

PERFECTA LEVEL
UP S.C.

★★★★★ 4,9 / 5

38 ocen

Orientacja w biznesie i uwarunkowaniach społeczno-kulturowych. Akademia HR. Szkolenie w formie mieszanej tj stacjonarnej połączonej ze zdalną w czasie rzeczywistym.

Numer usługi 2025/12/08/192312/3197492

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏢 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 11.02.2026 do 14.02.2026

4 200,00 PLN brutto

4 200,00 PLN netto

175,00 PLN brutto/h

175,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Marketing
Grupa docelowa usługi	Przedmiotowa usługa szkoleniowa skierowana jest do: -zespołów HR -właścicieli firm -pracowników przedsiębiorcy odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi -menadżerów lub kandydatów na menadżerów odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi. Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem, aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej
Minimalna liczba uczestników	2
Maksymalna liczba uczestników	8
Data zakończenia rekrutacji	10-02-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	24

Cel

Cel edukacyjny

Główny cel usługi:

Celem usługi szkoleniowej jest nabycie kompetencji w zakresie Orientacja w biznesie i uwarunkowaniach społeczno-kulturowych. Usługa przygotowuje do poznania i rozumienia procesów biznesowych i rynkowych istotnych dla

działalności firmy. Wykorzystanie wiedzy na temat aktualnych trendów rynkowych w organizacji, ze szczególnym uwzględnieniem procesów zarządzania kapitałem ludzkim.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Efekt uczenia nr 1 Wiedza: Identyfikuje procesy biznesowe i rynkowe związane z prowadzoną przez firmę działalnością.	Definiuje i rozróżnia poszczególne procesy biznesowe zachodzące w organizacjach	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Opisuje znaczenie procesów biznesowych dla sprawnego funkcjonowania przedsiębiorstwa	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Identyfikuje procesy biznesowe kluczowe dla organizacji w której pracuje/ zarządza	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Efekt uczenia nr 2 Wiedza: Rozpoznaje wpływ czynników społecznych, gospodarczych i politycznych na funkcjonowanie organizacji – szczególnie w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim.	Definiuje czynniki społeczne, gospodarcze, polityczne jakie mają wpływ na funkcjonowanie organizacji – szczególnie w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Opisuje wpływ jaki mają poszczególne czynniki na działalność organizacji	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wdraża narzędzia celem dokonywania obiektywnych ocen pracowników różnych grup wiekowych	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Effekt uczenia nr 3 Umiejętności: Monitoruje bieżące wydarzenia, monitoruje trendy rynkowe zarówno w obszarze biznesowym, jak i HR, mające wpływ na obszar, w którym funkcjonuje. Effekt uczenia nr 4 Wiedza: Identyfikuje procesy rynkowe oraz branżę na poziomie wspierającym działania w obszarze HR.	Monitoruje na bieżąco oraz ocenia bieżące wydarzenia pod kątem wpływu na własną organizację i otoczenie	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Monitoruje trendy rynkowe zarówno w obszarze biznesowym, jak i HR i opisuje jaki mają wpływ na obszar, w którym funkcjonuje.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Charakteryzuje procesy rynkowe odpowiednie do danej branży (na przykładzie wybranych branż) Określa jakie działania wspierające w obszarze HR należy zastosować w przypadku danych procesów i branż.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Effekt uczenia nr 5 Wiedza : Identyfikuje istotne zagadnienia i trendy HR, dostrzega i śledzi nowe zjawiska w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.	Omawia najważniejsze z punktu organizacji zagadnienia i trendy HR oraz ich wpływ na zmiany w organizacjach Dostrzega, śledzi oraz opiniuje nowe zjawiska w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim i ich pozytywne oraz negatywne wpływy na funkcjonowanie organizacji	Wywiad swobodny Wywiad swobodny
Effekt uczenia nr 6 Umiejętności: Monitoruje działania firm z danej branży – szczególnie w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim. Potrafi w tym zakresie dokonać analizy porównawczej własnej firmy.	Na bieżąco dokonuje przeglądu oraz prowadzi cykliczną analizę nad działaniami firm z danej branży – szczególnie w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim. Stosuje własne zasady , metody i i narzędzia potrzebne w zakresie dokonywania analizy porównawczej własnej firmy.	Obserwacja w warunkach symulowanych Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Efekt uczenia nr 7 Umiejętności: Na podstawie posiadanych informacji wskazuje możliwość budowania przewagi konkurencyjnej firmy z wykorzystaniem procesów HR. Proponuje odpowiednie działania.	Gromadzi i świadomie wykorzystuje posiadane informacje wskazując możliwość budowania przewagi konkurencyjnej firmy z wykorzystaniem procesów HR.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Stosuje narzędzia wspierające efektywną pracę z wykorzystaniem posiadanych informacji oraz odpowiednich działań.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Wdraża model biznesowy oparty na planowaniu, proponowaniu i wdrażaniu odpowiednich działań w zakresie HR.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Efekt uczenia nr 8 Umiejętności: Skutecznie wykorzystuje wiedzę nt. kluczowych procesów biznesowych i HR w rozwoju różnorodnych aspektów funkcjonowania organizacji.	Uczestniczy aktywnie w opracowywaniu procesów biznesowych w organizacji	Wywiad swobodny
	Wykorzystuje informacje jakimi dysponuje do angażowania zespołu do dzielenia się wiedzą celem tworzenia i aktualizowania procesów biznesowych w organizacji Posiada i wykorzystuje informacje jakimi dysponuje na temat tworzenia i wdrażania strategii rozwoju organizacji celem osiągnięcia najsukcesowniej efektów zarządzania kluczowymi obszarami biznesowymi i HR	Obserwacja w warunkach symulowanych Wywiad swobodny
	Wykorzystuje posiadane informacje dla rozwoju różnorodnych aspektów funkcjonowania organizacji.	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Efekt uczenia nr 9 Umiejętności: Inicjuje działania mające na celu wykorzystanie procesów i trendów rynkowych w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.	Planuje i wdraża działania mające na celu wykorzystanie procesów i trendów rynkowych w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Opisuje jakie Stosuje narzędzia mające na celu wykorzystanie procesów i trendów rynkowych w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.	Wywiad swobodny
	Przygotowuje i samodzielnie wdraża działania tj. tworzy strategię, procesy, określa działania operacyjne celem wykorzystanie procesów i trendów rynkowych w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Określa cele i wskaźniki jakościowe dla jak najskuteczniejszego wykorzystania procesów i trendów rynkowych w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.	Wywiad swobodny
Efekt uczenia nr 10 Umiejętności: W pełni wykorzystuje, na podstawie analizowanych trendów rynkowych w obszarze HR, nadarzające się szanse rozwojowe organizacji	Dobiera właściwą metody analizy strategicznej trendów rynkowych w obszarze HR.	Wywiad swobodny
	Wdraża do strategii organizacji, na podstawie analizowanych trendów rynkowych w obszarze HR, nadarzające się szanse rozwojowe organizacji	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Wykonuje analizę SWOT dla analizy trendów rynkowych w obszarze HR	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Wdraża wnioski wynikające z dobrych praktyk HR do strategii i własnych działań.	Wywiad swobodny
	Wskazuje i wykorzystuje publikacje, źródła poszukiwania najlepszych praktyk dla własnego obszaru działania	Wywiad swobodny
Efekt uczenia nr 11 Umiejętności: Wdraża wnioski wynikające z dobrych praktyk HR. Aktywnie poszukuje najlepszych praktyk i wdraża ich kluczowe elementy we własny obszar działania	Wybiera i uwzględnia w strategii własnych działań kluczowe elementy skutecznych działań w obszarze HR	Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Efekt uczenia nr 12 Umiejętności: Wspiera strategię rozwoju organizacji poprzez wprowadzanie odpowiednich procesów i projektów HR.	Wprowadza odpowiednie procesy i projekty HR.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Określa tzw. kamienie milowe w procesach, diagnozuje ewentualne problemy w procesach.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Zapobiega trudnościom w realizacji procesów, stosuje metody zapobiegania trudnościom i tzw. "wąskim gardłom" w procesach	Obserwacja w warunkach symulowanych
Efekt uczenia nr 13 Umiejętności: Kształtuje procesy HR powiązane ze wskaźnikami biznesowymi na poziomie pracowników, zespołów oraz całej organizacji. Pomaga współpracownikom w wykorzystaniu wiedzy nt. kluczowych procesów biznesowych.	Dobiera wskaźniki biznesowe na poziomie pracowników, zespołów oraz całej organizacji.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Angażuje zespół do uczestnictwa w spotkaniach w celu tworzenia istotnych z punktu firmy i zespołu procesów biznesowych.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Stosuje metody aktywizujące w zespole do świadomego uczestnictwa współpracowników w tworzeniu i realizacji procesów biznesowych.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Efekt uczenia nr 14 Kompetencje społeczne: Kształtuje pozytywny stosunek do łączenia procesów HR z potrzebami rozwojowymi (biznesowymi) organizacji.	Podaje przykłady korzyści podjętych własnych działań łączenia procesów HR z potrzebami rozwojowymi (biznesowymi) organizacji.	Wywiad swobodny
	Wskazuje podjęte własne działania aby przekonać współpracowników do wykorzystania nowych rozwiązań i koncepcji z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim.	Wywiad swobodny
Efekt uczenia nr 15 Kompetencje społeczne: Przekonuje do nowych rozwiązań i koncepcji w zakresie wiedzy biznesowej i specjalistycznej z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim.	Wskazuje podjęte własne działania aby przekonać współpracowników do wykorzystania nowych rozwiązań i koncepcji z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim.	Wywiad swobodny
Efekt uczenia nr 16 Kompetencje społeczne: Inicjuje wykorzystanie i wymianę wiedzy biznesowej w swoim zespole oraz całej organizacji.	Omawia w jaki sposób Organizuje spotkania i podaje metody jakimi zapewnia wymianę wiedzy biznesowej w zespole i organizacji	Wywiad swobodny

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

Nazwa kompetencji: Orientacja w biznesie i uwarunkowaniach społeczno-kulturowych.

Grupa kompetencji: Kompetencje profesjonalne

Przedmiotowa usługa szkoleniowa skierowana jest do:

-zespołów HR

-właścicieli firm

-pracowników przedsiębiorcy odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi

-menadżerów lub kandydatów na menadżerów odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi.

Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem, aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.

Główny cel usługi:

Usługa rozwojowa prowadzi do uzyskania znajomości i rozumienia procesów biznesowych i rynkowych istotnych dla działalności firmy.

Wykorzystanie wiedzy na temat aktualnych trendów rynkowych w organizacji, ze szczególnym uwzględnieniem procesów zarządzania kapitałem ludzkim.

Szkolenie w formie mieszanej tj stacjonarnej połączonej ze zdalną w czasie rzeczywistym. Szkolenie w formie mieszanej i walidacja w formie zdalnej w czasie rzeczywistym.

Jedna godzina to 60 minut. Przerwy i walidacja wliczają się do czasu usługi.

Szkolenie jest skierowane do jednego przedsiębiorstwa i do udziału w szkoleniu zostanie skierowana jedna osoba pracująca w firmie.

Uczestnik przed rozpoczęciem usługi może uzupełnić i uporządkować dotychczasową wiedzę, celem lepszego przyswojenia programu dzięki samoocenie na podstawie pre testu udostępnionego uczestnikowi oraz na podstawie ogólnodostępnej wiedzy i opinii w internecie, social mediach i otoczeniu biznesowym.

Usługa szkoleniowa obejmuje 24 godziny w tym składa się z części teoretycznej 9,5 godziny (w oparciu o prezentację multimedialną) i praktycznej 12,5 godziny (samodzielne wykonywanie ćwiczeń w oparciu o Work Book przekazany uczestniczącemu pierwszego dnia szkolenia w wersji papierowej, case study, ćwiczenia indywidualne, dyskusje) oraz przerw 1,5 godziny i walidacji 30 minut .

Usługa szkoleniowa składa się z części zdalnej w czasie rzeczywistym w liczbie 19 godz 45 min zajęć oraz przerw 1 godz 15 min oraz walidacji 0,5 godz. Część stacjonarna usługi obejmuje 3 godz 15 min zajęć oraz 15 min przerwy.

Każdego dnia szkolenia są przewidziane przerwy 15 minutowe. Przerwy i walidacja wliczają się do czasu szkolenia.

Dzień I:

1. Definicja i identyfikacja kluczowych procesów biznesowych i rynkowych związanych z działalnością firmy.
2. Analiza wpływu czynników społecznych, gospodarczych i politycznych na funkcjonowanie organizacji.
3. Monitorowanie bieżących wydarzeń oraz trendów rynkowych w obszarze biznesowym i HR.
4. Rozpoznawanie procesów rynkowych oraz specyfiki branży w kontekście działań HR.
5. Śledzenie i analiza istotnych trendów w zarządzaniu kapitałem ludzkim.

Dzień II

1. Rodzaje i metody analizy organizacji oraz sytuacji mikro i makroekonomicznej. Dobór rodzaju i metod analizy.
2. Badanie działań konkurencyjnych firm w obszarze HR i dokonywanie analiz porównawczych.
3. Badanie sytuacji ekonomicznej, społecznej, politycznej i gospodarczej otoczenia w jakim znajduje się organizacja. Analiza i wpływ czynników na strategię i procesy HR w organizacji.
4. Wykonanie analizy SWOT własnego przedsiębiorstwa
5. Analiza wniosków z analizy. Identyfikowanie możliwości budowania przewag konkurencyjnych organizacji poprzez strategię i procesy HR.

Dzień III

1. Proponowanie działań wspierających rozwój organizacji na podstawie analizy trendów HR.
2. Wykorzystywanie analiz rynkowych do identyfikacji szans rozwojowych organizacji.
3. Strategia HR rozwoju organizacji. Elementy, metody i narzędzia tworzenia strategii HR organizacji.
4. Promowanie powiązań między strategią, procesami HR a celami biznesowymi organizacji.

Dzień IV

1. Przekonywanie do nowych rozwiązań w zarządzaniu kapitałem ludzkim.
2. Budowanie świadomości biznesowej i HR poprzez wymianę wiedzy w zespole.
3. Kształtowanie kultury organizacyjnej opartej na wiedzy i innowacjach w HR.
4. Wdrażanie narzędzi i metod analizy porównawczej działań HR w branży.
5. Tworzenie strategii długofalowego rozwoju HR w organizacji.

Dzień V

1. Tworzenie strategii długofalowego rozwoju HR w organizacji. c.d.
2. Zasady tworzenia procesów HR. Kamienie milowe, "wąskie gardła " w procesach i usprawnianie procesów.
3. Wykorzystanie kluczowych procesów biznesowych i HR w rozwoju organizacji.
4. Inicjowanie działań dostosowujących procesy HR do trendów rynkowych.

5. Wdrożenie wniosków wynikających z najlepszych praktyk HR.

. Poszukiwanie i wdrażanie kluczowych elementów dobrych praktyk HR.

Dzień VI

1. Wspieranie strategii rozwoju organizacji poprzez wdrażanie procesów i projektów HR.

2. Kształtowanie procesów HR powiązanych ze wskaźnikami biznesowymi na różnych poziomach organizacji.

3. Wspieranie współpracowników w wykorzystywaniu wiedzy o kluczowych procesach biznesowych.

4. Walidacja

Szkolenie skierowane jest do jednego przedsiębiorstwa. W szkoleniu uczestniczy jedna osoba zatrudniona w przedsiębiorstwie.

1 h szkolenia = 60 minut. Przerwy zostały wliczone w czas trwania usługi. Szkolenie oparte jest o metody: prezentacja multimedialna, Workbook w wersji papierowej, case study, ćwiczenia indywidualne, dyskusje, mini warsztaty. Na koniec szkolenia zostanie przeprowadzona ankieta oraz walidacja.

Warunki organizacyjne:

Szkolenie będzie realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności.

Walidacja efektów uczenia się odbywa się w oparciu o test teoretyczny oraz wywiad swobodny i obserwację w warunkach symulowanych. Organizator zapewnia rozdzielność procesów kształcenia oraz walidacji. Walidację przeprowadza osoba, która nie uczestniczy w procesie kształcenia.

WALIDACJA EFEKTÓW UCZENIA SIĘ-

Walidacja efektów uczenia się odbywa się w oparciu o test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie realizowanym poprzez platformę FORMS MS Office oraz obserwację w warunkach symulowanych (na podstawie zadania zleconego do wykonania przez walidatora) i wywiad swobodny.

Walidacja trwa 30 minut, składa się z tj. 15 minut wywiad swobodny i teoretyczny test wiedzy gdzie uczestnik rozwiązuje test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie a wynik generowany jest automatycznie i udostępniany uczestnikowi, następnie przeprowadzany jest wywiad swobodny - polegający na zadaniu przez walidatora pytań (pełniącego rolę moderatora i asesora) oraz udzieleniu przez uczestnika odpowiedzi - sprawdzając tym samym efekty uczenia się. Na ocenę wywiadu swobodnego mają wpływ odpowiedzi zgodne z ustalonymi kryteriami weryfikacji wg efektów uczenia się.

Kolejny etap walidacji to obserwacja w warunkach symulowanych. Etap ten trwa 15 min i odbywa się w ten sposób, że walidator zleca zadanie do wykonania i ocenia jego wykonanie na podstawie scenki odegranej z uczestnikiem (uczestnik odgrywa rolę menedżera, walidator rolę pracownika).

Walidacja prowadzona jest przez Panią Wioletę Grzybowską jest przez nią oceniana.

Walidacja efektów uczenia się na średnim poziomie min. 80% z trzech metod walidacji uprawnia uczestnika do otrzymania oceny pozytywnej z walidacji. Minimalny poziom kwalifikowalności poprawnych odpowiedzi w teście wiedzy wynosi 80% oraz minimalny poziom wykonanego zadania praktycznego ocenionego w ramach obserwacji w warunkach symulowanych wynosi 80% i ocena wywiadu swobodnego również wymaga osiągnięcia min 80% wyniku.

Sposób organizacji walidacji: test udostępnia uczestnikom Walidator, test uruchamia się z poziomu otrzymanego Linku w FORMS wMicrosoft Office 365.

Walidacja obejmuje całość procesu, aż do momentu uzyskania efektów uczenia się.

Proces walidacji oraz wybrane metody walidacji umożliwiają zweryfikowanie nabycia efektów uczenia się na trzech poziomach tj. wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych (postaw).

Po zakończeniu usługi uczestnik otrzymuje odpowiednie zaświadczenie/certyfikat a warunkiem jego uzyskania jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej oraz zaliczenie zajęć w formie teoretycznego testu wiedzy oraz udzielenie właściwych odpowiedzi podczas wywiadu swobodnego na poziomie 80%. Minimalny poziom odpowiedzi w teście wiedzy wynosi 80 %. Minimalny poziom właściwych odpowiedzi podczas wywiadu swobodnego to 80% oraz minimalny poziom oceny z obserwacji w warunkach symulowanych również wynosi 80%

Metody walidacji, które zostaną wybrane:

test teoretyczny z wynikiem generującym wynik automatycznie w formie on line na platformie Microsoft Office 365 Forms

wywiad swobodny

obserwację w warunkach symulowanych, która odbywa się w ten sposób, że walidator zleca zadanie w formie ustnej do wykonania i ocenia jego wykonanie na podstawie scenki odegranej z uczestnikiem (uczestnik odgrywa rolę menedżera, walidator rolę pracownika).

Walidacja obejmuje całość procesu, aż do momentu uzyskania efektów uczenia się.

Usługa rozwojowa nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills)

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 0

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
Brak wyników.					

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 200,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 200,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	175,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	175,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Anna Miastkowska

Anna Miastkowska to wieloletni menedżer sprzedaży, trener biznesu a przede wszystkim praktyk. Jest absolwentką Studiów Podyplomowych MBA WSFiZ w Białymstoku w 2020 oraz Marketingu Internetowego w WSiZw Rzeszowie w 2023 r, członek Business Club MBA i innych lokalnych grup biznesowych. Jest Laureatką Głównej Nagrody konkursu dla sił sprzedaży PNSA w Kategorii Zespół Sprzedaży Roku. Ma wieloletnie doświadczenie w budowaniu i prowadzeniu zespołów handlowych, rozwoju sprzedaży i marketingu, wdrażaniu procesów i strategii. Specjalizuje się w doradztwie i szkoleniach z zakresu zarządzania przedsiębiorstwem, sprzedaży i marketingu. Prowadzi także szkolenia w zakresie transformacji cyfrowej i szkolenia trenerskie oraz z rozwoju kompetencji osobistych, tj. motywacja, zarządzanie sobą w czasie, komunikacji, budowania strategii marki. Podczas szkoleń i doradztwa dzieli się swoim blisko dwudziestoletnim i stale praktykowanym doświadczeniem w sprzedaży zarówno w rynku B2B i B2C w dużych korporacyjnych jak i małych przedsiębiorstwach. Trener posiada co najmniej 120 godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich 24 miesiącach wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia. salesconsulting@annamiastkowska.pl

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Warunki techniczne

Kontakt



Anna Miastkowska

E-mail salesconsulting@annamiastkowska.pl

Telefon (+48) 500 100 154