Możliwość dofinansowania

SENSE HUMAN CAPITAL SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ

4,8 / 5

873 oceny

Szkolenie akademia HR: Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy

Numer usługi 2026/05/07/141117/3544211

2 504,00 PLN brutto
2 504,00 PLN netto
156,50 PLN brutto/h
156,50 PLN netto/h
181,67 PLN cena rynkowa

Murowana Goślina
Usługa szkoleniowa
stacjonarna
Zajęcia grupowe
16:00 h
17.06.2026 do 18.06.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	Grupę docelową usługi stanowią: • zespoły HR, • pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi • menadżerowie lub kandydaci na menadżerów odpowiedzialni 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	4
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	12-06-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje do zrozumienia i wykorzystania nowych trendów w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim. Wykorzystanie dobrych praktyk HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i szeroko rozumianym otoczeniem społecznym. Wdrażanie zmian w organizacji w kontekście wykorzystania innowacyjnych rozwiązań i procesów HR. Praca 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
UMIEJĘTNOŚCI: Opisuje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim.	Charakteryzuje zmiany społeczne i gospodarcze mające wpływ na zarządzanie kapitałem ludzkim w Polsce i na świecie	Analiza dowodów i deklaracji
	Wskazuje konsekwencje zmian społecznych i gospodarczych w Polsce i na świecie w obszarze HR.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
UMIEJĘTNOŚCI: 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.	Rozpoznaje co najmniej 7-10 kluczowych trendów HR wynikających z sytuacji rynkowej	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Opisuje trendy w kontekście przyczyn, mechanizmów działania i skutków	Analiza dowodów i deklaracji
UMIEJĘTNOŚCI: Monitoruje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami.	Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z rozwiązaniami HR stosowanymi przez inne firmy w branży.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Systematyczne śledzi trendy HR	Analiza dowodów i deklaracji
WIEDZA: Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.	Wykorzystuje wnioski z analizy dobrych praktyk w planowanych u siebie wdrożeniach.	Analiza dowodów i deklaracji
	Wymienia minimum 5 dobrych praktyk HR	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
UMIEJĘTNOŚCI: Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.	Proponuje nietypowe, kreatywne podejścia do problemów HR	Analiza dowodów i deklaracji
	Sprawnie włącza w realizację innowacyjnych rozwiązań wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
KOMPETENCJE SPOŁECZNE: Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.	Wyjaśnia pracownikom korzyści płynące z budowania nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Stwarza dogodne warunki do kształtowania nowych postaw wśród pracowników.	Analiza dowodów i deklaracji
UMIEJĘTNOŚCI: Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.	Rozpoznaje czynniki hamujące proces zmian	Analiza dowodów i deklaracji
	Proponuje rozwiązania zwiększające gotowości do zmian	Analiza dowodów i deklaracji
UMIEJĘTNOŚCI: Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.	Przygotowuje plan wdrożenia zmian związanych z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.	Analiza dowodów i deklaracji
	Wymienia minimum 3 innowacyjne rozwiazania i procesy hr dostosowane do branży	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
UMIEJĘTNOŚCI: 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.	Przygotowuje dla różnych grup interesariuszy odpowiednie programy HR ukierunkowane nie tylko na zaspokojenie tych potrzeb, lecz także na pełną integrację pracowników w ramach organizacji.	Analiza dowodów i deklaracji
	Wymienia minimum 4 potrzeby interesariuszy	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
WIEDZA: Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.	Eliminuje przejawy oporu pracowników przed zmianami na podstawie zidentyfikowanych źródeł oporu.	Analiza dowodów i deklaracji
	Stosuje różnorodne metody rozwiązywania problemów w zależności od typu oporu	Analiza dowodów i deklaracji
UMIEJĘTNOSCI: 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.	Odpowiada potna potrzeby, oczekiwania i obawy różnych grup interesariuszy na bieżąco i uwzględnia w swoich działaniach.	Analiza dowodów i deklaracji
	Zapobiega oporowi poprzez odpowiednie przygotowanie zmian	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
KOMPETENCJE SPOŁECZNE: Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.	Dostosowuje do potrzeb różnych grup interesariuszy komunikację związaną z działaniami związanymi z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.	Analiza dowodów i deklaracji
	Podaje minimum 3 przykłady metod komunikacji	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
KOMPETENCJE SPOŁECZNE: Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.	Wdraża skuteczną komunikację w organizacji dotyczącą korzyści ze zmian na poziomie pracowników, działów i całej organizacji.	Analiza dowodów i deklaracji
	Stosuje różne metody komunikacji	Analiza dowodów i deklaracji

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem zawierają opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji i zgodnie z zaplanowanymi metodami walidacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

PROGRAM:

Dzień 1

Diagnoza przeobrażeń na współczesnym rynku pracy

- Identyfikacja głównych trendów i sił napędzających zmiany na rynku pracy (digitalizacja, automatyzacja, zmiany demograficzne, nowe modele pracy)
- Analiza wpływu transformacji cyfrowej na strukturę zatrudnienia i wymagane kompetencje
- Rozpoznawanie sygnałów zmian w otoczeniu organizacji i ich wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstwa

- Mapowanie stakeholderów w procesach zmian wynikających z przeobrażeń rynkowych

Model komunikacji w procesach zmian rynkowych

- Model czterech uszu Von Thuna w komunikacji zmian - rozpoznawanie potrzeb i obaw różnych grup interesariuszy
- Zasady skutecznego słuchania w kontekście niepewności rynkowej
- Aktywne słuchanie jako narzędzie diagnozy potrzeb pracowników w okresach transformacji
- Komunikacja z wielopokoleniowymi zespołami w zmieniającym się środowisku pracy

Proaktywne podejście do zarządzania zmianami

- Od reaktywności do proaktywności - Krąg wpływu i krąg zainteresowań w kontekście zmian rynkowych
- Budowanie świadomości własnych kompetencji i zasobów potrzebnych do zarządzania zmianami
- Identyfikacja obszarów wpływu organizacji na adaptację do zmian rynkowych
- Techniki monitorowania środowiska zewnętrznego i wczesnego wykrywania trendów

Budowanie świadomości własnych zasobów w zarządzaniu zmianami

- Diagnoza kompetencji personalnych w kontekście zarządzania zmianami rynkowymi
- Identyfikacja predyspozycji do pracy z zespołami w okresach transformacji
- Analiza własnych mocnych stron jako lidera zmian
- Rozpoznawanie barier osobistych w procesach adaptacji do zmian zewnętrznych

Dzień 2

Zarządzanie oporem wobec zmian wynikających z przeobrażeń rynkowych

- Diagnoza źródeł oporu przed zmianami w kontekście transformacji rynku pracy
- Rozpoznawanie własnych reakcji na niepewność i zmianę - identyfikacja barier i katalizatorów
- Strategie budowania akceptacji dla zmian u różnych grup pracowniczych
- Techniki komunikacji w sytuacjach konfliktowych związanych z wprowadzaniem zmian

Praca z wewnętrznymi ograniczeniami w procesach zmian

- Kim jest krytyk wewnętrzny i jak zamienić go na sojusznika w zarządzaniu zmianami
- Praca z wewnętrznymi ograniczeniami w procesie adaptacji do przeobrażeń rynkowych
- Budowanie pewności siebie w roli lidera zmian w niepewnym środowisku
- Kształtowanie pozytywnego nastawienia do zmian u siebie i pracowników

Dynamika zespołów w procesach adaptacji do zmian rynkowych

- Rola lidera w zarządzaniu zespołem podczas transformacji wynikającej z zmian zewnętrznych
- Wykorzystanie różnorodności zespołu jako zasobu w procesach adaptacyjnych
- Analiza potrzeb różnych grup interesariuszy w procesach zmian
- Budowanie odporności psychologicznej zespołu na zmiany

Budowanie synergii zespołowej w okresach transformacji

- Efekt synergii i psychologii pozytywnej w zespołach przechodzących zmiany
- Budowanie zaangażowania pracowników w procesy adaptacji do zmian rynkowych
- Wykorzystanie mocnych stron zespołu w implementacji rozwiązań adaptacyjnych
- Wspieranie rozwoju nowych kompetencji adekwatnych do zmieniających się wymagań rynku

Walidacja - test teoretyczny i analiza dowodów i deklaracji

Forma prowadzenia zajęć: szkolenie o charakterze warsztatowym, prowadzone metodami interaktywnymi i aktywizującymi, tj. praca z case study, ćwiczenia grupowe, prezentacja, dyskusja moderowana.

Prowadzone w ramach szkolenia zajęcia są realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności

Wyposażenie sali szkoleniowej i warunki organizacyjne: sala wyposażona jest w stoły i krzesła z możliwością ich przestawiania na czas zadań grupowych lub indywidualnych. Wyposażona jest w rzutnik (potrzebny na czas prezentacji) oraz przestrzeń do prezentowania zadań przez uczestników przed grupą.

Szkolenie jest realizowane **w godzinach zegarowych**. Przerwy i czas walidacji są wliczone w czas usługi rozwojowej

Szkolenie składa się z **9 godzin 30 min zajęć praktycznych oraz 4 godzin zajęć teoretycznych oraz 2 godziny przerw i 30 minut walidacji.** Szczegółowy plan zajęć znajduje się w harmonogramie.

Program szkolenia jest dostosowany do określonej w karcie grupy docelowej, celu usługi i czasu jej trwania.

Warunkiem uzyskania certyfikatu/zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania wyniku pozytywnego z testu oraz pozytywny wynik z formy walidacji w postaci: analizy dowodów i deklaracji oraz testu teoretycznego z wynikiem generowanym automatycznie.

Przyjęte metody walidacji w pełni pozwalają na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarze wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne.

Proces walidacji polega na ocenie materiałów zgromadzonych przez uczestnika, w szczególności ćwiczeń wykonanych w trakcie szkolenia, które potwierdzają zastosowanie wiedzy w praktyce. Dowody są zbierane na bieżąco podczas realizacji modułów, aby odzwierciedlały faktyczne umiejętności uczestnika. Ocena odbywa się w oparciu o kryteria jakości i zgodność z efektami uczenia się, np. poprawność wykonania ćwiczeń, kompletność oraz adekwatność do wymagań stanowiska. Weryfikacja obejmuje przegląd wykonanych ćwiczeń.

Proces walidacji polegający na przeprowadzeniu testu teoretycznego pozwala zweryfikować poziom wiedzy nabytej podczas szkolenia. Test jest realizowany w formie zdalnej (uczestnicy mogą wykonać test na telefonie) na zakończenie szkolenia, a wynik jest generowany automatycznie.

Usługodawca oświadcza, że proces walidacji jest zgodny z wytycznymi BUR.

Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie.

Usługa nie wynika z obowiązku przeprowadzenia szkoleń na zajmowanym stanowisku pracy wynikających z odrębnych przepisów prawa (np. wstępne i okresowe szkolenia z zakresu BHP, szkolenia okresowe potwierdzające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy); nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills); nie jest tożsama z usługą, która została wcześniej sfinansowana w ramach dofinansowania z innych źródeł.

Usługodawca zapewnia realizację usługi rozwojowej uwzględniając potrzeby osób z niepełnosprawnościami (w tym również dla osób ze szczególnymi potrzebami) zgodnie ze Standardami dostępności dla polityki spójności 2021-2027.

Usługa rozwojowa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym przepisami prawa o VAT.

Karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług.

Cena usługi nie odbiega od cen rynkowych oraz, że cena jest adekwatna do jej zakresu.

W przypadku uczestnictwa w usłudze osoby z niepełnosprawnością, usługa zostanie dostosowana do jej indywidualnych potrzeb.

Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom.

Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS

Usługa może podlegać zwolnieniu z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy o podatku od towarów i usług oraz § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 15 Diagnoza przeobrażeń na współczesnym rynku pracy	Zajęcia	Marta Żurowska	17-06-2026	08:00	10:15	02:15
2 z 15 -	Przerwa	-	17-06-2026	10:15	10:30	00:15
3 z 15 Model komunikacji w procesach zmian rynkowych	Zajęcia	Marta Żurowska	17-06-2026	10:30	11:30	01:00
4 z 15 -	Przerwa	-	17-06-2026	11:30	11:45	00:15
5 z 15 Proaktywne podejście do zarządzania zmianami	Zajęcia	Marta Żurowska	17-06-2026	11:45	13:30	01:45
6 z 15 -	Przerwa	-	17-06-2026	13:30	14:00	00:30
7 z 15 Budowanie świadomości własnych zasobów w zarządzaniu zmianami	Zajęcia	Marta Żurowska	17-06-2026	14:00	16:00	02:00
8 z 15 Zarządzanie oporem wobec zmian wynikających z przeobrażeń rynkowych	Zajęcia	Marta Żurowska	18-06-2026	08:00	10:00	02:00
9 z 15 -	Przerwa	-	18-06-2026	10:00	10:15	00:15
10 z 15 Praca z wewnętrznymi ograniczeniami w procesach zmian	Zajęcia	Marta Żurowska	18-06-2026	10:15	12:15	02:00

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
11 z 15 -	Przerwa	-	18-06-2026	12:15	12:45	00:30
12 z 15 Dynamika zespołów w procesach adaptacji do zmian rynkowych	Zajęcia	Marta Żurowska	18-06-2026	12:45	13:45	01:00
13 z 15 -	Przerwa	-	18-06-2026	13:45	14:00	00:15
14 z 15 Budowanie synergii zespołowej w okresach transformacji	Zajęcia	Marta Żurowska	18-06-2026	14:00	15:30	01:30
15 z 15 -	Walidacja	-	18-06-2026	15:30	16:00	00:30

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	16:00
w tym suma godzin zajęć	13:30
w tym suma godzin walidacji	00:30
w tym suma przerw	02:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	18:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 504,00 PLN
Podmiot uprawniony do zwolnienia z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy o VAT	
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 504,00 PLN

Koszt osobogodziny brutto	156,50 PLN
Koszt osobogodziny netto	156,50 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	16:00

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1

1 z 1

Marta Żurowska

Trenerka biznesu, certyfikowana trenerka FRIS® oraz Master Reiss Motivation Profile®. Facylitatorka. Od ponad 18 lat w biznesie i rozwoju ludzi; doświadczenie menedżerskie zdobywałam m.in. jako menedżerka ds. rozwoju kompetencji sieci sprzedaży w Santander Leasing SA, gdzie wdrażałam modele kompetencyjne, programy onboardingowe, e-learningi i system weryfikacji wiedzy. Specjalizuję się w szkoleniach dla liderów i zespołów z komunikacji, motywowania i współpracy w zespołach różnorodnych wiekowo. W obszarze zarządzania wiekiem wspieram ograniczanie age bias, dobór stylu komunikacji i feedbacku do potrzeb różnych generacji oraz tworzenie zasad współpracy i transferu wiedzy (mentoring, reverse mentoring). Pracuję warsztatowo: ćwiczenia, case studies, symulacje rozmów, FRIS®/RMP® i plan wdrożenia. Posiada co najmniej 120 godzin doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.
Przykładowe szkolenia:
• Akademia Efektywnego Lidera – 07.08–18.10.2024 (16h)
• Akademia Efektywnego Lidera – 24.07–25.10.2024 (16h)
• Akademia Lidera w branży przemysłowej – 27.05–15.10.2024 (48h)
• Akademia Lidera w branży modowej – 21–22.10.2024 (16h)
• Efektywna komunikacja w zespole – 14.07–29.07.2025 (32h)

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma na szkoleniu: materiały szkoleniowe: skrypt, ćwiczenia w formie online oraz zaświadczenie o ukończeniu szkolenia.

Warunki uczestnictwa

Warunki niezbędne do nabycia kompetencji w ramach usługi:

1. Uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej, potwierdzone przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora szkolenia liście obecności.

2. Udział w walidacji oraz potwierdzone na etapie walidacji nabycia przewidzianych dla usługi efektów uczenia się poprzez pozytywne zaliczenie testu.
3. Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora liście obecności.
4. Przynależność do grupy docelowej usługi.

Informacje dodatkowe

1. Po zakończeniu usługi uczestnik otrzyma zaświadczenie o ukończeniu usługi.
2. Usługa nie jest świadczona przez podmiot, z którym pracodawca lub delegowany pracownik korzystający ze wsparcia są powiązani kapitałowo lub osobowo.
3. Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w danym projekcie oraz przez podmiot powiązany z Beneficjentem lub partnerem kapitałowo lub osobowo.
4. Usługodawca nie jest podmiotem jednocześnie korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce
5. Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom.

Adres

ul. Poznańska 47

62-095 Murowana Goślina

woj. wielkopolskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt

Magdalena Brzychcy

E-mail m.brzychcy@senseconsulting.pl

Telefon (+48) 533 360 948