



## AKADEMIA HR - zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy - szkolenie.

Numer usługi 2024/03/27/52158/2107799

2 912,00 PLN brutto

2 912,00 PLN netto

182,00 PLN brutto/h

182,00 PLN netto/h

AKAT Consulting Sp.  
z o.o.

★★★★★ 4,7 / 5

6 461 ocen

📍 Wrocław

🏢 Usługa szkoleniowa

📄 stacjonarna

🕒 16:00 h

📅 19.08.2026 do 20.08.2026

## Informacje podstawowe

### Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

### Grupa docelowa usługi

Grupę docelową usługi stanowią zespoły HR, pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną firmy oraz menadżerowie/kandydaci na menadżerów.

### Minimalna liczba uczestników

6

### Maksymalna liczba uczestników

16

### Data zakończenia rekrutacji

18-08-2026

### Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

### Liczba godzin usługi

16

### Podstawa uzyskania wpisu do BUR

Standard Usług Szkoleniowo– Rozwojowych PIFS SUS 3.0

## Cel

### Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje uczestników do dostosowania strategii HR do zmieniających się potrzeb biznesu, przemian społecznych i wyzwań rynku pracy.

### Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
--------------------	----------------------	------------------

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Opisuje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim.</p>	<p>Określa znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikuje i opisuje nowe trendy w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim wynikające z sytuacji na rynku pracy oraz ich wpływ na wyzwania i politykę personalną własnej firmy.</p> <p>Monitoruje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami.</p> <p>Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.</p>	<p>Omawia nowe trendy w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim wynikające z sytuacji na rynku pracy oraz ich wpływ na wyzwania i politykę personalną własnej firmy.</p> <p>Wskazuje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami.</p> <p>Określa wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.</p> <p>Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.</p>	<p>Omawia innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.</p> <p>Nawiązuje relacje z pracownikami budując nowe postawy i zachowania adekwatne do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Ocena gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.</p>	<p>Określa gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.</p> <p>Diagnostuje potrzeby różnych interesariuszy i zróżnicowanych grup pracowniczych (z uwzględnieniem m.in. płci, wieku, pochodzenia etnicznego i poglądów) i przygotowuje dla nich odpowiednie programy HR ukierunkowane nie tylko na zaspokojenie tych potrzeb, lecz także na pełną integrację pracowników w ramach organizacji.</p>	<p>Określa w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.</p> <p>Określa potrzeby różnych interesariuszy i zróżnicowanych grup pracowniczych (z uwzględnieniem m.in. płci, wieku, pochodzenia etnicznego i poglądów) i przygotowuje dla nich odpowiednie programy HR ukierunkowane nie tylko na zaspokojenie tych potrzeb, lecz także na pełną integrację pracowników w ramach organizacji.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.	Omawia źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.	Test teoretyczny
Identyfikuje potrzeby, obawy i oczekiwania różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca i menedżerska, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w stosunku do procesów zmian związanych z wdrażaniem nowych rozwiązań HR. Omawia je na bieżąco i uwzględnia w swoich działaniach.	Określa potrzeby, obawy i oczekiwania różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca i menedżerska, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w stosunku do procesów zmian związanych z wdrażaniem nowych rozwiązań HR. Omawia je na bieżąco i uwzględnia w swoich działaniach.	Test teoretyczny
Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.	Określa Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.	Test teoretyczny
Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.	Określa wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.	Test teoretyczny

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

#### Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem zawierają opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji i zgodnie z zaplanowanymi metodami walidacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

# Program

Opracowuje założenia zrównoważonego rozwoju i potrafi je przełożyć na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej.

Identyfikuje potrzeby rozwojowe organizacji i przekłada je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój.

Formułuje wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”.

Opisuje, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.

Wykonuje pełną diagnozę potrzeb różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca, kadra menedżerska i pracownicy, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w zakresie wykorzystania procesów HR. Włącza te grupy oraz partnerów społecznych w proces kreowania polityki personalnej.

Identyfikuje poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju. Wdraża wnioski z tych badań kształtując nowe rozwiązania.

Przygotowuje kompleksową strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji.

Monitoruje wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki. Dostosowuje ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy.

Właściwie objaśnia planowane i wdrażane procesy rozwojowe z obszaru HR i pozyskuje dla nich wsparcie wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników.

Wdraża rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników.

Przygotowuje firmowy kodeks etyczny, formułujący wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego.

Kształtuje partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników z firmie – w tym z Zarządem.

Rozwija w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy.

1. Tłumaczy zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR.

## TEST TEORETYCZNY

Na zakończenie usługi zostanie przeprowadzony test wiedzy. Po zakończeniu usługi testy wypełnione przez

uczestników zostaną przekazane do oceny Walidatorowi. Weryfikacja testów wiedzy stanowi pracę własną Walidatora i zostanie przeprowadzona poza godzinami realizacji usługi.

**Program usługi zostanie dostosowany jest do indywidualnych potrzeb klienta.**

**Usługa realizowana jest w godzinach dydaktycznych - 1 godz. - 45 min.**

**Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.**

**Usługa jest realizowana metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności.**

Osoba przeprowadzająca walidację nie jest obecna fizycznie na sali szkoleniowej.,

# Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 18

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 18</b> Wprowadzenie i Wzajemne Poznanie	IZABELA NAWARA WICIARZ	19-08-2026	08:00	08:15	00:15
<b>2 z 18</b> Moduł 1: Zrównoważony Rozwój a Polityka Personalna	IZABELA NAWARA WICIARZ	19-08-2026	08:15	10:15	02:00
<b>3 z 18</b> Przerwa	IZABELA NAWARA WICIARZ	19-08-2026	10:15	10:30	00:15
<b>4 z 18</b> Moduł 2: Identyfikacja Potrzeb i Strategia HR	IZABELA NAWARA WICIARZ	19-08-2026	10:30	12:30	02:00
<b>5 z 18</b> Przerwa	IZABELA NAWARA WICIARZ	19-08-2026	12:30	13:00	00:30
<b>6 z 18</b> Moduł 3: Diagnoza Interesariuszy i Procesów HR	IZABELA NAWARA WICIARZ	19-08-2026	13:00	14:45	01:45
<b>7 z 18</b> Przerwa	IZABELA NAWARA WICIARZ	19-08-2026	14:45	15:00	00:15
<b>8 z 18</b> Moduł 4: Zielona Gospodarka i Wrażliwość Ekologiczna	IZABELA NAWARA WICIARZ	19-08-2026	15:00	15:45	00:45
<b>9 z 18</b> Podsumowanie dnia 1	IZABELA NAWARA WICIARZ	19-08-2026	15:45	16:00	00:15
<b>10 z 18</b> Moduł 5: Kształtowanie Polityki Personalnej w Oparciu o Trendy Rynku Pracy	IZABELA NAWARA WICIARZ	20-08-2026	08:00	09:45	01:45
<b>11 z 18</b> Przerwa	IZABELA NAWARA WICIARZ	20-08-2026	09:45	10:00	00:15

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>12 z 18</b> Moduł 6: Kompleksowa Strategia HR i Etyka w Organizacji	IZABELA NAWARA WICIARZ	20-08-2026	10:00	12:00	02:00
<b>13 z 18</b> Przerwa	IZABELA NAWARA WICIARZ	20-08-2026	12:00	12:30	00:30
<b>14 z 18</b> Moduł 7: Efektywność, Korzyści i Komunikacja Zmian	IZABELA NAWARA WICIARZ	20-08-2026	12:30	14:00	01:30
<b>15 z 18</b> Przerwa	IZABELA NAWARA WICIARZ	20-08-2026	14:00	14:15	00:15
<b>16 z 18</b> Moduł 8: Monitorowanie Strategii HR i Satysfakcja Pracowników	IZABELA NAWARA WICIARZ	20-08-2026	14:15	15:00	00:45
<b>17 z 18</b> Moduł 9: Podsumowanie Zasad Zrównoważonego Rozwoju	IZABELA NAWARA WICIARZ	20-08-2026	15:00	15:45	00:45
<b>18 z 18</b> WALIDACJA – TEST TEORETYCZNY	-	20-08-2026	15:45	16:00	00:15

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 912,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 912,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	182,00 PLN

# Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

## IZABELA NAWARA WICIARZ

Psycholożka zarządzania, przedsiębiorca, coach, trenerka biznesu z dwudziestotrzyletnim doświadczeniem szkoleniowo-doradczym, posiadaczka międzynarodowego certyfikatu NLP Master Practitioner. Autorka kilku publikacji naukowych i popularnonaukowych, współautorka „Słownika zarządzania kadrami” wydanego w 2005 roku, laureatka nagrody zespołowej Ministra Edukacji Narodowej i Sportu za współautorstwo podręcznika „Zarządzanie kadrami” – wydanego nakładem Wydawnictwa C.H.Beck w Warszawie, w 2002 roku – oraz nagrody Polskiej Akademii Nauk za tę samą publikację. Była pracownikiem naukowym Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Twórcza i wykonawca programów szkoleniowych z wielu dziedzin szeroko pojęto zarządzania zasobami ludzkimi – przeprowadziła w sumie około 1700 dni szkoleniowych. Autorka i opiekun merytoryczny kilku długofalowych, kompleksowych projektów szkoleniowo - doradczych dla firm produkcyjnych. Prowadzi grupowe i indywidualne sesje coachingowe dla osób z różnych poziomów organizacji. W swojej pracy zajmuje się też konstrukcją i prowadzeniem procedur Assessment i Development Center dopasowanych do potrzeb konkretnych klientów. Doradza w zakresie tworzenia systemów i narzędzi HR w organizacjach różnej wielkości. W ciągu dwóch lat od rozpoczęcia usługi przeprowadziła ponad 120 godzin pracy szkoleniowej z zakresu, który pokrywa się z zakresem szkolenia.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy szkolenia otrzymają materiały wypracowane podczas usługi.

### Informacje dodatkowe

**Usługę możemy dopasować do konkretnych potrzeb.**

Realizujemy działania rozwojowe również w **formie zamkniętej – dedykowanej.**

Przed zgłoszeniem na usługę prosimy o kontakt celem potwierdzenia dostępności wolnych miejsc/gwarancji terminu.

**Oferujemy kompleksowe wsparcie w pozyskaniu DOFINANSOWANIA na tę usługę (i inne z naszej oferty).**

**Zapraszamy do kontaktu.**

[www.akatconsulting.pl](http://www.akatconsulting.pl)

### Ogólne warunki świadczenia usługi

Dokonanie zapisu na usługę jest jednoznaczne z akceptacją ogólnych warunków świadczenia usługi (OWU), które dostępne są pod adresem <https://akatconsulting.pl/ogolne-warunki-umowy-akat-consulting>

**Podatek VAT**

Usługa szkoleniowa (nd doradztwa) jest zwolniona z podatku VAT w przypadku, kiedy przedsiębiorstwo zwolnione jest z podatku VAT lub dofinansowanie wynosi co najmniej 70%. W innej sytuacji do ceny netto doliczane jest 23% VAT

Podstawa: §3 ust. 1 pkt. 14 roz. Ministra Finansów z dnia 20.12.2013 r. w spr.zwolnień od podatku od towarów i usług (...) (Dz.U. z 2018 r., poz. 70

## Adres

Wrocław

Wrocław

woj. dolnośląskie

## Kontakt



**ANGELA JANAS**

**E-mail** [sprzedaz@akatconsulting.pl](mailto:sprzedaz@akatconsulting.pl)

**Telefon** (+48) 793 489 600