



PERFECTA Anna
Miastkowska

★★★★★ 4,9 / 5

534 oceny

Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy. Akademia HR. Szkolenie zdalne w czasie rzeczywistym.

Numer usługi 2026/06/12/148838/3623103

- 🗂 Usługa szkoleniowa
- 📺 zdalna w czasie rzeczywistym
- 👥 Zajęcia grupowe
- 🕒 24:00 h
- 📅 20.07.2026 do 23.07.2026

5 289,00 PLN brutto

4 300,00 PLN netto

220,38 PLN brutto/h

179,17 PLN netto/h

181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
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	10
Data zakończenia rekrutacji	16-07-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

Cel

Cel edukacyjny

Zrozumienie i wykorzystanie 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
WIEDZA: efekt uczenia nr 1 - Opisuje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim.	- rozróżnia jak obecnie kształtują się style zachowania w środowisku zawodowym (w Polsce i na świecie)	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	- definiuje oraz charakteryzuje jakie zasady stosować aby zarządzać kapitałem i zasobami ludzkimi biorąc pod uwagę zmieniający się rynek pracy	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	- charakteryzuje poszczególne obszary nowych trendów w HR (tj m. in. sztuczna inteligencja i automatyzacja, dobrostan pracowników, praca hybrydowa, zrównoważony rozwój, uczenie przez całe życie i inn) oraz opisuje ich znaczenie dla sposobu jak firmy zarządzają ludźmi i aktualnie prowadzą politykę personalną	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
WIEDZA: efekt uczenia się nr 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.	- omawia przykłady skutecznych efektów zmian w zarządzaniu kapitałem ludzkim obecnej sytuacji rynkowej	Wywiad swobodny
	- identyfikuje i podaje przykłady programów HR wdrażanych przez firmy z branży	Wywiad swobodny
UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 3 - Monitoruje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami.	- podaje przykład sytuacji diagnozowania oraz dokonywania analizy oraz szans i konsekwencji zagrożeń wynikających z wdrożenia nowych programów w polityce HR	Wywiad swobodny
	- omawia analogowe i zdigitalizowane metody zbierania wniosków do analizy	Wywiad swobodny
UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 4 - Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach	- wskazuje metody, narzędzia i sposoby niezbędne do zarządzania procesem wdrożenia przeanalizowanych wniosków do wdrożenia zmiany	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 5 - Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.	- podaje przykład już zastosowanego osobiście bądź planowanego. innowacyjnego rozwiązania i jego wpływ na politykę personalną firmy	Wywiad swobodny
	- podaje własne pomysły jak zaangażować poszczególne grupy pracowników w realizację tych zmian	Wywiad swobodny
	- charakteryzuje zasady doskonałego przedsiębiorstwa	Wywiad swobodny
UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 6 - Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.	- diagnozuje sytuacje ryzyka niepewności w środowisku pracy	Wywiad swobodny
	- podaje przykłady jak wraz z pracownikami można wdrażać ścieżki i sposoby działań mające na celu zrozumienie ryzyka przy wdrażaniu zmian	Wywiad swobodny
UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 7 - Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.	- wybiera narzędzia odpowiednie do możliwości sprawdzenia odpowiednich poziomów odpowiedzialności pracowników	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	- opowiada jak planuje dobierać odpowiednio zadania członkom zespołu ze szczególnym uwzględnieniem i tłumacząc wpływ oczekiwań na poziom odpowiedzialności osób w zespole	Wywiad swobodny
UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 8 - Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.	- podaje przykłady wdrażania innowacji, nowych rozwiązań i stosuje kreatywne metody tworzenia rozwiązań	Wywiad swobodny
	- wskazuje przykłady zastosowania Synektyki Gordona jako metodę innowacji	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 9 - Diagnostuje 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.	- opisuje zasady przygotowania planu meetingów	Wywiad swobodny
	- opisuje przykład stosowania burzy mózgów w zespołach - podaje przykład badania potrzeb różnych grup pracowniczych i interesariuszy oraz jakie narzędzia do tego stosuje	Wywiad swobodny Wywiad swobodny
	- podaje przykład jak na podstawie uzyskanych informacji z badania potrzeb interesariuszy i pracowników różnych grup dostosować program HR celem zaspokojenia tych potrzeb pracowników oraz ich integrację	Wywiad swobodny
WIEDZA: efekt uczenia się nr 10 - Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami. WIEDZA: efekt uczenia się nr 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.	- omawia skąd biorą się emocje, występujące podczas oporu przed zmianą	Wywiad swobodny
	- wskazuje zasady przebiegu procesu zmiany oraz wskazuje jaki wpływ mają one. na zmiany	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	- wskazuje właściwe rozwiązania jak radzić sobie z oporem przed zmianą	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	- Wskazuje obawy oraz potrzeby różnych osób w zespole w towarzyszące zmianom - definiuje i opisuje oczekiwania interesariuszy i uwzględnia je w swoich działaniach	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie Wywiad swobodny
WIEDZA: efekt uczenia się nr 12 - Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR	- objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR uwzględniając przy tym potrzeby interesariuszy - podaje przykłady dostosowania komunikacji do specyficznych oczekiwań różnych grup interesariuszy	Wywiad swobodny Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
KOMPETENCJE SPOŁECZNE: efekt uczenia się nr 13 - Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.	- wskazuje i rozróżnia 3 siły, które pomagają zrozumieć i realizować zmiany	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	- charakteryzuje na czym polega metoda Jorge Borgesa oraz w jakich sytuacja warto ją stosować	Wywiad swobodny

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

Nazwa kompetencji: Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy. 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

Celem szkolenia jest

Zrozumienie i wykorzystanie 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.

Szkolenie w formie zdalnej w czasie rzeczywistym. Jedna godzina to 60 minut. Przerwy i walidacja wliczają się do czasu usługi. Część zdalna odbywa się poprzez platformę Teams Microsoft Office

Szkolenie obejmuje 24 godziny i składa się z części teoretycznej w liczbie 9 godzin i 30 min i praktycznej w liczbie 10 godzin.

oraz przerw w liczbie 8 godz. Jedna godzina trwa 60 minut i jest godziną zegarową.

W ciągu zajęć jest przewidzianych 8 przerw 30 minutowych. Walidacja trwa 30 min.

Program szkolenia

DZIEŃ 1 – Środowisko zmian, analiza i przygotowanie

1. Zasady zachowań i znaczenie zmian w środowisku zawodowym
 - Style zachowań
 - Zarządzanie zasobami
 - Zmiany w zarządzaniu Polska a Świat
2. Mocne strony oraz zagrożenia podczas wprowadzania zmian w organizacjach wynikających z potrzeb rynku pracy.
3. Metody zbierania wniosków do zmiany
 - Jak przygotować zespół do przekazywania danych
 - Metody zbierania danych
 - Diagram Ishikawy
4. Efekty i korzyści zbierania danych do zmiany
5. Przygotowanie do wdrożenia zmian w organizacji
6. Proces analizy wniosków

DZIEŃ 2 – Analiza, postawa pracownicza i innowacje

1. Proces analizy wniosków cd.
2. Postawa pracownicza
 - Zasady doskonałego przedsiębiorstwa
3. Jak minimalizować ryzyko podczas zmian. Ryzyko a niepewność
4. Metody weryfikacji gotowości pracowniczej
 - Poziomy odpowiedzialności
 - Metoda oczekiwań
 - Pewność siebie, a poczucie własnej wartości
5. Innowacje
 - Co charakteryzuje innowatorów
 - Jak pobudzać kreatywność
 - Czy każdy może być kreatywny
6. Synektyka Gordona – czym jest synektyka Gordona

DZIEŃ 3 – Kreatywność, spotkania i zarządzanie oporem

1. Synektyka Gordona
 - Warsztat z pobudzania kreatywności
2. Schematy meetingów
 - Założenia dobrego meetingu
 - Struktura meetingu
 - Burza mózgów narzędziem w trakcie meetingu
3. Jak eliminować opór przed zmianami
 - Skąd biorą się emocje i jak sobie z nimi radzić
 - Jak przebiega proces wdrażania zmian

4. On boarding pracownika. Przechodzenie przez zmianę
 - Czym jest on-boarding i jak go odpowiednio zaplanować
 - Jak wdrażać nowego pracownika do pracy
 - Komunikacja
 - Motywacja pracownika i jak ją właściwie wykorzystać

DZIEŃ 4 – Rozwój, rozstania, nastawienie i walidacja

1. Rozwój pracowników w zmianie
 - Cztery poziomy rozwoju pracownika
 - Jak planować rozwój pracowników
 - Jak motywować
2. Jak pożegnać się z pracownikiem. Emocje w zmianie
 - Polityka zatrudnienia w organizacji
 - Rola menedżera
3. Kształtowanie pozytywnego nastawienia do zmian
 - Czym są 3 siły wpływu
 - Metoda Jorge Borgesa
4. Walidacja. Test wiedzy. Wywiad swobodny.

Maksymalna ilość osób w grupie to 10

Uczestnicy przed rozpoczęciem usługi może uzupełnić i uporządkować dotychczasową wiedzę, celem lepszego przyswojenia programu szkoleń dzięki samoocenie na podstawie ogólnodostępnej wiedzy i opinii w internecie.

Metody walidacji, które zostaną wybrane:

- test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie w formie on line na platformie Microsoft Office 365 Forms
- wywiad swobodny

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

WALIDACJA EFEKTÓW UCZENIA SIĘ- walidacja efektów uczenia odbywa się w oparciu o test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie (wykonany elektronicznie poprzez platformę FORMS Microsoft Office 365 gdzie wynik generuje się automatycznie i jest podawany uczestnikowi) oraz wywiad swobodny. Walidacja efektów uczenia się na poziomie min. 80% prawidłowych odpowiedzi z testu teoretycznego z wynikiem generowanym automatycznie oraz udzielenia prawidłowych odpowiedzi podczas wywiadu swobodnego na poziomie 80% uprawnia uczestnika do otrzymania oceny pozytywnej z walidacji. Walidacja obejmuje całość procesu, aż do momentu uzyskania efektów uczenia się. Proces walidacji został przygotowany w taki sposób, że podczas procesu walidacji będzie weryfikował nabycie efektów uczenia się na trzech poziomach tj. wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych (postaw)

Warunki organizacyjne dla przeprowadzenia usługi:

W procesie szkoleniowym będzie brała udział jedna grupa do max 10 osób. 1 h szkolenia = 60 minut. Przerwy zostały wliczone w czas trwania usługi. Szkolenie oparte jest o metody: prezentacja, Work Book przesłany elektronicznie uczestnikom, case study, ćwiczenia indywidualne, grupowe dyskusje, mini warsztaty. Na koniec szkolenia zostanie przeprowadzona ankieta oraz walidacja.

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 z wynikiem generowanym automatycznie oraz wywiad swobodny.

Walidacja trwa 30 minut , tj. 15 minut 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 - trwający 15 minut - 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 .

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

Sposób organizacji walidacji: test udostępnia uczestnikom Walidator, test uruchamia się z poziomu otrzymanego Linku w FORMS w Microsoft Office 365, a walidator nie jest obecny podczas procesu kształcenia.

Informacje dodatkowe:

Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub partnera w Regionalnym Programie lub FERS. Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot będący jednocześnie podmiotem korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce w ramach danego projektu. Usługa rozwojowa nie dotyczy kosztów usługi rozwojowej, której obowiązek przeprowadzenia na zajmowanym stanowisku pracy wynika z odrębnych przepisów prawa (np. wstępne i okresowe szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, szkolenia okresowe potwierdzające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy). 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.

Zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej dotyczącym procesu walidacji nabycia kompetencji w ramach Podmiotowych Systemów Finansowania zostanie zachowana rozdzielność funkcji nauczania od walidacji.

Dostawca usługi potwierdza brak powiązań kapitałowych i osobowych pomiędzy dostawcą usługi a pracodawcą lub osobą dorosłą korzystającą ze wsparcia.

Dostawca usługi potwierdza, że usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub partnera w Projekcie albo przez podmiot powiązany kapitałowo lub osobowo z Operatorem lub partnerem.

Wybrane metody walidacji po szkoleniu umożliwiają zweryfikowanie zarówno wiedzy, umiejętności jak 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 testu teoretycznego z wynikiem generowanym automatycznie oraz udzielenie właściwych odpowiedzi podczas wywiadu swobodnego na poziomie 80%. Minimalny poziom odpowiedzi w teście wiedzy z wynikiem generowanym automatycznie wynosi 80 %. Minimalny poziom właściwych odpowiedzi podczas wywiadu swobodnego to 80% zgodne z ustalonymi kryteriami weryfikacji wg efektów uczenia się.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 20

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 20 Dzień I	Zajęcia	Anna Miastkowska	20-07-2026	08:00	11:00	03:00
2 z 20 -	Przerwa	-	20-07-2026	11:00	11:30	00:30
3 z 20 Dzień I - c.d.	Zajęcia	Anna Miastkowska	20-07-2026	11:30	13:00	01:30
4 z 20 -	Przerwa	-	20-07-2026	13:00	13:30	00:30
5 z 20 Dzień I - c.d.2	Zajęcia	Anna Miastkowska	20-07-2026	13:30	14:00	00:30
6 z 20 Dzień II	Zajęcia	Anna Miastkowska	21-07-2026	08:00	11:00	03:00
7 z 20 -	Przerwa	-	21-07-2026	11:00	11:30	00:30
8 z 20 Dzień II - c.d.	Zajęcia	Anna Miastkowska	21-07-2026	11:30	13:00	01:30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
9 z 20 -	Przerwa	-	21-07-2026	13:00	13:30	00:30
10 z 20 Dzień II - c.d. 2	Zajęcia	Anna Miastkowska	21-07-2026	13:30	14:00	00:30
11 z 20 Dzień III	Zajęcia	Anna Miastkowska	22-07-2026	08:00	11:00	03:00
12 z 20 -	Przerwa	-	22-07-2026	11:00	11:30	00:30
13 z 20 Dzień III - c.d.	Zajęcia	Anna Miastkowska	22-07-2026	11:30	13:00	01:30
14 z 20 -	Przerwa	-	22-07-2026	13:00	13:30	00:30
15 z 20 Dzień III - c.d. 2	Zajęcia	Anna Miastkowska	22-07-2026	13:30	14:00	00:30
16 z 20 Dzień IV	Zajęcia	Anna Miastkowska	23-07-2026	08:00	11:00	03:00
17 z 20 -	Przerwa	-	23-07-2026	11:00	11:30	00:30
18 z 20 Dzień IV - c.d.	Zajęcia	Anna Miastkowska	23-07-2026	11:30	13:00	01:30
19 z 20 -	Przerwa	-	23-07-2026	13:00	13:30	00:30
20 z 20 -	Walidacja	-	23-07-2026	13:30	14:00	00:30

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	24:00
w tym suma godzin zajęć	19:30
w tym suma godzin walidacji	00:30
w tym suma przerw	04:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	26:30

Cennik

Jeżeli korzystasz z dofinansowania i usługa stanowi usługę kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego wraz z usługą lub dostawą towarów ściśle związaną z usługami kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego to możesz mieć możliwość skorzystania za zwolnienia z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy z dnia 11 marca 2024 r. o podatku od towarów i usług, jeżeli usługa w całości jest finansowana ze środków publicznych lub § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień w przypadku, gdy usługa jest finansowana w co najmniej 70% ze środków publicznych.

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	5 289,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 300,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	220,38 PLN
Koszt osobogodziny netto	179,17 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	24:00

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 oraz Marketing internetowy WSiLiZ w Rzeszowie, członek Business Club MBA. Jest Laureatką Głównej Nagrody konkursu dla sił sprzedaży PNSA w Kategorii Zespół Sprzedaży Roku. Ma wieloletnie doświadczenie w budowaniu, zarządzaniu, rozwoju zespołów handlowych, rekrutacjach na stanowiska kierownicze i zarządzaniu zasobami ludzkimi. Specjalizuje się w doradztwie i szkoleniach z zakresu sprzedaży, HR , rozwoju kompetencji sprzedażowych, trenerskich i rozwoju kompetencji menedżerskich, budowania Strategii Sprzedaży, zarządzania przedsiębiorstwem i zasobami ludzkimi oraz prowadzi zajęcia dla studentów na Wydziale Zarządzania Politechniki Białostockiej. Prowadzi także szkolenia w zakresie rozwoju kompetencji osobistych tj. motywacja, zarządzanie sobą w czasie, zarządzanie sprzedażą, marketing internetowy, budowanie wizerunku, transformacji cyfrowej z wykorzystaniem sztucznej

inteligencji. Podczas szkoleń i doradztwa dzieli się swoim ponad dwudziestoletnim doświadczeniem w zarządzaniu organizacją i zasobami ludzkimi zarówno w dużych jak i małych przedsiębiorstwach. Trener posiada ponad 200 godzin doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce w ostatnich dwóch latach wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia. salesconsulting@annamiastkowska.pl

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Przed szkoleniem uczestnicy otrzymają materiały szkoleniowe tj Work book w formie pdf i word wysłany elektronicznie, po szkoleniu zostanie przeprowadzona ankieta oraz walidacja w postaci testu teoretycznego z wynikiem generującym wynik automatycznie w formie elektronicznej poprzez Microsoft Forms oraz wywiadu swobodnego. Szkolenie będzie prowadzone w oparciu o udostępnianą prezentację multimedialną.

Metody pracy:

Szkolenie składa się z wykładu i w większości z części praktycznej w formie warsztatu.

Realizacja zadań i ćwiczeń będzie przeprowadzona w taki sposób, aby stopniowo narastał ich stopień trudności, ale ich realizacja była w zasięgu możliwości uczestników. Szkolenie przewiduje ćwiczenia indywidualne.

Zajęcia będą realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikowi na ćwiczenie umiejętności tj.: prezentacja, Work Book w wersji papierowej, case study, ćwiczenia indywidualne, grupowe, dyskusje, mini warsztaty

Trener będzie weryfikować nabywane umiejętności podczas szkolenia.

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

Warunki uczestnictwa

1. Szkolenie w formie zdalnej w czasie rzeczywistym.
2. Uczestnik nie musi wykazywać się minim. doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej
3. Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej będzie potwier. raportem zdalnym logowań w aplikacji TEAMS Microsoft Office w formie PDF. Udział w usłudze nie może być w wymiarze nie mniejszym niż 80%.
4. Dostawca usługi potwierdza, że zapewni 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.
5. Zapisując się na usługę wyrażasz zgodę na uczestnictwo w monitoringu, kontroli.
6. Karta nin. usługi rozw. został. przyg .zgodnie z reg. BUR

Informacje dodatkowe

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

Usługa jest realizowana w godzinach zegarowych. Przerwy są wliczone w czas usługi rozwojowej.

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

Usługa rozwojowa nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills);. Dostawca usługi potwierdza, iż karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług.

Dostawca usługi potwierdza, że usługa rozwojowa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym przepisami prawa o VAT.

Usługa szkoleniowa jest zwolniona z podatku VAT w przypadku, kiedy realizacja usługi uprawnia przedsiębiorstwo lub osobę do uzyskania dofinansowania co najmniej w 70%.

Warunki techniczne

Podstawą do rozliczenia usługi zdalnej w czasie rzeczywistym jest wygenerowanie z systemu raportu, umożliwiającego identyfikację wszystkich uczestników oraz zastosowanego narzędzia. Usługa rozwojowa zostanie przeprowadzona za pośrednictwem platformy/komunikatora wskazanego przez Organizatora Usługi: Microsoft Teams uczestnik dysponuje urządzeniem spełniającym następujące wymagania sprzętowe: urządzenie przenośne/mobilne lub stacjonarne(komputer/laptop/tablet) z kamerą, mikrofonem i głośnikami; procesor dwurdzeniowy 2GHz lub lepszy (zalecany czterordzeniowy) lub Core i5 Kaby Lake; min. 2GB pamięci RAM (zalecane 4GB lub więcej); system operacyjny taki jak min. Windows 8 (zalecany Windows 11), Mac OS wersja 10.13 (zalecana najnowsza wersja), Linux, ChromeOS; aktualne wersje przeglądarki np.- Google Chrome, Mozilla Firefox, Microsoft Edge, Opera, Internet Explorer uczestnik dysponuje łączem sieciowym spełniającym następujące parametry: dostęp do internetu o zalecanej szybkości – minimalna prędkość pobierania 2 Mb/s, prędkość wysyłania 512 kb/s;

uczestnik dysponuje niezbędnym oprogramowaniem umożliwiającym dostęp do prezentowanych treści i materiałów;

Dostawca Usług udostępni link umożliwiający uczestnictwo w usłudze zdalnej przez cały okres jej trwania- Link dostępny w karcie usługi.

Dodatkowo Dostawca Usługi udostępni je na 1 dzień przed planowanym terminem szkolenia Karta niniejszej usługi rozwojowej została przygotowana zgodnie z obowiązującym Regulaminem Bazy Usług Rozwojowych.

Kontakt



Anna Miastkowska

E-mail kontakt@annamiastkowska.pl

Telefon (+48) 500 100 154