


**DEPARTAMENT ZARZĄDZANIA
ZASOBAMI LUDZKIMI**

**REKRUTACJA I SELEKCJA
PRACOWNIKÓW Z ANALIZĄ LINGWISTYCZNĄ
Z WYKORZYSTANIEM METOD AC**

OFERTA SZKOLENIA OTWARTEGO



ul. Wrocławska 18/27
55-095 Długołęka
NIP: 886-239-72-70
Tel. 696 469 074

REKRUTACJA I SELEKCJA KANDYDATÓW CZYLI O TYM, JAK OCENIĆ KOMPETENCJE ZAWODOWE, SPOŁECZNE KANDYDATA WŁAŚCIWIE I POZNAĆ PRAWDZIWE MOTYWY PODJĘCIA PRACY KANDYDATA NA PRZYKŁADZIE WYBRANEGO STANOWISKA



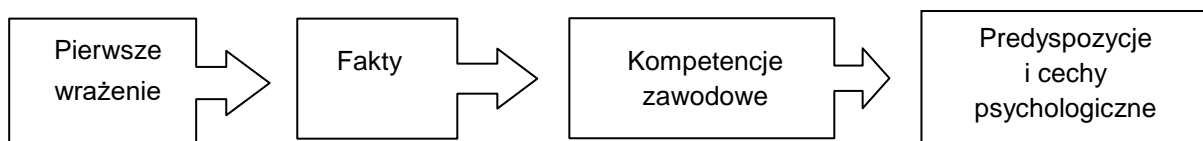
Jak znaleźć ten jeden wśród wielu, lub co zrobić, gdy jest tylko jeden, a chcielibyśmy móc wybrać wśród wielu...

Oferta szkolenia jest kierowana do osób, które zajmują się procesem rekrutacji i selekcji lub bezpośrednio uczestniczą w procesie oceny kompetencji zawodowych i społecznych podczas realizowanych procesów rekrutacyjnych. Nasze doświadczenie pokazuje, że kandydaci mają w zwyczaju mówienie tego, co osoby rekrutujące chcą usłyszeć.

Nasze szkolenie uczy, jak właściwie ocenić kompetencje zawodowe i społeczne kandydatów oraz pokazuje, jak zbadać rzeczywiste motywacje podjęcia różnych działań.

Na szkoleniu uczestnicy dowiedzą się:

- ✓ Jak zaprojektować konkurs na dowolne stanowisko pracy w oparciu o opisy stanowisk pracy, dostępne dokumenty firmowe;
- ✓ Jak zebrać informacje o cechach pożądanego kandydata od osób bezpośrednio zainteresowanych, np. od kierownika danego działu;
- ✓ Jak projektować siatki selekcyjne, oraz jak korzystać/ tworzyć wewnętrzną dokumentację
- ✓ Jak stworzyć w firmie standard postępowania rekrutacyjnego;
- ✓ Jak oceniać kompetencje kandydatów z wykorzystaniem niestandardowych metod oceny kandydatów (metody Assessment Center – autorskie zaprojektowane przez nas);
- ✓ Jak właściwie interpretować wypowiedzi kandydatów, oceniając je pod kątem analizy lingwistycznej (w ocenie kompetencji jest to istotna różnica czy kandydat odpowie, np: zrobiłem czy zrobiono);
- ✓ Jak korzystać z testów badających predyspozycje zawodowe i społeczne (dla osób, które mają uprawnienia psychologiczne i dla osób, które ich nie mają);
- ✓ Gdzie szukać kandydatów i jak ich rzetelnie oceniać, by nie musieć powtarzać procesu;
- ✓ Jak udzielać informacji zwrotnej o zatrudnieniu/ niezatrudnieniu kandydata;
- ✓ Jak raportować proces rekrutacji do kadry kierowniczej i zarządu;
- ✓ Jak uniknąć podstawowych błędów podczas prowadzenia procesów rekrutacji i selekcji.



Program tego szkolenia powstał w oparciu o nasze blisko 20 letnie doświadczenie w prowadzeniu rekrutacji i badań kompetencji pracowników różnych szczebli, głównie w firmach produkcyjnych, handlowych, administracji.

Pierwszy konkurs, jaki przeprowadziliśmy miał miejsce w 1995 roku, było to stanowisko kierownika marketingu dla jednej z bardziej znanych wrocławskich firm. Od tego czasu regularnie wspieramy naszych klientów w rekrutacji odpowiednich dla nich pracowników. Opracowaliśmy własną metodologię rekrutacji, która składa się z 3 etapów:

- wywiadu metodą analizy lingwistycznej
- próbek pracy i symulacji na każde stanowisko
- badania kwestionariuszami (nie trzeba mieć uprawnień psychologicznych)

Ta metodyka badań jest poprzedzona analizą dokumentów kandydatów. Kryteria oceny ich aplikacji na przestrzeni lat się zmieniają i to, co był wartościowe pięć lat temu, zupełnie się zmieniło. Mamy również własne obserwacje dotyczące rekrutacji absolwentów oraz przedstawiciele tak zwanego młodego pokolenia.

PROGRAM SZKOLENIA:	
Dokumenty tradycyjne / aplikacje online	<ul style="list-style-type: none"> • analiza informacji zawartych w formularzach aplikacyjnych - co kandydat mówi o sobie poprzez sposób pisania o wykształceniu, doświadczeniu, kursach, zainteresowaniach • jasna i spójna ścieżka kształcenia / kariery zawodowej (długość okresów zatrudnienia, przerwy w zatrudnieniu/ nauce, zajmowane stanowiska itp.) • tendencja do dłuższego wiązania się z jedną firmą • brak niewyjaśnionych przerw w pracy • analiza strony lingwistycznej listu motywacyjnego – wstępne przewidywanie cech osobowości (motywacja wewnętrzna, motywacja pozytywna – negatywna, postawa roszczeniowa, egocentryzm, kreatywność, poziom ogólności – szczególności, dostosowanie listu do ogłoszenia, atrybucje – postrzeganie wpływu na rzeczywistość, proaktywność, motywacja osiągnięć, optymizm – pesymizm itp.) • spójność załączonych dokumentów, zgodność z życzeniami określonymi w ogłoszeniu • doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku, typ pracy • sukcesy na polu zawodowym • przebieg edukacji • trudne zadania wpisane w obowiązki <p>Analiza przykładowych aplikacji, informacji z formularzy online</p>
Doradztwo zawodowe - wspomaganie rekrutacji. Zasady postępowania z kandydatami w zależności od zakwalifikowania kandydata do którejś z grup	<p>Tematyka doradztwa zawodu i kariery jest istotna podczas rekrutacji absolwentów, młodych osób, osób bez historii zatrudnienia lub z minimalnym doświadczeniem zawodowym.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kandydat zdecydowany Kandydat zdecydowany to taki, który zna siebie (tzn. ma świadomość swoich mocnych i słabych stron, umie określić swoje możliwości), poza tym ma rozeznanie w zawodach na obecnym rynku pracy oraz potrafi dopasować siebie do zawodu („widzi” siebie w jakimś zawodzie). 2) Kandydat ciągle poszukujący Kandydat ciągle poszukujący zna siebie, zna zawody na rynku pracy, ale nie potrafi dopasować siebie do zawodu , np. nie widzi siebie w zawodzie, w pracy. 3) Kandydat zupełnie niezdecydowany Kandydat zupełnie niezdecydowany to taki, który nie zna siebie i zawodów, nie wie w jakich zawodach może pracować –nie umie dopasować się do zawodu, nie wie, co może robić po studiach. 4) Kandydat nie znający siebie Kandydat nie znający siebie jest zorientowany w zawodach, ale nie umie dopasować się do zawodu ze względu na słaby wgląd we własną osobę. 5) Kandydat nieadekwatny Kandydat nieadekwatny nie zna ani siebie, ani zawodów. Jest jednak pewny, że sobie poradzi na rynku pracy – zbyt optymistycznie postrzega siebie na rynku pracy. 6) Kandydat niedoinformowany Kandydat niedoinformowany zna siebie, ale nie ma rozeznania w zawodach, w związku z czym nie potrafi się odnaleźć się na rynku pracy. <p>Przełożenie "rodzaju" kandydata na trwałość zatrudnienia.</p>

	Ilość najlepszych kandydatów jest ograniczona, ale wiedza o typie kandydata jest bardzo przydatna i kierownikowi rekrutacyjnemu i kierownikowi stacji choćby w planowaniu ścieżki rozwoju tego kandydata lub w działaniach kierowniczych z nim.
Opis stanowiska i zadań prezentowany przez kierownika rekrutacyjnego	"Powszechna znajomość tej pracy - każdy wie, na czym polega ta praca" Jak kierownik opisuje pracę, zadania oraz znaczenie tego opisu dla efektu aureoli czyli nastawienia początkowego kandydata Jak dobrze opisać pracę i kiedy ten opis powinien nastąpić, by wspomógł proces rekrutacji, a nie go zaburzył
Badanie kandydata w rozmowie i drobnym zadaniach rekrutacyjnych	Style rozmowy kwalifikacyjnej, rodzaje pytań Etapy rozmowy kwalifikacyjnej Budowanie dobrego kontaktu w trakcie rozmowy rekrutacyjnej <ul style="list-style-type: none"> • wyniki testów • wyniki rozmowy kwalifikacyjnej • ocena wykonania zadania praktycznego Pytania diagnostyczne podstawowe / obszary: <ul style="list-style-type: none"> • stosunek do zmian w zadaniach (praca multizadaniowa) • zalety • słabości • nastawienie na przyszłość • wykształcenie • doświadczenie zawodowe • zorientowanie na klienta • współpraca • przekazywanie informacji • inicjatywa • pracowitość • rozumienie znaczenia jakości pracy i obsługi klienta • utrzymywanie porządku na stanowisku pracy i na stacji • podporządkowanie się procedurom • dyspozycyjność • motywacja Pytania w metodzie biograficznej: <ul style="list-style-type: none"> • Osobowość i charakter rozmówcy • Motywacja osobista • Pytania dotyczące umiejętności i doświadczenia zawodowego kandydata • Pytania dotyczące inteligencji i zdolności kandydata • Pytania dotyczące osobowości i postawy kandydata • Planowanie zadań • Czy kandydat radzi sobie z ustaleniem priorytetów zadań? • Czy kandydat potrafi rozdzielać zadania? • Czy potrafi obchodzić się z klientami? • Czy kandydat umie być członkiem zespołu? • Czy umie postępować z personelem na wszystkich szczeblach? • Jak kandydat radzi sobie z rozwiązywaniem problemu? • Czy kandydat zdaje sobie sprawę z własnych ograniczeń? • Czy kandydat potrafi podejmować inicjatywę? • Czy kandydat potrafi uczyć się w trakcie pracy? • Czy kandydat ma łatwość porozumiewania się z innymi? • Czy kandydat potrafi zaangażować się w pracę? • Zbadanie, czy kandydat potrafi zaangażować się w pracę społeczną • Zbadanie lojalności Pytania w metodzie zdarzeń krytycznych <ul style="list-style-type: none"> • SYTUACJA (Czy rozumiał swoją sytuację?) • CEL (Co sobie postanowił?) • REZULTAT (co osiągnął? Jak to ocenia?)

	<ul style="list-style-type: none"> • DZIAŁANIA (Co zrobił? Czego nie zrobił?) <p>Celem tego bloku zajęć będzie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ pokazanie, że każde pytanie na swój cel i można z niego czerpać konkretne, przydatne informacje; ➤ pokazanie, jak nie powodować nadinterpretacji odpowiedzi, jak pogłębiać pytania, gdy jest taka potrzeba (gdy kandydat deklaruje zachowania, motywację) ➤ przygotowanie pytań do symulacji konkursu, który będzie miał miejsce w trakcie szkolenia
Psychologiczne narzędzia oceny kandydatów	<ul style="list-style-type: none"> • określenie stylów funkcjonowania osoby – narzędzie z zakresu Analizy transakcyjnej • kierunki i rodzaje motywacji: wewnętrzna, zewnętrzna, pozytywna, negatywna • odporność na stres • metaprogramy • reaktywność / proaktywność • określenie stopnia motywacji do pracy • atrybucja przyczyn, lokusy: sukces wewnętrzny vs zewnętrzny, porażka wewnętrzna vs zewnętrzna • wewnątrz – zewnątrz sterowność • rozpoznawanie naczelných celów, potrzeb i dążeń • współpraca • efekt Zeigarnik czyli dążenie do ukończenia zadań przerywanych, do domykania spraw • zadaniowość • perspektywa egocentryczna • inne, w zależności od potrzeb
Testy psychologiczne i kwestionariusze wykorzystywane przy diagnozie kandydatów Różnica w badaniu absolwentów i osób bez doświadczenia	<p>Wykorzystanie kwestionariusza samomotywów pozwalającego poznać motywacje kandydata:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zarobki • awans • samodzielność • możliwość uczenia się • stosunki z kolegami • stosunki z przełożonym • pewność zatrudnienia <p>My przygotujemy szczegółowy opis, co wynika z konkretnych samomotywów i jak można tę wiedzę wykorzystać w rekrutacji i w przyszłej pracy.</p> <p>Inne przykładowe kwestionariusze badające predyspozycje zawodowe i społeczne.</p>
Nietypowe zadania i techniki diagnostyczne - próbki pracy (zadania krótkie, drobne, ale dające nieraz więcej informacji niż testy czy pytania, na które kandydat odpowiada deklaratywnie)	<p>Układanie krótkich zadań sprawdzających praktyczne umiejętności i naturalne style funkcjonowania pracowników. Zadania i gry diagnozujące.</p> <p>Wykorzystanie technik Neurolingwistycznego Programowania do badania rzeczywistych, a nie deklarowanych predyspozycji kandydata oraz do rozpoznania jego celów, wartości, potrzeb i dążeń zawodowych i życiowych.</p> <p>Wykorzystanie przedmiotów łamiących stereotypy do analizy subiektywnego wykorzystania czasu, kierunku motywacji, atrybucji.</p>
Metody wykorzystywane podczas AC	Standardowe i niestandardowe metody oceny predyspozycji kandydatów do pracy.
Analiza zainteresowań	Co o kandydacie mówią jego zainteresowania i jakie to ma przełożenie na pracę?

	<p>Kryteria oceny zainteresowań:</p> <p>Konkret/ abstrakcja Ludzie/ bez ludzi Samodzielnie/ zespołowo Myślenie/ czucie/ działanie Szczegółowość/ ogólność Tradycja/ nowoczesność Mikro/ makro Dominacja/ samodzielność/ rywalizacja/ uporządkowanie / ludzie</p>
<p>Analiza działalności sportowej, rzeczywistej lub hipotetycznej</p>	<p>Co o kandydacie jego ulubiona dyscyplina sportowa i jakie to ma przełożenie na pracę? Kryteria oceny dyscypliny sportowej:</p> <p>Rywalizacja Wymierność Wytwałość Dystans (sprint – długi dystans) Czas uprawiania / interesowania się daną dyscypliną Zespołowość / indywidualność Elitarność</p>
<p>Analiza typowych błędów popełnianych przy rekrutacji</p>	<p>Poznanie czynników zaburzających spostrzeganie społeczne i obiektywną ocenę innych. Przyczyny tkwiące w podmiocie oceniającym oraz w osobie podlegającej ocenie.</p> <p>Jakie błędy może popełnić osoba przeprowadzająca rekrutację?</p> <p>Co może zakłócić słuchanie i rozumienie wypowiedzi kandydata?</p> <p>Błędy po stronie rekrutera wynikające z :</p> <ul style="list-style-type: none"> • płci osoby oceniającej • poczucia kontroli (wewnętrzny - zewnętrzny) • samooceny (wysokiej - niskiej) <p>Efekt łagodności Efekt surowości</p> <p>Osobiste zaangażowanie oceniającego</p> <p>Efekt negatywności Efekt pozytywności Błąd atrybucji Aktora-Obserwatora Efekt aureoli (halo efekt)</p> <p>Efekt hierarchii</p> <p>Prawo dominacji hipotez</p> <p>Efekt pierwszeństwa Efekt podobieństwa Prawo perseweracji oceny Brak/ nieadekwatność wiedzy o sobie samym Stereotypy</p>
<p>Praca warsztatowa</p>	<p>Uczestnicy sami na sobie wypróbują niestandardowe metody oceny kompetencji. Będą mogli także ocenić predyspozycje przygotowanych przez nas kandydatów w rzeczywistości.</p>

INFORMACJE ORGANIZACYJNE

	SZKOLENIE
Czas trwania szkolenia	2 dni szkoleniowe (12 godzin zegarowych)
Termin szkolenia	Zgodnie z harmonogramem, w godzinach od 9:00 do 15:00
Grupa szkoleniowa	Osoby zajmujące się projektowaniem i prowadzeniem procesów rekrutacyjnych, osoby biorące udział w ocenie predyspozycji zawodowych i społecznych, pracownicy działów HR i ZZL, kadra kierownicza biorąca udział w ocenie kompetencji.
Inwestycja (ceny netto)	1300 zł netto + 23% VAT od osoby
Miejsce szkolenia	Siedziba firmy ARU, Ul. Wrocławska 18/27, 55-095 Długołęka
Forma szkolenia	Aktywny trening, ćwiczenia praktyczne, case study, symulacje rozmów, próbki pracy, eksperymenty, prezentacje, testy, zadania i zabawy o charakterze diagnostycznym
Materiały szkoleniowe	Bardzo bogate, obfitujące w konkretne przykłady do zastosowania po szkoleniu w rzeczywistej pracy

Cena szkolenia obejmuje:

- przeprowadzenie szkolenia przez trenera praktyka z wieloletnim doświadczeniem zawodowym i trenerskim w szkolonej tematyce, z wieloma sukcesami;
- bogate materiały szkoleniowe z praktycznymi wskazówkami do zastosowania w codziennej pracy;
- certyfikaty uczestnictwa w szkoleniu;
- przerwy kawowe, słodki poczęstunek, obiad dla uczestników szkolenia.

Jeśli chcą Państwo zorganizować to szkolenie w formie zamkniętej – dla pracowników Państwa firmy, w dowolnym miejscu w Polsce lub poza granicami kraju – z przyjemnością przygotujemy wycenę tego szkolenia z uwzględnieniem Państwa oczekiwań, potrzeb i życzeń.

Prowadzimy także wszystkie szkolenia także w języku angielskim i niemieckim.

ZAPRASZAM DO KONTAKTU: Krzysztof Kucyper, Tel. 696 469 074, k.kucyper@akademiaru.pl

ZREALIZOWANE PROJEKTY SZKOLENIOWE / COACHINGOWE / DORADCZE

<p>BRANŻA MOTORYZACYJNA</p>	<p>AAM Poland , Accuromm Central Europe, Atex, Autoliv Poland, Clavey Maintenance Service, Daicel Soflety System Europe, Eurenov Polska, Faist Chemtec, Firestone Industrial, GABMAT, Gkn Driveline Polska, Gst Automotive Safety Poland, Hmt, Kiel Polska, Nordglass Ii, Nifco, Quin Polska, Ronal Polska, Sanden Manufacturing, Sitech, Stelweld, Takata Petri Parts Polska, TRW Braking Systems, Winkelmann Automotive, Volkswagen Motor Polska, Vibracoustic Polska, Voestalpine Rotec, Voss Automotive Polska, Volvo Poland, Wix – Filtron, Weber Hydraulika, Wezi-Tec, Wielton,SCS Polska Sp. z o.o., Sumika Ceramics, Mando Corporation Poland, Silesia Plastic, HP Polska, Polaris, Dr. Schneider Automotive Polska, Spinko, Zakłady Elektrotechniki Motoryzacyjnej, Italmetal, TRW Polska, POLST, SAGE Automotive Interiors Poland, Spółdzielnia Pionier, Eto Magnetic</p>
<p>BRANŻA FARMACEUTYCZNA I MEDYCZNA</p>	<p>Al – Bis, Arjohuntleight Polska, Cefarm, Colgate-Palmolive, Dga, Fatro Polska, Forte, Herbapol, Medivet, Mediq Polska, Macopharma, Oleofarm, Oriflame Products Poland, Pgf Urtica, Pelion, Polfa, Promedis, Steri Pack Medical Poland, Salus International, Sunrise Medical Polska, Torf Corporation Fabryka Leków, Us Pharmacia, Vetoquinol Biowet, Vision Express Sp. z o.o., Polpharma, MPS International</p>
<p>BRANŻA MASZYNOWA</p> <p>DOBRA PRZEMYSŁOWE</p>	<p>ABB Poland, Afriso, Agremo, Alu Trans, Atlas Copco, Alstom Power, Airpol, Brokelmann, Capricorn, Chespa, Delaval Operations, Dofama Thies, Dolfamex, Frohe, GDF SUEZ Bioenergia, Gt Engineering, Halfen, Hanza Poland, Harris Calorific International, Jadan Automatyka, KGHM Polska Miedź, Lincoln Electric Bester, MCPP Poland, Parker Hannifin, PCE Polska, PGNiG Oddział Wrocław, Pneumat System, Polska Ceramika Ogniotrwała Żarów, Roba Metals Polska, Sauer Danfoss, Sapa Aluminium, Schade Stal Polska, SDA, Severstallat Silesia, Simona Polska, TCM Polska, Toyota Tsusho Europe S.A, Wamag S.A., Winkelmann Polska, Wuppermann Polska, Vlassenroot Polska, Vita Polymers Poland, Vorwerk Dichtungssysteme Polska, Zetkama, ZPAS, IMC Engineering Poland, ALU-S.V, LiuGong Dressta Machinery, Fortaco, WAGONY Świdnica, Boxmet LTD, MM Systemy, Oerlikon Balzers Coating Poland, Venetion Investment, Demetec Polska</p>
<p>BRANŻA SPOŻYWCZA</p>	<p>Baha Polska, Brugman Fabryka Grzejników, Cabinplant, Cadbury Polska, Cargill, Eisberg, Hj Heinz Polska, Hfp, J. J. Darboven Poland, Lorenz Bahlsen Snack-World, Mccain Poland, Miś, Piekarnia Familijna, Prima Poland, Wrigley Poland, Zott Polska, Żywiec Trade Wrocław, Consonni Bartelak, Colian, DIJO Baking Horeca Service, Podravka Polska, Sushi Corner, Fanex, Z.P.S.“JAMAR” Szczepaniak</p>
<p>BRANŻA ELEKTRYCZNA</p> <p>ELEKTRONICZNA</p>	<p>Aga Light , Berker Polska, Centrum Elektryczne EI 12 , Diehl Controls Polska, Dong Yang Electronics, Energobud, Elmega , Energiapro Gigawat , Eti Polam, Fega Poland, Heesung Electronics Poland, Hager Polo Produkcja Sp. z o.o., Lange Łukaszuk , Lapp Kabel, Lg Display, Kogeneracja, Kimball Electronics Poland, Mentor Poland, Moeller Electric, Phoenix Contact, Siemens, Rosa Sp.z o.o., Tim, Vattenfall Heat, Vector, Johnson Electric Poland, Nico Poland Sp. z. o o.</p>
<p>BRANŻA BUDOWLANA</p>	<p>Agc Silesia, Armacell, Bims Plus, Brvz, Carina Silicones, Cermag, Cerpol, Domex, Dyka, Danwood S.A., Eurovia, Eurosystem Polska, Górażdże Cement, Henkel, Hormann Legnica, Jordahl&Pfeifer Technika Budowlana, Kludi Armaturen, Korff Isolmatic, Kronospan, KTR Group Konstrukcje Stalowe, Libet, Libra, Lincoln Electric</p>

	Baster, Monier, Novoferm, Nb Polska, Quick – Mix, Poliplast, Roben, Selena, Sitaco, Strabag, Thermaflex Izolacja , Winkhaus Polska, ZR-B. Paweł Chrzan, Śnieżka, Visbud-Projekt, MK, Perschmann, Johnson Controls International, Venetian Investment, ZPHU Bratex, Vantage Development, ROSA
AGD	Crival Polska, Elica Group Polska, Electrolux Poland, Fagor Mastercook, Karcher Center, Lovink, Neonet, Mix Electronics, Plastmer, T&P Polska, Aquaform, AMICA Wronki, HI-P Poland Sp. z o o.
ADMINISTRACJA PAŃSTWOWA	Dolnośląska Instytucja Pośrednicząca, Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy w Wałbrzychu, Dolnośląski Urząd Wojewódzki, DPS w Obornikach Śląskich, Generalna Dyrekcja Dróg Krajowych i Autostrad, Komenda Powiatowa i Miejska Państwowej Straży Pożarnej, Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie, Pup Nysa, Pup Wałbrzych, Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego, Zus, Generalna Dyrekcja Lasów Państwowych, Regionalna Dyrekcja Lasów Państwowych w Szczecinku, Spółdzielnia PIONIER, Powiatowe Centrum Medyczne w Wieruszowie, Ośrodek Rozwojowo-Wdrożeniowy W Bedoniu, Gmina Dobroszyce, Gmina Zawonia, Gminny Ośrodek Kultury i Biblioteka w Zawoni, Dom Pomocy Społecznej w Obornikach Śląskich, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Górnośląskie Przedsiębiorstwo Wodociągów
BRANŻA INFORMATYCZNA	Capgemini, Dagma, HP Polska, Ikaria, MIECZ NET, Teta, Toya, Senetic, Point, FARMACOL ITB
DYSTRYBUCJA I USŁUGI FINANSOWE	Aig Credit S.A, As-Bau, Alianz, Confronter Sp.z o.o., Pzu Zycie, S.K.O-K. PIAST, Tnt Express Worldwide, Meritumkredyt, Cedit Suisse
OPAKOWANIA	Georg Utz, Granpak, Hirsch Porozell, Linpac Packaging Production, Netbox Polska, Odra Pak, Schumacher Packaging, Werner Kenkel, Viva Manufacturing, August Faller, Artdam, Sonoco Poland Packaging, Poprawa Producent Opakowań Tekturowych
UCZELNIE	Dolnośląska Szkoła Wyższa, Wyższa Szkoła Bankowa we Wrocławiu i w Opolu
BRANŻA MEBLARSKA	Meble Wajnert, HBZ Meble, Ato, HM Helvetia Meble Wieruszów, Porta KMI Poland Sp. z o.o., Steipol Central Services
BRANŻA LOGISTYCZNA	Apreo Logistics, Hi Logistic Europe, Odratrans, Wincanton Polska
HANDEL I USŁUGI	Hortico Zielone Centrum, Kaiser+Kraft, Key, Kwesto, Kompozyty Sp. z o.o., Lambda, Weltech, Emediator, Ordipol, RR Donnelley Europer Sp. z o.o., AG Projekt Tomasz Żukrowski
MEDIA I REKLAMA	Agencja Reklamy B&J, Mobidruk, Cam – Media, Contra
INNE BRANŻE	AHC Technologia Powierzchni Polska, AMB Technic, Arcapol, Arctic Paper Kostrzyn, BGH Polska Sp. z o.o., Bolsius Polska, Boryszew, BP Europa, BP Servive Poland, De Dietrich Technika Grzewcza Sp.z o.o., Faist Chemtec, Fortaco Sp. z o.o., HEICHE Polska Sp. z o.o., ICT Poland Sp. z o.o., ICSO Blachownia, Kancelaria Domański Zakrzewski Palinka, Merida, Mobile Climate Control Sp. z

	<p>o.o., Pakt, Panek, PCPR Głogów, Peter Lacke Polska, PPG Deco Polska, PPO, Redan, Rileta, Rogala Grzegorz, RO.SA.-HALE, SCA Hygiene Products, Silesian Grain, Technisat Digital, Twentebelt Personnel, ORAS Olesno, Euro-Comfort, A&S Service A.caputo, S. Głodowski, Zeibina Kunststoff- Technik Polska, Spółdzielnia „Pionier”, Tabiplast, BGH, Centrum paliw i Rozpuszczalników, Heraeus Electro-Nite Polska, De Dietrich, Confronter, ART.-AS Firma Inżynieryjno Produkcyjna Artur Sawicki, ZEIBINA Kunststofftechnik, Fundacja U Źródeł</p>
--	--