

# Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji

## Formularz dla kwalifikacji - podgląd

Typ wniosku

Wniosek o włączenie kwalifikacji do ZSK

Nazwa kwalifikacji\*

Projektowanie kompetencyjno-efektywnościowych systemów okresowych ocen pracowników w obszarze handlu

Skrót nazwy

Rodzaj kwalifikacji\*

kwalifikacja cząstkowa

Proponowany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji\*

6

Krótką charakterystyką kwalifikacji, obejmującą informacje o działaniach lub zadaniach, które potrafi wykonywać osoba posiadająca tę kwalifikację oraz orientacyjny koszt uzyskania dokumentu potwierdzającego otrzymanie danej kwalifikacji\*

Osoba posiadająca kwalifikację „Projektowanie kompetencyjno-efektywnościowych systemów okresowych ocen pracowników w obszarze handlu” jest przygotowana do samodzielnego projektowania systemów okresowych ocen pracowników zatrudnionych w obszarze sprzedaży i jej wsparcia. Specyfika pracy w branży handlowej, w tym m.in. zasady wynagradzania oparte między innymi o system prowizyjny, krótkie okresy rozliczeniowe, stały kontakt z klientem, duża fluktuacja kadr wymagają szczególnego podejścia do systemu ocen, takiego które uwzględni zarówno aspekt kompetencyjny związany z potencjałem pracowników, jak i aspekt efektywnościowy wynikający ze stopnia realizacji celów. Osoba posiadająca tę kwalifikację potrafi kompleksowo zaprojektować kompetencyjno-efektywnościowy system oceny pracowników ściśle dostosowany do realiów funkcjonowania firmy handlowej - zaczynając od opracowania założeń systemu dopasowanych do specyfiki organizacji, przez stworzenie kryteriów i zasad oceny, kończąc na opracowaniu narzędzi wspierających cały proces, takich jak: regulamin, arkusze ocen, poradnik „dobrych praktyk” przygotowania i przeprowadzenia oceny, księga kompetencji czy zasady formułowania celów biznesowych. Osoba posiadająca kwalifikację „Projektowanie kompetencyjno-efektywnościowych systemów okresowych ocen pracowników w obszarze handlu” będzie mogła wykorzystać swoje umiejętności w pracy jako specjalista ds. kadr i zasobów ludzkich, HR manager, HR business partner, doradca i konsultant HR. Jej uzyskaniem mogą też być zainteresowani mikro, mali i średni przedsiębiorcy działający w obszarach związanych ze sprzedażą, osoby zarządzające firmami handlowymi. Koszt uzyskania dokumentu potwierdzającego otrzymanie danej kwalifikacji to: 1530 zł

Orientacyjny nakład pracy potrzebny do uzyskania kwalifikacji [godz.]\*

600

Grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji\*

Uzyskaniem kwalifikacji mogą być zainteresowani specjaliści ds. kadr i zasobów ludzkich, HR managerzy, HR business partnerzy, doradcy i konsultanci HR, mikro, mali i średni przedsiębiorcy działający w obszarach związanych ze sprzedażą, osoby zarządzające firmami handlowymi, osoby zainteresowane pracą w obszarze związanym z zarządzaniem zasobami ludzkimi.

Wymagane kwalifikacje poprzedzające

Opis

Kwalifikacja pełna z poziomem 6 PRK i wyższym

Lista

W razie potrzeby warunki, jakie musi spełniać osoba przystępująca do walidacji\*

Kwalifikacja pełna z poziomem 6 PRK i wyższym

Zapotrzebowanie na kwalifikację\*

Ocena okresowa powinna stanowić dla organizacji cenne źródło informacji na temat poziomu realizowanych przez nią celów biznesowych oraz posiadanego potencjału kompetencyjnego. Jednak z obserwacji rynku wynika, że większość firm w Polsce nie dysponuje systemami ocen, a te które je mają nie są z nich zadowolone [1]. Kadra kierownicza często traktuje roczne oceny jako niechciany obowiązek. Wyniki badań przeprowadzonych przez centrum zarządzania ryzykiem Willis Towers Walters pokazują, że 45% menedżerów uważa ten proces za nieużyteczny. Z kolei według Deloitte aż 48% respondentów twierdzi, że oceny roczne nie wpływają na efektywność organizacji [2]. Inaczej sprawa wygląda w USA i UK, gdzie w ponad 90% firm funkcjonują systemy ocen[3] [4], niemniej jednak i w krajach wysoko rozwiniętych są one stale udoskonalane i dostosowywane do zmieniających się trendów na rynku i w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi. W chwili obecnej szacuje się, że ponad 1/3 amerykańskich firm, w tym wiele organizacji o zasięgu międzynarodowym, rezygnuje z rocznych formalnych ocen pracowniczych na rzecz dostarczania pracownikom informacji zwrotnej na temat efektów ich pracy w zdecydowanie krótszych okresach czasu, np. jednego miesiąca. Ten nowy trend na rynku systemów ocen jest szczególnie istotny w przypadku firm handlowych, w których ze względu na miesięczne lub kwartalne okresy rozliczeniowe ewaluacja przeprowadzana w cyklu rocznym jest zdecydowanie nieefektywna. Co więcej również specyfika pracy w obszarze sprzedaży i jej wsparcia wymaga niekonwencjonalnego podejścia do tworzenia systemu ocen. Handlowcy i osoby zajmujące się obsługą klienta to grupy zawodowe narażone na największą fluktuację i wypalenie zawodowe, jednocześnie to najbardziej pożądana na polskim rynku praca. Świadczy o tym liczba ofert pracy, która na portalu Pracuj.pl w listopadzie 2018 r. wyniosła ponad 12 000 dla handlowców i ponad 9 500 dla pracowników obsługi klienta[5] [6]. Tym bardziej nowotworzone systemy ocen dla pracowników obszaru sprzedaży powinny przede wszystkim opierać się na zastosowaniu adekwatnych metod oceniania ściśle dostosowanych do charakteru pracy i potrzeb organizacji. Wszystko po to, żeby generować większe zaangażowanie pracowników i stawiać na bardziej indywidualne podejście łączące cele organizacji z realizacją celów osobistych związanych z wykorzystaniem potencjału zawodowego. O palącej potrzebie zmian w obszarze systemów ocen stosowanych w Polsce, a tym samym o znaczącym zapotrzebowaniu na kwalifikację „Projektowanie kompetencyjno-efektywnościowych systemów

okresowych ocen pracowników w obszarze handlu” świadczy Raport KPMG „Key Employer Challenges 2017 – jak firmy w Polsce budują doświadczenie pracownika?” przeprowadzony wśród 161 firm. Ocena okresowa jest wskazana jako najpilniejszy i najistotniejszy obszar budowania Employee Experience (Doświadczeń Pracowników). Ponad 55% menedżerów działów zarządzania zasobami ludzkimi wskazało na potrzebę zmodyfikowania funkcjonujących w organizacjach zasad oceny pracowniczej w roku 2017, natomiast 78% firm wskazało, iż planuje wdrożyć nową inicjatywę w ramach wymiaru Employee Experience związanego z oceną i rozwojem pracownika w okresie najbliższych 24 miesięcy [7]. Wskazanie dostępnych źródeł: [1] <https://www.prawo.pl/kadry/recepta-na-skuteczny-system-ocen-okresowych,280483.html>; [2] <https://info.unit4.com/ocena-pracownika>; [3] [http://www.ripublication.com/ijaes18/ijaesv13n2\\_08.pdf](http://www.ripublication.com/ijaes18/ijaesv13n2_08.pdf); [4] Sidor-Rządkowska, M. (2011), Kompetencyjne systemy ocen pracowników. Przygotowania, wdrażanie i integrowanie z innymi systemami ZZL. Warszawa: Oficyna Wolters Kluwer Business; [5][https://www.pracuj.pl/praca/sprzeda%C5%BC;cc,5028?prnm=20180910\\_kampania\\_09&prplc=box\\_kategorie\\_sg](https://www.pracuj.pl/praca/sprzeda%C5%BC;cc,5028?prnm=20180910_kampania_09&prplc=box_kategorie_sg); [6][https://www.pracuj.pl/praca/sprzeda%C5%BC;cc,5028?prnm=20180910\\_kampania\\_09&prplc=box\\_kategorie\\_sg](https://www.pracuj.pl/praca/sprzeda%C5%BC;cc,5028?prnm=20180910_kampania_09&prplc=box_kategorie_sg). Przywoływana prognoza: [7] <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/pl/pdf/2017/03/pl-Raport-Key-Employer-Challenges.pdf>.

Odniesienie do kwalifikacji o zbliżonym charakterze oraz wskazanie kwalifikacji ujętych w ZRK zawierających wspólne zestawy efektów uczenia się\*

Brak kwalifikacji o zbliżonym charakterze.

Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji\*

Osoby posiadające kwalifikację „Projektowanie kompetencyjno-efektywnościowych systemów okresowych ocen pracowników w obszarze handlu” będą mogły aplikować na stanowiska specjalistów ds. kadr i zasobów ludzkich, HR managerów, HR business partnerów, doradców i konsultantów HR. Będzie też ona pożądana w przypadku mikro, małych i średnich przedsiębiorców działający w obszarach związanych ze sprzedażą, osób zarządzających firmami handlowymi, osób zainteresowanych pracą w obszarze związanym z zarządzaniem zasobami ludzkimi. Naturalną drogą rozwoju zawodowego dla specjalistów zajmujących się projektowaniem systemów ocen okresowych pracowników, jak też osób zatrudnionych w obszarze HR jest odbycie kursów, studiów magisterskich lub studiów podyplomowych z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, motywowania pracowników czy coachingu. Ważnym jest, aby poprzez udział w warsztatach, konferencjach, kongresach, sympozjach lub seminariach branżowych osoba posiadająca kwalifikację „Projektowanie kompetencyjno-efektywnościowych systemów okresowych ocen pracowników w obszarze handlu” pozostawała na bieżąco z nowymi trendami w zakresie oceniania efektywności pracy i potencjału tkwiącego w pracownikach.

Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację\*

1. Etap weryfikacji: 11 Metody: Wszystkie zestawy efektów uczenia się są sprawdzane wyłącznie za pomocą następujących metod: ● analizy dowodów i deklaracji w postaci opracowanego na piśmie jednego systemu efektywnościowo-kompetencyjnej okresowej oceny pracowników przygotowanej dla wybranej organizacji działającej w branży handlowej (weryfikacja 1,2,3 zestawu efektów uczenia się). Wśród dostarczonych Komisji dokumentów dotyczących systemu ocen obligatoryjnie powinny znaleźć się: ● krótki opis organizacji (historii działalności, specyfiki branży, struktury organizacyjnej, liczby zatrudnionych osób, informacje na temat rotacji wśród pracowników, charakterystyka potrzeb przełożonych i pracowników w zakresie oceny oraz

sposobów badania tych potrzeb, itp.); ● opis założeń systemu ocen i kryteriów oceny (zidentyfikowane grupy stanowisk, profile kompetencyjne dla wyróżnionych grup stanowisk, kryteria efektywnościowe dla zidentyfikowanych grup stanowisk, skala ocen, informacje na temat zasad ewentualnej kalibracji wyników ocen, częstotliwość oceniania, osoby podlegające ocenie, osoby oceniające, konsekwencje wyników okresowej oceny dla pracowników, informacja na temat powiązania systemu ocen z innymi systemami HR działającymi w organizacji, itp.); ● narzędzia systemu ocen tj.: - ankieta i/lub lista pytań służących zbadaniu potrzeb w zakresie oceny; - regulamin/zasady oceny; - przykładowe arkusze oceny; - księga kompetencji wraz z definicjami; - podręcznik „dobrych praktyk” przygotowywania i przeprowadzania oceny (i ewentualnie zasady formułowania celów biznesowych) ● wywiadu swobodnego (rozmowy z Komisją), który będzie polegał na prezentacji treści dokumentów dostarczonych Komisji (weryfikacja 1,2,3 zestawu efektów uczenia się); 1.2 Zasoby kadrowe: Komisja certyfikująca powinna się składać z trzech członków. Przewodniczący Komisji powinien: ● posiadać kwalifikację pełną z 7 poziomem PRK (dyplom magistra) w dyscyplinie psychologia lub socjologia lub administracja lub zarządzanie lub ekonomia; ● posiadać min. 5 lat doświadczenia zawodowego w pracy/doradztwie związanym z zarządzaniem zasobami ludzkimi, w tym doświadczenie w projektowaniu efektywnościowo-kompetencyjnych systemów okresowych ocen pracowników. Pozostali członkowie Komisji powinni: ● posiadać kwalifikację pełną z 7 poziomem PRK (dyplom magistra) w dyscyplinie psychologii lub socjologii lub administracji lub zarządzania lub ekonomii; ● posiadać min. 3 lata doświadczenia zawodowego w pracy/doradztwie związanym z zarządzaniem zasobami ludzkimi, w tym doświadczenie w projektowaniu efektywnościowo-kompetencyjnych systemów okresowych ocen pracowników. 1.3 Sposób organizacji walidacji oraz warunki organizacyjne i materialne: Instytucja certyfikująca musi zapewnić salę umożliwiającą przeprowadzenie rozmowy z Komisją. 2. Etapy identyfikowania i dokumentowania: Nie określa się wymagań dotyczących tych etapów.

Propozycja odniesienia do poziomu sektorowych ram kwalifikacji (o ile dotyczy)

Nie dotyczy

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się\*

Osoba posiadająca kwalifikację „Projektowanie kompetencyjno-efektywnościowych systemów okresowych ocen pracowników w obszarze handlu” samodzielnie i kompleksowo projektuje kompetencyjno-efektywnościowy system oceny pracowników ściśle dostosowany do realiów funkcjonowania i potrzeb firmy handlowej. Zaczynając od opracowania założeń systemu dopasowanych do specyfiki, wymagań i ograniczeń organizacji oraz pracy w obszarze sprzedaży, poprzez stworzenie kryteriów i zasad oceny obejmujących m.in. zidentyfikowanie grup stanowisk i opracowanie dla nich profili kompetencyjnych i kryteriów efektywnościowych, wybór skali ocen, ustalenie częstotliwości oceniania, konsekwencji oceny pozytywnej i negatywnej czy powiązań między systemem ocen a innymi systemami HR funkcjonującymi w organizacji. Dodatkowo osoba posiadająca tę kwalifikację posługuje się zasadami tworzenia i samodzielnie przygotowuje narzędzia wspierające cały proces, takie jak: regulamin lub zasady oceniania, arkusze ocen, poradnik „dobrych praktyk” przygotowania i przeprowadzenia oceny, księga kompetencji czy zasady formułowania celów biznesowych.

### **Zestawy efektów uczenia się**

Numer zestawu w kwalifikacji\*

1

Nazwa zestawu\*

Analiza potrzeb i specyfiki działania organizacji

Poziom PRK\*

6

Orientacyjny nakład pracy [godz.]\*

50

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia\*

### **Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia**

Efekt uczenia się

A. Analizuje specyfikę działania organizacji

Kryteria weryfikacji\*

Przedstawia podstawowe informacje na temat organizacji (historia firmy, branża, w której działa, liczba zatrudnionych osób, wielkość rotacji wśród pracowników, itp.) Charakteryzuje elementy struktury organizacyjnej mogące mieć wpływ na sposób organizacji i przeprowadzania ocen pracowników. Wymienia dokumenty, na podstawie których dokonał analizy specyfiki działania organizacji. Uzasadnia wybór dokumentów, na podstawie których dokonał analizy specyfiki działania organizacji.

Efekt uczenia się

B. Zbiera informacje na temat potrzeb przełożonych i podwładnych w zakresie systemu okresowej oceny pracowników

Kryteria weryfikacji\*

Podaje przykłady sposobów na zebranie informacji na temat potrzeb w zakresie oceny okresowej (np. ankiety, wywiad bezpośredni, spotkania z przedstawicielami pracowników, itp.). Podaje przykłady pytań zadanych przedstawicielom organizacji w celu zbadania ich potrzeb w zakresie oceny pracowników. Charakteryzuje i omawia wybrane narzędzie służące badaniu potrzeb w zakresie oceny. Analizuje i syntetyzuje informacje zebrane w trakcie badania potrzeb. Charakteryzuje kluczowe potrzeby przedstawicieli organizacji w zakresie systemu oceny.

Numer zestawu w kwalifikacji\*

2

Nazwa zestawu\*

Stworzenie założeń systemu i kryteriów okresowej oceny pracowników.

Poziom PRK\*

6

Orientacyjny nakład pracy [godz.]\*

250

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia\*

**Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia**

Efekt uczenia się

A. Identyfikuje grupy stanowisk funkcjonujące w ramach organizacji

Kryteria weryfikacji\*

Podaje sposoby na wyróżnianie grup stanowisk w ramach stanowisk funkcjonujących w organizacji. Wyróżnia grupy stanowisk pracy w ramach organizacji. Uzasadnia dokonany podział na grupy stanowisk biorąc pod uwagę strukturę organizacyjną i specyfikę funkcjonowania poszczególnych stanowisk pracy.

Efekt uczenia się

B. Opracowuje kompetencyjno -efektywnościowe kryteria okresowej oceny pracowników

Kryteria weryfikacji\*

Tworzy profile kompetencyjne dla wyróżnionych grup stanowisk. Podaje sposób opracowania profili kompetencyjnych stanowisk dla zidentyfikowanych grup. Omawia sposób konstruowania poszczególnych kompetencji (ich definicji, wskaźników behawioralnych, odniesienia do skali ocen) ujętych w profilach. Podaje i szczegółowo omawia wybraną kompetencję odnosząc się do skali ocen. Tworzy listy potencjalnych kryteriów efektywnościowych dla zidentyfikowanych grup stanowisk. Uzasadnia wybór kryteriów efektywnościowych dla poszczególnych grup stanowisk.

Efekt uczenia się

C. Opracowuje założenia systemu okresowej oceny pracowników

Kryteria weryfikacji\*

Opracowuje skalę ocen i definiuje poszczególne poziomy skali dla kryteriów kompetencyjnych i efektywnościowych. Omawia znaczenie kalibracji wyników i podaje sposoby jej przeprowadzenia. Uzasadnia decyzję o częstotliwości oceniania biorąc pod uwagę specyfikę działania organizacji. Charakteryzuje stanowiska podlegające ocenie i stanowiska oceniające w odniesieniu do struktury organizacyjnej firmy i wiedzy na temat rodzajów oceny (90, 180, 270 czy 360 stopni). Wyjaśnia założenia dotyczące pozytywnych i negatywnych konsekwencji wyników okresowej oceny dla pracowników. Podaje informacje na temat wzajemnego wpływu i powiązania systemu ocen z innymi systemami HR działającymi w organizacji.

Numer zestawu w kwalifikacji\*

3

Nazwa zestawu\*

Opracowanie narzędzi wspierających system oceny

Poziom PRK\*

7

Orientacyjny nakład pracy [godz.]\*

300

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia\*

### **Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia**

Efekt uczenia się

A. Przygotowuje zasady oceny okresowej pracowników

Kryteria weryfikacji\*

Opracowuje regulamin określający zasady okresowej oceny pracowników zawierający co najmniej: ● Postanowienia/założenia wstępne (w tym terminy, częstotliwość, informacje na temat stanowisk objętych systemem); ● Kryteria i skale ocen; ● Procedurę przeprowadzenia rozmowy oceniającej; ● Tryb odwoławczy (zasady odwołania się od wyników oceny); ● Postanowienia końcowe (w tym informacje na temat indywidualnych przypadków). Uzasadnia rozwiązania zaproponowane w regulaminie oceny odwołując się do przepisów prawa i/lub specyfiki funkcjonowania organizacji.

Efekt uczenia się

B. Opracowuje wzory dokumentów wspierających system oceny okresowej pracowników

Kryteria weryfikacji\*

Wykorzystując wiedzę dotyczącą założeń systemu oceny tworzy wzory arkuszy oceny dla poszczególnych grup stanowisk pracy. Opracowuje arkusze umożliwiające ocenę pracownika pod względem kryteriów kompetencyjnych i efektywnościowych. Tworzy arkusze umożliwiające ocenę poszczególnych kryteriów zgodnie z zaproponowaną skalą. Omawia części wspólne i różne zaproponowanych wzorów arkuszy oceny odnosząc się do podziału na grupy pracowników i różnice w kryteriach oceny.

Efekt uczenia się

C. Tworzy tzw. „Księgę kompetencji” wraz z definicjami poszczególnych kompetencji

Kryteria weryfikacji\*

Wyjaśnia, co składa się na definicję pojęcia „kompetencja” i czym się charakteryzują kompetencje. Opracowuje szczegółowe definicje wszystkich kompetencji ujętych w systemie okresowej oceny pracowników charakteryzując każdą z nich za pomocą minimum 5 wskaźników behawioralnych. Opisuje każdy ze wskaźników behawioralnych w odniesieniu do poziomów zaproponowanej skali i w ten sposób tworzy tzw. matryce kompetencji dla

wszystkich kompetencji zdefiniowanych w systemie oceny. Uzasadnia kolejność i sposób przedstawienia kompetencji w Księdze.

Efekt uczenia się

D. Opracowuje tzw. „Podręcznik dobrych praktyk” przygotowania i przeprowadzenia oceny pracowników

Kryteria weryfikacji\*

Dokonuje krótkiego streszczenia najważniejszych, z punktu widzenia pracownika, założeń systemu oceny. Omawia kroki konieczne do przygotowania się przez ocenianego do oceny i rozmowy oceniającej. Omawia kroki konieczne do podjęcia przez oceniającego w celu przygotowania się do oceny i przeprowadzenia rozmowy oceniającej. Charakteryzuje sposoby wyznaczania celów biznesowych w oparciu o kryteria efektywnościowe. Podaje przykłady definiowania celów biznesowych w oparciu o kryteria efektywnościowe. Rekomenduje, biorąc pod uwagę konstrukcję systemu oceny, kolejność udzielania informacji zwrotnej pracownikowi podczas rozmowy oceniającej. Charakteryzuje sposoby na poprawę komunikacji między ocenianym i oceniającym w trakcie rozmowy oceniającej (np. zasady aktywnego słuchania czy metody udzielenia konstruktywnej krytyki i pochwały).

### Informacje o instytucjach uprawnionych do nadawania kwalifikacji

Wnioskodawca\*

SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny

Minister właściwy\*

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji i warunki przedłużenia jego ważności\*

Bezterminowo

Nazwa dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji\*

Certyfikat

Uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji\*

Nie dotyczy

Kod dziedziny kształcenia\*

345 - Nauki o zarządzaniu i administracji

Kod PKD\*

| Kod   | Nazwa  |
|-------|--|
| 70.22 | Pozostałe doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania |

Status



## Dokumenty

| # | Tytuł dokumentu  |
|---|--|
| 1 | Potwierdzenie dokonania opłaty.  |
| 2 | Statut Uczelni (SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny).  |
| 3 | Wniosek "Projektowanie kompetencyjno-efektywnościowych systemów okresowych ocen pracowników w obszarze handlu" w sformatowanej wersji pdf. |
| 4 | ZRK_FKU_Projektowanie kompetencyjno-efektywnościowych systemów okresowych ocen pracowników w obszarze handlu                               |



Oświadczam, że dane zawarte we wniosku o włączenie kwalifikacji rynkowej do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji są zgodne z prawdą. Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.\*

## Dane o podmiocie, który złożył wniosek

SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny

Siedziba i adres: Chodakowska 19/31, 03-815 Warszawa

NIP: 1180197245

REGON: 011947981

Reprezentacja: Rektor: prof. dr hab. Roman Cieślak, Pełnomocnictwo: Krzysztof Rzeńca

Adres elektroniczny osoby wnoszącej wniosek: krzenca@swps.edu.pl