

KATALOG SZKOLEŃ BIZNESOWYCH I PROJEKTÓW ROZWOJOWYCH

ARCHITEKTURA KOMPETENCJI

Wiedza i narzędzia, które pracują dla wyniku.



O EXACT COACHING & BUSINESS

Twarda wiedza biznesowa. Praktyczne narzędzia. Realne wdrożenie.

EXACT Coaching & Business jest firmą szkoleniowo-doradczą, która wspiera organizacje w rozwoju liderów, zespołów i struktur zarządzania. Łączymy psychologię biznesu z praktyką zarządczą, sprzedażową i wdrożeniową.

NASZA MISJA / PO CO ISTNIEJEMY

Przygotowujemy firmy do zmian i wyposażamy menedżerów oraz zespoły w toolbox, który porządkuje komunikację, decyzje, odpowiedzialność i działanie. Rozwój ma przynosić widoczną zmianę w pracy - nie tylko inspirację na sali.

KLUCZOWE DOŚWIADCZENIE

- komunikacja biznesowa 4.0 i współpraca międzydziałowa
- sprzedaż B2B, psychologia decyzji i sprzedaż premium
- leadership, zarządzanie i zarządzanie zmianą
- strategię, struktury firmowe i macierze kompetencji
- myślenie kreatywne, Design Thinking i kultura innowacji
- myślenie krytyczne, ryzyko i jakość decyzji biznesowych



EWA KRYSZKIEWICZ

CEO / PSYCHOLOG BIZNESU / MENTOR & COACH

Założycielka EXACT Coaching & Business. Certyfikowana konsultantka Extended DISC® i asesor AC/DC. Od 2007 roku współpracuje z zarządami, liderami i zespołami. Łączy doświadczenie menedżerskie i HR w międzynarodowych strukturach produkcyjnych z psychologią biznesu, sprzedażą, strategią, zmianą i rozwojem organizacji.

TOOLBOX DO WDROŻENIA

- | | |
|--|---|
| ■ mapy komunikacji i odpowiedzialności | ■ checklisty, standardy i plany 30-60-90 |
| ■ skrypty rozmów, pytań i feedbacku | ■ symulacje, case studies i sesje mastermind |
| ■ macierze kompetencji, RACI i ryzyka | ■ follow-up oraz narzędzia utrwalające zmianę |



EXTENDED DISC®

Realizujemy badania jako certyfikowani konsultanci. Raporty FinxS wspierają komunikację, dobór ról, rozwój liderów i efektywność zespołu.

KATALOG PROGRAMÓW

SPIS TREŚCI

01 / LEADERSHIP I ZARZĄDZANIE

01	Strategiczne przywództwo	5
02	Zarządzanie zmianą i zespołem w zmianie	6
03	Fundamenty roli lidera i przywództwo w dobie zmian	7
04	Feedback jako narzędzie rozwoju	8
05	Delegowanie, monitorowanie i motywowanie	9
06	Zarządzanie zmianą i psychologia transformacji	10
07	Odporność psychiczna lidera i zespołu	11
08	Zarządzanie zespołem wielopokoleniowym	12
09	Zarządzanie konfliktami i negocjacje	13
10	Myślenie krytyczne i zarządzanie ryzykiem	14
11	Budowanie struktury firmowej i kompetencyjnej	15
12	Strategiczne planowanie działań	16
13	Budowanie zespołów	17
14	Dobrostan i radzenie sobie ze stresem	18

03 / SPRZEDAŻ / OBSŁUGA KLIENTA

01	Komunikacja 4.0 w sprzedaży	31
02	Asertywność w pracy i biznesie	32
03	Sprzedaż premium i techniki zamykania	33
04	Konflikty i negocjacje w sprzedaży	34
05	Myślenie krytyczne i ryzyko w sprzedaży	35
06	Proces sprzedaży i negocjacje	36
07	Psychologia sprzedaży	37
08	Model cecha-zaleta-korzyść	38
09	Fundamenty wiedzy i kompetencji handlowca	39
10	Akademia Sprzedaży	40
11	Akademia Sprzedaży Premium - KAM / B2B	41
12	Akademia Sprzedaży oparta na psychologii decyzji...	42
13	Onboarding Sales - akademia dla nowych handlowców	43

02 / HR / L&D / ROZWÓJ ORGANIZACJI

01	Komunikacja 4.0	19
02	Zarządzanie zespołem - model Extended DISC	20
03	Feedback w procesach HR	21
04	Akademia Trenera Biznesu - trenerzy wewnętrzni	22
05	Rezyliencja w HR	23
06	Systemy jakości i ESG	24
07	Zarządzanie różnorodnością i zespołem wielopokole...	25
08	Nowoczesne technologie w HR - AI i ChatGPT	26
09	Myślenie krytyczne w HR	27
10	Budowanie struktur i macierzy kompetencji	28
11	Design Thinking	29
12	Wellbeing i dobrostan w organizacji	30

04 / PRODUKCJA / OPERACJE

01	Zarządzanie zmianą na produkcji	44
02	Delegowanie zadań w zespołach technicznych	45
03	Odporność zespołów technicznych	46
04	Akademia Brygadzysty / Lidera Produkcji	47
05	ISO i ESG w operacjach	48
06	Organizacja pracy i czasu	49
07	Zarządzanie pokoleniami na produkcji	50
08	Konflikty na produkcji	51
09	Wellbeing operacyjny	52
10	Psychologia BHP i prawo - świadomość menedżerska	53

OD POTRZEBY DO TRWAŁEJ ZMIANY

ŚCIEŻKA NASZEJ PRACY

Rozwój projektujemy tak, aby kończył się wdrożeniem dopasowanych kompetencji i narzędzi.

01

ETAP 01

DIAGNOZA

Cel biznesowy, kontekst i realne potrzeby.

02

ETAP 02

PRAKTYKA

Warsztat i program oparty na sytuacjach uczestników oraz pracy na narzędziach.

03

ETAP 03

TRANSFER

Toolbox, plan wdrożenia i utrwalenie standardu w codziennej pracy.

04

ETAP 04

FOLLOW-UP

Weryfikacja efektów, informacja zwrotna i działania wzmacniające zmianę.

PROGRAM 01

STRATEGICZNE PRZYWÓDZTWO

Od wizji i wartości do decyzji, odpowiedzialności i wyników.

Program pracuje na realnych sytuacjach menedżerskich. Łączy psychologię biznesu, doświadczenie zarządcze oraz narzędzia gotowe do zastosowania w zespole.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|--|--|
| 01 Rola lidera strategicznego w zmiennym otoczeniu biznesowym | 06 Budowanie autorytetu, zaufania i odpowiedzialności |
| 02 Przekładanie wizji firmy na priorytety zespołów | 07 Łączenie celów biznesowych z rozwojem ludzi |
| 03 Zarządzanie przez wartości i spójność przywódczą | 08 Komunikowanie kierunku i sensu pracy |
| 04 Przywództwo sytuacyjne i dobór stylu działania | 09 Monitorowanie realizacji strategii i kluczowych wskaźników |
| 05 Podejmowanie decyzji w warunkach niepewności | 10 Osobisty plan rozwoju przywództwa strategicznego |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|--|---|
| ● Spójniejsza realizacja strategii na wszystkich poziomach zarządzania | ● Wyższe zaangażowanie oraz retencja kluczowych pracowników |
| ● Lepsza jakość decyzji i szybsze reagowanie na zmiany | ● Silniejsza odpowiedzialność menedżerów za wynik i kulturę pracy |

DLA KOGO

zarządy, dyrektorzy, menedżerowie liniowi i średniego szczebla

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 02

ZARZĄDZANIE ZMIANĄ I ZESPOŁEM W ZMIANIE

Zmiana prowadzona z planem, komunikacją i kontrolą ryzyka.

Program pracuje na realnych sytuacjach menedżerskich. Łączy psychologię biznesu, doświadczenie zarządcze oraz narzędzia gotowe do zastosowania w zespole.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|--|--|
| 01 Diagnoza kontekstu, celu i gotowości organizacji do zmiany | 06 Rola lidera oraz agentów zmiany |
| 02 Krzywa zmiany i naturalne reakcje pracowników | 07 Angażowanie zespołu we współtworzenie rozwiązań |
| 03 Psychologia oporu - źródła, sygnały i sposoby pracy | 08 Zarządzanie emocjami, napięciem i spadkiem efektywności |
| 04 Mapa interesariuszy i budowanie koalicji zmiany | 09 Plan wdrożenia, kamienie milowe i szybkie zwycięstwa |
| 05 Komunikacja celu, sensu i konsekwencji transformacji | 10 Utrwalanie nowych zachowań, standardów i odpowiedzialności |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|---|--|
| ● Mniejszy opór i niższe koszty transformacji | ● Większe zaangażowanie pracowników w nowe rozwiązania |
| ● Utrzymanie ciągłości operacyjnej w okresie zmiany | ● Szybsze osiągnięcie zakładanych efektów biznesowych |

DLA KOGO

zarządy, dyrektorzy, menedżerowie liniowi i średniego szczebla

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 03

FUNDAMENTY ROLI LIDERA I PRZYWÓDZTWO W DOBIE ZMIAN

Jasna rola, dojrzała postawa i świadomy wpływ na zespół.

Program pracuje na realnych sytuacjach menedżerskich. Łączy psychologię biznesu, doświadczenie zarządcze oraz narzędzia gotowe do zastosowania w zespole.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|---|--|
| 01 Różnica między zarządzaniem a przywództwem | 06 Komunikowanie oczekiwań, standardów i granic |
| 02 Rola, odpowiedzialność i mandat decyzyjny lidera | 07 Rozpoznawanie potrzeb oraz dojrzałości pracowników |
| 03 Autorytet formalny i autorytet budowany zachowaniem | 08 Budowanie odpowiedzialności zamiast zależności |
| 04 Zaufanie jako podstawa skutecznej współpracy | 09 Najczęstsze pułapki pierwszych miesięcy w roli |
| 05 Postawa lidera w warunkach presji i niepewności | 10 Indywidualny kontrakt leaderski i plan wdrożenia |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|---|---|
| ● Szybsze wejście menedżerów w rolę i większa pewność działania | ● Mniej chaosu decyzyjnego i konfliktów kompetencyjnych |
| ● Spójne standardy przywództwa w organizacji | ● Wyższe zaufanie, odpowiedzialność i stabilność zespołów |

DLA KOGO

zarządy, dyrektorzy, menedżerowie liniowi i średniego szczebla

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 04

FEEDBACK JAKO NARZĘDZIE ROZWOJU

Informacja zwrotna, która wzmacnia standardy i nie niszczy relacji.

Program pracuje na realnych sytuacjach menedżerskich. Łączy psychologię biznesu, doświadczenie zarządcze oraz narzędzia gotowe do zastosowania w zespole.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|---|---|
| 01 Feedback rozwojowy, korygujący i doceniający | 06 Radical Candor - szczerość połączona z troską |
| 02 Zasady psychologicznego bezpieczeństwa rozmowy | 07 Praca z emocjami i reakcją obronną rozmówcy |
| 03 Model FUKO w komunikowaniu trudnych zachowań | 08 Pytania uruchamiające refleksję i odpowiedzialność |
| 04 Feedforward - koncentracja na przyszłym działaniu | 09 Kontrakt na zmianę zachowania i monitorowanie postępu |
| 05 Start-Stop-Continue jako narzędzie zespołowe | 10 Budowanie kultury regularnej informacji zwrotnej |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|---|---|
| ● Szybszy rozwój kompetencji i korekta niepożądanych zachowań | ● Wyższa jakość współpracy menedżer-pracownik |
| ● Mniej błędów, napięć i nieudomówień w zespołach | ● Kultura uczenia się oparta na jasnych standardach |

DLA KOGO

zarządy, dyrektorzy, menedżerowie liniowi i średniego szczebla

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 05

DELEGOWANIE, MONITOROWANIE I MOTYWOWANIE

Odpowiedzialność w zespole bez mikrozarządzania.

Program pracuje na realnych sytuacjach menedżerskich. Łączy psychologię biznesu, doświadczenie zarządcze oraz narzędzia gotowe do zastosowania w zespole.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|--|--|
| 01 Diagnoza zadań, które menedżer powinien delegować | 06 Monitorowanie postępu bez odbierania samodzielności |
| 02 Dobór pracownika do zadania i poziomu samodzielności | 07 Pytania wspierające rozwiązywanie problemów |
| 03 Delegowanie celu, zakresu, standardu i terminu | 08 Motywatory wewnętrzne i zewnętrzne w praktyce |
| 04 Ustalanie odpowiedzialności oraz granic decyzyjności | 09 Reagowanie na opóźnienia, błędy i brak zaangażowania |
| 05 Cele SMART i kryteria odbioru rezultatu | 10 Plan delegowania dla realnych zadań uczestników |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|---|---|
| ● Odciążenie menedżerów od nadmiaru zadań operacyjnych | ● Lepsza terminowość oraz jakość realizowanych zadań |
| ● Większa samodzielność i odpowiedzialność pracowników | ● Wyższe zaangażowanie dzięki dopasowanemu motywowaniu |

DLA KOGO

zarządy, dyrektorzy, menedżerowie liniowi i średniego szczebla

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 06

ZARZĄDZANIE ZMIANĄ I PSYCHOLOGIA TRANSFORMACJI

Mechanizmy ludzkie, które decydują o powodzeniu transformacji.

Program pracuje na realnych sytuacjach menedżerskich. Łączy psychologię biznesu, doświadczenie zarządcze oraz narzędzia gotowe do zastosowania w zespole.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|---|--|
| 01 Psychologia zmiany organizacyjnej i utraty kontroli | 06 Komunikacja transformacyjna na kolejnych etapach |
| 02 Styl naturalny a zachowania adaptacyjne w zmianie | 07 Rola liderów opinii oraz nieformalnych wpływów |
| 03 Mechanizmy oporu jawnego i ukrytego | 08 Rezyliencja jako kompetencja organizacyjna |
| 04 Model ADKAR i diagnoza luk wdrożeniowych | 09 Wzmacnianie nowych nawyków i zachowań zespołowych |
| 05 Praca z przekonaniami, obawami i dezinformacją | 10 Plan interwencji dla krytycznych punktów transformacji |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|--|---|
| ● Bardziej przewidywalne wdrażanie zmian organizacyjnych | ● Mniejsze ryzyko spadku morale, jakości i produktywności |
| ● Szybsza adaptacja ludzi do nowych ról i procesów | ● Trwalsze utrzymanie rezultatów po zakończeniu projektu |

DLA KOGO

zarządy, dyrektorzy, menedżerowie liniowi i średniego szczebla

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 07

ODPORNOŚĆ PSYCHICZNA LIDERA I ZESPOŁU

Stabilność działania, decyzji i relacji pod presją.

Program pracuje na realnych sytuacjach menedżerskich. Łączy psychologię biznesu, doświadczenie zarządcze oraz narzędzia gotowe do zastosowania w zespole.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|---|---|
| 01 Czym jest odporność psychiczna i czego nie oznacza | 06 Zarządzanie energią i kapitałem poznawczym |
| 02 Model 4C: kontrola, zaangażowanie, wyzwanie, pewność siebie | 07 Nawyki regeneracji w intensywnym środowisku pracy |
| 03 Rozpoznawanie osobistych i zespołowych źródeł presji | 08 Wsparcie zespołu bez przejmowania odpowiedzialności |
| 04 Wpływ stresu na decyzje, komunikację i ryzyko | 09 Profilaktyka przeciążenia i wypalenia zawodowego |
| 05 Regulacja emocji w sytuacjach zawodowych | 10 Plan wzmacniania odporności po warsztacie |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|---|---|
| ● Stabilniejsza efektywność w okresach presji i zmian | ● Lepsza jakość decyzji podejmowanych pod obciążeniem |
| ● Mniejsze ryzyko wypalenia, absencji i rotacji | ● Większa gotowość zespołu do reagowania na kryzysy |

DLA KOGO

zarządy, dyrektorzy, menedżerowie liniowi i średniego szczebla

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 08

ZARZĄDZANIE ZESPOŁEM WIELOPOKOLENIOWYM

Różnorodność pokoleń jako źródło wiedzy, nie konfliktu.

Program pracuje na realnych sytuacjach menedżerskich. Łączy psychologię biznesu, doświadczenie zarządcze oraz narzędzia gotowe do zastosowania w zespole.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|---|---|
| 01 Mity i fakty dotyczące generacji na rynku pracy | 06 Zapobieganie konfliktom generacyjnym |
| 02 Różnice w komunikacji, motywacji i podejściu do pracy | 07 Mentoring i mentoring odwrócony w praktyce |
| 03 Diagnoza oczekiwań bez etykietowania pracowników | 08 Transfer wiedzy oraz ochrona know-how organizacji |
| 04 Dopasowanie stylu zarządzania do potrzeb jednostki | 09 Budowanie inkluzywnego przywództwa |
| 05 Kontrakt zespołowy dla różnych sposobów pracy | 10 Plan wykorzystania różnorodności w konkretnym zespole |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|---|---|
| ● Lepsze wykorzystanie potencjału różnych pokoleń | ● Skuteczniejszy transfer wiedzy i ciągłość kompetencji |
| ● Mniej konfliktów i nieporozumień w codziennej pracy | ● Wyższa stabilność oraz retencja zróżnicowanych zespołów |

DLA KOGO

zarządy, dyrektorzy, menedżerowie liniowi i średniego szczebla

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 09

ZARZĄDZANIE KONFLIKTAMI I NEGOCJACJE

Od napięcia i stanowisk do porozumienia oraz bezpiecznej relacji.

Program pracuje na realnych sytuacjach menedżerskich. Łączy psychologię biznesu, doświadczenie zarządcze oraz narzędzia gotowe do zastosowania w zespole.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|---|--|
| 01 Źródła konfliktów: interesy, wartości, role i komunikacja | 06 Interesy a stanowiska w negocjacjach |
| 02 Diagnoza fazy konfliktu i kosztów eskalacji | 07 BATNA, granice ustępstw i warianty porozumienia |
| 03 Style reagowania na konflikt i ich konsekwencje | 08 Strategie win-win oraz ochrona relacji |
| 04 Przygotowanie do trudnej rozmowy menedżerskiej | 09 Elementy mediacji w pracy lidera |
| 05 Deeskalacja emocji i odzyskiwanie dialogu | 10 Symulacje konfliktów z realnego środowiska uczestników |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|--|--|
| ● Szybsze rozwiązywanie sporów i mniej kosztownych eskalacji | ● Większe bezpieczeństwo psychologiczne w zespołach |
| ● Lepsze warunki porozumień wewnętrznych i biznesowych | ● Ochrona współpracy, czasu menedżerów i ciągłości pracy |

DLA KOGO

zarządy, dyrektorzy, menedżerowie liniowi i średniego szczebla

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 10

MYŚLENIE KRYTYCZNE I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

Lepsze decyzje w świecie nadmiaru informacji i gwałtownych zmian.

Program pracuje na realnych sytuacjach menedżerskich. Łączy psychologię biznesu, doświadczenie zarządcze oraz narzędzia gotowe do zastosowania w zespole.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|--|---|
| 01 Fakty, opinie, interpretacje i założenia | 06 Pre-mortem i analiza możliwych przyczyn porażki |
| 02 Błędy poznawcze wpływające na decyzje menedżerskie | 07 Scenariusze decyzyjne i ocena konsekwencji |
| 03 Ocena jakości danych i wiarygodności źródeł | 08 Mapa ryzyka: prawdopodobieństwo, wpływ, reakcja |
| 04 Formułowanie problemu przed wyborem rozwiązania | 09 Dyskusja bez efektu grupowego myślenia |
| 05 Myślenie pierwszych zasad (First Principles) | 10 Protokół decyzji do zastosowania w organizacji |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|---|--|
| ● Mniej kosztownych błędów i decyzji opartych na intuicji grupy | ● Lepsze rozpoznawanie ryzyk strategicznych i operacyjnych |
| ● Większa przewidywalność działań oraz projektów | ● Spójniejszy standard podejmowania decyzji menedżerskich |

DLA KOGO

zarządy, dyrektorzy, menedżerowie liniowi i średniego szczebla

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 11

BUDOWANIE STRUKTURY FIRMOWEJ I KOMPETENCYJNEJ

Struktura, która porządkuje role, decyzje i przepływ pracy.

Program pracuje na realnych sytuacjach menedżerskich. Łączy psychologię biznesu, doświadczenie zarządcze oraz narzędzia gotowe do zastosowania w zespole.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|--|--|
| 01 Zależność między strategią, procesami i strukturą | 06 Projektowanie macierzy kompetencji |
| 02 Diagnoza obecnego modelu organizacyjnego | 07 Identyfikowanie luk kompetencyjnych i ryzyk personalnych |
| 03 Definiowanie ról, odpowiedzialności i uprawnień | 08 Macierz RACI w zarządzaniu odpowiedzialnością |
| 04 Eliminowanie szarych stref i dublowania zadań | 09 Planowanie sukcesji i ścieżek rozwoju |
| 05 Mapowanie procesów oraz punktów przekazania informacji | 10 Plan wdrożenia nowej struktury i komunikacji |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|--|---|
| ● Większa jasność ról, odpowiedzialności i decyzji | ● Sprawniejszy przepływ informacji między działami |
| ● Mniej dublowania zadań i strat zasobów firmowych | ● Lepsze przygotowanie organizacji do skalowania i sukcesji |

DLA KOGO

zarządy, dyrektorzy, menedżerowie liniowi i średniego szczebla

REKOMENDOWANY FORMAT

2 dni + opcja projektu doradczego / stacjonarnie lub online

PROGRAM 12

STRATEGICZNE PLANOWANIE DZIAŁAŃ

Strategia przełożona na priorytety, odpowiedzialności i rytm realizacji.

Program pracuje na realnych sytuacjach menedżerskich. Łączy psychologię biznesu, doświadczenie zarządcze oraz narzędzia gotowe do zastosowania w zespole.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|--|--|
| 01 Od wizji i misji do mierzalnych kierunków strategicznych | 06 Planowanie scenariuszowe w warunkach niepewności |
| 02 Analiza otoczenia, trendów i zasobów organizacji | 07 Mapa ryzyka strategicznego i działania ochronne |
| 03 SWOT jako narzędzie decyzji, a nie lista obserwacji | 08 Przypisanie odpowiedzialności oraz zasobów |
| 04 Definiowanie celów strategicznych i operacyjnych | 09 KPI, kamienie milowe i rytm przeglądów |
| 05 Priorytetyzacja inicjatyw i świadome rezygnacje | 10 Komunikowanie strategii w całej organizacji |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|---|--|
| ● Spójne decyzje i koncentracja zasobów na priorytetach | ● Wcześniejsze wykrywanie ryzyk i odchyłeń od planu |
| ● Większa przewidywalność realizacji celów biznesowych | ● Lepsze rozumienie strategii przez menedżerów i zespoły |

DLA KOGO

zarządy, dyrektorzy, menedżerowie liniowi i średniego szczebla

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 13

BUDOWANIE ZESPOŁÓW

Od grupy specjalistów do zespołu współodpowiedzialnego za wynik.

Program pracuje na realnych sytuacjach menedżerskich. Łączy psychologię biznesu, doświadczenie zarządcze oraz narzędzia gotowe do zastosowania w zespole.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | | | |
|----|---|----|--|
| 01 | Etapy rozwoju zespołu według modelu Tuckmana | 06 | Standardy komunikacji i współpracy |
| 02 | Wspólny cel, sens i kryteria sukcesu | 07 | Podejmowanie decyzji i rozwiązywanie problemów |
| 03 | Role zespołowe oraz uzupełnianie kompetencji | 08 | Odpowiedzialność indywidualna i zespołowa |
| 04 | Pięć dysfunkcji zespołu i ich objawy | 09 | Praca z konfliktem i różnicą perspektyw |
| 05 | Budowanie zaufania oraz bezpieczeństwa psychologicznego | 10 | Kontrakt zespołowy i plan dalszego rozwoju |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|--|--|
| ● Wyższa efektywność i odpowiedzialność za wspólny wynik | ● Szybsze rozwiązywanie problemów i konfliktów |
| ● Lepsza komunikacja oraz mniej przestojów we współpracy | ● Większe zaangażowanie oraz stabilność zespołów |

DLA KOGO

zarządy, dyrektorzy, menedżerowie liniowi i średniego szczebla

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 14

DOBROSTAN I RADZENIE SOBIE ZE STRESEM

Wellbeing jako warunek długofalowej efektywności, nie dodatek.

Program pracuje na realnych sytuacjach menedżerskich. Łączy psychologię biznesu, doświadczenie zarządcze oraz narzędzia gotowe do zastosowania w zespole.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|---|---|
| 01 Dobrostan w kontekście pracy i odpowiedzialności lidera | 06 Cykle pracy, regeneracji i ochrona uwagi |
| 02 Stres krótkoterminowy a chroniczne przeciążenie | 07 Granice, priorytety i higiena komunikacyjna |
| 03 Wpływ stresu na koncentrację, relacje i decyzje | 08 Profilaktyka wypalenia zawodowego |
| 04 Rozpoznawanie sygnałów spadku energii | 09 Rozmowy o obciążeniu i potrzebach zespołu |
| 05 Zarządzanie energią zamiast wyłącznie czasem | 10 Osobisty oraz zespołowy plan wellbeingowy |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|--|---|
| ● Niższe ryzyko absencji, rotacji i wypalenia | ● Większa energia i zaangażowanie pracowników |
| ● Stabilniejsza koncentracja oraz jakość decyzji | ● Wizerunek odpowiedzialnego, nowoczesnego pracodawcy |

DLA KOGO

zarządy, dyrektorzy, menedżerowie liniowi i średniego szczebla

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 15

KOMUNIKACJA 4.0

Sprawny transfer informacji w organizacji wielokanałowej i wielopokoleniowej.

Program wspiera HR i liderów w budowaniu systemowych rozwiązań rozwojowych. Zakres dopasowujemy do strategii, procesów i dojrzałości organizacji.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|--|--|
| 01 Mapa komunikacji formalnej i nieformalnej w firmie | 06 Zasady przekazywania zadań i ustaleń |
| 02 Nadawca, odbiorca, cel i odpowiedzialność za przekaz | 07 Sztafeta informacyjna między działami |
| 03 Style komunikacji oraz dopasowanie języka | 08 Feedback, feedforward i komunikacja korygująca |
| 04 Bariery, szumy i utrata informacji w procesach | 09 Komunikacja w zespołach wielopokoleniowych |
| 05 Komunikacja synchroniczna i asynchroniczna | 10 Standard komunikacji 4.0 dla organizacji |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|--|--|
| ● Mniej błędów wynikających z niepełnych informacji | ● Mniej konfliktów oraz kosztownych eskalacji |
| ● Szybsza realizacja projektów i sprawniejsza współpraca działów | ● Wyższa odpowiedzialność za jakość przekazu i ustaleń |

DLA KOGO

HR Business Partnerzy, L&D, kadra rozwojowa i liderzy

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 16

ZARZĄDZANIE ZESPOŁEM - MODEL EXTENDED DISC

Diagnoza stylów zachowań przekładana na codzienne decyzje menedżerskie.

Program wspiera HR i liderów w budowaniu systemowych rozwiązań rozwojowych. Zakres dopasowujemy do strategii, procesów i dojrzałości organizacji.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|---|---|
| 01 Model D, I, S, C i jego zastosowanie w biznesie | 06 Motywowanie zgodne z profilem pracownika |
| 02 Styl naturalny oraz styl adaptowany w środowisku pracy | 07 Budowanie komplementarnych ról w zespole |
| 03 Rozpoznawanie potrzeb komunikacyjnych poszczególnych stylów | 08 Zapobieganie konfliktom wynikającym z różnic stylów |
| 04 Mocne strony, ograniczenia i zachowania pod presją | 09 Interpretacja indywidualnych i zespołowych raportów FinxS |
| 05 Dopasowanie sposobu delegowania i monitorowania | 10 Plan wdrożenia rekomendacji Extended DISC w zespole |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|---|---|
| ● Lepsze dopasowanie komunikacji i stylu zarządzania | ● Skuteczniejsze wykorzystanie naturalnych talentów pracowników |
| ● Mniej konfliktów oraz błędnych interpretacji zachowań | ● Większa samoświadomość liderów i spójność zespołów |

DLA KOGO

HR Business Partnerzy, L&D, kadra rozwojowa i liderzy

REKOMENDOWANY FORMAT

badanie + 1 dzień warsztatowy / stacjonarnie lub online

PROGRAM 17

FEEDBACK W PROCESACH HR

System informacji zwrotnej wspierający rozwój, standardy i kulturę uczenia.

Program wspiera HR i liderów w budowaniu systemowych rozwiązań rozwojowych. Zakres dopasowujemy do strategii, procesów i dojrzałości organizacji.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|--|--|
| 01 Rola feedbacku w cyklu życia pracownika | 06 Rozmowy po ocenie kompetencji i wyników |
| 02 Standard informacji zwrotnej w organizacji | 07 Feedback w onboardingu i okresie próbnym |
| 03 Feedback rozwojowy, korygujący i doceniający | 08 Praca z oporem oraz reakcją obronną |
| 04 Modele FUKO, SBI i Start-Stop-Continue | 09 Przygotowanie menedżerów do regularnych rozmów |
| 05 Feedforward w planowaniu dalszego rozwoju | 10 Miary jakości i skuteczności kultury feedbacku |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|--|--|
| ● Szybszy rozwój kompetencji i lepsza jakość pracy | ● Mniej napięć, rotacji i nierozwiązanych problemów |
| ● Większa przejrzystość oczekiwań oraz standardów | ● Silniejsza kultura uczenia się i odpowiedzialności |

DLA KOGO

HR Business Partnerzy, L&D, kadra rozwojowa i liderzy

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 18

AKADEMIA TRENERA BIZNESU - TRENERZY WEWNĘTRZNI

Od diagnozy potrzeb do profesjonalnego warsztatu i wdrożenia wiedzy.

Program wspiera HR i liderów w budowaniu systemowych rozwiązań rozwojowych. Zakres dopasowujemy do strategii, procesów i dojrzałości organizacji.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|---|--|
| 01 Rola i standard pracy trenera wewnętrznego | 06 Prowadzenie dyskusji, ćwiczeń i symulacji |
| 02 Diagnoza potrzeb szkoleniowych i celów biznesowych | 07 Praca z trudnymi zachowaniami uczestników |
| 03 Projektowanie programu zgodnie z zasadami andragogiki | 08 Informacja zwrotna i rozwijanie umiejętności |
| 04 Budowanie scenariusza, ćwiczeń i materiałów | 09 Ewaluacja efektów oraz transfer do miejsca pracy |
| 05 Facylitacja grupy oraz zarządzanie dynamiką | 10 Egzamin praktyczny i indywidualny plan rozwoju trenera |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|--|--|
| ● Spójny standard szkoleń wewnętrznych w organizacji | ● Niższe koszty części działań rozwojowych |
| ● Skuteczniejszy transfer wiedzy i dobrych praktyk | ● Wzmocnienie kultury uczenia się i ekspertów wewnętrznych |

DLA KOGO

HR Business Partnerzy, L&D, kadra rozwojowa i liderzy

REKOMENDOWANY FORMAT

akademia modułowa: 5 x 2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 19

REZYLIENCJA W HR

Systemowe wzmacnianie odporności ludzi i organizacji.

Program wspiera HR i liderów w budowaniu systemowych rozwiązań rozwojowych. Zakres dopasowujemy do strategii, procesów i dojrzałości organizacji.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|---|--|
| 01 Rezyliencja indywidualna, zespołowa i organizacyjna | 06 Programy wsparcia bez wzmacniania bezradności |
| 02 Model 4C i jego zastosowanie w praktyce HR | 07 Rola liderów w budowaniu stabilności psychicznej |
| 03 Diagnoza źródeł stresu oraz przeciążenia systemowego | 08 Komunikacja HR w sytuacjach trudnych i kryzysowych |
| 04 Wpływ zmian, konfliktów i niejasnych ról na dobrostan | 09 Profilaktyka wypalenia oraz absencji |
| 05 Wczesne sygnały spadku odporności zespołów | 10 Mapa działań wzmacniających odporność organizacji |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|---|--|
| ● Mniejsze ryzyko przeciążenia, wypalenia i odejść | ● Lepsze przygotowanie liderów do wspierania pracowników |
| ● Stabilniejsze funkcjonowanie zespołów podczas zmian | ● Spójne, systemowe podejście do mental health w firmie |

DLA KOGO

HR Business Partnerzy, L&D, kadra rozwojowa i liderzy

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 20

SYSTEMY JAKOŚCI I ESG

Jakość, odpowiedzialność i zgodność osadzone w zachowaniach ludzi.

Program wspiera HR i liderów w budowaniu systemowych rozwiązań rozwojowych. Zakres dopasowujemy do strategii, procesów i dojrzałości organizacji.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|---|--|
| 01 Rola systemów ISO 9001, 14001 i 45001 w organizacji | 06 Kompetencje i zachowania wspierające zgodność |
| 02 ESG jako odpowiedzialność biznesowa i organizacyjna | 07 Identyfikacja ryzyk ludzkich oraz procesowych |
| 03 Powiązanie jakości, BHP, środowiska i kultury pracy | 08 Przygotowanie do audytów i przeglądów systemu |
| 04 Odpowiedzialność menedżerów oraz HR za standardy | 09 Uczenie się z niezgodności, błędów i incydentów |
| 05 Komunikowanie wymagań bez tworzenia kultury strachu | 10 Plan wzmacniania kultury jakości i odpowiedzialności |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|---|---|
| ● Mniejsze ryzyko niezgodności prawnych i operacyjnych | ● Wyższa odpowiedzialność pracowników za standardy |
| ● Lepsze przygotowanie do audytów oraz wymagań klientów | ● Silniejsza wiarygodność organizacji i employer branding |

DLA KOGO

HR Business Partnerzy, L&D, kadra rozwojowa i liderzy

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 21

ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ I ZESPOŁEM WIELOPOKOLENIOWYM

Inkluzywność przełożona na współpracę, decyzje i transfer wiedzy.

Program wspiera HR i liderów w budowaniu systemowych rozwiązań rozwojowych. Zakres dopasowujemy do strategii, procesów i dojrzałości organizacji.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|--|--|
| 01 Różnorodność kompetencji, perspektyw i doświadczeń | 06 Dopasowanie komunikacji oraz sposobów współpracy |
| 02 Stereotypy oraz nieuświadomione uprzedzenia | 07 Zapobieganie wykluczeniu i konfliktom |
| 03 Różnice pokoleniowe bez uproszczeń i etykiet | 08 Intermentoring i mentoring odwrotny |
| 04 Inclusive Leadership w codziennym zarządzaniu | 09 Transfer wiedzy pomiędzy grupami pracowników |
| 05 Psychologiczne bezpieczeństwo i prawo do odmiennego zdania | 10 Plan rozwoju inkluzywnej kultury zespołowej |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|--|---|
| ● Większa innowacyjność dzięki różnym perspektywom | ● Lepsza retencja i doświadczenie pracownika |
| ● Mniej konfliktów oraz ryzyk wykluczenia | ● Skuteczniejszy transfer know-how między pokoleniami |

DLA KOGO

HR Business Partnerzy, L&D, kadra rozwojowa i liderzy

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 22

NOWOCZESNE TECHNOLOGIE W HR - AI I CHATGPT

Praktyczne wykorzystanie AI przy zachowaniu odpowiedzialności i jakości.

Program wspiera HR i liderów w budowaniu systemowych rozwiązań rozwojowych. Zakres dopasowujemy do strategii, procesów i dojrzałości organizacji.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|---|---|
| 01 Mapa procesów HR możliwych do wsparcia przez AI | 06 Analiza danych i przygotowanie materiałów decyzyjnych |
| 02 Podstawy pracy z modelami generatywnymi | 07 Automatyzacja powtarzalnych zadań administracyjnych |
| 03 Tworzenie skutecznych promptów dla zadań HR | 08 Weryfikowanie jakości oraz błędów odpowiedzi AI |
| 04 AI w rekrutacji, onboardingu i komunikacji | 09 Poufność, etyka, prawo i bezpieczeństwo danych |
| 05 Wsparcie tworzenia programów rozwojowych | 10 Standard odpowiedzialnego wykorzystania AI w HR |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|---|--|
| ● Oszczędność czasu w powtarzalnych procesach HR | ● Mniejsze ryzyko błędów dzięki standardom weryfikacji |
| ● Szybsze przygotowanie analiz i materiałów rozwojowych | ● Wzmocnienie roli HR jako partnera innowacji |

DLA KOGO

HR Business Partnerzy, L&D, kadra rozwojowa i liderzy

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 23

MYŚLENIE KRYTYCZNE W HR

Trafniejsze decyzje personalne oparte na danych, nie założeniach.

Program wspiera HR i liderów w budowaniu systemowych rozwiązań rozwojowych. Zakres dopasowujemy do strategii, procesów i dojrzałości organizacji.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|--|---|
| 01 Fakty, interpretacje i opinie w pracy HR | 06 Analiza przyczyn problemów kadrowych |
| 02 Błędy poznawcze w rekrutacji oraz ocenie pracowników | 07 Pre-mortem dla decyzji personalnych |
| 03 Efekt halo, podobieństwa i pierwszego wrażenia | 08 Ocena ryzyka oraz konsekwencji decyzji |
| 04 Ocena jakości danych oraz wskaźników HR | 09 Etyka i odpowiedzialność w wykorzystaniu informacji |
| 05 Formułowanie hipotez i pytań diagnostycznych | 10 Protokół decyzji HR do wdrożenia w organizacji |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|--|---|
| ● Mniej kosztownych błędów rekrutacyjnych i personalnych | ● Większa spójność oraz przejrzystość procesów HR |
| ● Lepsza jakość rekomendacji przedstawianych biznesowi | ● Ograniczenie wpływu stereotypów i niepełnych danych |

DLA KOGO

HR Business Partnerzy, L&D, kadra rozwojowa i liderzy

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 24

BUDOWANIE STRUKTUR I MACIERZY KOMPETENCJI

Kompetencje powiązane ze strategią, rolami i planem rozwoju.

Program wspiera HR i liderów w budowaniu systemowych rozwiązań rozwojowych. Zakres dopasowujemy do strategii, procesów i dojrzałości organizacji.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|--|--|
| 01 Strategia firmy jako punkt wyjścia do modelu kompetencji | 06 Diagnoza luk indywidualnych oraz zespołowych |
| 02 Definiowanie ról, odpowiedzialności i uprawnień | 07 Powiązanie macierzy z rekrutacją i onboardingiem |
| 03 Identyfikacja kompetencji kluczowych | 08 Planowanie rozwoju, sukcesji i ścieżek kariery |
| 04 Opis poziomów kompetencji i zachowań wskaźnikowych | 09 Komunikowanie modelu pracownikom i menedżerom |
| 05 Projektowanie czytelnej macierzy kompetencji | 10 Aktualizacja macierzy wraz ze zmianą strategii |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|--|--|
| ● Lepsze dopasowanie ludzi do ról oraz zadań | ● Skuteczniejsze planowanie sukcesji oraz zasobów |
| ● Przejrzyste priorytety rozwojowe i decyzje szkoleniowe | ● Spójność struktury kompetencyjnej z celami biznesowymi |

DLA KOGO

HR Business Partnerzy, L&D, kadra rozwojowa i liderzy

REKOMENDOWANY FORMAT

2 dni + opcja projektu wdrożeniowego / stacjonarnie lub online

PROGRAM 25

DESIGN THINKING

Projektowanie rozwiązań zorientowanych na użytkownika i realny problem.

Program wspiera HR i liderów w budowaniu systemowych rozwiązań rozwojowych. Zakres dopasowujemy do strategii, procesów i dojrzałości organizacji.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|--|--|
| 01 Kreatywność jako proces i kompetencja biznesowa | 06 Generowanie pomysłów oraz różnorodnych rozwiązań |
| 02 Założenia metody Design Thinking | 07 Selekcja koncepcji według kryteriów biznesowych |
| 03 Empatyzacja i rozumienie perspektywy użytkownika | 08 Szybkie prototypowanie produktów, usług lub procesów |
| 04 Wywiady, obserwacja i mapa empatii | 09 Testowanie, feedback i iteracyjne doskonalenie |
| 05 Definiowanie właściwego problemu projektowego | 10 Plan przejścia od prototypu do wdrożenia |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|---|---|
| ● Lepsze dopasowanie rozwiązań do potrzeb użytkowników | ● Szybsze testowanie pomysłów przed pełnym wdrożeniem |
| ● Mniejsze ryzyko kosztownych i nietrafionych projektów | ● Większa współpraca interdyscyplinarna i kultura innowacji |

DLA KOGO

HR Business Partnerzy, L&D, kadra rozwojowa i liderzy

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 26

WELLBEING I DOBROSTAN W ORGANIZACJI

Systemowe podejście do energii, zdrowia psychicznego i efektywności.

Program wspiera HR i liderów w budowaniu systemowych rozwiązań rozwojowych. Zakres dopasowujemy do strategii, procesów i dojrzałości organizacji.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|---|---|
| 01 Wellbeing jako element strategii organizacji | 06 Wczesne rozpoznawanie przeciążenia oraz wypalenia |
| 02 Diagnoza głównych źródeł stresu organizacyjnego | 07 Rozmowy o obciążeniu, granicach i potrzebach |
| 03 Rola HR, liderów i pracowników w dbaniu o dobrostan | 08 Bezpieczeństwo psychologiczne oraz kultura wsparcia |
| 04 Energia fizyczna, emocjonalna i poznawcza | 09 Wskaźniki efektywności działań wellbeingowych |
| 05 Projektowanie zdrowego rytmu pracy i regeneracji | 10 Mapa inicjatyw dopasowanych do realiów organizacji |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|--|---|
| ● Niższa absencja, rotacja i ryzyko wypalenia | ● Lepsza jakość współpracy i decyzji |
| ● Wyższa stabilność energetyczna oraz poznawcza zespołów | ● Silniejszy employer branding i odpowiedzialna kultura pracy |

DLA KOGO

HR Business Partnerzy, L&D, kadra rozwojowa i liderzy

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 27

KOMUNIKACJA 4.0 W SPRZEDAŻY

Jasny przekaz, odpowiedzialne ustalenia i spójne doświadczenie klienta.

Program rozwija kompetencje na rzeczywistych rozmowach i procesach sprzedażowych. Uczestnicy testują narzędzia, otrzymują feedback i plan wdrożenia.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|---|---|
| 01 Mapa komunikacji handlowiec-klient-organizacja | 06 Język wartości zamiast języka produktu |
| 02 Style komunikacji i dopasowanie języka do klienta | 07 Komunikowanie trudnych informacji i ograniczeń |
| 03 Aktywne słuchanie oraz pytania pogłębiające | 08 Feedback klienta jako źródło poprawy procesu |
| 04 Przekazywanie ustaleń bez luk i niedomówień | 09 Sztafeta informacji między sprzedażą, produkcją i obsługą |
| 05 Komunikacja w kanałach online, telefonicznych i bezpośrednich | 10 Standard komunikacji 4.0 w procesie sprzedaży |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|--|---|
| ● Mniej błędów, reklamacji i obietnic bez pokrycia | ● Szybszy przepływ informacji wewnątrz firmy |
| ● Większe zaufanie oraz lepsze doświadczenie klienta | ● Wyższa skuteczność rozmów i finalizacji sprzedaży |

DLA KOGO

handlowcy, KAM, zespoły obsługi klienta i liderzy sprzedaży

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 28

ASERTYWNOŚĆ W PRACY I BIZNESIE

Partnerska komunikacja, która chroni granice, relacje i interesy firmy.

Program rozwija kompetencje na rzeczywistych rozmowach i procesach sprzedażowych. Uczestnicy testują narzędzia, otrzymują feedback i plan wdrożenia.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|--|---|
| 01 Asertywność a uległość, agresja i manipulacja | 06 Komunikowanie oczekiwań oraz konsekwencji |
| 02 Terytorium psychologiczne i odpowiedzialne granice | 07 Przyjmowanie krytyki bez utraty stabilności |
| 03 Komunikacja bez przemocy (NVC) w biznesie | 08 Trudne rozmowy z klientem i współpracownikiem |
| 04 Asertywna odmowa i proponowanie alternatywy | 09 Regulacja emocji w sytuacji napięcia |
| 05 Reagowanie na presję, roszczenia i manipulacje | 10 Trening realnych scenariuszy uczestników |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|--|--|
| ● Lepsza ochrona interesów, marży i standardów firmy | ● Większa pewność pracowników w trudnych rozmowach |
| ● Mniej eskalacji oraz konfliktów z klientami | ● Profesjonalny, partnerski wizerunek organizacji |

DLA KOGO

handlowcy, KAM, zespoły obsługi klienta i liderzy sprzedaży

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 29

SPRZEDAŻ PREMIUM I TECHNIKI ZAMYKANIA

Wartość, zaufanie i decyzja klienta bez presji cenowej.

Program rozwija kompetencje na rzeczywistych rozmowach i procesach sprzedażowych. Uczestnicy testują narzędzia, otrzymują feedback i plan wdrożenia.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|--|---|
| 01 Specyfika klienta oraz produktu premium | 06 Praca z ryzykiem, obiekcjami i wahaniem klienta |
| 02 Sprzedawca premium jako ekspert i opiekun decyzji | 07 Rozpoznawanie sygnałów gotowości zakupowej |
| 03 Budowanie doświadczenia klienta na każdym etapie | 08 Techniki finalizacji dopasowane do sytuacji |
| 04 Diagnoza potrzeb jawnych, ukrytych i emocjonalnych | 09 Domykanie sprzedaży bez manipulacji i nacisku |
| 05 Argumentowanie wartości zamiast obniżania ceny | 10 Plan follow-up po rozmowie oraz po zakupie |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|--|--|
| ● Wyższa konwersja oraz średnia wartość transakcji | ● Silniejsze doświadczenie oraz lojalność klientów premium |
| ● Lepsza ochrona marży i mniejsza presja cenowa | ● Spójny standard sprzedaży produktów wysokiej wartości |

DLA KOGO

handlowcy, KAM, zespoły obsługi klienta i liderzy sprzedaży

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 30

KONFLIKTY I NEGOCJACJE W SPRZEDAŻY

Ochrona wyniku i relacji w sytuacjach spornych.

Program rozwija kompetencje na rzeczywistych rozmowach i procesach sprzedażowych. Uczestnicy testują narzędzia, otrzymują feedback i plan wdrożenia.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|---|--|
| 01 Źródła konfliktów w relacjach handlowych | 06 BATNA, granice ustępstw i pakiety negocjacyjne |
| 02 Rozpoznawanie fazy sporu i ryzyka eskalacji | 07 Strategie win-win w praktyce B2B |
| 03 Style reagowania na konflikt z klientem | 08 Deeskalacja emocji oraz praca z trudnym klientem |
| 04 Przygotowanie do negocjacji handlowych | 09 Ustalanie i dokumentowanie porozumień |
| 05 Interesy, stanowiska i kryteria obiektywne | 10 Symulacje rozmów negocjacyjnych uczestników |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|--|--|
| ● Lepsze warunki kontraktowe i ochrona rentowności | ● Większa pewność handlowców w trudnych negocjacjach |
| ● Mniej zerwanych rozmów oraz utraconych klientów | ● Trwalsze, bezpieczne relacje biznesowe |

DLA KOGO

handlowcy, KAM, zespoły obsługi klienta i liderzy sprzedaży

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 31

MYŚLENIE KRYTYCZNE I RYZYKO W SPRZEDAŻY

Bezpieczniejsze decyzje handlowe i kontrakty o zdrowej rentowności.

Program rozwija kompetencje na rzeczywistych rozmowach i procesach sprzedażowych. Uczestnicy testują narzędzia, otrzymują feedback i plan wdrożenia.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|--|--|
| 01 Fakty i założenia w ocenie szans sprzedażowych | 06 Analiza rentowności oraz konsekwencji ustępstw |
| 02 Błędy poznawcze handlowca oraz klienta | 07 Pre-mortem dla ważnych negocjacji |
| 03 Ocena wiarygodności informacji i danych | 08 Rozpoznawanie presji i manipulacji decyzyjnej |
| 04 Kwalifikowanie szans oraz kosztu dalszej pracy | 09 Kryteria decyzji go / no-go |
| 05 Ryzyko kontraktowe, operacyjne i reputacyjne | 10 Protokół bezpiecznej decyzji sprzedażowej |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|--|---|
| ● Mniej nierentownych i ryzykownych kontraktów | ● Większa przewidywalność pipeline'u oraz wyników |
| ● Lepsze wykorzystanie czasu zespołu sprzedaży | ● Lepsza jakość decyzji cenowych i negocjacyjnych |

DLA KOGO

handlowcy, KAM, zespoły obsługi klienta i liderzy sprzedaży

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 32

PROCES SPRZEDAŻY I NEGOCJACJE

Powtarzalny proces od pierwszego kontaktu do decyzji i follow-upu.

Program rozwija kompetencje na rzeczywistych rozmowach i procesach sprzedażowych. Uczestnicy testują narzędzia, otrzymują feedback i plan wdrożenia.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|---|---|
| 01 Architektura procesu sprzedaży B2B i B2C | 06 Praca z obiekcjami oraz wątpliwościami |
| 02 Kwalifikowanie klienta oraz szansy sprzedażowej | 07 Przygotowanie i prowadzenie negocjacji |
| 03 Przygotowanie celu i struktury rozmowy | 08 Finalizacja oraz uzgadnianie kolejnego kroku |
| 04 Badanie potrzeb oraz kryteriów decyzji | 09 Follow-up, CRM i utrzymanie rytmu procesu |
| 05 Prezentacja wartości i dopasowanie rozwiązania | 10 Wskaźniki jakości procesu i plan doskonalenia |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|--|---|
| ● Wyższa konwersja i bardziej przewidywalne wyniki | ● Krótszy cykl sprzedaży i mniej utraconych szans |
| ● Spójny standard pracy całego zespołu handlowego | ● Lepsze warunki kontraktów oraz trwałe relacje |

DLA KOGO

handlowcy, KAM, zespoły obsługi klienta i liderzy sprzedaży

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 33

PSYCHOLOGIA SPRZEDAŻY

Rozmowa dopasowana do sposobu, w jaki klient ocenia ryzyko i wartość.

Program rozwija kompetencje na rzeczywistych rozmowach i procesach sprzedażowych. Uczestnicy testują narzędzia, otrzymują feedback i plan wdrożenia.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|--|--|
| 01 Emocje i racjonalizacja w decyzjach zakupowych | 06 Psychologia ceny oraz postrzeganej wartości |
| 02 Potrzeby jawne, ukryte oraz motywacje klienta | 07 Obiekcje jako informacja o ryzyku klienta |
| 03 Heurystyki i błędy poznawcze w procesie wyboru | 08 Dopasowanie komunikacji do stylu decyzyjnego |
| 04 Rola zaufania, bezpieczeństwa i wiarygodności | 09 Sygnały gotowości oraz psychologia finalizacji |
| 05 Wpływ społeczny i etyczna perswazja | 10 Analiza realnych rozmów sprzedażowych |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|---|---|
| ● Wyższa skuteczność rozmów i finalizacji | ● Mniejsza presja cenowa dzięki argumentacji wartości |
| ● Lepsze dopasowanie ofert do realnych potrzeb klientów | ● Silniejsze zaufanie oraz lojalność klientów |

DLA KOGO

handlowcy, KAM, zespoły obsługi klienta i liderzy sprzedaży

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 34

MODEL CECHA-ZALETA-KORZYŚĆ

Przekładanie parametrów produktu na wartość ważną dla klienta.

Program rozwija kompetencje na rzeczywistych rozmowach i procesach sprzedażowych. Uczestnicy testują narzędzia, otrzymują feedback i plan wdrożenia.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|--|--|
| 01 Różnica między cechą, zaletą i korzyścią | 06 Dopasowanie korzyści do roli decydenta |
| 02 Potrzeba klienta jako punkt wyjścia argumentacji | 07 Dowody, przykłady i wiarygodność argumentacji |
| 03 Parametry techniczne w języku biznesowym | 08 Porównanie wartości bez wojny cenowej |
| 04 Korzyści funkcjonalne, ekonomiczne i emocjonalne | 09 Wspólna baza wartości: produkcja, marketing i sprzedaż |
| 05 Budowanie łańcucha Cecha-Zaleta-Korzyść | 10 Warsztat budowy pakietów korzyści dla oferty firmy |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|---|--|
| ● Czytelniejsza wartość oferty dla klienta | ● Spójny język sprzedaży w całej organizacji |
| ● Wyższa skuteczność prezentacji i odpowiedzi na obiekcje | ● Wzrost konwersji oraz średniej wartości transakcji |

DLA KOGO

handlowcy, KAM, zespoły obsługi klienta i liderzy sprzedaży

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 35

FUNDAMENTY WIEDZY I KOMPETENCJI HANDLOWCA

Profesjonalna postawa, proces i standard pracy od pierwszej rozmowy.

Program rozwija kompetencje na rzeczywistych rozmowach i procesach sprzedażowych. Uczestnicy testują narzędzia, otrzymują feedback i plan wdrożenia.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|---|--|
| 01 Rola handlowca jako doradcy i reprezentanta marki | 06 Prezentacja oferty oraz język korzyści |
| 02 Odpowiedzialność za relację, informację i obietnice | 07 Podstawy pracy z obiekcjami |
| 03 Podstawowe etapy nowoczesnego procesu sprzedaży | 08 Ustalanie kolejnych kroków i follow-up |
| 04 Przygotowanie do kontaktu z klientem | 09 Organizacja pracy, CRM i priorytety |
| 05 Pytania, aktywne słuchanie i diagnoza potrzeb | 10 Etyka, standardy i osobisty plan rozwoju |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|---|---|
| ● Szybsze osiągnięcie samodzielności przez handlowców | ● Spójny standard rozmów i obsługi klienta |
| ● Mniej błędów oraz nieprofesjonalnych zachowań | ● Stabilna baza pod dalszy rozwój sprzedaży |

DLA KOGO

handlowcy, KAM, zespoły obsługi klienta i liderzy sprzedaży

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 36

AKADEMIA SPRZEDAŻY

Modułowy system rozwoju kompetencji i standardów sprzedażowych.

Program rozwija kompetencje na rzeczywistych rozmowach i procesach sprzedażowych. Uczestnicy testują narzędzia, otrzymują feedback i plan wdrożenia.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|--|---|
| 01 Diagnoza obecnego procesu oraz kompetencji zespołu | 06 Psychologia decyzji i praca z obiekcjami |
| 02 Rola, postawa i odpowiedzialność handlowca | 07 Negocjacje oraz ochrona rentowności |
| 03 Prospecting i kwalifikowanie szans | 08 Techniki finalizacji i uzgadnianie zobowiązań |
| 04 Badanie potrzeb i kryteriów decyzji klienta | 09 Follow-up, CRM i zarządzanie pipeline'em |
| 05 Komunikacja wartości oraz prezentacja oferty | 10 Sesje wdrożeniowe, feedback i pomiar efektów |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|---|---|
| ● Ujednolicony standard sprzedaży w organizacji | ● Skrócenie cyklu sprzedaży oraz lepsza jakość pipeline'u |
| ● Wzrost konwersji i przewidywalności wyników | ● Trwała zmiana nawyków dzięki pracy wdrożeniowej |

DLA KOGO

handlowcy, KAM, zespoły obsługi klienta i liderzy sprzedaży

REKOMENDOWANY FORMAT

akademia modułowa: 5-7 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 37

AKADEMIA SPRZEDAŻY PREMIUM - KAM / B2B

Sprzedaż doradcza, relacje strategiczne i rentowne kontrakty.

Program rozwija kompetencje na rzeczywistych rozmowach i procesach sprzedażowych. Uczestnicy testują narzędzia, otrzymują feedback i plan wdrożenia.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|--|---|
| 01 Rola KAM jako partnera biznesowego klienta | 06 Budowanie doświadczenia klienta premium |
| 02 Komunikacja 4.0 w relacjach strategicznych | 07 Asertywność i ochrona granic w relacji długofalowej |
| 03 Mapowanie decydentów, wpływów i procesu zakupowego | 08 Negocjacje B2B, BATNA i pakiety ustępstw |
| 04 Diagnoza potrzeb biznesowych oraz wartości dla klienta | 09 Finalizacja złożonych kontraktów |
| 05 Sprzedaż doradcza zamiast transakcyjnej | 10 Plan rozwoju konta i utrzymania relacji |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|---|---|
| ● Wyższe marże oraz wartość kluczowych kontraktów | ● Większa skuteczność w złożonych procesach B2B |
| ● Silniejsze relacje z decydentami po stronie klienta | ● Stabilniejszy portfel klientów strategicznych |

DLA KOGO

handlowcy, KAM, zespoły obsługi klienta i liderzy sprzedaży

REKOMENDOWANY FORMAT

akademia modułowa: 5-7 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 38

AKADEMIA SPRZEDAŻY OPARTA NA PSYCHOLOGII DECYZJI KLIENTA

Od emocji i ryzyka do świadomej, bezpiecznej decyzji zakupowej.

Program rozwija kompetencje na rzeczywistych rozmowach i procesach sprzedażowych. Uczestnicy testują narzędzia, otrzymują feedback i plan wdrożenia.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|--|---|
| 01 Psychologia procesu decyzyjnego klienta | 06 Psychologia wartości i model Cecha-Zaleta-Korzyść |
| 02 Emocje, racjonalizacja i poczucie bezpieczeństwa | 07 Obiekcje jako informacja o niepewności klienta |
| 03 Badanie potrzeb jawnych oraz ukrytych | 08 Błędy poznawcze i ryzyko w decyzjach |
| 04 Motywacje, obawy i prawdziwe powody zakupu | 09 Psychologia finalizacji bez presji i manipulacji |
| 05 Budowanie zaufania oraz autorytetu eksperta | 10 Symulacje rozmów oraz coaching wdrożeniowy |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|---|---|
| ● Wyższa konwersja oraz skuteczność finalizacji | ● Dojrzałe, etyczne kompetencje zespołu sprzedaży |
| ● Mniejsza presja cenowa i lepsza ochrona marży | ● Trwalsze relacje oraz stabilniejsze kontrakty |

DLA KOGO

handlowcy, KAM, zespoły obsługi klienta i liderzy sprzedaży

REKOMENDOWANY FORMAT

akademia modułowa: 7 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 39

ONBOARDING SALES - AKADEMIA DLA NOWYCH HANDLOWCÓW

Bezpieczny start, szybka samodzielność i spójne nawyki sprzedażowe.

Program rozwija kompetencje na rzeczywistych rozmowach i procesach sprzedażowych. Uczestnicy testują narzędzia, otrzymują feedback i plan wdrożenia.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|---|--|
| 01 Rola handlowca, postawa i standard profesjonalizmu | 06 Podstawy psychologii decyzji klienta |
| 02 Oferta firmy, segmenty klientów i przewaga wartości | 07 Model Cecha-Zaleta-Korzyść w praktyce |
| 03 Logika oraz etapy procesu sprzedaży | 08 Obiekcje, finalizacja i kolejny krok |
| 04 Komunikacja handlowa i aktywne słuchanie | 09 CRM, organizacja pracy oraz priorytety |
| 05 Badanie potrzeb oraz budowanie relacji | 10 Symulacje pierwszych rozmów i plan wdrożenia |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|---|---|
| ● Krótszy czas od zatrudnienia do pierwszych wyników | ● Spójny standard wdrożenia nowych handlowców |
| ● Mniej błędów, reklamacji i złych nawyków na starcie | ● Większa pewność, samodzielność i retencja pracowników |

DLA KOGO

handlowcy, KAM, zespoły obsługi klienta i liderzy sprzedaży

REKOMENDOWANY FORMAT

akademia modułowa: 5-7 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 40

ZARZĄDZANIE ZMIANĄ NA PRODUKCJI

Ciągłość operacyjna i zaangażowanie ludzi podczas wdrożeń.

Program przekłada kompetencje leaderskie na realia produkcji i operacji. Łączy wynik, jakość, bezpieczeństwo oraz odpowiedzialność za ludzi i proces.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|--|---|
| 01 Specyfika zmiany w środowisku produkcyjnym | 06 Włączanie operatorów w identyfikację ryzyk |
| 02 Diagnoza wpływu zmiany na role, procesy i bezpieczeństwo | 07 Praca z plotką, obawami i spadkiem motywacji |
| 03 Psychologia oporu oraz reakcje pracowników | 08 Testowanie nowych standardów oraz zbieranie feedbacku |
| 04 Komunikowanie celu, zakresu i harmonogramu | 09 Monitorowanie wdrożenia i szybkie reagowanie |
| 05 Rola brygadzysty, mistrza i kierownika w zmianie | 10 Utrwalanie nowych zachowań i odpowiedzialności |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|--|--|
| ● Mniej przestojów i kosztów wynikających z oporu | ● Większe bezpieczeństwo i odpowiedzialność zespołów |
| ● Szybsze wdrożenie nowych technologii oraz procesów | ● Utrzymanie jakości oraz ciągłości produkcji |

DLA KOGO

brygadziści, mistrzowie, liderzy zmianowi i kierownicy produkcji

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 41

DELEGOWANIE ZADAŃ W ZESPOŁACH TECHNICZNYCH

Jasny standard wykonania, kontrola ryzyka i samodzielność pracowników.

Program przekłada kompetencje leaderskie na realia produkcji i operacji. Łączy wynik, jakość, bezpieczeństwo oraz odpowiedzialność za ludzi i proces.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|---|---|
| 01 Rola lidera zmianowego w organizacji pracy | 06 Ustalanie punktów kontroli i zasad eskalacji |
| 02 Dobór zadania do kompetencji i uprawnień pracownika | 07 Monitorowanie jakości bez mikrozarządzania |
| 03 Przekazywanie celu, standardu, terminu i ryzyka | 08 Informacja zwrotna po wykonaniu zadania |
| 04 Instrukcja pracy a odpowiedzialność za rezultat | 09 Reagowanie na błędy, opóźnienia i obejścia standardów |
| 05 Sprawdzenie zrozumienia bez założeń | 10 Plan delegowania dla realnych zadań produkcyjnych |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|---|--|
| ● Mniej błędów, przestojów i ryzyk bezpieczeństwa | ● Lepsza terminowość i jakość wykonania zadań |
| ● Większa samodzielność pracowników technicznych | ● Odciążenie brygadzystów oraz kierowników produkcji |

DLA KOGO

brygadziści, mistrzowie, liderzy zmianowi i kierownicy produkcji

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 42

ODPORNOŚĆ ZESPOŁÓW TECHNICZNYCH

Stabilna wydajność i bezpieczne decyzje pod presją operacyjną.

Program przekłada kompetencje leaderskie na realia produkcji i operacji. Łączy wynik, jakość, bezpieczeństwo oraz odpowiedzialność za ludzi i proces.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|--|--|
| 01 Odporność psychiczna w środowisku produkcji i utrzymania ruchu | 06 Komunikacja krytyczna oraz zasady eskalacji |
| 02 Stres ostry, chroniczny i jego wpływ na bezpieczeństwo | 07 Wsparcie zespołowe bez rozmywania odpowiedzialności |
| 03 Rozpoznawanie sygnałów przeciążenia w zespole | 08 Regeneracja i zarządzanie energią w systemie zmianowym |
| 04 Model 4C w praktyce zespołów technicznych | 09 Profilaktyka wypalenia oraz błędów z przemęczenia |
| 05 Regulacja emocji w sytuacjach awarii i presji czasu | 10 Plan odporności zespołu na sytuacje krytyczne |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|---|--|
| ● Stabilniejsza wydajność w warunkach presji i awarii | ● Niższa absencja i rotacja w zespołach technicznych |
| ● Mniejsze ryzyko błędów oraz wypadków z przeciążenia | ● Lepsza współpraca oraz szybsze reagowanie na kryzysy |

DLA KOGO

brygadziści, mistrzowie, liderzy zmianowi i kierownicy produkcji

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 43

AKADEMIA BRYGADZISTY / LIDERA PRODUKCJI

Kompetencje liderskie osadzone w realiach hali i odpowiedzialności operacyjnej.

Program przekłada kompetencje liderskie na realia produkcji i operacji. Łączy wynik, jakość, bezpieczeństwo oraz odpowiedzialność za ludzi i proces.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|--|--|
| 01 Rola, mandat i odpowiedzialność brygadzysty | 06 Feedback oraz rozmowy korygujące |
| 02 Budowanie autorytetu bez nadużywania stanowiska | 07 Konflikty, napięcia i trudne zachowania |
| 03 Komunikacja na hali i przekazywanie zmianowych ustaleń | 08 Organizacja pracy, priorytety i odprawy zmianowe |
| 04 Delegowanie, monitorowanie i egzekwowanie zadań | 09 Bezpieczeństwo, jakość i odpowiedzialność lidera |
| 05 Motywowanie różnych pracowników i pokoleń | 10 Projekt wdrożeniowy w realnym zespole produkcyjnym |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|---|---|
| ● Wyższa jakość codziennego zarządzania na produkcji | ● Większa samodzielność i odpowiedzialność brygadzystów |
| ● Mniej błędów, przestojów oraz konfliktów zmianowych | ● Spójny standard przywództwa operacyjnego |

DLA KOGO

brygadziści, mistrzowie, liderzy zmianowi i kierownicy produkcji

REKOMENDOWANY FORMAT

akademia modułowa: 4-6 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 44

ISO I ESG W OPERACJACH

Standardy jakości, bezpieczeństwa i odpowiedzialności w codziennej pracy.

Program przekłada kompetencje leaderskie na realia produkcji i operacji. Łączy wynik, jakość, bezpieczeństwo oraz odpowiedzialność za ludzi i proces.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|--|--|
| 01 Znaczenie ISO 9001, 14001 i 45001 dla operacji | 06 Komunikowanie wymagań oraz zmian systemowych |
| 02 ESG w kontekście produkcji i łańcucha wartości | 07 Audyty wewnętrzne i przygotowanie zespołu |
| 03 Rola liderów operacyjnych w systemach zarządzania | 08 Niezgodności, działania korygujące i uczenie się |
| 04 Identyfikacja ryzyk jakościowych, środowiskowych i BHP | 09 Kultura zgłaszania ryzyka bez ukrywania problemów |
| 05 Standardy pracy, instrukcje i odpowiedzialność | 10 Plan doskonalenia zgodności i efektywności operacyjnej |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|--|---|
| ● Mniejsze ryzyko niezgodności, incydentów i kosztów jakości | ● Większa świadomość odpowiedzialności liderów i zespołów |
| ● Lepsze przygotowanie do audytów oraz wymagań klientów | ● Stabilniejsze, bezpieczniejsze procesy operacyjne |

DLA KOGO

brygadziści, mistrzowie, liderzy zmianowi i kierownicy produkcji

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 45

ORGANIZACJA PRACY I CZASU

Priorytety, standardy i rytm pracy ograniczający straty.

Program przekłada kompetencje leaderskie na realia produkcji i operacji. Łączy wynik, jakość, bezpieczeństwo oraz odpowiedzialność za ludzi i proces.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|---|--|
| 01 Diagnoza głównych strat czasu w operacjach | 06 Praca z przerwami, awariami i nagłymi zleceniami |
| 02 Pilność, ważność i priorytety produkcyjne | 07 Delegowanie oraz równoważenie obciążenia |
| 03 Planowanie dnia, zmiany i krótkiego horyzontu | 08 Wizualizacja pracy i monitorowanie postępu |
| 04 Standard odprawy oraz przekazania zmiany | 09 Nawyki skutecznego działania lidera |
| 05 Zarządzanie zadaniami, terminami i odpowiedzialnością | 10 Plan eliminacji strat czasu w realnym procesie |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|--|--|
| ● Lepsza terminowość i przewidywalność realizacji zadań | ● Lepsze wykorzystanie czasu pracy i zasobów |
| ● Mniej chaosu, przestojów oraz nieplanowanych eskalacji | ● Większa odpowiedzialność za priorytety zespołu |

DLA KOGO

brygadziści, mistrzowie, liderzy zmianowi i kierownicy produkcji

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 46

ZARZĄDZANIE POKOLENIAMI NA PRODUKCJI

Współpraca i transfer wiedzy w zróżnicowanym zespole zmianowym.

Program przekłada kompetencje leaderskie na realia produkcji i operacji. Łączy wynik, jakość, bezpieczeństwo oraz odpowiedzialność za ludzi i proces.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|---|---|
| 01 Różnice pokoleniowe w podejściu do pracy i autorytetu | 06 Budowanie szacunku dla doświadczenia i nowych kompetencji |
| 02 Motywatory, oczekiwania i style komunikacji | 07 Mentoring stanowiskowy i buddy system |
| 03 Mity generacyjne a indywidualna diagnoza pracownika | 08 Transfer wiedzy krytycznej oraz standardów |
| 04 Dopasowanie sposobu wdrażania i delegowania | 09 Współpraca w zespołach zmianowych |
| 05 Konflikty pokoleniowe na hali produkcyjnej | 10 Plan intermentoringu dla organizacji produkcyjnej |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|---|--|
| ● Mniej konfliktów i nieporozumień zmianowych | ● Ochrona know-how i ciągłość kluczowych kompetencji |
| ● Szybsze wdrażanie nowych pracowników | ● Większa stabilność oraz efektywność zespołów produkcyjnych |

DLA KOGO

brygadziści, mistrzowie, liderzy zmianowi i kierownicy produkcji

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 47

KONFLIKTY NA PRODUKCJI

Szybka deeskalacja sporów bez utraty standardów i autorytetu.

Program przekłada kompetencje leaderskie na realia produkcji i operacji. Łączy wynik, jakość, bezpieczeństwo oraz odpowiedzialność za ludzi i proces.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|--|--|
| 01 Najczęstsze źródła konfliktów w środowisku produkcyjnym | 06 Deeskalacja emocji i komunikacja faktów |
| 02 Konflikty o role, grafik, jakość, tempo i odpowiedzialność | 07 Stawianie granic oraz przypominanie standardów |
| 03 Rozpoznawanie fazy oraz kosztu eskalacji | 08 Elementy mediacji w zespole zmianowym |
| 04 Style reagowania lidera na konflikt | 09 Ustalanie rozwiązania i monitorowanie zachowania |
| 05 Przygotowanie do rozmowy z pracownikiem | 10 Symulacje trudnych rozmów z realnych przypadków |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|--|---|
| ● Mniej przestojów i strat wynikających z napięć | ● Większa pewność liderów w trudnych rozmowach |
| ● Szybsze rozwiązywanie sporów na poziomie zespołu | ● Lepsza atmosfera, współpraca i bezpieczeństwo pracy |

DLA KOGO

brygadziści, mistrzowie, liderzy zmianowi i kierownicy produkcji

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 48

WELLBEING OPERACYJNY

Energia, koncentracja i regeneracja wspierające jakość oraz bezpieczeństwo.

Program przekłada kompetencje leaderskie na realia produkcji i operacji. Łączy wynik, jakość, bezpieczeństwo oraz odpowiedzialność za ludzi i proces.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|--|--|
| 01 Dobrostan w realiach pracy zmianowej i fizycznej | 06 Stres operacyjny i sposoby regulacji emocji |
| 02 Wpływ zmęczenia na uwagę, błędy i wypadki | 07 Komunikowanie obciążenia oraz ryzyka liderowi |
| 03 Rozpoznawanie przeciążenia oraz spadku koncentracji | 08 Rola brygadzysty w ochronie zasobów zespołu |
| 04 Rytm dobowy, praca zmianowa i regeneracja | 09 Profilaktyka wypalenia i absencji |
| 05 Mikroprzerwy oraz zarządzanie energią podczas zmiany | 10 Plan zdrowych nawyków dla zespołu operacyjnego |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|---|--|
| ● Mniej błędów oraz incydentów związanych ze zmęczeniem | ● Lepsza koncentracja, jakość i bezpieczeństwo pracy |
| ● Niższa absencja i większa stabilność zespołu | ● Długofalowe utrzymanie wydajności operacyjnej |

DLA KOGO

brygadziści, mistrzowie, liderzy zmianowi i kierownicy produkcji

REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

PROGRAM 49

PSYCHOLOGIA BHP I PRAWO - ŚWIADOMOŚĆ MENEDŻERSKA

Bezpieczeństwo jako fundament decyzji, odpowiedzialności i wyniku operacyjnego.

Program przekłada kompetencje leaderskie na realia produkcji i operacji. Łączy wynik, jakość, bezpieczeństwo oraz odpowiedzialność za ludzi i proces.

PROGRAM / 10 PUNKTÓW

- | | |
|---|---|
| 01 Odpowiedzialność prawna i operacyjna kadry kierowniczej | 06 Reagowanie na naruszenia bez kultury strachu |
| 02 Psychologiczne mechanizmy ryzykownych zachowań | 07 Analiza incydentów i przyczyn systemowych |
| 03 Normalizacja odchyłeń i ignorowanie sygnałów ostrzegawczych | 08 Zmiana technologiczna a bezpieczeństwo pracowników |
| 04 Autorytet lidera a egzekwowanie zasad BHP | 09 Dokumentowanie decyzji, działań i odpowiedzialności |
| 05 Komunikowanie ryzyka oraz konsekwencji | 10 Plan wzmacniania kultury bezpieczeństwa |

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- | | |
|---|---|
| ● Ograniczenie ryzyka wypadków oraz odpowiedzialności prawnej | ● Większa świadomość decyzyjna kadry kierowniczej |
| ● Mniej przestojów i kosztów wynikających z incydentów | ● Bezpieczniejsze wdrażanie nowych technologii i procesów |

DLA KOGO

brygadziści, mistrzowie, liderzy zmianowi i kierownicy produkcji

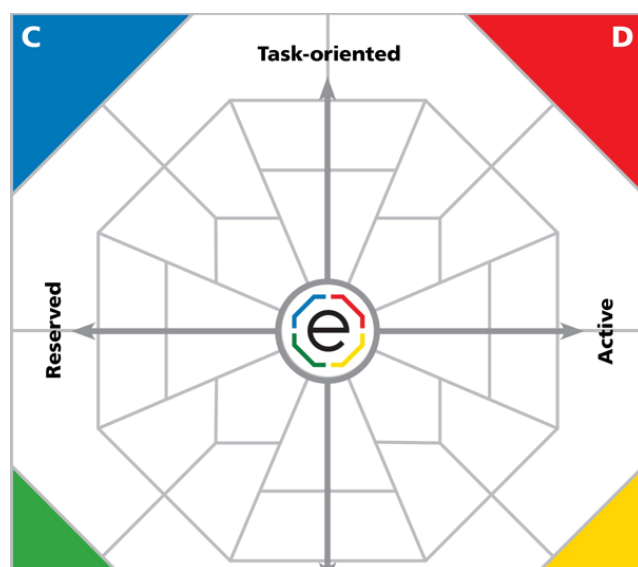
REKOMENDOWANY FORMAT

1-2 dni / stacjonarnie lub online

EXTENDED DISC®

BADANIE EXTENDED DISC

Poznaj naturalny styl działania, komunikacji i podejmowania decyzji - a następnie przełóż wnioski na codzienną współpracę.



Extended DISC® pomaga zrozumieć, jak ludzie naturalnie reagują na zadania, presję, zmianę i relacje. Raport nie ocenia kompetencji - pokazuje preferowane zachowania i tworzy praktyczną mapę do dalszej pracy rozwojowej.

KORZYŚCI

- trafniejsza komunikacja i feedback
- lepsze dopasowanie ról i zadań
- sprawniejsze zarządzanie konfliktem
- większa samoświadomość liderów
- wspólny język współpracy w zespole

DLA KOGO

LIDERZY

Rozwój stylu zarządzania, komunikacji i wpływu.

ZESPOŁY

Lepsza współpraca, podział ról i wykorzystanie różnic.

HR / L&D

Diagnoza potrzeb, programy talentowe i procesy rozwojowe.

Badanie realizujemy jako certyfikowani konsultanci Extended DISC®. Wyniki omawiamy podczas indywidualnej lub zespołowej sesji informacji zwrotnej.

POROZMAWIAJMY O REALNYCH POTRZEBACH TWOJEJ ORGANIZACJI

ZAPROJEKTUJMY ROZWÓJ, KTÓRY PRACUJE DLA WYNIKU

Każdą współpracę zaczynamy od uważnego poznania firmy: jej celów, wyzwań, kultury i realiów codziennej pracy. Na tej podstawie przygotowujemy dopasowany program lub pełną architekturę rozwoju kompetencji - od diagnozy, przez praktykę i narzędzia, po transfer oraz follow-up.

Możemy zacząć od krótkiej rozmowy. Wspólnie określimy priorytety i dobierzemy formę pracy, która najlepiej odpowiada organizacji, liderom i zespołom.

TELEFON**+48 792 029 237****E-MAIL****biuro@exact-cb.com****ZAPISY I INFORMACJE****www.exact-cb.com**

EXACT Coaching & Business

Wiedza i narzędzia, które pracują dla wyniku.

OBSZARY WSPÓŁPRACY

ROZWÓJ, KTÓRY WIDĄĆ W DZIAŁANIU

- | | | | |
|----|---|----|--|
| 01 | Leadership i zarządzanie | 08 | Badania Extended DISC® i praca z raportami FinxS |
| 02 | Zarządzanie zmianą i transformacją | 09 | Myślenie kreatywne, Design Thinking i innowacje |
| 03 | Strategia, struktury i kompetencje | 10 | Myślenie krytyczne i zarządzanie ryzykiem |
| 04 | Komunikacja biznesowa 4.0 | 11 | Produkcja, operacje, liderzy techniczni i BHP |
| 05 | Sprzedaż B2B, premium i Customer Experience | 12 | Wellbeing, mental health i rezyliencja |
| 06 | Psychologia sprzedaży i decyzji klienta | 13 | Akademie, coaching, mentoring i intermentoring |
| 07 | HR / L&D i rozwój organizacji | 14 | AC/DC, Mystery Shopper i projekty doradcze |

KONTAKT DO WSPÓŁPRACY

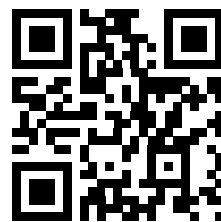
EXACT Coaching & Business

Ewa Kryszkiewicz

ul. Polskiej Organizacji Wojskowej 16, lok. 1/3, Łódź

biuro@exact-cb.com | +48 792 029 237

www.exact-cb.com



ZESKANUJ I POZNAJ NAS