



KATALOG SZKOLEŃ I WARSZTATÓW 2026

PRAKTYCZNE PROGRAMY WZMACNIAJĄCE ORGANIZACJE

SZKOLENIA, WARSZTATY,

ROZWÓJ, MASTERMIND,

PROJEKTY BIZNESOWE



EXACT COACHING & BUSINESS Ewa Kryszkiewicz
FIRMA SZKOLENIOWO DORADCZA, PROJEKTY
Psychologia Biznesu, Coaching, Consulting

90-255 Łódź, ul. P.O.W 16, lok. 1/3, kontakt: e-mail biuro@exact-cb.com; <https://exact-cb.com/>; mobile: +48 792029237

SZKOLENIA

WARSZTATY

ROZWÓJ

MASTERMIND

PROJEKTY BIZNESOWE

Szanowni Państwo,

W dobie dynamicznych zmian rynkowych, przewaga konkurencyjna organizacji opiera się na trzech filarach:

1. Sprawności liderów
2. Elastyczności zespołów
3. Właściwym garniturze kompetencji do aktualnych potrzeb rynku i świata.

Niniejszy katalog to zestaw starannie wyselekcjonowanych programów, które dzięki 20 letniemu doświadczeniu naszej firmy łączy twardą wiedzę biznesową z nowoczesną psychologią osiągnięć. Naszą misją jest wspieranie firm w budowaniu innowacyjnych struktur zarządzania oraz kultury organizacyjnej opartej na zaangażowaniu i odpowiedzialności.

Dające poczucie skuteczności w codziennym życiu.

Dlaczego nasze programy są skuteczne?

- **MODEL EXPERIENCE-BASED LEARNING.** Nasze podejście opieramy na nauce przez doświadczenie, zapewniając, że każde szkolenie przekłada się na konkretne postawy i wymierne efekty wewnątrz Państwa organizacji.
- **PRAKTYKA I NARZĘDZIA.** Warsztaty realizowane są w proporcji 30% teorii i 70% praktyki. Wykorzystujemy angażujące symulacje typu role-play, moderowane dyskusje mastermind oraz pracę na rzeczywistych przypadkach (case studies) z Państwa firmy.
- **EKSPERCKA WIEDZA.** Programy prowadzone są przez praktyków biznesu z wieloletnim doświadczeniem wdrożeniowym. Łączymy kompetencje z zakresu zarządzania, psychologii biznesu oraz nowoczesnych technologii (AI, Komunikacja 4.0).
- **PERSONALIZACJA.** Każdy proces rozwojowy poprzedzony jest wnikliwą analizą potrzeb Państwa organizacji, co pozwala na precyzyjne dopasowanie narzędzi, takich jak badania Extended DISC czy modele rezyliencji 4C.

EXACT COACHING & BUSINESS Ewa Kryszkiewicz

FIRMA SZKOLENIOWO DORADCZA, PROJEKTY

Psychologia Biznesu, Coaching, Consulting

90-255 Łódź, ul. P.O.W 16, lok. 1/3, kontakt: e-mail biuro@exact-cb.com; <https://exact-cb.com/>; mobile: +48 792029237

SZKOLENIA

WARSZTATY

ROZWÓJ





MASTERMIND



PROJEKTY BIZNESOWE

Poniżej przedstawiamy szczegółowe moduły szkoleniowe zaprojektowane tak, aby wzmocnić potencjał ludzki jako fundament zdrowej i zyskowej organizacji.

Zapraszamy do wspólnego wzrostu w ramach Akademii Rozwoju Kompetencji EXACT Coaching&Business,

Poniżej spis treści tematycznych dla grup docelowych, jako zakres do doprecyzowania pod specyficzne potrzeby klienta.

-  **LIDERZY / MENEDŻEROWIE**
-  **HR / L&D / ROZWÓJ ORGANIZACJI**
-  **SPRZEDAŻ / OBSŁUGA KLIENTA**
-  **PRODUKCJA / OPERACJE / LIDERZY TECHNICZNI**

-  **COACHING MENTORING** [LINK EXACT » Programy_rozwoj_osobisty](#)
-  **Badania potencjału EXTENDED DISC** [EXACT » Programy_extended_disc](#)

EXACT COACHING & BUSINESS Ewa Kryszkiewicz
FIRMA SZKOLENIOWO DORADCZA, PROJEKTY
Psychologia Biznesu, Coaching, Consulting

90-255 Łódź, ul. P.O.W 16, lok. 1/3, kontakt: e-mail biuro@exact-cb.com; <https://exact-cb.com/>; mobile: +48 792029237

SZKOLENIA

WARSZTATY

ROZWÓJ

MASTERMIND

PROJEKTY BIZNESOWE


LIDERZY / MENEDŻEROWIE
Profil: kadra zarządzająca, menedżerowie liniowi i średniego szczebla

Cel: skuteczne przywództwo, stabilność zespołów, realizacja strategii

Lp.	TEMAT SZKOLENIA / WARSZTATÓW
1	Strategiczne przywództwo
2	Zarządzanie zmianą i zespołem w zmianie
3	Fundamenty roli lidera i przywództwo w dobie zmian
4	Feedback jako narzędzie rozwoju
5	Delegowanie, monitorowanie i motywowanie
6	Zarządzanie zmianą i psychologia transformacji
7	Odporność psychiczna (rezyliencja) lidera i zespołu
8	Zarządzanie zespołem wielopokoleniowym
9	Zarządzanie konfliktami i negocjacje
10	Myślenie krytyczne i zarządzanie ryzykiem
11	Budowanie struktury firmowej i kompetencyjnej
12	Strategiczne planowanie działań
13	Budowanie zespołów
14	Dobrostan i radzenie sobie ze stresem (Wellbeing)

EXACT COACHING & BUSINESS Ewa Kryszkiewicz

FIRMA SZKOLENIOWO DORADCZA, PROJEKTY

Psychologia Biznesu, Coaching, Consulting

 90-255 Łódź, ul. P.O.W 16, lok. 1/3, kontakt: e-mail biuro@exact-cb.com; <https://exact-cb.com/>; mobile: +48 792029237

SZKOLENIA

WARSZTATY

ROZWÓJ

MASTERMIND

PROJEKTY BIZNESOWE



HR / L&D / ROZWÓJ ORGANIZACJI

Profil: HR Business Partnerzy, L&D, kadra rozwojowa

Cel: systemowe budowanie kompetencji, kultura feedbacku, efektywne procesy HR

Lp.	TEMAT SZKOLENIA / WARSZTATÓW
1.	Komunikacja 4.0
2.	Zarządzanie zespołem – model EXTENDED DISC
3.	Feedback jako narzędzie rozwoju
4.	Akademia trenera – szkolenie trenerów wewnętrznych
5.	Odporność psychiczna (rezyliencja) lidera i zespołu
6.	Zarządzanie systemami jakości (ISO) i ESG
7.	Zarządzanie zespołem wielopokoleniowym
8.	Nowoczesne technologie w HR (AI, ChatGPT)
9.	Myślenie krytyczne i zarządzanie ryzykiem
10.	Budowanie struktury firmowej i kompetencyjnej
11.	Metody myślenia kreatywnego (Design Thinking)
12.	Dobrostan i radzenie sobie ze stresem (Wellbeing)

EXACT COACHING & BUSINESS Ewa Kryszkiewicz

FIRMA SZKOLENIOWO DORADCZA, PROJEKTY

Psychologia Biznesu, Coaching, Consulting

90-255 Łódź, ul. P.O.W 16, lok. 1/3, kontakt: e-mail biuro@exact-cb.com; <https://exact-cb.com/>; mobile: +48 792029237

SZKOLENIA

WARSZTATY

ROZWÓJ

MASTERMIND

PROJEKTY BIZNESOWE



SPRZEDAŻ / OBSŁUGA KLIENTA

Profil: handlowcy, Key Account Managerowie, obsługa klienta

Cel: wyższe marże, skuteczna komunikacja, trwałe relacje z klientami

Lp.	TEMAT SZKOLENIA / WARSZTATÓW
1	Komunikacja 4.0
3	Sprzedaż premium i techniki zamykania
4	Zarządzanie konfliktami i negocjacje
5	Myślenie krytyczne i zarządzanie ryzykiem
6	Sprzedaż i negocjacje
7	Psychologia sprzedaży
8	Budowanie pakietu korzyści Cecha – Zaleta – Korzyść
9	Fundamenty wiedzy i kompetencji handlowca
10	Akademia sprzedaży
11	Akademia sprzedaży Premium
12	Akademia Sprzedaży oparta na psychologii decyzji klienta
13	Akademia Sprzedaży dla nowych handlowców (Onboarding Sales).

SZKOLENIA

WARSZTATY

ROZWÓJ

MASTERMIND

PROJEKTY BIZNESOWE

EXACT COACHING & BUSINESS Ewa Kryszkiewicz

FIRMA SZKOLENIOWO DORADCZA, PROJEKTY

Psychologia Biznesu, Coaching, Consulting

90-255 Łódź, ul. P.O.W 16, lok. 1/3, kontakt: e-mail biuro@exact-cb.com; <https://exact-cb.com/>; mobile: +48 792029237

**PRODUKCJA / OPERACJE / LIDERZY TECHNICZNI****Profil:** brygadziści, mistrzowie, liderzy zmianowi, kierownicy produkcji**Cel:** wydajność, bezpieczeństwo, stabilność pracy zespołów

Lp.	TEMAT SZKOLENIA / WARSZTATÓW
1	Zarządzanie zmianą i zespołem w zmianie
2	Delegowanie, monitorowanie i motywowanie
3	Odporność psychiczna (rezyliencja) lidera i zespołu
4	Akademia brygadzisty / lidera produkcji
5	Zarządzanie systemami jakości (ISO) i ESG
6	Zarządzanie czasem i nawyki skutecznego działania
7	Zarządzanie zespołem wielopokoleniowym
8	Zarządzanie konfliktami i negocjacje
9	Dobrostan i radzenie sobie ze stresem (Wellbeing)

EXACT COACHING & BUSINESS Ewa Kryszkiewicz

FIRMA SZKOLENIOWO DORADCZA, PROJEKTY

Psychologia Biznesu, Coaching, Consulting

90-255 Łódź, ul. P.O.W 16, lok. 1/3, kontakt: e-mail biuro@exact-cb.com; <https://exact-cb.com/>; mobile: +48 792029237

SZKOLENIA

WARSZTATY

ROZWÓJ

MASTERMIND

PROJEKTY BIZNESOWE

TEMATY, ZAGADNIENIA, KORZYŚCI DLA KLIENTA.

LIDERZY / MENEDŻEROWIE

TEMAT SZKOLENIA / WARSZTATÓW	KLUCZOWE ZAGADNIENIA	KORZYŚĆ DLA ORGANIZACJI (ROI)
1. STRATEGICZNE PRZYWÓDZTWO	<ul style="list-style-type: none"> Leadership strategiczny, zarządzanie przez wartości, przywództwo sytuacyjne, podejmowanie decyzji strategicznych, myślenie długofalowe, łączenie celów biznesowych z rozwojem zespołów. 	<ul style="list-style-type: none"> Spójna realizacja strategii, wyższe zaangażowanie i retencja kluczowych pracowników, lepsza jakość decyzji zarządczych oraz trwała przewaga konkurencyjna. Wyższa retencja talentów, wzrost motywacji i skuteczna realizacja strategii.
2. ZARZĄDZANIE ZMIANĄ I ZESPOŁEM W ZMIANIE	<ul style="list-style-type: none"> Proces zmiany organizacyjnej, krzywa zmiany i psychologia oporu, komunikacja w zmianie, budowanie zaangażowania zespołu, wzmocnienie adaptacyjności i rezyliencji, rola lidera w prowadzeniu zespołu przez zmianę Krzywa zmiany, psychologia oporu, budowanie rezyliencji, adaptacja zespołu 	<ul style="list-style-type: none"> Sprawniejsze wdrażanie zmian, ograniczenie oporu i kosztów transformacji, utrzymanie ciągłości operacyjnej oraz wyższe zaangażowanie i stabilność zespołów w okresach niepewności. Niższe koszty transformacji i utrzymanie ciągłości operacyjnej

EXACT COACHING & BUSINESS Ewa Kryszkiewicz
FIRMA SZKOLENIOWO DORADCZA, PROJEKTY
Psychologia Biznesu, Coaching, Consulting

90-255 Łódź, ul. P.O.W 16, lok. 1/3, kontakt: e-mail biuro@exact-cb.com; <https://exact-cb.com/>; mobile: +48 792029237

<p>3. FUNDAMENTY ROLI LIDERA I PRZYWÓDZTWO W DOBIE ZMIAN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autorytet oparty na zaufaniu (model Lencioniego), wartości, rola lidera • Rola i odpowiedzialność lidera w dynamicznym otoczeniu, autorytet oparty na zaufaniu, wartości i postawa leaderska, przywództwo w warunkach niepewności, adaptacja do zmian, świadome budowanie wpływu i zaangażowania zespołu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Stabilność i spójność przywództwa w okresach zmian, wyższe zaufanie i zaangażowanie pracowników, skuteczniejsze prowadzenie zespołów oraz tograniczenie ryzyka dezorganizacji i spadku efektywności.
<p>4. FEEDBACK JAKO NARZĘDZIE ROZWOJU</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Modele informacji zwrotnej (FUKO, Start–Stop–Continue, Radical Candor), konstruktywny feedback rozwojowy i korygujący, prowadzenie rozmów feedbackowych, budowanie kultury otwartej komunikacji, feedback w zespołach i relacjach menedżerskich. 	<ul style="list-style-type: none"> • Szybszy rozwój kompetencji pracowników, poprawa jakości współpracy i zaangażowania, ograniczenie błędów i napięć komunikacyjnych oraz wzrost efektywności zespołów.
<p>5. DELEGOWANIE, MONITOROWANIE I MOTYWOWANIE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Delegowanie bez mikrozarządzania, motywacja (Herzberg), wyznaczanie celów i oczekiwań (SMART), monitorowanie postępów i odpowiedzialności, motywowanie pozafinansowe i finansowe, dopasowanie stylu 	<ul style="list-style-type: none"> • Odciążenie menedżerów operacyjnie, wzrost odpowiedzialności i samodzielności pracowników, wyższa efektywność realizacji zadań oraz większe zaangażowanie i stabilność zespołów.

	<p>motywowania do potrzeb pracowników, wzmacnianie samodzielności zespołu</p>	
<p>6. ZARZĄDZANIE ZMIANĄ I PSYCHOLOGIA TRANSFORMACJI</p>	<ul style="list-style-type: none"> Psychologia zmiany organizacyjnej, reakcje ludzi na zmianę (opór, adaptacja, akceptacja), modele zarządzania zmianą (np. ADKAR), komunikacja transformacyjna, rola lidera i agentów zmiany, budowanie zaangażowania i rezyliencji w procesie transformacji. 	<ul style="list-style-type: none"> Sprawniejsze i bardziej przewidywalne wdrażanie zmian, redukcja oporu i kosztów transformacji, większe zaangażowanie pracowników oraz utrzymanie efektywności i ciągłości działania w okresach zmian.
<p>7. ODPORNOŚĆ PSYCHICZNA (REZYLIENCJA) LIDERA I ZESPOŁU</p>	<ul style="list-style-type: none"> Model 4C, zarządzanie stresem, profilaktyka wypalenia Budowanie odporności psychicznej lidera i zespołu, mechanizmy radzenia sobie ze stresem i presją, modele rezyliencji (np. 4C), zarządzanie energią i emocjami, profilaktyka wypalenia zawodowego, wzmacnianie zasobów indywidualnych i zespołowych 	<ul style="list-style-type: none"> Stabilna efektywność zespołów w warunkach presji i zmian, niższy poziom absencji i wypalenia, wyższe zaangażowanie pracowników oraz większa odporność organizacji na kryzysy.
<p>8. ZARZĄDZANIE ZESPOŁEM WIELOPOKOLENIOWYM</p>	<ul style="list-style-type: none"> Motywatory generacyjne, mentoring, transfer wiedzy 	<ul style="list-style-type: none"> Wykorzystanie różnorodności i ciągłość know-how

	<ul style="list-style-type: none"> Różnice międzypokoleniowe w stylach pracy i komunikacji, motywatory generacyjne, zarządzanie oczekiwaniami i zaangażowaniem, mentoring i transfer wiedzy, budowanie współpracy i zaufania w zespołach wielopokoleniowych. 	<ul style="list-style-type: none"> Lepsze wykorzystanie potencjału różnorodnych zespołów, mniejsza liczba konfliktów i nieporozumień, zachowanie know-how organizacyjnego oraz większa stabilność i efektywność pracy zespołów.
9. ZARZĄDZANIE KONFLIKTAMI I NEGOCJACJE	<ul style="list-style-type: none"> Mediacje, BATNA, strategie win-win Źródła i mechanizmy konfliktów w organizacji, style reagowania na konflikt, techniki rozwiązywania sporów, negocjacje (win-win, BATNA), mediacje, prowadzenie trudnych rozmów, budowanie porozumienia i ochrona relacji. 	<ul style="list-style-type: none"> Szybsze i skuteczniejsze rozwiązywanie konfliktów, ograniczenie eskalacji napięć i kosztów personalnych, poprawa współpracy oraz bezpieczne i trwałe relacje w zespołach i z partnerami biznesowymi.
10. MYŚLENIE KRYTYCZNE I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM	<ul style="list-style-type: none"> Błędy poznawcze, pre-mortem, First Principles Analiza informacji i danych, identyfikacja i ocena ryzyk decyzyjnych, rozpoznawanie błędów poznawczych i schematów myślenia, podejmowanie decyzji w warunkach niepewności, metody ograniczania ryzyka 	<ul style="list-style-type: none"> Ograniczenie kosztownych błędów decyzyjnych Lepsza jakość decyzji menedżerskich, ograniczenie kosztownych błędów i ryzyk biznesowych, większa przewidywalność

	(premortem, analiza scenariuszy), odpowiedzialne myślenie strategiczne.	działań oraz stabilniejsza realizacja celów strategicznych.
11. BUDOWANIE STRUKTURY FIRMOWEJ I KOMPETENCYJNEJ	<ul style="list-style-type: none"> • Struktury organizacyjne, macierze kompetencji, procesy • Projektowanie struktur organizacyjnych, definiowanie ról i odpowiedzialności, mapowanie kompetencji i luk kompetencyjnych, macierze kompetencji, powiązanie struktury z procesami i strategią biznesową, planowanie rozwoju i sukcesji. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lepszy przepływ informacji i dopasowanie ról • Lepsze dopasowanie ludzi do ról, sprawniejszy przepływ informacji i decyzji, większa efektywność procesów, wsparcie rozwoju talentów oraz stabilna realizacja celów strategicznych.
12. STRATEGICZNE PLANOWANIE DZIAŁAŃ	<ul style="list-style-type: none"> • SWOT, analiza ryzyka, komunikowanie strategii • Definiowanie celów strategicznych i operacyjnych, analiza otoczenia i zasobów (SWOT), priorytetyzacja działań, planowanie scenariuszowe, identyfikacja ryzyk, monitorowanie realizacji strategii i komunikowanie celów w organizacji. 	<ul style="list-style-type: none"> • Spójna realizacja wizji i przewaga konkurencyjna • Spójna realizacja celów biznesowych, lepsze wykorzystanie zasobów, większa przewidywalność działań, ograniczenie ryzyka strategicznego oraz wyższa skuteczność wdrażania strategii.
13. BUDOWANIE ZESPOŁÓW	<ul style="list-style-type: none"> • Etapy rozwoju zespołu (model Tuckmana), role zespołowe i dynamika współpracy, budowanie 	<ul style="list-style-type: none"> • Wyższa efektywność i zaangażowanie zespołów, lepsza współpraca i komunikacja,

	<p>zaufania i odpowiedzialności, komunikacja i współpraca w zespole, rozwiązywanie problemów zespołowych, wzmacnianie zaangażowania i poczucia wspólnego celu. 5 dysfunkcji zespołów</p>	<p>ograniczenie konfliktów i przestoju, stabilniejsze wyniki pracy oraz większa odpowiedzialność za realizację celów.</p>
<p>14. DOBROSTAN I RADZENIE SOBIE ZE STRESEM (WELLBEING)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zarządzanie energią, stres, równowaga praca–życie • Dobrostan psychiczny i fizyczny w pracy, mechanizmy stresu i jego wpływ na efektywność, zarządzanie energią i regeneracją, równowaga praca–życie, techniki radzenia sobie ze stresem, profilaktyka wypalenia zawodowego, budowanie zdrowych nawyków. 	<ul style="list-style-type: none"> • Niższy poziom absencji i rotacji, wyższa odporność i stabilność pracowników, wzrost zaangażowania oraz utrzymanie efektywności zespołów w długim okresie. •

■ HR / L&D / ROZWÓJ ORGANIZACJI

TEMAT SZKOLENIA / WARSZTATÓW	KLUCZOWE ZAGADNIENIA	KORZYŚĆ DLA ORGANIZACJI (ROI)
15. KOMUNIKACJA 4.0	<ul style="list-style-type: none"> • Style komunikacji, transfer wiedzy, eliminacja barier • Style komunikacji w organizacji, skuteczny transfer wiedzy, komunikacja w środowisku wielokanałowym, eliminowanie barier komunikacyjnych, feedback rozwojowy, współpraca międzydziałowa i międzypokoleniowa, wspieranie kultury otwartej komunikacji. 	<ul style="list-style-type: none"> • Skrócenie czasu realizacji projektów • Sprawniejsza współpraca między działami, skrócenie czasu realizacji projektów, mniej nieporozumień i konfliktów komunikacyjnych, wzmocnienie kultury organizacyjnej oraz wyższa efektywność procesów HR i biznesowych.
16. ZARZĄDZANIE ZESPOŁEM – MODEL EXTENDED DISC	<ul style="list-style-type: none"> • Model EXTENDED DISC, style zachowań i komunikacji, różnice indywidualne w zespołach, dopasowanie stylu zarządzania do profilu pracownika, budowanie efektywnej współpracy, zapobieganie konfliktom, rozwój samoświadomości menedżerskiej i zespołowej. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lepsza współpraca i komunikacja w zespołach, mniejsza liczba konfliktów i nieporozumień, skuteczniejsze zarządzanie różnorodnością, wyższe zaangażowanie pracowników oraz wzrost efektywności zespołów i procesów HR.
17. FEEDBACK JAKO NARZĘDZIE ROZWOJU	<ul style="list-style-type: none"> • Modele informacji zwrotnej (FUKO, Start–Stop–Continue, Radical Candor), feedback rozwojowy i korygujący, prowadzenie rozmów feedbackowych, budowanie kultury otwartej komunikacji, feedback w relacjach menedżer–pracownik, zespołach i procesach HR. 	<ul style="list-style-type: none"> • Stały rozwój kompetencji pracowników, wyższe zaangażowanie i odpowiedzialność, poprawa jakości współpracy i komunikacji, ograniczenie napięć i rotacji oraz wzmocnienie kultury uczenia się w organizacji.

EXACT COACHING & BUSINESS Ewa Kryszkiewicz
FIRMA SZKOLENIOWO DORADCZA, PROJEKTY
Psychologia Biznesu, Coaching, Consulting

90-255 Łódź, ul. P.O.W 16, lok. 1/3, kontakt: e-mail biuro@exact-cb.com; <https://exact-cb.com/>; mobile: +48 792029237

<p>18. AKADEMIA TRENERA – TRENERZY WEWNĘTRZNI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Metodyka projektowania i prowadzenia szkoleń, facylitacja procesów grupowych, zasady uczenia dorosłych (andragogika), diagnoza potrzeb szkoleniowych, budowanie programów rozwojowych, praca z grupą i dynamiką zespołu, ewaluacja efektywności szkoleń. 	<ul style="list-style-type: none"> • Obniżenie kosztów szkoleń zewnętrznych • Rozwój kompetencji trenerów wewnętrznych, obniżenie kosztów szkoleń zewnętrznych, spójny standard rozwoju pracowników, skuteczniejszy transfer wiedzy oraz wzmocnienie kultury uczenia się w organizacji.
<p>19. ODPORNOŚĆ PSYCHICZNA (REZYLIENCJA)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zarządzanie stresem i obciążeniem psychicznym, modele odporności psychicznej (rezyliencji), profilaktyka wypalenia zawodowego, wzmacnianie zasobów indywidualnych, regulacja emocji, budowanie dobrostanu i równowagi w środowisku pracy, wspieranie kultury troski o zdrowie psychiczne. 	<ul style="list-style-type: none"> • Niższa rotacja i absencja, wyższa odporność i stabilność pracowników, większe zaangażowanie i efektywność zespołów, wzmocnienie wizerunku organizacji jako odpowiedzialnego i nowoczesnego pracodawcy.
<p>20. ZARZĄDZANIE SYSTEMAMI JAKOŚCI (ISO) I ESG</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Systemy zarządzania jakością (ISO 9001, 14001, 45001), wymagania i standardy ESG, integracja jakości, BHP i zrównoważonego rozwoju, rola HR i menedżerów w systemach jakości, audyty wewnętrzne, odpowiedzialność organizacyjna i kultura zgodności. 	<ul style="list-style-type: none"> • Zgodność z wymaganiami regulacyjnymi i rynkowymi, ograniczenie ryzyk prawnych i operacyjnych, wzmocnienie wiarygodności i prestiżu organizacji, lepsze przygotowanie do audytów oraz budowa odpowiedzialnego i zrównoważonego wizerunku pracodawcy.
<p>21. ZARZĄDZANIE ZESPOŁEM WIELOPOKOLENIOWYM</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Różnice międzypokoleniowe w stylach pracy i komunikacji, motywatory generacyjne, zarządzanie oczekiwaniami i zaangażowaniem pracowników, mentoring i transfer wiedzy, budowanie współpracy i zaufania w zespołach 	<ul style="list-style-type: none"> • Zachowanie know-how i stabilność zespołów • Lepsze wykorzystanie potencjału różnorodnych zespołów, mniejsza liczba konfliktów i nieporozumień, zachowanie

	wielopokoleniowych, zapobieganie konfliktom generacyjnym.	know-how organizacyjnego, większa stabilność zespołów oraz wzrost efektywności współpracy międzypokoleniowej.
22. NOWOCZESNE TECHNOLOGIE W HR (AI, CHATGPT)	<ul style="list-style-type: none"> Zastosowanie nowoczesnych technologii w HR, wykorzystanie AI i narzędzi takich jak ChatGPT w rekrutacji, onboardingu i rozwoju pracowników, automatyzacja procesów HR, analiza danych HR, etyka i bezpieczeństwo wykorzystania AI, wsparcie decyzji personalnych technologią. 	<ul style="list-style-type: none"> Automatyzacja i usprawnienie procesów HR, oszczędność czasu i kosztów operacyjnych, lepsza jakość decyzji personalnych, wzrost efektywności działań HR oraz budowa wizerunku nowoczesnego i innowacyjnego pracodawcy.
23. MYŚLENIE KRYTYCZNE I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM	<ul style="list-style-type: none"> Analiza ryzyka, błędy poznawcze Analiza informacji i danych w procesach HR, identyfikacja i ocena ryzyk decyzyjnych, rozpoznawanie błędów poznawczych i schematów myślenia, podejmowanie decyzji personalnych w warunkach niepewności, metody ograniczania ryzyka (premortem, analiza scenariuszy), odpowiedzialne i etyczne myślenie systemowe. 	<ul style="list-style-type: none"> Bezpieczniejsze i bardziej trafne decyzje personalne, ograniczenie ryzyk kadrowych i kosztownych błędów HR, większa spójność i przewidywalność działań oraz wyższa jakość wsparcia biznesu.
24. BUDOWANIE STRUKTURY FIRMOWEJ I KOMPETENCYJNEJ	<ul style="list-style-type: none"> Projektowanie struktur organizacyjnych, definiowanie ról i odpowiedzialności, mapowanie kompetencji i luk kompetencyjnych, macierze kompetencji, powiązanie struktury z procesami HR i strategią biznesową, planowanie rozwoju, sukcesji i ścieżek kariery. 	<ul style="list-style-type: none"> Lepsze dopasowanie ludzi do ról, większa spójność i przejrzystość struktury organizacyjnej, skuteczniejsze planowanie sukcesji i rozwoju talentów, wyższa efektywność procesów HR oraz stabilna realizacja celów strategicznych.

<p>25. METODY MYŚLENIA KREATYWNEGO (DESIGN THINKING)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mapy empatii, prototypowanie, innowacje • Myślenie kreatywne i innowacyjne w organizacji, metodologia Design Thinking, mapowanie potrzeb użytkownika (mapy empatii), definiowanie problemów, generowanie pomysłów, prototypowanie i testowanie rozwiązań, praca zespołowa i facylitacja procesów innowacyjnych. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rozwój kultury innowacyjnej • Rozwój kultury innowacyjnej, większe zaangażowanie pracowników w rozwiązywanie problemów, skuteczniejsze projektowanie rozwiązań dopasowanych do realnych potrzeb biznesu i pracowników, wzrost efektywności procesów i inicjatyw rozwojowych.
<p>26. DOBROSTAN I WELLBEING</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Profilaktyka stresu i wypalenia • Dobrostan psychiczny i fizyczny pracowników, profilaktyka stresu i wypalenia zawodowego, zarządzanie energią i regeneracją, równowaga praca–życie, budowanie zdrowych nawyków, wsparcie odporności psychicznej w środowisku pracy, rola organizacji i liderów w Wellbeing. 	<ul style="list-style-type: none"> • Wizerunek nowoczesnego pracodawcy • Niższa absencja i rotacja pracowników, wyższa odporność i stabilność zespołów, wzrost zaangażowania i efektywności, poprawa employer brandingu oraz wizerunku organizacji jako odpowiedzialnego i nowoczesnego pracodawcy.

SPRZEDAŻ / OBSŁUGA KLIENTA

TEMAT SZKOLENIA / WARSZTATÓW	KLUCZOWE ZAGADNIENIA	KORZYŚĆ DLA ORGANIZACJI (ROI)
27. KOMUNIKACJA 4.0	<ul style="list-style-type: none"> Skuteczna komunikacja, transfer informacji Style komunikacji, skuteczny przekaz informacji, komunikacja w środowisku wielokanałowym, bariery komunikacyjne, feedback, współpraca międzypokoleniowa i międzydziałowa. 	<ul style="list-style-type: none"> Mniej błędów i reklamacji Sprawniejszy przepływ informacji, mniej nieporozumień i błędów operacyjnych, szybsza realizacja zadań oraz poprawa współpracy i efektywności zespołów
28. ASERTYWNOŚĆ W PRACY I BIZNESIE	<ul style="list-style-type: none"> NVC, obrona granic, trudne rozmowy Asertywna komunikacja w pracy i biznesie, wyrażanie potrzeb i granic, techniki NVC, radzenie sobie z presją i manipulacją, prowadzenie trudnych rozmów, konstruktywne reagowanie na konflikt. 	<ul style="list-style-type: none"> Profesjonalny wizerunek i mniejsza eskalacja konfliktów Profesjonalna i partnerska komunikacja z klientami oraz współpracownikami, mniejsza eskalacja konfliktów, większa skuteczność negocjacji i stabilniejsze relacje biznesowe.
29. SPRZEDAŻ PREMIUM I TECHNIKI ZAMYKANIA	<ul style="list-style-type: none"> Psychologia sprzedaży relacyjnej, CX, obiekcje Sprzedaż relacyjna i doradcza w segmencie premium, psychologia wartości i ceny, praca z 	<ul style="list-style-type: none"> Wyższe marże i konwersja, skuteczniejsze domykanie transakcji o wysokiej wartości,

EXACT COACHING & BUSINESS Ewa Kryszkiewicz
FIRMA SZKOLENIOWO DORADCZA, PROJEKTY
Psychologia Biznesu, Coaching, Consulting

90-255 Łódź, ul. P.O.W 16, lok. 1/3, kontakt: e-mail biuro@exact-cb.com; <https://exact-cb.com/>; mobile: +48 792029237

	<p>obiekcjami, techniki finalizacji sprzedaży, budowanie zaufania i doświadczenia klienta (CX), domykanie decyzji zakupowych.</p>	<p>wzrost wartości kontraktów oraz lojalności klientów premium.</p>
<p>30. ZARZĄDZANIE KONFLIKTAMI I NEGOCJACJE W SPRZEDAŻY</p>	<ul style="list-style-type: none"> • BATNA, win-win, mediacje • Źródła i dynamika konfliktów w sprzedaży, style reagowania na konflikt, negocjacje handlowe (BATNA, win-win), praca z trudnym klientem, deeskalacja napięć, komunikacja w sytuacjach spornych, ochrona relacji biznesowych. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lepsze warunki kontraktowe, mniejsza liczba eskalacji i utraconych klientów, większa skuteczność negocjacyjna handlowców oraz trwałe i bezpieczne relacje biznesowe.
<p>31. MYŚLENIE KRYTYCZNE I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza informacji i danych sprzedażowych, identyfikacja ryzyk handlowych, rozpoznawanie manipulacji i błędów poznawczych, podejmowanie decyzji w warunkach niepewności, ocena opłacalności i konsekwencji działań. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bezpieczniejsze i bardziej trafne decyzje handlowe, ograniczenie kosztownych błędów sprzedażowych, lepsze zarządzanie ryzykiem kontraktowym oraz stabilniejsze wyniki sprzedaży.
<p>32. SPRZEDAŻ I NEGOCJACJE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proces sprzedaży i negocjacji, badanie potrzeb klienta, przygotowanie do negocjacji, strategie i techniki negocjacyjne, praca z obiekcjami, komunikacja perswazyjna, budowanie długofalowych relacji handlowych. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trwałe relacje Skuteczniejsze finalizowanie transakcji, lepsze warunki handlowe, wzrost wartości kontraktów, większa satysfakcja klientów oraz stabilne i przewidywalne wyniki sprzedażowe.

33. PSYCHOLOGIA SPRZEDAŻY	<ul style="list-style-type: none"> • Procesy decyzyjne klientów, motywacje zakupowe, emocje w sprzedaży, heurystyki i błędy poznawcze, wpływ i perswazja, budowanie zaufania. 	<ul style="list-style-type: none"> • Wyższa skuteczność sprzedaży, lepsze dopasowanie oferty do potrzeb klienta, wzrost konwersji i wartości koszyka zakupowego.
34. BUDOWANIE PAKIETU KORZYŚCI CECHA – ZALETA – KORZYŚĆ	<ul style="list-style-type: none"> • Model Cecha–Zalety–Korzyść (C–Z–K), przekładanie parametrów oferty na realne potrzeby klienta, język korzyści, argumentacja wartości, dopasowanie komunikatu do decydenta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Większa skuteczność prezentacji oferty, lepsze zrozumienie wartości produktu przez klienta, wzrost konwersji i średniej wartości transakcji.
35. FUNDAMENTY WIEDZY I KOMPETENCJI HANDLOWCA	<ul style="list-style-type: none"> • Proces sprzedaży B2B/B2C, rola handlowca, badanie potrzeb klienta, komunikacja handlowa, podstawy negocjacji, zarządzanie relacjami z klientem, etyka w sprzedaży. 	<ul style="list-style-type: none"> • Spójny i profesjonalny standard pracy handlowców, szybsze wdrożenie nowych pracowników, wyższa skuteczność sprzedaży i stabilny wzrost wyników.
36. AKADEMIA SPRZEDAŻY	<ul style="list-style-type: none"> • Kompleksowy proces sprzedaży, badanie potrzeb klienta, komunikacja i prezentacja oferty, negocjacje, psychologia decyzji zakupowych, zarządzanie relacjami (CRM), rozwój postaw i nawyków skutecznego handlowca. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ujednolicony standard sprzedaży w organizacji, wzrost skuteczności zespołów handlowych, wyższa konwersja i przewidywalne wyniki sprzedażowe.
37. AKADEMIA SPRZEDAŻY PREMIUM	<ul style="list-style-type: none"> • Zaawansowane techniki sprzedaży relacyjnej i doradczej, psychologia decyzji klientów premium, 	<ul style="list-style-type: none"> • Wyższe marże, wzrost wartości kluczowych kontraktów, silniejsze relacje z klientami

	<p>budowanie wartości i ceny, negocjacje strategiczne, zarządzanie kluczowymi klientami (KAM), długofalowe relacje i lojalność.</p>	<p>strategicznymi oraz przewaga konkurencyjna w segmencie premium.</p>
<p>38. AKADEMIA SPRZEDAŻY OPARTA NA PSYCHOLOGII DECYZJI KLIENTA</p>	<ul style="list-style-type: none"> Psychologia decyzji zakupowych, heurystyki i błędy poznawcze klientów, emocje i racjonalizacja wyborów, wpływ społeczny i perswazja, architektura wyboru, komunikacja dopasowana do stylu decyzyjnego klienta. 	<ul style="list-style-type: none"> Wyższa skuteczność domykania sprzedaży, lepsze dopasowanie argumentacji do sposobu podejmowania decyzji przez klientów, wzrost konwersji, wartości transakcji i lojalności klientów.
<p>39. AKADEMIA SPRZEDAŻY DLA NOWYCH HANDLOWCÓW (ONBOARDING SALES).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Onboarding handlowców, podstawy procesu sprzedaży, produkty i oferta firmy, standardy komunikacji z klientem, badanie potrzeb, praca z CRM, etyka i postawa handlowa, szybkie budowanie skutecznych nawyków sprzedażowych. 	<ul style="list-style-type: none"> Szybsze i skuteczniejsze wdrożenie nowych handlowców, skrócenie czasu do pierwszych wyników sprzedażowych, spójny standard pracy zespołu oraz ograniczenie kosztów błędów onboardingowych.

PRODUKCJA / OPERACJE

TEMAT SZKOLENIA / WARSZTATÓW	KLUCZOWE ZAGADNIENIA	KORZYŚĆ DLA ORGANIZACJI (ROI)
<p>40. ZARZĄDZANIE ZMIANĄ I ZESPOŁEM W ZMIANIE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Opór, adaptacja, komunikacja • Proces zmiany organizacyjnej, psychologia oporu i adaptacji, krzywa zmiany, komunikacja w zmianie, budowanie zaangażowania zespołu, wzmacnianie adaptacyjności i rezyliencji, rola lidera w prowadzeniu zespołu przez zmianę. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ciągłość operacyjna • Sprawniejsze wdrażanie zmian, ograniczenie oporu i kosztów transformacji, utrzymanie ciągłości operacyjnej oraz wyższe zaangażowanie i stabilność zespołów w okresach niepewności.
<p>41. DELEGOWANIE, MONITOROWANIE I MOTYWOWANIE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Odpowiedzialność, cele, motywacja • Skuteczne delegowanie zadań bez mikrozarządzania, jasne definiowanie ról, celów i oczekiwań, monitorowanie postępów i odpowiedzialności, motywowanie pozafinansowe i finansowe, dopasowanie stylu motywowania do potrzeb pracowników, wzmacnianie samodzielności i zaangażowania zespołu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Wyższa samodzielność pracowników • Odciążenie menedżerów operacyjnie, wzrost odpowiedzialności i samodzielności pracowników, wyższa efektywność realizacji zadań, lepsze wykorzystanie potencjału zespołu oraz większa stabilność i motywacja pracowników.

<p>42. ODPORNOŚĆ PSYCHICZNA ZESPOŁÓW</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stres, presja, rezyliencja • Budowanie odporności psychicznej zespołów, radzenie sobie ze stresem i presją, wzmacnianie współpracy i wsparcia w zespole, regulacja emocji w sytuacjach trudnych, zapobieganie wypaleniu, rozwijanie zasobów indywidualnych i zespołowych. 	<ul style="list-style-type: none"> • Stabilność wydajności • Stabilna wydajność zespołów w warunkach obciążenia i zmian, niższa absencja i rotacja, większe zaangażowanie pracowników, poprawa atmosfery pracy oraz większa odporność organizacji na kryzysy.
<p>43. AKADEMIA BRYGADZISTY / LIDERA PRODUKCJI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zarządzanie zmianą, autorytet mistrza • Rola brygadzysty i lidera produkcji, zarządzanie zespołem zmianowym, autorytet i komunikacja lidera na hali produkcyjnej, delegowanie i egzekwowanie zadań, motywowanie zespołu, rozwiązywanie problemów operacyjnych, bezpieczeństwo pracy i odpowiedzialność, prowadzenie zespołu w zmianie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Wzrost wydajności i jakości pracy, lepsza organizacja i komunikacja na produkcji, większa samodzielność i odpowiedzialność brygadzystów, mniejsza liczba błędów i przestojów, stabilniejsze i bezpieczniejsze funkcjonowanie zespołów produkcyjnych.
<p>44. ZARZĄDZANIE SYSTEMAMI JAKOŚCI (ISO) I ESG</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Standardy ISO, BHP, ESG • Systemy zarządzania jakością (ISO 9001, 14001, 45001), wymagania i praktyczne aspekty ESG w produkcji i operacjach, integracja jakości, BHP i 	<ul style="list-style-type: none"> • Zgodność i bezpieczeństwo • Zgodność z wymaganiami audytowymi i regulacyjnymi, ograniczenie ryzyk operacyjnych i jakościowych, poprawa

	<p>zrównoważonego rozwoju, rola liderów operacyjnych w systemach jakości, audyty wewnętrzne, odpowiedzialność i kultura zgodności na poziomie zespołów.</p>	<p>bezpieczeństwa i stabilności procesów, wzrost efektywności operacyjnej oraz wzmocnienie wiarygodności organizacji wobec klientów i partnerów.</p>
<p>45. ZARZĄDZANIE CZASEM I ORGANIZACJA PRACY</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planowanie, eliminacja strat czasu • Planowanie i priorytetyzacja zadań, organizacja pracy własnej i zespołu, zarządzanie zadaniami i terminami, eliminowanie strat czasu i rozpraszaczy, delegowanie i ustalanie priorytetów, nawyki skutecznego działania, równowaga między pilnością a ważnością. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lepsza terminowość • Lepsza terminowość realizacji zadań, wyższa produktywność zespołów, mniejsza liczba opóźnień i błędów organizacyjnych, lepsze wykorzystanie czasu pracy oraz większa przewidywalność i stabilność procesów.
<p>46. ZARZĄDZANIE ZESPOŁEM WIELOPOKOLENIOWYM</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikacja i motywacja • Różnice międzypokoleniowe w stylach pracy, komunikacji i motywacji, oczekiwania i wartości poszczególnych pokoleń, zarządzanie zaangażowaniem, mentoring i transfer wiedzy, budowanie współpracy i zaufania, zapobieganie konfliktom generacyjnym w zespołach. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mniej konfliktów zmianowych • Lepsze wykorzystanie potencjału zespołów wielopokoleniowych, mniejsza liczba konfliktów i nieporozumień, zachowanie ciągłości wiedzy i know-how, większa stabilność zespołów oraz wyższa efektywność współpracy i realizacji celów.
<p>47. ZARZĄDZANIE KONFLIKTAMI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mediacje, rozmowy trudne 	<ul style="list-style-type: none"> • Szybsze rozwiązywanie sporów

	<ul style="list-style-type: none"> • Źródła i mechanizmy konfliktów w zespołach, style reagowania na konflikt, prowadzenie trudnych rozmów, techniki deeskalacji napięć, mediacje na poziomie zespołu, budowanie porozumienia, ochrona relacji i współpracy w środowisku pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> • Szybsze i skuteczniejsze rozwiązywanie sporów, ograniczenie eskalacji napięć i przestojów, poprawa współpracy i atmosfery pracy, większa stabilność zespołów oraz niższe koszty konfliktów organizacyjnych.
48. DOBROSTAN I WELLBEING	<ul style="list-style-type: none"> • Energia, stres, profilaktyka • Dobrostan psychiczny i fizyczny pracowników, mechanizmy stresu i jego wpływ na funkcjonowanie zespołów, zarządzanie energią i regeneracją, równowaga praca–życie, techniki radzenia sobie ze stresem, profilaktyka wypalenia zawodowego, budowanie zdrowych nawyków wspierających wydajność i bezpieczeństwo pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> • Niższa absencja i rotacja pracowników, wyższa odporność i stabilność zespołów, poprawa koncentracji i jakości pracy, wzrost zaangażowania oraz utrzymanie efektywności operacyjnej w długim okresie.
49. PSYCHOLOGIA ZARZĄDZANIA BHP JAKO MIECZ OBOSIECZNY ŚWIADOMOŚĆ PRAWNA I OPERACYJNA	<ul style="list-style-type: none"> • Program kompleksowo łączy psychologię zarządzania z praktycznym zastosowaniem przepisów prawa, koncentrując się na budowaniu świadomości odpowiedzialności karnej oraz operacyjnej kadry kierowniczej w relacji z pracownikiem. 	<ul style="list-style-type: none"> • Przeszkolenie kadry skutkuje realnym ograniczeniem ryzyka biznesowego i prawnego poprzez spadek liczby wypadków, eliminację zbędnych przestojów oraz radykalne usprawnienie procesów wdrażania nowych technologii.

Warsztaty realizowane są w proporcji **30% teorii i 70% praktyki** (symulacje role-play, case studies, mastermind), co gwarantuje wysoką efektywność (ROI) i trwałą zmianę kompetencji w Państwa organizacji.

Jako certyfikowana firma szkoleniowa, zapewniamy pełne wsparcie w pozyskaniu i rozliczeniu środków z funduszy UE.

Zapraszamy do kontaktu i współpracy



Kontakt do koordynatora szkoleń:

Agnieszka Sęczkowska

Manager ds. Organizacji szkoleń i relacji z klientami

e-mail: a.seczkowska@exact-cb.com

Mobile : +48 792 292 592

EXACT COACHING & BUSINESS Ewa Kryszkiewicz

FIRMA SZKOLENIOWO DORADCZA, PROJEKTY

Psychologia Biznesu, Coaching, Consulting

90-255 Łódź, ul. P.O.W 16, lok. 1/3, kontakt: e-mail biuro@exact-cb.com; <https://exact-cb.com/>; mobile: +48 792029237

SZKOLENIA

WARSZTATY

ROZWÓJ

MASTERMIND

PROJEKTY BIZNESOWE



Ewa Kryszkiewicz
Psycholog biznesu
Certyfikowany Trener, Coach,
Mentor

CEO w EXACT Coaching & Business

Ekspert w zakresie zarządzania, przywództwa, coachingu, metodologii Design Thinking, oraz rozwoju sprzedaży i komunikacji interpersonalnej, łączy kompetencje branż

Praktyk z wieloletnim doświadczeniem w prowadzeniu programów rozwoju osobistego managerów, top managerów, liderów i sił sprzedaży, autorka wielu unikatowych w branżach projektów rozwojowych dla biznesu, Realizuje projektu odporności psychicznej, mentalhealth dla firm i uczelni.

Doświadczony manager praktyk, zarządzała działami rozwoju kompetencji w firmach biznesowych, jako dyrektor zarządzała działami HR w międzynarodowej firmie produkcyjnej, wspiera rozwój firm i współpracuje z menedżerami firm.

Certyfikowany coach i mentor biznesowy, Psycholog biznesu-praktyk.

Doświadczony coach managerów i top managerów, projektuje autorskie programy w oparciu o bardzo dokładne rozpoznanie potrzeb klienta, aby wdrażane programy przynosiły wymierne efekty dla całej firmy. Realizuje warsztaty, coachingi i wspiera menadżerów w zakresie przywództwa sytuacyjnego z uwzględnieniem etapu dojrzałości pracownika i etapu na jakim znajduje się firma. Bada i analizuje rynek, otoczenie biznesowe i pojawiające się zmiany, poznaje cele firm, aby w najbardziej dopasowany sposób rozwijać efektywność menedżerów i Ich zespołów strategicznych wpływających na wyniki firmy (posiada mnóstwo praktycznych doświadczeń i wiedzy zdobywanych we współpracy z firmami biznesowymi wielu branż).

W firmach tworzy zespoły projektowe, których celem jest usprawnienie procesów i optymalizację działań wraz z zespołami ekspertów działów (optymalizacja działań). Ekspert w zakresie projektowania i realizacji unikatowych i narzędziowych warsztatów kompetencyjnych z zakresu zarządzania, komunikacji, negocjacji, motywacji, asertywności w biznesie, rozwoju sił sprzedaży, rozwoju kompetencji liderów, treningów trenerów wewnętrznych, pracy metodologią Design Thinking. Realizuje programy wzmacniające efektywność i rozwój kadr firm.

W pracy coachingowej wspólnie z klientem pracuje nad: dokładnym zdefiniowaniem celów na gruncie zawodowym, ale też prywatnym, źródłami sukcesów i możliwych porażek, pogłębioną analizą motywów działania, realiów w jakich porusza się klient, postawami i ograniczającymi przekonaniem, radzeniem sobie z niepowodzeniami, redefiniowaniem celów i wypracowaniem skutecznych rozwiązań, dostrzeganiem spektrum osobistego wpływu, określeniem self conceptu, poczuciem własnej wartości, samoświadomości i filarami mentalnej stabilności oraz odporności psychicznej w otaczającym zmiennym świecie.

Współpracowała i współpracuje z takimi firmami jak: ABB, GRUPA TUBĄDZIN, DECEUNINCK, ICA, LUXMED, TEVA, TEVA PHARMACEUTICALS, BIOGENED, GEALAN, DEKORIA, WARTA, GOLDEN ROSE, DOMEL, JURKO, GRAW, GEDIA, JETA, DESIGN LAB, VENOL, PAN TU NIE STAŁ, NAOKO, SUM POLAND, GRUPA TUBĄDZIN, OPERA NARODOWA, ZAMEK KRÓLEWSKI, UTH W WARSZAWIE, KOMOROWSKI SAVING SYSTEM, INAUTIC, DESIGN LAB GROUP SP. Z O.O. UNIWERSYTET WARMIŃSKO MAZURSKI, POLITECHNIKA ŁÓDZKA, AKADEMIA SZTUK PIĘKNYCH W ŁODZI, POLITECHNIKA ŚLĄSKA, UCZELNIA TECHNICZNO HANDLOWA WARSZAWA, ŁUKASIEWICZ - INSTYTUT TECHNOLOGICZNY , ICA POLSKA

EXACT COACHING & BUSINESS Ewa Kryszkiewicz
FIRMA SZKOLENIOWO DORADCZA, PROJEKTY
Psychologia Biznesu, Coaching, Consulting

90-255 Łódź, ul. P.O.W 16, lok. 1/3, kontakt: e-mail biuro@exact-cb.com; <https://exact-cb.com/>; mobile: +48 792029237