

# Katalog szkoleń

**Cedepe Consulting to firma doradcza wspierająca przedsiębiorstwa w obszarze HR, finansów, cyberbezpieczeństwa i zarządzania strategicznego. Naszą misją jest dostarczanie wiedzy, narzędzi i praktycznych rozwiązań, które zwiększają efektywność organizacji i wspierają ich rozwój. W obszarze HR oferujemy szeroki zakres usług, w tym kompleksowe szkolenia dla liderów, menedżerów i zespołów.**



**Poniższy katalog zawiera opis wszystkich szkoleń w naszej ofercie – z celami, czasem trwania, grupą docelową, efektami i formatami realizacji. Dzięki doświadczeniu naszych trenerów gwarantujemy najwyższą jakość merytoryczną i praktyczne rezultaty.**

# Wybrani trenerzy Cedepe Consulting

**Beata Kobucka** – Ekspertka Learning & Development i talent management. Projektuje i wdraża strategie rozwojowe w dużych, międzynarodowych organizacjach; zrealizowała ponad 4500 godzin szkoleń i warsztatów. Certyfikowany Coach ACC ICF, praktyk zarządzania zmianą (PROSCI). Specjalizuje się w zarządzaniu talentami, onboardingiem, kulturą ciągłego doskonalenia, przywództwem i Agile HR.

**Cyprian Lemiech** – Doradca i trener w obszarze strategii cenowych (pricing), wzrostu przychodów i rentowności, sprzedaży B2B oraz rozwoju produktu. Ponad 15 lat doświadczenia na styku marketingu, pricingu i rozwoju biznesu; pracuje z dużymi organizacjami, scale-upami i MŚP. Pomaga budować polityki cenowe jako najszybszą dźwignię zysku.

**Monika Ostapowska** – Partnerka i strategiczna ekspertka HR, CEO HR4Results. Specjalizuje się w transformacjach HR, wartościowaniu stanowisk, transparentnych systemach wynagrodzeń i premiowania (TRS), matrycach kompetencji i ścieżkach kariery oraz analityce HR i KPI. Certyfikowana asesorka AC/DC, mentorka; koncentruje się na rozwiązaniach HR z mierzalnym wpływem na wyniki biznesowe.

**Piotr Krzysztofik** – Ekspert w zakresie przywództwa, transformacji biznesowej i skalowania organizacji (scale-up), budowania i rozwoju startupów technologicznych, fundraisingu oraz zarządzania zmianą. Praktyk strategii i egzekucji, łączy perspektywę CEO z doświadczeniem doradczym. Spis treści

# Spis treści

1. Wstęp
2. Wybrani trenerzy Cedepe Consulting
3. HR strategiczny i operacyjny
  - 3.1. Transparentność wynagrodzeń – przygotowanie do wymogów Dyrektywy UE 2023/970
  - 3.2. Skuteczny onboarding i preonboarding – klucz do retencji talentów
  - 3.3. Projektowanie profesjonalnych ścieżek kariery
  - 3.4. Matryce kompetencji strategicznych – od teorii do praktyki
  - 3.5. Wartościowanie stanowisk
  - 3.6. Sesje talentowe wg Talentów Gallupa
  - 3.7. Upskilling i reskilling – nowe podejścia
  - 3.8. Systemy premiowe oparte o KPI
  - 3.9. Strategia HR w praktyce
  - 3.10. Zarządzanie budżetami HR
  - 3.11. Finanse dla HR
  - 3.12. Assessment/Development Center
  - 3.13. Budowanie szkoleń i narzędzi szkoleniowych
4. Przywództwo i zarządzanie zespołem
  - 4.1. Lider jako coach i mentor
  - 4.2. Leadership w środowisku VUCA i post-AI
  - 4.3. Zarządzanie przez wartości i cel
  - 4.4. Zespoły hybrydowe i wielokulturowe
  - 4.5. First Time Menedżer – nowe role lidarskie
  - 4.6. Fundamenty efektywnego zarządzania
5. Transformacja i rozwój biznesu
  - 5.1. Od strategii do egzekucji (scale-up)
  - 5.2. Zarządzanie zmianą i oporem
  - 5.3. Transformacja cyfrowa z perspektywy lidera

# Spis treści

## **6. Startupy, innowacje, inwestycje**

### **6.1. Budowanie i skalowanie startupów**

### **6.2. Fundraising i pitch decki 6.3. Startup mindset w korporacji**

## **7. Specjalistyczne programy onboardingowe**

### **7.1. Projektowanie procesów onboardingowych**

### **7.2. Audyt stanowisk**

### **7.3. Komunikacja wdrożeniowa**

### **7.4. Systemy wsparcia i mentoringu**

## **8. Komunikacja, współpraca i wystąpienia publiczne**

### **8.1. Storytelling biznesowy**

### **8.2. Wystąpienia publiczne i prezentacje**

### **8.3. Komunikacja w zespołach hybrydowych**

## **9. Rozwój osobisty i efektywność**

### **9.1. Zarządzanie sobą w czasie**

### **9.2. Budowanie odporności psychicznej (resilience)**

### **9.3. Mindfulness w pracy**

## **10. Kultura organizacyjna i well-being**

### **10.1. Budowanie zaangażowania pracowników**

### **10.2. Well-being w organizacji**

### **10.3. Kultura feedbacku**

## **11. Sprzedaż i rozwój biznesu**

### **11.1. Strategie cenowe i pricing**

### **11.2. Efektywna sprzedaż B2B**

### **11.3. Negocjacje biznesowe**

## **12. Szkolenia z dofinansowaniem (PARP, BUR)**

### **12.1. 80% dofinansowania – szkolenia rozwojowe**

### **12.2. Oferta dla MŚP i dużych firm – min. 4/6 osób**

### **12.3. Programy 8-dniowe, budżet 40-100 tys. zł**

## **13. Kontakt**

# Spis treści

## **6. Startupy, innowacje, inwestycje**

### **6.1. Budowanie i skalowanie startupów**

### **6.2. Fundraising i pitch decki 6.3. Startup mindset w korporacji**

## **7. Specjalistyczne programy onboardingowe**

### **7.1. Projektowanie procesów onboardingowych**

### **7.2. Audyt stanowisk**

### **7.3. Komunikacja wdrożeniowa**

### **7.4. Systemy wsparcia i mentoringu**

## **8. Komunikacja, współpraca i wystąpienia publiczne**

### **8.1. Storytelling biznesowy**

### **8.2. Wystąpienia publiczne i prezentacje**

### **8.3. Komunikacja w zespołach hybrydowych**

## **9. Rozwój osobisty i efektywność**

### **9.1. Zarządzanie sobą w czasie**

### **9.2. Budowanie odporności psychicznej (resilience)**

### **9.3. Mindfulness w pracy**

## **10. Kultura organizacyjna i well-being**

### **10.1. Budowanie zaangażowania pracowników**

### **10.2. Well-being w organizacji**

### **10.3. Kultura feedbacku**

## **11. Sprzedaż i rozwój biznesu**

### **11.1. Strategie cenowe i pricing**

### **11.2. Efektywna sprzedaż B2B**

### **11.3. Negocjacje biznesowe**

## **12. Szkolenia z dofinansowaniem (PARP, BUR)**

### **12.1. 80% dofinansowania – szkolenia rozwojowe**

### **12.2. Oferta dla MŚP i dużych firm – min. 4/6 osób**

### **12.3. Programy 8-dniowe, budżet 40-100 tys. zł**

## **13. Kontakt**

# HR strategiczny i operacyjny.

## **3.1. Transparentność wynagrodzeń – przygotowanie do wymogów Dyrektywy UE 2023/970**

**Cel:** Zrozumienie wymogów dyrektywy UE w zakresie transparentności płac i przygotowanie organizacji do ich wdrożenia.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** Dyrektorzy i menedżerowie HR, specjaliści ds. kadr i płac, zarząd.

**Efekty:** Uczestnicy poznają obowiązki wynikające z dyrektywy, nauczą się przeprowadzać analizę luk płacowych i opracują plan wdrożenia transparentności w organizacji.

**Format:** Szkolenie online/stacjonarne, zamknięte; możliwość realizacji z dofinansowaniem.

## **3.2. Skuteczny onboarding i preonboarding – klucz do retencji talentów**

**Cel:** Poznanie metod i narzędzi wspierających proces adaptacji nowych pracowników oraz sposobów na zwiększenie retencji i zaangażowania.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** HR, menedżerowie, liderzy zespołów.

**Efekty:** Uczestnicy opracują mapę procesu onboardingowego, wdrożą działania preonboardingowe i poznają sposoby monitorowania efektów.

**Format:** Online/stacjonarne, otwarte lub zamknięte.

## **3.3. Projektowanie profesjonalnych ścieżek kariery**

**Cel:** Nabycie umiejętności budowania przejrzystych i motywujących ścieżek rozwoju dla pracowników.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** HR, menedżerowie, liderzy zespołów, zarząd.

**Efekty:** Uczestnicy przygotowują schematy ścieżek kariery dopasowane do organizacji oraz nauczą się komunikować je pracownikom.

**Format:** Online/stacjonarne, zamknięte.

### **3.4. Matryce kompetencji strategicznych – od teorii do praktyki**

**Cel:** Zrozumienie roli matryc kompetencji w zarządzaniu zasobami ludzkimi i praktyczne ich wykorzystanie.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** HR, specjaliści ds. rozwoju pracowników, menedżerowie liniowi.

**Efekty:** Uczestnicy stworzą matrycę kompetencji dopasowaną do potrzeb organizacji oraz nauczą się zarządzać rozwojem w oparciu o nią.

**Format:** Online/stacjonarne, zamknięte.

### **3.5. Wartościowanie stanowisk**

**Cel:** Poznanie metod wartościowania stanowisk i ich wpływu na politykę wynagrodzeń i strukturę organizacyjną.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** HR, menedżerowie, zarząd.

**Efekty:** Uczestnicy nauczą się przeprowadzać proces wartościowania stanowisk i wdrażać go jako narzędzie zarządzania wynagrodzeniami.

**Format:** Online/stacjonarne, zamknięte.

### **3.6. Sesje talentowe wg Talentów Gallupa**

**Cel:** Identyfikacja i rozwój mocnych stron pracowników w oparciu o metodologię Gallupa.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** Pracownicy wszystkich szczebli, menedżerowie, zespoły projektowe.

**Efekty:** Uczestnicy odkryją swoje dominujące talenty, nauczą się je rozwijać i świadomie wykorzystywać w pracy.

**Format:** Online/stacjonarne, otwarte lub zamknięte.

### **3.7. Upskilling i reskilling – nowe podejścia**

**Cel:** Poznanie metod skutecznego podnoszenia i zmiany kompetencji pracowników w odpowiedzi na transformację rynku pracy.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** HR, menedżerowie, zarząd.

**Efekty:** Uczestnicy opracują program rozwoju umiejętności w swojej organizacji oraz poznają narzędzia monitorowania jego efektów.

**Format:** Online/stacjonarne, zamknięte.

### **3.8. Systemy premiowe oparte o KPI**

**Cel:** Nauka projektowania systemów premiowych powiązanych z realizacją celów strategicznych i operacyjnych.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** Zarząd, menedżerowie, HR.

**Efekty:** Uczestnicy przygotowują projekt systemu premiowego dostosowanego do potrzeb organizacji i spójnego z jej celami.

**Format:** Online/stacjonarne, zamknięte.

### **3.9. Strategia HR w praktyce**

**Cel:** Zrozumienie, jak tworzyć i wdrażać strategię HR wspierającą realizację celów biznesowych.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** HR, zarząd, menedżerowie.

**Efekty:** Uczestnicy poznają etapy budowania strategii HR i wypracują własne założenia dla swojej organizacji.

**Format:** Online/stacjonarne, zamknięte.

### **3.10. Zarządzanie budżetami HR**

**Cel:** Umiejętność planowania i kontrolowania budżetu HR w organizacji.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** HR, dyrektorzy finansowi, menedżerowie.

**Efekty:** Uczestnicy nauczą się analizować koszty HR i planować wydatki w oparciu o cele strategiczne.

**Format:** Online/stacjonarne, zamknięte.

### **3.11. Finanse dla HR**

**Cel:** Zrozumienie kluczowych aspektów finansowych w pracy HR.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** HR, menedżerowie, specjaliści ds. kadr.

**Efekty:** Uczestnicy zdobędą wiedzę o analizie kosztów pracy, ROI szkoleń i raportowaniu danych finansowych.

**Format:** Online/stacjonarne, zamknięte.

### **3.12. Assessment/Development Center**

**Cel:** Poznanie metody AC/DC jako narzędzia diagnozy i rozwoju kompetencji.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** HR, menedżerowie, liderzy.

**Efekty:** Uczestnicy nauczą się projektować sesje AC/DC, interpretować wyniki i wykorzystywać je do planowania rozwoju.

**Format:** Stacjonarne, zamknięte.

### **3.13. Budowanie szkoleń i narzędzi szkoleniowych**

**Cel:** Nauka projektowania i realizacji szkoleń wewnętrznych oraz narzędzi wspierających rozwój. **Czas trwania:** 1 dzień (6h). **Grupa docelowa:** HR, trenerzy wewnętrzni, menedżerowie. **Efekty:** Uczestnicy opracują własne scenariusze szkoleń i narzędzia wspierające uczenie się w organizacji. **Format:** Online/stacjonarne, zamknięte

# Przywódstwo i zarządzanie zespołem

## 4.1. Lider jako coach i mentor

**Cel:** Rozwój kompetencji liderekich poprzez wykorzystanie narzędzi coachingowych i mentoringowych w pracy z zespołem.

**Czas trwania:** 2 dni (12h).

**Grupa docelowa:** Menedżerowie, team leaderzy, HR Business Partnerzy.

**Efekty:** Uczestnicy nauczą się prowadzić rozmowy coachingowe, wspierać rozwój pracowników i stosować mentoring w budowaniu efektywności zespołu.

**Format:** Online/stacjonarne, zamknięte.

## 4.2. Leadership w środowisku VUCA i post-AI

**Cel:** Przygotowanie liderów do skutecznego działania w warunkach niepewności, złożoności i dynamicznych zmian związanych z rozwojem technologii (w tym AI).

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** Menedżerowie średniego i wyższego szczebla, liderzy projektów.

**Efekty:** Uczestnicy rozwiną odporność lidereką, zdolności adaptacyjne oraz nauczą się podejmować decyzje w środowisku VUCA i AI-driven.

**Format:** Online/stacjonarne, zamknięte.

## 4.3. Zarządzanie przez wartości i cel

**Cel:** Zrozumienie, jak budować zaangażowanie i motywację pracowników w oparciu o wartości organizacyjne i jasno określony cel.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** Zarząd, menedżerowie, liderzy zespołów.

**Efekty:** Uczestnicy opracują system wartości i sposoby jego wdrożenia, a także nauczą się zarządzać przez pryzmat misji i celów strategicznych.

**Format:** Online/stacjonarne, zamknięte.

#### **4.4. Zespoły hybrydowe i wielokulturowe**

**Cel:** Nauka skutecznego zarządzania zespołami pracującymi w modelu hybrydowym oraz w środowisku wielokulturowym.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** Menedżerowie, liderzy projektów, kierownicy działów.

**Efekty:** Uczestnicy poznają techniki budowania zaufania i komunikacji w zespole rozproszonym, a także narzędzia wspierające współpracę międzykulturową.

**Format:** Online/stacjonarne, otwarte/zamknięte.

#### **4.5. First Time Menedżer – nowe role lidarskie**

**Cel:** Przygotowanie nowych menedżerów do pełnienia roli lidera poprzez poznanie kluczowych narzędzi i wyzwań związanych z zarządzaniem zespołem.

**Czas trwania:** 2 dni (12h). **Grupa docelowa:** Nowo mianowani menedżerowie, liderzy zespołów.

**Efekty:** Uczestnicy poznają podstawowe zasady zarządzania, nauczą się delegować zadania, udzielać feedbacku i motywować zespół.

**Format:** Online/stacjonarne, otwarte/zamknięte.

#### **4.6. Fundamenty efektywnego zarządzania**

**Cel:** Rozwój umiejętności niezbędnych do skutecznego kierowania zespołem i osiągnięcia celów biznesowych.

**Czas trwania:** 2 dni (12h).

**Grupa docelowa:** Menedżerowie, liderzy, koordynatorzy projektów.

**Efekty:** Uczestnicy opanują podstawy zarządzania zespołem: planowanie pracy, motywowanie, monitorowanie wyników, rozwiązywanie konfliktów.

**Format:** Online/stacjonarne, zamknięte

# Transformacja i rozwój biznesu

## 5.1. Od strategii do egzekucji (scale-up)

**Cel:** Nauka skutecznego przekładania strategii biznesowej na działania operacyjne i mierzalne efekty.

**Czas trwania:** 2 dni (12h).

**Grupa docelowa:** Zarząd, kadra menedżerska, właściciele firm.

**Efekty:** Uczestnicy poznają narzędzia do wdrażania strategii, wyznaczania KPI oraz monitorowania postępów. Opracują mapę strategiczną i plan działań dla swojej organizacji.

**Format:** Online/stacjonarne, zamknięte.

## 5.2. Zarządzanie zmianą i oporem

**Cel:** Wyposażenie liderów i menedżerów w wiedzę i narzędzia do skutecznego prowadzenia zespołów przez procesy zmian.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** Menedżerowie, HR, liderzy zmian, zarząd.

**Efekty:** Uczestnicy nauczą się rozpoznawać mechanizmy oporu wobec zmiany, stosować techniki komunikacji i angażowania pracowników oraz planować proces transformacji.

**Format:** Online/stacjonarne, otwarte/zamknięte.

## 5.3. Transformacja cyfrowa z perspektywy lidera

**Cel:** Zrozumienie wyzwań i możliwości związanych z cyfryzacją procesów biznesowych oraz roli lidera w procesie digitalizacji.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** Zarząd, menedżerowie, liderzy zespołów, specjaliści ds. innowacji.

**Efekty:** Uczestnicy poznają kluczowe trendy cyfryzacji, narzędzia transformacji cyfrowej i strategie adaptacji technologii w organizacji.

**Format:** Online/stacjonarne, zamknięte.

# Startupy, innowacje, inwestycje

## 6.1. Budowanie i skalowanie startupów

**Cel:** Przekazanie wiedzy na temat procesów tworzenia, rozwijania i skalowania startupów.

**Czas trwania:** 2 dni (12h).

**Grupa docelowa:** Założyciele startupów, przedsiębiorcy, inwestorzy, menedżerowie innowacji.

**Efekty:** Uczestnicy poznają etapy budowy i rozwoju startupu, przygotowują model skalowania oraz zdobędą wiedzę o źródłach finansowania i współpracy z inwestorami.

**Format:** Online/stacjonarne, otwarte/zamknięte.

## 6.2. Fundraising i pitch decki

**Cel:** Nabycie umiejętności pozyskiwania finansowania i przygotowywania skutecznych prezentacji inwestorskich.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** Startupy, przedsiębiorcy, innowatorzy.

**Efekty:** Uczestnicy przygotowują profesjonalny pitch deck, poznają oczekiwania inwestorów i przećwiczą prezentacje przed potencjalnymi partnerami.

**Format:** Online/stacjonarne, otwarte/zamknięte.

## 6.3. Startup mindset w korporacji

**Cel:** Zrozumienie i wdrożenie w dużych organizacjach praktyk charakterystycznych dla startupów – zwinność, innowacyjność, szybkie testowanie rozwiązań.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** Menedżerowie innowacji, liderzy zmian, zarząd, HR.

**Efekty:** Uczestnicy nauczą się przenosić metody startupowe na grunt korporacji, tworzyć kulturę eksperymentowania i wspierać intraprzedsiebiorczość.

**Format:** Online/stacjonarne, zamknięte.

# Specjalistyczne programy onboardingowe

## 7.1. Projektowanie procesów onboardingowych

**Cel:** Stworzenie skutecznego procesu wdrażania nowych pracowników, który wspiera ich adaptację i długofalowe zaangażowanie.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** HR, menedżerowie, liderzy zespołów.

**Efekty:** Uczestnicy poznają autorski model onboardingu oparty na doświadczeniach wdrażania procesów w dużych organizacjach.

Opracują mapę procesu i narzędzia wspierające pre-onboarding, onboarding i post-onboarding.

**Format:** Online/stacjonarne, zamknięte

## 7.2. Audyt stanowisk

**Cel:** Diagnoza stanowisk pracy jako fundament do budowania procesów HR i wdrożeń pracowników.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** HR, menedżerowie, liderzy zespołów.

**Efekty:** Uczestnicy nauczą się przeprowadzać audyt stanowisk pod kątem kluczowych zadań, odpowiedzialności i kompetencji, a następnie powiążą te wyniki z projektowaniem procesów onboardingu i ścieżek rozwoju.

**Format:** Online/stacjonarne, zamknięte.

## 7.3. Komunikacja wdrożeniowa

**Cel:** Rozwój kompetencji w zakresie skutecznej komunikacji z nowymi pracownikami na każdym etapie wdrożenia.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** HR, menedżerowie, mentorzy wdrożeniowi.

**Efekty:** Uczestnicy poznają modele komunikacji onboardingowej, narzędzia wspierające kulturę organizacyjną oraz sposoby na zapewnienie spójnego przekazu w trakcie adaptacji pracowników.

**Format:** Online/stacjonarne, zamknięte.

## **7.4. Systemy wsparcia i mentoringu**

**Cel:** Wdrożenie w organizacji rozwiązań wspierających adaptację nowych pracowników poprzez mentoring i buddy system.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** HR, liderzy zespołów, menedżerowie.

**Efekty:** Uczestnicy poznają narzędzia wdrożeniowe oparte na relacjach, nauczą się tworzyć programy mentoringowe i wdrażać systemy wsparcia.

**Format:** Online/stacjonarne, zamknięte.

# **Komunikacja, współpraca i wystąpienia publiczne**

## **8.1. Storytelling biznesowy**

**Cel:** Nabycie umiejętności tworzenia i opowiadania historii, które angażują odbiorców i wspierają komunikację biznesową.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** Menedżerowie, liderzy, pracownicy działów komunikacji i marketingu, zespoły sprzedażowe.

**Efekty:** Uczestnicy nauczą się budować narracje biznesowe, dopasowywać historię do odbiorcy oraz stosować storytelling jako narzędzie zarządzania i sprzedaży.

**Format:** Online/stacjonarne, otwarte/zamknięte

## **8.2. Wystąpienia publiczne i prezentacje**

**Cel:** Rozwój kompetencji związanych z wystąpieniami publicznymi i prezentowaniem treści biznesowych w sposób przekonujący.

**Czas trwania:** 2 dni (12h).

**Grupa docelowa:** Menedżerowie, liderzy, specjaliści, osoby przygotowujące prezentacje dla klientów i zespołów.

**Efekty:** Uczestnicy nauczą się planować i prowadzić wystąpienia, wykorzystywać mowę ciała, pracować z treścią oraz stosować narzędzia multimedialne w sposób wspierający przekaz.

**Format:** Online/stacjonarne, otwarte/zamknięte.

### **8.3. Komunikacja w zespołach hybrydowych**

**Cel:** Rozwój umiejętności skutecznej komunikacji i współpracy w zespołach pracujących w modelu hybrydowym i zdalnym.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** Menedżerowie, liderzy projektów, członkowie zespołów zdalnych i hybrydowych.

**Efekty:** Uczestnicy poznają narzędzia i techniki wspierające efektywną komunikację na odległość, nauczą się budować zaangażowanie i zaufanie w zespołach rozproszonych.

**Format:** Online/stacjonarne, otwarte/zamknięte.

## **Rozwój osobisty i efektywność**

### **9.1. Zarządzanie sobą w czasie**

**Cel:** Nabycie umiejętności skutecznego planowania, priorytetyzacji i organizacji pracy własnej.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** Pracownicy wszystkich szczebli, menedżerowie, liderzy projektów.

**Efekty:** Uczestnicy poznają techniki zarządzania czasem, w tym metodę Eisenhowera, technikę Pomodoro i planowanie zadań SMART. Nauczą się eliminować „pożeracze czasu” i zwiększać produktywność.

**Format:** Online/stacjonarne, otwarte/zamknięte.

### **9.2. Budowanie odporności psychicznej (resilience)**

**Cel:** Rozwój umiejętności radzenia sobie ze stresem, presją i niepewnością w dynamicznym środowisku pracy.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** Pracownicy, menedżerowie, zespoły poddane wysokiemu obciążeniu.

**Efekty:** Uczestnicy nauczą się technik wzmacniania odporności psychicznej, zarządzania emocjami oraz budowania elastyczności w trudnych sytuacjach.

**Format:** Online/stacjonarne, otwarte/zamknięte.

### **9.3. Mindfulness w pracy**

**Cel:** Wprowadzenie praktyk mindfulness jako narzędzia wspierającego koncentrację, efektywność i dobrostan pracowników.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** Pracownicy wszystkich działów, menedżerowie, liderzy.

**Efekty:** Uczestnicy nauczą się podstawowych technik mindfulness, poznają sposoby redukcji stresu i zwiększenia uważności w pracy oraz integracji uważności z codziennymi obowiązkami.

**Format:** Online/stacjonarne, otwarte/zamknięte.

## **Kultura organizacyjna i well-being**

### **10.1. Budowanie zaangażowania pracowników**

**Cel:** Rozwój wiedzy i umiejętności w zakresie tworzenia środowiska pracy sprzyjającego zaangażowaniu i motywacji pracowników.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** HR, menedżerowie, liderzy zespołów, zarząd.

**Efekty:** Uczestnicy poznają czynniki wpływające na zaangażowanie, nauczą się projektować programy angażujące i stosować narzędzia do monitorowania poziomu zaangażowania w organizacji.

**Format:** Online/stacjonarne, zamknięte.

### **10.2. Well-being w organizacji**

**Cel:** Zrozumienie znaczenia dobrostanu pracowników i wdrażanie rozwiązań wspierających zdrowie psychiczne i fizyczne w miejscu pracy.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** HR, menedżerowie, liderzy, pracownicy wszystkich szczebli.

**Efekty:** Uczestnicy opracują koncepcję programów well-beingowych, poznają narzędzia wspierające zdrowie i równowagę pracowników oraz nauczą się budować kulturę troski.

**Format:** Online/stacjonarne, otwarte/zamknięte.

## 10.3. Kultura feedbacku

**Cel:** Nabycie umiejętności budowania otwartej komunikacji opartej na konstruktywnym feedbacku.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** Menedżerowie, liderzy zespołów, pracownicy wszystkich szczebli.

**Efekty:** Uczestnicy poznają metody udzielania i przyjmowania feedbacku, nauczą się rozwijać kulturę otwartości oraz stosować feedback jako narzędzie rozwoju indywidualnego i zespołowego.

**Format:** Online/stacjonarne, otwarte/zamknięte.

# Sprzedaż i rozwój biznesu

## 11.1. Strategie cenowe i pricing

**Cel:** Zrozumienie roli polityki cenowej w zwiększaniu przychodów i rentowności oraz poznanie narzędzi do projektowania efektywnych strategii cenowych.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** Zarząd, menedżerowie sprzedaży, marketingu i finansów, właściciele firm.

**Efekty:** Uczestnicy nauczą się analizować modele cenowe, opracowywać politykę cenową i wdrażać rozwiązania wspierające wzrost zysków.

**Format:** Online/stacjonarne, zamknięte.

## 11.2. Efektywna sprzedaż B2B

**Cel:** Rozwój umiejętności sprzedażowych i negocjacyjnych w relacjach B2B.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** Przedstawiciele handlowi, account managerowie, menedżerowie sprzedaży.

**Efekty:** Uczestnicy nauczą się prowadzić proces sprzedaży w oparciu o potrzeby klienta, budować relacje i stosować techniki zamykania sprzedaży.

**Format:** Online/stacjonarne, otwarte/zamknięte.

### **11.3. Negocjacje biznesowe**

**Cel:** Zdobyć praktycznych umiejętności negocjacyjnych w kontekście współpracy z partnerami biznesowymi i klientami.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** Menedżerowie, specjaliści ds. sprzedaży, zakupów, właściciele firm.

**Efekty:** Uczestnicy poznają strategię i techniki negocjacyjne, nauczą się przygotowywać do rozmów, reagować na trudne sytuacje oraz osiągać korzystne porozumienia.

**Format:** Online/stacjonarne, otwarte/zamknięte.

### **11.4. Każdy jest sprzedawcą – kultura sprzedaży 360°**

**Cel:** Zbudowanie świadomości, że sprzedaż to proces wspólny dla całej organizacji i że każdy pracownik wpływa na doświadczenie klienta.

**Czas trwania:** 1 dzień (6h).

**Grupa docelowa:** Pracownicy wszystkich działów, menedżerowie, zespoły obsługi klienta i back-office.

**Efekty:** Uczestnicy nauczą się rozpoznawać swoją rolę w procesie sprzedaży, zrozumieją, jak codzienne działania wpływają na klienta i wynik biznesowy, oraz wypracują elementy kultury sprzedaży 360°.

**Format:** Online/stacjonarne, otwarte/zamknięte.

# **Szkolenia z dofinansowaniem** **(PARP, BUR)**

## **12.1. 80% dofinansowania – szkolenia rozwojowe**

**Cel:** Pokazanie możliwości skorzystania z dofinansowania do szkoleń i rozwoju pracowników w ramach programów PARP i Bazy Usług Rozwojowych (BUR).

**Czas trwania:** Elastyczny – zależny od programu (najczęściej 1–2 dni szkoleniowe).

**Grupa docelowa:** Przedsiębiorstwa sektora MŚP oraz duże firmy, działy HR, menedżerowie.

**Efekty:** Uczestnicy poznają zasady uzyskiwania dofinansowania, procedury formalne oraz dostępne formy wsparcia. Przygotują plan wykorzystania funduszy na rozwój pracowników.

**Format:** Online/stacjonarne, otwarte/zamknięte; możliwość indywidualnego dopasowania.

## **12.2. Oferta dla MŚP i dużych firm – min. 4/6 osób**

**Cel:** Realizacja kompleksowych, wielodniowych programów rozwojowych z dofinansowaniem PARP/BUR. **Czas trwania:** 8 dni (modułowe programy szkoleniowe).

**Grupa docelowa:** Firmy planujące strategiczne projekty rozwojowe dla kadry menedżerskiej i zespołów.

**Efekty:** Organizacja otrzymuje kompleksowy program obejmujący kilka obszarów (np. przywództwo, komunikacja, transformacja), z możliwością finansowania nawet do 100 tys. zł.

**Format:** Online/stacjonarne, zamknięte; finansowanie do 80% kosztów.

# **Szkolenia z dofinansowaniem** **(PARP, BUR)**

## **12.1. 80% dofinansowania – szkolenia rozwojowe**

**Cel:** Pokazanie możliwości skorzystania z dofinansowania do szkoleń i rozwoju pracowników w ramach programów PARP i Bazy Usług Rozwojowych (BUR).

**Czas trwania:** Elastyczny – zależny od programu (najczęściej 1–2 dni szkoleniowe).

**Grupa docelowa:** Przedsiębiorstwa sektora MŚP oraz duże firmy, działy HR, menedżerowie.

**Efekty:** Uczestnicy poznają zasady uzyskiwania dofinansowania, procedury formalne oraz dostępne formy wsparcia. Przygotują plan wykorzystania funduszy na rozwój pracowników.

**Format:** Online/stacjonarne, otwarte/zamknięte; możliwość indywidualnego dopasowania.

## **12.2. Oferta dla MŚP i dużych firm – min. 4/6 osób**

**Cel:** Realizacja kompleksowych, wielodniowych programów rozwojowych z dofinansowaniem PARP/BUR. **Czas trwania:** 8 dni (modułowe programy szkoleniowe).

**Grupa docelowa:** Firmy planujące strategiczne projekty rozwojowe dla kadry menedżerskiej i zespołów.

**Efekty:** Organizacja otrzymuje kompleksowy program obejmujący kilka obszarów (np. przywództwo, komunikacja, transformacja), z możliwością finansowania nawet do 100 tys. zł.

**Format:** Online/stacjonarne, zamknięte; finansowanie do 80% kosztów.

### **12.3. Programy 8-dniowe, budżet 40–100 tys. zł**

**Cel:** Realizacja kompleksowych, wielodniowych programów rozwojowych z dofinansowaniem PARP/BUR.

**Czas trwania:** 8 dni (modułowe programy szkoleniowe).

**Grupa docelowa:** Firmy planujące strategiczne projekty rozwojowe dla kadry menedżerskiej i zespołów.

**Efekty:** Organizacja otrzymuje kompleksowy program obejmujący kilka obszarów (np. przywództwo, komunikacja, transformacja), z możliwością finansowania nawet do 100 tys. zł.

**Format:** Online/stacjonarne, zamknięte; finansowanie do 80% kosztów.

## **Kontakt**

**Cedepe Consulting Sp. z o.o.**

**Wyspa Słodowa 7, 50-266 Wrocław**

**+48 608 448 683**

**cedepeconsulting@cedepe.pl**

**www.cedepeconsulting.pl**

### **Załącznik – zakres szkoleniowy trenerów:**

**Beata Kobucka (L&D, talent management, onboarding, Agile HR, zarządzanie zmianą)**

- 3.2. Skuteczny onboarding i preonboarding
- 3.3. Projektowanie ścieżek kariery
- 3.6. Sesje talentowe wg Talentów Gallupa
- 3.7. Upskilling i reskilling
- 3.9. Strategia HR w praktyce
- 3.13. Budowanie szkoleń i narzędzi szkoleniowych
- 4.1. Lider jako coach i mentor
- 4.5. First Time Menedżer – nowe role leaderskie
- 7.1. Projektowanie procesów onboardingowych
- 7.2. Audyt stanowisk
- 7.3. Komunikacja wdrożeniowa
- 7.4. Systemy wsparcia i mentoringu
- 8.1. Storytelling biznesowy (z perspektywy HR i rozwoju)
- 9.2. Budowanie odporności psychicznej (resilience)
- 9.3. Mindfulness w pracy
- 10.1. Budowanie zaangażowania pracowników
- 10.2. Well-being w organizacji
- 10.3. Kultura feedbacku
- 11.4. Każdy jest sprzedawcą – kultura sprzedaży 360°

## **Monika Ostapowska (HR strategiczny, wynagrodzenia, TRS, wartościowanie, matryce, analityka HR)**

- 3.1. Transparentność wynagrodzeń – Dyrektywa UE
- 3.4. Matryce kompetencji strategicznych
- 3.5. Wartościowanie stanowisk
- 3.8. Systemy premiowe oparte o KPI
- 3.9. Strategia HR w praktyce
- 3.10. Zarządzanie budżetami HR
- 3.11. Finanse dla HR
- 3.12. Assessment/Development Center

## **Piotr Krzysztofik (przywództwo, transformacje, startupy, scale-up, fundraising, zarządzanie zmianą)**

- 4.2. Leadership w środowisku VUCA i post-AI
- 4.3. Zarządzanie przez wartości i cel
- 4.4. Zespoły hybrydowe i wielokulturowe
- 4.6. Fundamenty efektywnego zarządzania
- 5.1. Od strategii do egzekucji (scale-up)
- 5.2. Zarządzanie zmianą i oporem
- 5.3. Transformacja cyfrowa z perspektywy lidera
- 6.1. Budowanie i skalowanie startupów
- 6.2. Fundraising i pitch decki
- 6.3. Startup mindset w korporacji

## **Cyprian Lemiech (pricing, sprzedaż B2B, negocjacje, rozwój biznesu, produkt)**

- 11.1. Strategie cenowe i pricing
- 11.2. Efektywna sprzedaż B2B
- 11.3. Negocjacje biznesowe
- (opcjonalnie) 5.1. Od strategii do egzekucji – w kontekście revenue growth