



## Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy w ramach projektu Akademia HR - szkolenie

Numer usługi 2024/07/05/120895/2210825

3 600,00 PLN brutto

3 600,00 PLN netto

112,50 PLN brutto/h

112,50 PLN netto/h

IQ CONSULTING

SPÓŁKA Z

OGRANICZONĄ

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

CIA



Lublin / stacjonarna

Usługa szkoleniowa

32 h

19.08.2024 do 21.08.2024

## 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>	<p>W ramach Projektu wsparciem mogą zostać objęci:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>zespoły HR,</li><li>pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi,</li><li>menadżerowie lub kandydaci na menadżerów</li><li>osoby, które mają w przyszłości objąć stanowiskie menadżerskie lub kierownicze.</li></ol>
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	1
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	10
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	18-08-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	stacjonarna
<b>Liczba godzin usługi</b>	32
<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

Uczestnik po szkoleniu będzie przygotowany do pozyskiwania (w tym w procesie rekrutacji) oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników.

Będzie również przygotowany do dostosowania kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji (reskilling) oraz kształtowania otwartości na wyzwania rozwojowe (kultura Learning Agility).

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

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wiedza: Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	Wskaźniki rekrutacyjne: Stopień zaspokojenia potrzeb kadrowych firmy (np. liczba obsadzonych stanowisk w stosunku do liczby ogłoszeń). Tempo rekrutacji (czas potrzebny na obsadzenie wakatów). Koszty rekrutacji w porównaniu do budżetu na ten cel.	Test teoretyczny
	Wskaźniki zatrzymania pracowników: Stopa rotacji kadry (procent pracowników opuszczających firmę w określonym okresie). Przyczyny odejść pracowników (np. brak możliwości rozwoju, niezadowolenie z warunków pracy). Stopień zaangażowania pracowników (np. wyniki badań satysfakcji pracowników, zaangażowanie w wykonywane obowiązki).	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wiedza: Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.</p>	<p>Skuteczność metody oceny potencjału zawodowego: Ocena trafności i rzetelności stosowanej metody oceny potencjału zawodowego. Porównanie wyników oceny z faktycznymi osiągnięciami pracowników w pracy.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Zgodność metody z potrzebami firmy: Ocena adekwatności metody oceny do specyfiki branży, stanowiska pracy i kultury organizacyjnej firmy. Zgodność metody oceny z celami strategicznymi firmy i potrzebami personalnymi.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Dostosowanie metody oceny do różnorodności pracowników:  Ocena elastyczności i możliwości personalizacji metody oceny potencjału zawodowego wobec zróżnicowanych pracowników. Zapewnienie, że metoda oceny uwzględnia różnice indywidualne i różnorodność talentów w zespole.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Wiedza: Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).</p>	<p>Zgodność identyfikowanych potrzeb z celami strategicznymi firmy:  Ocena, czy identyfikowane potrzeby dotyczące potencjału pracowników są zgodne z głównymi celami biznesowymi i strategicznymi firmy. Analiza, czy potencjał pracowników odpowiada przyszłym wyzwaniom i planom rozwoju organizacji.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Zrozumienie aktualnych i przyszłych trendów rynku pracy:  Analiza trendów branżowych i rynkowych, które wpływają na wymagane kwalifikacje, kompetencje i doświadczenia pracowników. Ocena gotowości firmy do adaptacji do zmieniających się potrzeb rynku pracy poprzez odpowiedni rozwój potencjału pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wiedza: Charakteryzuje możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów itp.) i potencjału pracowników.</p>	<p>Efektywność rozwiązywania problemów:</p> <p>Ocena, czy różnorodność w zespole przyczynia się do lepszego rozwiązywania problemów i generowania innowacyjnych pomysłów. Monitorowanie, czy różnorodne perspektywy przynoszą wartość dodaną w procesie podejmowania decyzji i rozwiązywania wyzwań biznesowych.</p> <p>Poprawa jakości decyzji:</p> <p>Analiza, czy zróżnicowanie pracowników przyczynia się do podejmowania lepszych, bardziej przemyślanych decyzji. Ocena, czy różnorodne punkty widzenia prowadzą do bardziej zrównoważonych i kompleksowych analiz sytuacji.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
	<p>Zadowolenie i zaangażowanie pracowników:</p> <p>Badanie stopnia zadowolenia i zaangażowania pracowników z uwzględnienia różnorodności w miejscu pracy. Ocena wpływu zróżnicowania na atmosferę w zespole i kulturę organizacyjną.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Umiejętności: Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.</p>	<p>Skuteczność rekrutacji różnorodnych kandydatów:</p> <p>Ocena, czy programy rekrutacyjne przyciągają kandydatów o różnych kompetencjach, talentach i doświadczeniach.</p> <p>Analiza, czy rekrutacja prowadzi do zwiększenia zróżnicowania potencjału pracowników w firmie.</p> <p>Jakość selekcji kandydatów:</p> <p>Ocena trafności procesów selekcji w identyfikowaniu kandydatów posiadających odpowiednie kompetencje i talenty.</p> <p>Monitorowanie, czy proces selekcji pozwala na skuteczne wyłonienie kandydatów, którzy najlepiej pasują do kultury organizacyjnej i wymagań stanowiska.</p> <p>Wsparcie dla integracji różnorodnych pracowników:</p> <p>Badanie stopnia integracji pracowników o różnym pochodzeniu, doświadczeniach i talentach w zespole i kulturze organizacyjnej.</p> <p>Ocena, czy programy onboardingu promują inkluzję i współpracę między pracownikami.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
	<p>Efektywność narzędzi monitorowania kompetencji:</p> <p>Ocena skuteczności narzędzi HR w monitorowaniu poziomu kompetencji pracowników. Analiza, czy narzędzia pozwalają na kompleksową ocenę kompetencji w różnych obszarach zawodowych.</p> <p>Częstotliwość i systematyczność monitorowania:</p> <p>Badanie częstotliwości i regularności monitorowania kompetencji pracowników. Ocena, czy proces monitorowania jest systematyczny i odbywa się z odpowiednią częstotliwością, aby zapewnić aktualność informacji.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Umiejętności: Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.</p>	<p>Analiza wyników monitorowania i oceny kompetencji:</p> <p>Analiza wyników monitorowania w kontekście identyfikowania mocnych i słabych stron pracowników. Ocena, czy wyniki są używane do indywidualnego planowania rozwoju pracowników.</p> <p>Skuteczność działań rozwojowych:</p> <p>Ocena skuteczności działań rozwojowych podejmowanych na podstawie wyników monitorowania kompetencji. Analiza, czy działania rozwojowe prowadzą do rzeczywistej poprawy kompetencji pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
	<p>Dostosowanie do zmieniających się potrzeb organizacji:</p> <p>Ocena elastyczności narzędzi i procesów HR w dostosowywaniu się do zmieniających się potrzeb organizacji. Analiza, czy narzędzia i procesy HR są odpowiednio adaptowane do nowych wyzwań i priorytetów biznesowych.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Umiejętności: Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p>	<p>Analiza nowych wyzwań organizacyjnych:</p> <p>Ocena zdolności narzędzi i rozwiązań HR do identyfikowania nowych wyzwań organizacyjnych. Analiza, czy narzędzia HR pozwalają na skuteczne monitorowanie zmian w otoczeniu biznesowym i ich wpływu na potrzeby kompetencyjne pracowników.</p> <p>Ocena dopasowania kompetencji pracowników do nowych wymagań:</p> <p>Badanie stopnia, w jakim narzędzia HR umożliwiają identyfikację różnic pomiędzy aktualnymi kompetencjami pracowników a nowymi wymaganiami. Analiza, czy narzędzia pozwalają na ustalenie obszarów do dalszego rozwoju i doskonalenia.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	<p>Zgodność programów z potrzebami pracowników:</p> <p>Analiza, czy programy rozwoju i ścieżki kariery uwzględniają różnorodność kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników. Ocena, czy programy są dostosowane do indywidualnych celów zawodowych i aspiracji pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Umiejętności: Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).</p>	<p>Efektywność identyfikacji potencjału pracowników:</p> <p>Ocena skuteczności narzędzi i procesów identyfikacji potencjału pracowników. Analiza, czy programy rozwoju uwzględniają różnice indywidualne i zróżnicowane możliwości rozwoju pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Umiejętności: Inicjuje skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą8 oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń (np. po przejściu doświadczonych pracowników na emeryturę).</p>	<p>Wsparcie dla różnorodnych ścieżek kariery:</p> <p>Badanie, czy programy rozwoju uwzględniają różnorodność możliwych ścieżek kariery w ramach organizacji. Analiza, czy pracownicy mają możliwość wyboru ścieżki rozwoju odpowiadającej ich indywidualnym zainteresowaniom i umiejętnościom.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Kompetencje społeczne: Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (reskilling).</p>	<p>Dostępność i atrakcyjność oferowanych szkoleń:</p> <p>Badanie dostępności różnorodnych szkoleń i programów rozwoju dla pracowników. Ocena atrakcyjności oferowanych programów, uwzględniająca ich zgodność z potrzebami i oczekiwaniami pracowników.</p> <p>Wsparcie ze strony kierownictwa i menedżerów:</p> <p>Ocena zaangażowania kierownictwa i menedżerów w promowanie kultury stałego rozwoju w organizacji. Analiza, czy menedżerowie aktywnie wspierają i motywują swoich podwładnych do uczestnictwa w programach reskillingu.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Kompetencje społeczne: Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (Learning Agility).</p>	<p>Analiza wartości organizacyjnych:</p> <p>Ocena, czy wartości organizacyjne promują otwartość na nowe wyzwania i rozwój osobisty. Badanie stopnia, w jakim wartości organizacyjne wspierają kulturę Learning Agility.</p> <p>Komunikacja i współpraca:</p> <p>Badanie jakości komunikacji w organizacji pod kątem zachęcania do eksploracji nowych pomysłów i wyzwań. Ocena stopnia współpracy między zespołami i działami w dążeniu do osiągnięcia wspólnych celów rozwojowych.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
	<p>Kreowanie środowiska sprzyjającego uczeniu się:</p> <p>Analiza środowiska pracy pod kątem zachęty do eksperymentowania, uczenia się na błędach i poszukiwania nowych sposobów rozwiązywania problemów. Badanie dostępności zasobów i narzędzi wspierających rozwój osobisty i zawodowy pracowników.</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

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

Szkolenie trwa 32 godziny dydaktycznych (24 godziny zegarowe). Jedna godzina dydaktyczna trwa 45 minut. Każdego dnia przewidziana jest przerwa 15 minutowa ok. godz.12.00

### 1. Wprowadzenie do zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników

- Definicja zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników.
- Dlaczego jest to istotne dla organizacji.

### 2. Zrozumienie różnorodności pracowników

- Analiza różnorodności w miejscu pracy: wiek, płeć, kultura, zdolności, etc.
- Korzyści wynikające z różnorodności w zrównoważonym zarządzaniu pracownikami.

### 3. Tworzenie inkludującej kultury organizacyjnej

- Budowanie atmosfery wzajemnego szacunku i wsparcia.
- Eliminowanie barier dla różnorodności i równości szans.

### 4. Rozwój kompetencji menedżerskich w zakresie zrównoważonego zarządzania pracownikami

- Umiejętność komunikacji z różnorodnymi grupami pracowników.
- Skuteczne zarządzanie zespołem uwzględniające różnorodność.

### 5. Znaczenie równowagi pracy i życia prywatnego

- Promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.
- Strategie radzenia sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym.

### 6. Wspieranie rozwoju zawodowego i szkolenia pracowników

- Tworzenie planów rozwoju indywidualnego.
- Zapewnienie dostępu do odpowiednich szkoleń i możliwości rozwoju.

### 7. Dbłość o dobrostan pracowników

- Monitoring poziomu zaangażowania i satysfakcji pracowników.
- Zapobieganie wypaleniu zawodowemu i stresem psychicznemu.

### 8. Rola przywództwa w zrównoważonym zarządzaniu potencjałem pracowników

- Wzmacnianie przywódczych kompetencji w kontekście równości i różnorodności.
- Kreowanie inspirującego i inkludującego środowiska pracy.

#### 9. Budowanie partnerstw w miejscu pracy

- Współpraca z zespołami HR i działami odpowiedzialnymi za różnorodność.
- Ustanawianie partnerstw z organizacjami społecznymi wspierającymi różnorodność.

#### 10. Rozwój strategii rekrutacyjnych uwzględniających różnorodność

- Eliminowanie bariery dla różnorodności w procesie rekrutacji.
- Wprowadzenie praktyk rekrutacyjnych promujących równość szans.

#### 11. Monitorowanie wskaźników zrównoważonego zarządzania pracownikami

- Określenie kluczowych wskaźników sukcesu.
- Regularna ocena postępów i dostosowywanie strategii.

#### 12. Wdrażanie polityk równościowych

- Tworzenie polityk organizacyjnych promujących równość szans.
- Egzekwowanie przepisów dotyczących równości i różnorodności.

#### 13. Wspieranie mentorstwa i coaching dla pracowników

- Promowanie mentorstwa między pracownikami różnych grup.
- Zapewnienie szkoleń dla mentorów i coachów.

#### 14. Komunikacja i promowanie wartości organizacyjnych

- Komunikowanie zaangażowania organizacji w zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników.
- Promowanie wartości organizacyjnych związanych z równością i różnorodnością.

#### 15. Opracowanie planu działań na rzecz zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników

- Stworzenie konkretnego planu działań uwzględniającego cele i kroki do ich realizacji.
- Przydzielenie odpowiedzialności i zasobów potrzebnych do wdrożenia planu.

## Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 16

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<div style="background-color: #e91e63; color: white; padding: 2px; border-radius: 5px; display: inline-block;">1 z 16</div> Wprowadzenie do zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników	Ireneusz Kozera	19-08-2024	08:00	08:45	00:45
<div style="background-color: #e91e63; color: white; padding: 2px; border-radius: 5px; display: inline-block;">2 z 16</div> Zrozumienie różnorodności pracowników	Ireneusz Kozera	19-08-2024	08:45	09:30	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>3 z 16</b> Tworzenie inkludującej kultury organizacyjnej	Ireneusz Kozera	19-08-2024	09:30	11:30	02:00
<b>4 z 16</b> Rozwój kompetencji menedżerskich w zakresie zrównoważonego zarządzania pracownikami	Ireneusz Kozera	19-08-2024	11:30	13:30	02:00
<b>5 z 16</b> Znaczenie równowagi pracy i życia prywatnego	Ireneusz Kozera	19-08-2024	13:30	16:00	02:30
<b>6 z 16</b> Wspieranie rozwoju zawodowego i szkolenia pracowników	Ireneusz Kozera	20-08-2024	08:00	09:30	01:30
<b>7 z 16</b> Dbłość o dobrostan pracowników	Ireneusz Kozera	20-08-2024	09:30	11:00	01:30
<b>8 z 16</b> Rola przywództwa w zrównoważonym zarządzaniu potencjałem pracowników	Ireneusz Kozera	20-08-2024	11:00	12:30	01:30
<b>9 z 16</b> Budowanie partnerstw w miejscu pracy	Ireneusz Kozera	20-08-2024	12:30	14:00	01:30
<b>10 z 16</b> Rozwój strategii rekrutacyjnych uwzględniających różnorodność	Ireneusz Kozera	20-08-2024	14:00	16:00	02:00
<b>11 z 16</b> Monitorowanie wskaźników zrównoważonego zarządzania pracownikami	Ireneusz Kozera	21-08-2024	08:00	09:30	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>12 z 16</b> Wdrażanie polityk równościowych	Ireneusz Kozera	21-08-2024	09:30	11:00	01:30
<b>13 z 16</b> Wspieranie mentorstwa i coaching dla pracowników	Ireneusz Kozera	21-08-2024	11:00	12:30	01:30
<b>14 z 16</b> Komunikacja i promowanie wartości organizacyjnych	Ireneusz Kozera	21-08-2024	12:30	14:00	01:30
<b>15 z 16</b> Opracowanie planu działań na rzecz zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników	Ireneusz Kozera	21-08-2024	14:00	15:30	01:30
<b>16 z 16</b> Weryfikacja osiągniętych efektów uczestników	-	21-08-2024	15:30	16:00	00:30

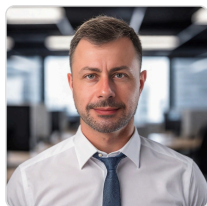
## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 600,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 600,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	112,50 PLN
Koszt osobogodziny netto	112,50 PLN

# Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

## Ireneusz Kozera

Pracownik naukowo – dydaktyczny, na Wydziale Zarządzania Politechniki Warszawskiej; Od ponad 15 lat przedsiębiorca, założyciel i pomysłodawca firmy szkoleniowo – doradczej The Quality of Life. Doradca i trener biznesu.

Doświadczenia zawodowe w zakresie ekonomii społecznej, zdobywał między innymi prowadząc konsultacje, szkolenia, doradztwo i mentoring dla licznych Podmiotów Ekonomii Społecznej oraz Organizacji Pozarządowych. Stawia nacisk na ekonomizację NGO i PES, przez co uniezależnienie ich od finansowania grantowego.

Zainteresowania naukowe, koncentrują się wokół komunikacji marketingowej, nowoczesnych form marketingu, w tym marketingu cyfrowego oraz kreowania organizacji wirtualnych.

Audytory wiodący w zakresie systemów zarządzania ISO 9001, 14001, 13485, 50001, 45001; Wieloletni trener i konsultant w zakresie wdrażania systemów zarządzania jakością, środowiskowego, BHP, jakością wyrobów medycznych, efektywności energetycznej. Konsultant i trener z zakresu Zakładowej Kontroli Produkcji ZKP oraz procesów certyfikacji i wprowadzania na rynek wyrobów m.in. w oparciu o dyrektywy nowego podejścia. Trener i konsultant w obszarach dyrektyw środowiskowych WEEE oraz RoHS II

Trener w zakresie kontroli jakości oraz rozwiązywania problemów jakościowych, zarządzania zespołami, w tym zespołami produkcyjnymi.

## Informacje dodatkowe

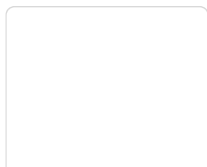
### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

- Uczestnicy szkolenia otrzymają bogato ilustrowany skrypt wraz z prezentacją multimedialną.
- Wsparcie trenera po szkoleniu we wdrożeniu poznanych technik sprzedażowych i strategii budowania wizerunku przedsiębiorstwa

## Adres

ul. Przesmyk 7/106  
20-341 Lublin  
woj. lubelskie

## Kontakt



**Ewa Misiak**

**E-mail** ewa.misiak@iq-consulting.pl



**Telefon** (+48) 786 910 467