwzględnieniem ich różnic kulturowych, społecznych i osobistych.</li> <li>- Promuje integrację wśród pracowników w ramach organizacji, poprzez wspieranie współpracy wzajemnego szacunku.</li> <li>- Identyfikuje źródła oporu przed zmianami.</li> <li>- Weryfikuje głębokość i złożoność przyczyn oporu, w tym emocjonalnych i psychologicznych czynników wpływających na reakcję na zmiany.</li> <li>- Opracowuje strategię i plany działania mające na celu skuteczne eliminowanie oporu przed zmianami, uwzględniając specyfikę sytuacji i potrzeby pracowników.</li> </ul>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>11. 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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Określa grupę interesariusz dotkniętych zmianami z obszaru HR.</li> <li>- Rozumie potrzeby, obawy i oczekiwania różnych grup interesariuszy w kontekście wprowadzanych zmian HR, poprzez analizę ich opinii, wypowiedzi, oraz danych feedbackowych.</li> <li>- Nawiązuje otwarty dialog z różnymi grupami interesariuszy, włącza ich aktywnie w dyskusję na temat zmian HR oraz wyjaśnia procedury i cele tych zmian.</li> </ul>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>12. Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.</p> <p>13. Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dostosowuje sposób komunikacji i przekazu informacji o nowych rozwiązaniach HR do specyficznych potrzeb i oczekiwań różnych grup interesariuszy.</li> <li>- Skutecznie rozwiązuje wątpliwości i pytania zgłaszane przez różne grupy interesariuszy w kontekście nowych rozwiązań HR.</li> <li>- Ocenia postawę pracowników wobec zmian, czyli stopnia ich pozytywnego nastawienia, otwartości i gotowości do akceptacji nowych inicjatyw oraz współpracy w ich realizacji.</li> <li>- Analizuje zaangażowanie pracowników w procesy zmian, włączając w to ich chęć udziału w dyskusjach, szkoleniach czy innych formach wsparcia w zakresie adaptacji do zmian.</li> </ul>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

#### Warunki uznania kompetencji

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

Tak. Dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji 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?**

Tak, dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria walidacji.

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

Tak, dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie funkcji pomiędzy procesem kształcenia a walidacją - Dostawca Usługi zapewnia inną osobę do przeprowadzenia walidacji niż do procesu kształcenia.

# Program

Liczba godzin kursu – 21

Godzina szkolenia odpowiada 60 minutowej godzinie zegarowej. W trakcie trwania jednego dnia szkoleniowego, uwzględnione zostały dwie 15-minutowe przerwy, każda po skończonych dwóch jednostkach lekcyjnych. Czas przerwy nie wlicza się do realizowanych w danym dniu godzin dydaktycznych. **Czas przeznaczony na walidację efektów uczenia się nie wlicza się w czas szkolenia.**

## **Moduł I (7 godzin)**

### **Zrównoważony rozwój w zarządzaniu kapitałem ludzkim**

#### **Wprowadzenie do tematyki szkolenia, omówienie głównych celów szkolenia (2 godziny):**

- Znaczenie zrównoważonego rozwoju w kontekście zarządzania kapitałem ludzkim
- Wyzwania i szanse związane z integracją zrównoważonego rozwoju w polityce personalnej
- Omówienie kluczowych celów szkolenia

#### **Trendy i dobre praktyki w HR zrównoważonym (2 godziny):**

- Przegląd aktualnych trendów i wyzwań w obszarze HR zrównoważonego
- Analiza dobrych praktyk stosowanych przez czołowe firmy
- Identyfikacja możliwości wdrożenia zrównoważonych rozwiązań w organizacji

#### **Strategia HR na rzecz zrównoważonego rozwoju (2 godziny):**

- Opracowanie strategii HR ukierunkowanej na zrównoważony rozwój
- Określenie celów i priorytetów w zakresie HR zrównoważonego
- Praktyczne narzędzia i metody do wdrażania strategii

#### **Zaangażowanie pracowników i budowanie kultury zrównoważonej (1 godzina):**

- Znaczenie zaangażowania pracowników w działania na rzecz zrównoważonego rozwoju
- Strategie budowania kultury zrównoważonej w organizacji
- Komunikacja i edukacja pracowników w zakresie zrównoważonego rozwoju

## **Moduł II (7 godzin)**

#### **Pomiar i ocena efektów (2 godziny):**

- Określanie kluczowych wskaźników efektywności (KPI) dla HR zrównoważonego
- Pomiar i ocena wpływu działań na rzecz zrównoważonego rozwoju
- Raporty i prezentacja wyników

#### **Diagnoza potrzeb i identyfikacja wyzwań (2 godziny):**

- Przeprowadzenie analizy potrzeb i wyzwań w zakresie HR zrównoważonego w organizacji
- Identyfikacja obszarów wymagających poprawy i rozwoju
- Określenie priorytetów działań

#### **Opracowanie i wdrażanie programów HR zrównoważonego (3 godziny):**

- Opracowanie szczegółowych programów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój
- Wdrażanie programów z uwzględnieniem specyfiki organizacji
- Monitorowanie i ewaluacja efektywności programów

## **Moduł III (7 godzin)**

#### Zarządzanie zmianą i budowanie zaangażowania (2 godziny):

- Komunikacja i edukacja pracowników w zakresie nowych programów HR zrównoważonego
- Zarządzanie oporem przed zmianą i budowanie zaangażowania pracowników
- Wsparcie pracowników w procesie adaptacji do nowych rozwiązań

#### Współpraca z interesariuszami (2 godziny):

- Budowanie współpracy z kluczowymi interesariuszami, takimi jak pracownicy, menedżerowie, klienci i społeczność lokalna
- Zapewnienie integracji działań na rzecz zrównoważonego rozwoju w całej organizacji
- Współpraca z partnerami zewnętrznymi

#### Dzielenie się dobrymi praktykami i ciągły rozwój (2 godziny):

- Udział w wymianie doświadczeń i dobrych praktyk z innymi organizacjami
- Monitorowanie najnowszych trendów i badań w zakresie HR zrównoważonego
- Ciągły rozwój i doskonalenie strategii HR zrównoważonego

#### Podsumowanie szkolenia (1 godzina):

- Przebieg szkolenia i najważniejsze wnioski
- Refleksja nad zdobytą wiedzą i umiejętnościami

#### Walidacja efektów uczenia się (0,5 godziny)

#### Uwagi:

- Plan szkolenia może ulec zmianie w zależności od potrzeb i preferencji uczestników.
- W trakcie szkolenia wykorzystywane będą różnorodne metody dydaktyczne, m.in.: prezentacje, wykłady, ćwiczenia praktyczne, case studies, dyskusje.

## Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 18

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 18</b> Wprowadzenie do tematyki szkolenia, omówienie głównych celów szkolenia (2 godziny):	Łukasz Korczak	24-10-2024	08:00	10:00	02:00
<b>2 z 18</b> Przerwa (15 minut)	Łukasz Korczak	24-10-2024	10:00	10:15	00:15
<b>3 z 18</b> Trendy i dobre praktyki w HR zrównoważonym (2 godziny)	Łukasz Korczak	24-10-2024	10:15	12:15	02:00
<b>4 z 18</b> Przerwa (15 minut)	Łukasz Korczak	24-10-2024	12:15	12:30	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>5 z 18</b> Strategia HR na rzecz zrównoważonego rozwoju (2 godziny)	Łukasz Korczak	24-10-2024	12:30	14:30	02:00
<b>6 z 18</b> Zaangażowanie pracowników i budowanie kultury zrównoważonej (1 godzina)	Łukasz Korczak	24-10-2024	14:30	15:30	01:00
<b>7 z 18</b> Pomiar i ocena efektów (2 godziny)	Łukasz Korczak	25-10-2024	08:00	10:00	02:00
<b>8 z 18</b> Przerwa (15 minut)	Łukasz Korczak	25-10-2024	10:00	10:15	00:15
<b>9 z 18</b> Diagnoza potrzeb i identyfikacja wyzwań (2 godziny)	Łukasz Korczak	25-10-2024	10:15	12:15	02:00
<b>10 z 18</b> Przerwa (15 minut)	Łukasz Korczak	25-10-2024	12:15	12:30	00:15
<b>11 z 18</b> Opracowanie i wdrażanie programów HR zrównoważonego (3 godziny)	Łukasz Korczak	25-10-2024	12:30	15:30	03:00
<b>12 z 18</b> Zarządzanie zmianą i budowanie zaangażowania (2 godziny)	Łukasz Korczak	28-10-2024	08:00	10:00	02:00
<b>13 z 18</b> Przerwa (15 minut)	Łukasz Korczak	28-10-2024	10:00	10:15	00:15
<b>14 z 18</b> Współpraca z interesariuszami (2 godziny)	Łukasz Korczak	28-10-2024	10:15	12:15	02:00



Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>15 z 18</b> Przerwa (15 minut)	Łukasz Korczak	28-10-2024	12:15	12:30	00:15
<b>16 z 18</b> Dzielenie się dobrymi praktykami i ciągły rozwój (2 godziny)	Łukasz Korczak	28-10-2024	12:30	14:30	02:00
<b>17 z 18</b> Podsumowanie szkolenia (1 godzina)	Łukasz Korczak	28-10-2024	14:30	15:30	01:00
<b>18 z 18</b> Walidacja efektów uczenia się (0,5 godziny)	-	28-10-2024	15:30	16:00	00:30

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 360,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 360,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	160,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	160,00 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



**1 z 1**

### Łukasz Korczak

Łukasz Korczak to doświadczony trener biznesu, przedsiębiorca i członek Polskiego Stowarzyszenia Trenerów Biznesu. Z branżą sprzedaży związany jest od ponad 15 lat, a już w wieku 28 lat stał się jednym z najmłodszych Trenerów sprzedaży w branży B2B. Posiada bogate doświadczenie w zarządzaniu zespołami sprzedażowymi i firmami handlowymi, zdobyte na stanowiskach managera regionu, dyrektora handlowego i szefa sprzedaży krajowej.

Swoją wiedzę merytoryczną poszerza nieustannie, ukończył studia podyplomowe na kierunku

„Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” w Bałtyckiej Wyższej Szkole Humanistycznej oraz „Ocena i rozwój pracownika” na Wyższej Szkole Psychologii Społecznej. Jednak jak sam podkreśla, prawdziwą szkołą życia i źródłem cennej wiedzy jest dla niego praca z ludźmi. Przez lata dzielił się z nimi swoim doświadczeniem, szkoląc ich w zakresie negocjacji, komunikacji, sztuki prezentacji, technik rekrutacji i diagnozy kompetencji. W ciągu ostatnich 3 lat przeprowadził łącznie blisko 400 godzin szkoleń dla kilkuset pracowników na wszystkich szczeblach organizacji, w tym dla dyrektorów. Łukasz Korczak to nie tylko wykwalifikowany trener, ale również pasjonat rozwoju osobistego i zawodowego. Swoją energią i zaangażowaniem zaraża uczestników szkoleń, motywując ich do odkrywania własnego potencjału i osiągania lepszych wyników. Jest doskonałym mówcą, absolwentem World Class Speaker Academy, co gwarantuje wysoki poziom prowadzonych przez niego szkoleń.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy szkolenia otrzymają materiały szkoleniowe obejmujące swoim zakresem tematykę kursu.

### Informacje dodatkowe

**Prowadzone w trakcie szkolenia zajęcia realizowane są metodami interaktywnymi i aktywizującymi, co zapewnia wysoki poziom zaangażowania uczestników i sprzyja efektywnej nauce.** Uczestnicy nie są biernymi odbiorcami informacji, lecz aktywnie uczestniczą w procesie edukacyjnym, co pozwala im na lepsze przyswojenie wiedzy i umiejętności.

Uczestnicy potwierdzają swoją obecność na zajęciach podpisując imienną listę obecności.

## Adres

ul. Antoniuk Fabryczny 55/33  
15-672 Białystok  
woj. podlaskie

W przypadku udziału co najmniej 6 osób z danej firmy, Centrum Szkoleniowe Agnieszka Sobolewska, przewiduje możliwość realizacji szkolenia w miejscu zaproponowanym przez klienta. Dążymy do zapewnienia wygodnych warunków nauki oraz minimalizacji uciążliwości związanych z podróżą. Taka elastyczność pozwala na lepsze dostosowanie się do indywidualnych potrzeb klientów i budowanie partnerskich relacji.

### Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

## Kontakt



**Agnieszka Sobolewska**

**E-mail** cs.sobolewska@gmail.com

**Telefon** (+48) 531 836 470