



AKADEMIA
ROZWOJU
OSOBISTEGO
"KOMPAS"
MAŁGORZATA
DUDEK



Szkolenie Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy - szkolenie w ramach projektu Menadżer HR

Numer usługi 2025/04/30/8826/2719125

📍 Olsztyn / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 15.05.2025 do 29.05.2025

3 450,00 PLN brutto

3 450,00 PLN netto

143,75 PLN brutto/h

143,75 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Szkolenie "Szkolenie Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy - szkolenie w ramach projektu Menadżer HR" skierowane jest do: • właściciele i/lub współwłaściciele zarządzający przedsiębiorstwem (aktywnie biorący udział w zarządzaniu) odpowiedzialni za politykę personalną lub za zarządzanie zasobami ludzkimi; • zespoły HR; • pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, odpowiedzialni za politykę personalną w przedsiębiorstwie; • pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, odpowiedzialni za zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	14-05-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	24

Cel

Cel edukacyjny

Szkolenie "Szkolenie Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy - szkolenie w ramach projektu Menadżer HR" przygotowuje uczestnika do wykorzystania posiadanej wiedzy i umiejętności w zakresie zrozumienia i wykorzystania nowych trendów i dobrych praktyk w obszarze HR, zarządzania kapitałem ludzkim, wdrażania innowacyjnych rozwiązań i procesów HR w organizacji, a także skutecznej pracy z różnymi grupami interesariuszy, z uwzględnieniem radzenia sobie z oporem wobec zmian.

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.	Charakteryzuje zmiany demograficzne występujące w Polsce, które wpływają na procesy zarządzania kapitałem ludzkim w firmach	Test teoretyczny
	Wskazuje jakie czynniki wpływają na zarządzanie kapitałem ludzkim	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.	Wymienia trendy w obszarze HR, wynikające z dynamicznych zmian na rynku pracy	Test teoretyczny
	Charakteryzuje jak rosnąca popularność pracy zdalnej wpływa na politykę personalną firm	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.	Wymienia rodzaje programów HR wdrażanych w firmach zwiększających zaangażowanie pracowników	Test teoretyczny
	Wymienia zagrożenia wiążące się z wdrażaniem programów elastycznych godzin pracy w firmach	Test teoretyczny
	Wymienia praktyki HR dążące do zwiększenia zaangażowania pracowników w firmie	Test teoretyczny
	Opisuje korzyści zastosowania dobrych praktyk HR związanych z wprowadzeniem programów well-being w firmie	Test teoretyczny
Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.		

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.	Charakteryzuje innowacyjne rozwiązania polityki personalnej zwiększające zaangażowanie różnych grup pracowników	Test teoretyczny
	Wymienia działania, które pomogą skutecznie włączyć różne grupy pracowników w realizację innowacyjnych rozwiązań personalnych	Test teoretyczny
	Wskazuje techniki działań wspierających budowanie nowych postaw u pracowników w odpowiedzi na zmieniające się wymagania firmy	Test teoretyczny
Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.	Charakteryzuje jakie podejście może pomóc w budowaniu pożądanych zachowań u pracowników w dynamicznie zmieniającym się środowisku pracy	Test teoretyczny
Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.	Wymienia czynniki wskazujące na gotowość firmy do wprowadzenia zmian	Test teoretyczny
	Wymienia zachowania pracowników świadczące o ich gotowości do wprowadzenia zmian	Test teoretyczny
Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR. Diagnostuje potrzeby różnych interesariuszy i zróżnicowanych grup pracowniczych i przygotowuje dla nich odpowiednie programy HR na pełną integrację pracowników w ramach organizacji.	Wyszczególnia kroki kluczowe przy wdrażaniu innowacyjnych rozwiązań HR w organizacji	Test teoretyczny
	Wymienia techniki działania zwiększające szanse na skuteczne wdrożenie innowacyjnych procesów HR	Test teoretyczny
	Przedstawia działania najlepiej wspierające integrację pracowników z różnych grup wiekowych, etnicznych i kulturowych	Test teoretyczny
	Charakteryzuje techniki podejścia do diagnozowania potrzeb pracowników różnych grup skutecznie wspierając ich integrację w organizacji	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami. 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.	Przedstawia działania pomagające w redukcji obaw pracowników związanych z niedopasowaniem ich kompetencji do nowych wymagań	Test teoretyczny
	Wymienia działania mogące zminimalizować opór pracowników przed zmianami	Test teoretyczny
	Wskazuje jakie działania powinny być podjęte, aby zrozumieć potrzeby i obawy kadry menedżerskiej w stosunku do wdrażania nowych rozwiązań HR	Test teoretyczny
	Wymienia czynniki, które skutecznie uwzględniają obawy różnych grup społecznych i kulturowych podczas wdrażania zmian HR	Test teoretyczny
Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR. Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.	Wymienia nowe rozwiązania HR dla grupie pracowników z różnych działów	Test teoretyczny
	Wymienia nowe rozwiązania HR kierownictwu, które może mieć obawy dotyczące ich skuteczności	Test teoretyczny
	Wymienia działania wspierające kształtowanie pozytywnego nastawienia do zmian w zespole	Test teoretyczny
	Wymienia czynniki zwiększające pozytywne nastawianie pracowników	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

Usługa "Szkolenie Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy - szkolenie w ramach projektu Menadżer HR" jest skierowana do osób, u których przeprowadzane w ramach projektu Menadżer HR testy kompetencyjne, wykazały potrzebę edukacyjną w tym obszarze.

Szkolenie "Szkolenie Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy - szkolenie w ramach projektu Menadżer HR" przygotowuje uczestnika do wykorzystania posiadanej wiedzy i narzędzi w celu zrozumienia i wdrożenia nowych trendów w obszarze HR/zarządzania kapitałem ludzkim oraz wykorzystania dobrych praktyk HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i szeroko rozumianym otoczeniem społecznym.

Szkolenie będzie się składało z części teoretycznej i części praktycznej z wykorzystaniem następujących metod aktywizacyjnych uczestników:

- mini wykład
- ćwiczenia indywidualne
- case study
- burza mózgów
- praca w grupach

Ramowy program usługi

Dzień 1 - 15.05.2025 Ziemowit Sosiński

Moduł 1 Zmiany społeczne i gospodarcze oraz ich wpływ na zarządzanie kapitałem ludzkim

- Analiza globalnych zmian gospodarczych (np. digitalizacja, zmiany demograficzne, praca zdalna)
- Wpływ tych zmian na procesy HR na poziomie Polski i świata
- Case study: Jak zmiany społeczne i gospodarcze kształtują rynek pracy?
- Dyskusja: Jakie zmiany w zarządzaniu kapitałem ludzkim są widoczne w branżach uczestników?

Moduł 2 Identyfikacja nowych trendów w HR

- Omówienie najnowszych trendów w HR: well-being, zrównoważony rozwój, personalizacja rozwoju, różnorodność i inkluzja
- Ćwiczenie: Jak te trendy wpływają na politykę personalną firm uczestników?
- Prezentacja wyników ćwiczenia przez grupy

Moduł 3 Diagnoza potrzeb interesariuszy i grup pracowników

- Jak zidentyfikować potrzeby i obawy różnych grup interesariuszy? (np. kadra zarządzająca, różne grupy wiekowe i kulturowe)
- Ćwiczenie: Analiza interesariuszy w swojej firmie – jakie mają potrzeby, obawy, oczekiwania?
- Omówienie narzędzi do diagnozowania potrzeb różnych grup pracowniczych (uwzględniając płeć, wiek, pochodzenie etniczne)

Dzień 2 - 22.05.2025 Małgorzata Bukowska-Selwon

Moduł 4 Ocenianie gotowości organizacji i pracowników do zmian

- Narzędzia do oceny gotowości organizacji do wprowadzania zmian
- Ćwiczenie praktyczne: Opracowanie schematu oceny gotowości firmy uczestników do zmian
- Dyskusja o kluczowych aspektach gotowości do zmian, które wpływają na efektywność wdrożeń

Moduł 5 Opracowywanie i wdrażanie innowacyjnych rozwiązań HR

- Jak tworzyć innowacyjne rozwiązania HR? Przegląd narzędzi i metod (np. automatyzacja rekrutacji, systemy e-learningowe)
- Ćwiczenie: Tworzenie planu innowacyjnych rozwiązań HR w swojej firmie
- Dyskusja o sposobach skutecznego wdrażania innowacji w organizacji

Moduł 6 Monitorowanie dobrych praktyk HR i wnioski do własnych wdrożeń

- Przegląd programów HR wdrażanych w firmach z branży uczestników
- Ćwiczenie: Analiza i adaptacja najlepszych praktyk HR do potrzeb własnej organizacji
- Prezentacja wyników grup

Dzień 3 - 29.05.2025 Małgorzata Dudek

Moduł 7 Zarządzanie oporem przed zmianami i budowanie pozytywnych postaw

- Jak identyfikować źródła oporu przed zmianami (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowanie kompetencji)?
- Ćwiczenie: Planowanie działań, które eliminują opór przed zmianami
- Strategie kształtowania pozytywnego nastawienia do zmian: komunikacja, zaangażowanie liderów, transparentność
- Omówienie przykładów z życia: Jak skutecznie zmieniać postawy pracowników?

Moduł 8 Komunikacja i objaśnianie działań HR odpowiednio do grup interesariuszy

- Jak dostosowywać komunikację do różnych grup pracowniczych (np. kadra menedżerska, młodszy pracownicy, przedstawiciele różnych grup kulturowych)?
- Ćwiczenie: Opracowanie strategii komunikacyjnej związanej z wprowadzaniem nowych rozwiązań HR w organizacji
- Prezentacja strategii przez grupy

Moduł 9 Test wiedzy – walidacja

Usługa walidacji zostanie przeprowadzona w dniu 29.05.2025, w godzinach 15.45-16.00. Będzie polegała na przeprowadzeniu pisemnego testu teoretycznego jednokrotnego wyboru (abcd). Test został opracowany we współpracy trenera prowadzącego z walidatorem, bazując na zamierzonych efektach usługi. Testy (w formie papierowej) zostaną rozdane uczestnikom przez trenera prowadzącego usługę. Wyniki testu będą oceniane przez walidatora zgodnie z kluczem odpowiedzi przygotowanym przez trenera prowadzącego usługę dnia następnego po zakończonej usłudze rozwojowej.

Zostanie zachowana rozdzielnosc pomiędzy szkoleniem a walidacją usługi.

- 1 godzina rozliczeniowa = 60 minut
- Szkolenie składa się z 24 godzin zegarowych.
- Przerwy wliczają się do czasu trwania usługi.
- Po szkoleniu uczestnik otrzyma zaświadczenie

Warunkiem uczestnictwa jest zarejestrowanie i założenie konta w Bazie Usług Rozwojowych, zapisanie się na szkolenie za pośrednictwem Bazy i przypisanego ID wsparcia oraz spełnienie wszystkich warunków uczestnictwa w projekcie określonych przez Operatora.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 16

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 16 Moduł 1 Zmiany społeczne i gospodarcze oraz ich wpływ na zarządzanie kapitałem ludzkim cz. 1	Ziemowit Sosiński	15-05-2025	08:00	10:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
2 z 16 Moduł 1 Zmiany społeczne i gospodarcze oraz ich wpływ na zarządzanie kapitałem ludzkim cz. 2	Ziemowit Sosiński	15-05-2025	10:00	12:00	02:00
3 z 16 Przerwa	Ziemowit Sosiński	15-05-2025	12:00	12:30	00:30
4 z 16 Moduł 2 Identyfikacja nowych trendów w HR	Ziemowit Sosiński	15-05-2025	12:30	14:00	01:30
5 z 16 Moduł 3 Diagnoza potrzeb interesariuszy i grup pracowników	Ziemowit Sosiński	15-05-2025	14:00	16:00	02:00
6 z 16 Moduł 4 Ocenianie gotowości organizacji i pracowników do zmian cz. 1	Małgorzata Bukowska-Selwon	22-05-2025	08:00	10:00	02:00
7 z 16 Moduł 4 Ocenianie gotowości organizacji i pracowników do zmian cz. 2	Małgorzata Bukowska-Selwon	22-05-2025	10:00	12:00	02:00
8 z 16 Przerwa	Małgorzata Bukowska-Selwon	22-05-2025	12:00	12:30	00:30
9 z 16 Moduł 5 Opracowywanie i wdrażanie innowacyjnych rozwiązań HR	Małgorzata Bukowska-Selwon	22-05-2025	12:30	14:00	01:30
10 z 16 Moduł 6 Monitorowanie dobrych praktyk HR i wnioski do własnych wdrożeń	Małgorzata Bukowska-Selwon	22-05-2025	14:00	16:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
11 z 16 Moduł 7 Zarządzanie oporem przed zmianami i budowanie pozytywnych postaw cz. 1	Małgorzata Dudek	29-05-2025	08:00	10:00	02:00
12 z 16 Moduł 7 Zarządzanie oporem przed zmianami i budowanie pozytywnych postaw cz. 2	Małgorzata Dudek	29-05-2025	10:00	12:00	02:00
13 z 16 Przerwa	Małgorzata Dudek	29-05-2025	12:00	12:30	00:30
14 z 16 Moduł 8 Komunikacja i objaśnianie działań HR odpowiednio do grup interesariuszy cz. 1	Małgorzata Dudek	29-05-2025	12:30	14:00	01:30
15 z 16 Moduł 8 Komunikacja i objaśnianie działań HR odpowiednio do grup interesariuszy cz. 2	Małgorzata Dudek	29-05-2025	14:00	15:45	01:45
16 z 16 Moduł 9 Test wiedzy – walidacja	-	29-05-2025	15:45	16:00	00:15

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 450,00 PLN

Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 450,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	143,75 PLN
Koszt osobogodziny netto	143,75 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 3



1 z 3

Małgorzata Bukowska-Selwon

Posiada doświadczenie w okresie nie wcześniej niż pięć lat w prowadzeniu szkoleń w następujących obszarach: zarządzanie zespołem, rozwojem pracowników, efektywność pracy grupowej, motywowanie i angażowanie zespołu, zarządzanie konfliktami, budowanie kultury zespołowej, zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową. Trenerka posiada doświadczenie w ocenie efektów uczenia się/walidacji. Specjalista z zakresu szkoleń komunikacji społecznej dla biznesu, sprzedaży i marketingu oraz wprowadzania nowych technologii w firmie. Trener specjalizujący się w: Realizacji szkoleń z zakresu budowania różnorodnych relacji biznesowych opartych na biznesie B2B oraz biznesie opartym na wewnętrznej strukturze organizacji i przedsiębiorczości oraz w obszarach transformacji cyfrowej organizacji i wynikającego z tego procesu komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej. Specjalizacja w budowaniu wewnętrznych motywatorów sprzedawcy jako źródło potencjału niezbędne w procesie sprzedaży. Dokonywaniu audytu szkoleniowego, które są bazą do procesu ciągłego rozwoju. Szkoleniach z zakresu komunikacji wewnętrznej jako niezbędnego elementu dla rozwoju organizacji. Szkolenia z zakresu zarządzania zespołami rozproszonymi, zarządzania produktem, usługą. Trenerka posiada doświadczenie w ocenie efektów uczenia się/walidacji. Posiada 120 h doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce w ciągu ostatnich 2 lat. Trenerka posiada doświadczenie w ocenie efektów uczenia się.



2 z 3

Małgorzata Dudek

Trener praktyk, certyfikowany coach biznesu. Posiada doświadczenie w okresie nie wcześniej niż pięć lat w prowadzeniu szkoleń w następujących obszarach: zarządzanie zespołem, rozwojem pracowników, efektywność pracy grupowej, motywowanie i angażowanie zespołu, zarządzanie konfliktami, budowanie kultury zespołowej.

Umiejętności w zarządzaniu – zarządzanie zmianą, motywacja, prowadzenie trudnych rozmów z pracownikami, kreatywność w zarządzaniu, rekrutacja pracowników, zarządzanie rozwojem pracowników oraz procesami w firmie, ocena okresowa, delegowanie zadań, informacja zwrotna, tworzenie modeli biznesowych, autorytet w zarządzaniu, procesy doskonalenia jakości, inne z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi i zarządzania zmianą w przedsiębiorstwie. Umiejętności interpersonalne – komunikacja, motywacja, współpraca w zespole, rozwiązywanie problemów. Umiejętności rozwoju organizacji – tworzenie misji, wizji i strategii rozwoju organizacji, określenie planów rozwojowych, tworzenie systemów komunikacji wewnątrz organizacji oraz systemów motywacyjnych, tworzenie ścieżek zaszeregowania oraz matryc kompetencji z wykorzystaniem narzędzi transformacji cyfrowej i gospodarki cyfrowej.

Posiada 120 h doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce w ciągu ostatnich 2 lat.



3 z 3



Ziemowit Sosiński

Posiada doświadczenie w okresie nie wcześniej niż pięć lat jako trener biznesu, coach, wykładowca, wieloletni praktyk biznesu na wielu szczeblach. Współtwórca, współwłaściciel i manager firm branży reklamowej, które stały się krajowymi liderami. Oficjalny Mistrz Polski w Reklamie Tranzytowej 2010. Ekspert w dziedzinie reklamy tranzytowej, pedagog, specjalista Public Relations i Marketingu (strategie marketingowe i PR, budowa marki). Twórca autorskich programów szkoleniowych z dziedziny komunikacji, sprzedaży, zarządzania, budowania wizerunku w biznesie itp. Praktyk zarządzania zasobami ludzkimi we własnej działalności oraz na szczeblu managera w korporacjach międzynarodowych. Trener posiada doświadczenie w prowadzeniu szkoleń z zakresu komunikacji w zarządzaniu, zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową, wdrażanie nowych modeli i form organizacji pracy.

Specjalizuje się w kilku kluczowych tematach takich jak: nowoczesna sprzedaż, zaawansowana komunikacja interpersonalna i biznesowa, komunikacja marketingowa i budowa marki, a także w tematyce związanej z zarządzaniem i przywództwem. Jako absolwent Public Relations projektuje strategie komunikacji marki oraz strategie PR.

Trener posiada doświadczenie w szkoleniach w danej tematyce - zrealizowanych ponad 120h szkoleniowych w ciągu ostatnich 2 lat.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały dla uczestników usługi:

- scenariusz szkolenia,
- materiały szkoleniowe (notes, długopis)
- skrypt podsumowujący wiedzę zdobytą na szkoleniu

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uczestnictwa jest zarejestrowanie i założenie konta w Bazie Usług Rozwojowych, zapisanie się na szkolenie za pośrednictwem Bazy i przypisanego ID wsparcia oraz spełnienie wszystkich warunków uczestnictwa w projekcie określonych przez Operatora.

Informacje dodatkowe

Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub Partnera Operatora w danym projekcie PSF lub w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS albo przez podmiot powiązany z Operatorem lub Partnerem kapitałowo lub osobowo.

Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot będący jednocześnie podmiotem korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce w ramach danego projektu.

Usługa rozwojowa nie obejmuje wzajemnego świadczenia usług w projekcie o zbliżonej tematyce przez Dostawców usług, którzy delegują na usługi siebie oraz swoich pracowników i korzystają z dofinansowania, a następnie świadczą usługi w zakresie tej samej tematyki dla Przedsiębiorcy, który wcześniej występował w roli Dostawcy tych usług.

Cena usługi nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych Przedsiębiorcom lub Pracownikom przedsiębiorcy, kosztów dojazdu i zakwaterowania.

Adres

ul. Towarowa 17

10-416 Olsztyn

woj. warmińsko-mazurskie

Siedziba firmy Mondex Anna i Jerzy Affek Spółka Jawna Sp. J.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt



Sandra Kasprowicz

E-mail biuro@akademiakompas.pl

Telefon (+48) 535 296 584