



AKADEMIA
ZIELONEJ WIEDZY I
ROZWOJU SPÓŁKA
Z OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★★ 5,0 / 5

86 ocen

Akademia HR usługa szkoleniowa - Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy

Numer usługi 2025/07/20/171320/2889907

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🎓 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 04.08.2025 do 06.08.2025

3 060,00 PLN brutto

3 060,00 PLN netto

191,25 PLN brutto/h

191,25 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	W ramach Projektu wsparciem mogą zostać objęci/objęte: 1) zespoły HR, 2) pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, 3) menadżerowie lub kandydaci na menadżerów. Udział w szkolenie nie wymaga od uczestnika zajmowania szczególnej funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności. Usługa szkoleniowa jest skierowana do przedsiębiorców MŚP i ich pracowników zajmujących się w firmie procesami HR lub przeznaczonych do awansu w dziale HR, a zwłaszcza do tych osób, które są lub będą odpowiedzialne za tworzenie strategii procesów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój, w tym uwzględniający kwestie „zielonej gospodarki”, a także za wdrażanie rozwiązań gwarantujących rozwój organizacji oparty o analizę potrzeb różnych grup interesariuszy oraz aktywne włączenie w procesy rozwojowe wszystkich grup społecznych adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	03-08-2025
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym

Cel

Cel edukacyjny

Szkolenie przygotowuje do: zrozumienia i wykorzystania nowych trendów w obszarze HR zarządzania kapitałem ludzkim oraz do wykorzystania dobrych praktyk HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i szeroko rozumianym otoczeniem społecznym; wdrażania zmian w organizacji w kontekście wykorzystania innowacyjnych rozwiązań i procesów HR; pracy z różnymi grupami interesariuszy procesów zmian, w szczególności radzenie sobie z oporem przed zmianami.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Opisuje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim	Definiuje zmiany społeczne na temat głównych wyzwań i trendów na polskim rynku pracy.	Test teoretyczny
		Wywiad swobodny
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.	Rozróżnia i nazywa nowe trendy na temat współczesnych trendów społeczno gospodarczych oraz zasad zrównoważonego rozwoju	Prezentacja
Monitoruje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami Monitoruje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami	Charakteryzuje różne programy HR i przygotowuje prezentację pod kątem swojej firmy w oparciu o minimum pięć pytań sytuacyjnych.	Prezentacja
Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.	Przygotowuje katalog dobrych praktyk HR	Prezentacja

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.	nalizuje wdrożenie innowacji HR wskazanie głównych wniosków dla własnej organizacji na bazie metody: Start – Stop – Wykorzystuj (ang: Start – Stop – Continue)	Wywiad swobodny
		Obserwacja w warunkach symulowanych
Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.	Planuje wdrożenie nowych postaw u siebie	Wywiad swobodny
		Obserwacja w warunkach symulowanych
		Wywiad swobodny
Ocena gotowości przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.	Identyfikuje metodę oceny gotowości na zmianę u siebie i współpracowników	Prezentacja
Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR	Monitoruje inicjację zmian	Obserwacja w warunkach symulowanych
		Prezentacja
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	Przygotowuje metodę diagnozy potrzeb w oparciu o zgromadzoną wiedzę	Obserwacja w warunkach symulowanych
		Prezentacja
Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.	Przedstawia dwa narzędzia do zarządzania oporem i je interpretuje	Obserwacja w warunkach symulowanych
		Prezentacja
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.	Planuje test i wybranie metodologii badania potrzeb związanych z poznaną kompetencją i analizuje wyniki testu	Prezentacja
		Prezentacja

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR	Przygotowuje plan wdrożenia nowych rozwiązań HR zgodnie z potrzebami różnych grup	Obserwacja w warunkach symulowanych
		Prezentacja
Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.	Opisuje trzy pozytywne efekty wprowadzanych zmian i przekazuje je współpracownikom	Wywiad swobodny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

W ramach Projektu wsparciem mogą zostać objęci/objęte: 1) zespoły HR, 2) pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, 3) menadżerowie lub kandydaci na menadżerów. Udział w szkoleniu nie wymaga od uczestnika zajmowania szczególnej funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności.

Szkolenie przygotowuje uczestnika do zrozumienia i wykorzystania nowych trendów w obszarze HR zarządzania kapitałem ludzkim oraz do wykorzystania dobrych praktyk HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i szeroko rozumianym otoczeniem społecznym. Nabędzie umiejętności wdrażania zmian w organizacji w kontekście wykorzystania innowacyjnych rozwiązań i procesów HR, pracy z różnymi grupami interesariuszy procesów zmian, w szczególności radzenie sobie z oporem przed zmianą.

Szkolenie jest prowadzone w formie zdalnej i trwa 16 godzin i jest prowadzone w trybie godzin zegarowych. Usługa przewiduje zajęcia praktyczne i teoretyczne w tym łącznie: 5 godzin i 15 minut zajęć teoretycznych, 10 godzin zajęć praktycznych oraz 45 minut przerw łącznie. Przerwy są wliczone w czas szkolenia. Podczas szkolenia przewidziano pracę w grupach - zajęcia praktyczne. Uczestnika szkolenia obowiązuje dostęp do urządzenia (laptop, komputer, smartfon) z kamerką, mikrofonem i dostępem do platformy zoom. Podczas szkolenia przewidziano różne formy komunikacji jak chat, wywiad, pracę w grupach w podziale na pokoje. Walidacja odbywa się metodami ujętymi w efektach uczenia się oraz kryteriach weryfikacji ich osiągnięciach jak prezentacja, wywiad swobodny, obserwacja w warunkach symulowanych i test teoretyczny w trakcie szkolenia. Weryfikacja postępów oraz ocena osiągnięcia efektów uczenia się dokonywana będzie w trakcie realizacji szkolenia na bieżąco na podstawie testów przed i po szkoleniu, quizów, zadań praktycznych dokonywane indywidualnie.

1. Zarządzanie zmianą w środowisku pracy – celowość, adaptacja w nowoczesnym środowisku pracy, podstawowe pojęcia
2. Rozpoznawanie wewnętrznych czynników sprzyjających lub hamujących zmiany – podstawowe narzędzia (SWOT, PESTLE)
3. Projektowanie skutecznych planów zarządzania zmianą
4. Analiza umiejętności obecnych pracowników w kontekście nowych wymagań rynku pracy
5. Komunikacja zmian i zarządzanie oporem, metodyki i narzędzia wprowadzania zmian .
6. Budowanie programów mentoringowych.
7. Ocena i dostosowywanie strategii zarządzania zmianą: ustalanie wskaźników sukcesu i monitorowanie postępów zmian, budowanie kultury ciągłego uczenia się i adaptacji do zmian.
8. Reguły projektowania strategii HR oraz określenie roli funkcji personalnej w dobie zmian organizacyjnych.
9. Zarządzanie różnorodnością jako wiodąca kompetencja zmiennej rzeczywistości
10. Uważność (mindfulness) w zmianie jako źródło przywództwa nowoczesnych liderów.
11. Innowacyjne rozwiązania budowania zespołów działających w warunkach zmiany.
12. Identyfikacja kluczowych ról i kompetencji niezbędnych dla przyszłego sukcesu organizacji.
13. Wsparcie dla zdrowia psychicznego pracowników – w oparciu o autorską grę psychologiczną Po Moc - diagnoza sytuacji mogących generować stres i niepewność wśród pracowników w ramach programu well-being.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 20

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 20 Pre test, praktyka	-	04-08-2025	08:00	08:15	00:15
2 z 20 Zarządzanie zmianą w środowisku pracy – celowość, adaptacja w nowoczesnym środowisku pracy, podstawowe pojęcia- wykład, teoria	Beata Znamirska-Soczawa	04-08-2025	08:15	09:00	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
3 z 20 Rozpoznawanie wewnętrznych czynników sprzyjających lub hamujących zmiany – podstawowe narzędzia (SWOT, PESTLE)- wykład, teoria	Beata Znamirska-Soczawa	04-08-2025	09:00	09:30	00:30
4 z 20 Projektowanie skutecznych planów zarządzania zmianą - wykład, chat, teoria	Beata Znamirska-Soczawa	04-08-2025	09:30	10:30	01:00
5 z 20 Komunikacja zmian i zarządzanie oporem, metodyki i narzędzia wprowadzania zmian- wykład, dyskusja, chat, praktyka	Beata Znamirska-Soczawa	04-08-2025	10:30	11:15	00:45
6 z 20 Ocena i dostosowywanie strategii zarządzania zmianą: ustalanie wskaźników sukcesu i monitorowanie postępów zmian, budowanie kultury ciągłego uczenia się i adaptacji do zmian - wykład, chat, teoria	Beata Znamirska-Soczawa	04-08-2025	11:15	11:45	00:30
7 z 20 Przerwa	Beata Znamirska-Soczawa	04-08-2025	11:45	12:00	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
8 z 20 Analiza umiejętności obecnych pracowników w kontekście nowych wymagań rynku pracy- wykład, ćwiczenia PRAKTYKA	Beata Znamiorska-Soczawa	04-08-2025	12:00	13:00	01:00
9 z 20 Identyfikacja kluczowych ról i kompetencji niezbędnych dla przyszłego sukcesu organizacji - chat, dyskusja, testy, praktyka	Beata Znamiorska-Soczawa	04-08-2025	13:00	14:00	01:00
10 z 20 Budowanie programów mentoringowych - wykład, chat, przykłady, teoria	Jolanta Reisch-Klose	05-08-2025	08:00	09:00	01:00
11 z 20 Reguły projektowania strategii HR oraz określenie roli funkcji personalnej w dobie zmian organizacyjnych - wykład, chat, teoria	Jolanta Reisch-Klose	05-08-2025	09:00	09:45	00:45
12 z 20 Zarządzanie różnorodnością jako wiodąca kompetencja zmiennej rzeczywistości- wykład, ćwiczenia, dyskusja, praktyka	Jolanta Reisch-Klose	05-08-2025	09:45	10:30	00:45
13 z 20 Przerwa	Jolanta Reisch-Klose	05-08-2025	10:30	10:45	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
14 z 20 Uważność (mindfulness) w zmianie jako źródło przywództwa nowoczesnych liderów-ćwiczenia, chat, praktyka	Jolanta Reisch-Klose	05-08-2025	10:45	13:00	02:15
15 z 20 Innowacyjne rozwiązania budowania zespołów działających w warunkach zmiany. Teoria	Jolanta Reisch-Klose	06-08-2025	08:00	08:30	00:30
16 z 20 Wprowadzenie do autorskiej gry psychologicznej Po Moc, Teoria	Jolanta Reisch-Klose	06-08-2025	08:30	08:45	00:15
17 z 20 Wsparcie dla zdrowia psychicznego – autorska gra psychologiczną Po Moc - diagnoza sytuacji mogących generować stres i niepewność wśród pracowników w ramach programu well-being-gra, Praktyka	Jolanta Reisch-Klose	06-08-2025	08:45	10:45	02:00
18 z 20 Przerwa	Jolanta Reisch-Klose	06-08-2025	10:45	11:00	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
19 z 20 Wsparcie dla zdrowia psychicznego – autorska gra psychologiczną Po Moc - diagnoza sytuacji mogących generować stres i niepewność wśród pracowników w ramach programu well-being-gra, praktyka	Jolanta Reisch-Klose	06-08-2025	11:00	12:45	01:45
20 z 20 Post test	-	06-08-2025	12:45	13:00	00:15

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 060,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 060,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	191,25 PLN
Koszt osobogodziny netto	191,25 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 2



1 z 2

Beata Znamiorska-Soczawa

Trenerka prowadząca szkolenie posiada doświadczenie w szkoleniach przy uwzględnieniu doświadczenia zawodowego zdobytego nie wcześniej niż 5 lat lub kwalifikacji nabytych nie wcześniej niż 5 lat, liczone przed datą rozpoczęcia realizacji usługi rozwojowej. (co najmniej 120 godzinne doświadczenie w prowadzeniu zajęć o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (w 24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia).

Trenerka psychologii biznesu, Couch, Ekspert doradztwa zawodowego. Dziennikarka,

autorka książki motywacyjnej "Teraz mogę wszystko", a także licznych artykułów prasowych na temat psychologicznych technik rozwoju, sprzedaży i prowadzenia biznesu. Ukończyła studia na Wydziale Nauk Społecznych na Uniwersytecie Śląskim oraz w Studium Psychologii i Psychotroniki w Łodzi. Ponad 35 lat doświadczenia w prowadzeniu biznesu na menadżerskich i właścicielskich stanowiskach. Bogate doświadczenie szkoleniowe - przeprowadziła ponad 500 godzin szkolenia w ciągu minionych trzech lat dla osób dorosłych w podobnej tematyce oraz sporządziła 70 analiz rozwoju przedsiębiorstwa



2 z 2

Jolanta Reisch-Klose

Trenerka prowadząca szkolenie posiada doświadczenie w szkoleniach przy uwzględnieniu doświadczenia zawodowego zdobytego nie wcześniej niż 5 lat lub kwalifikacji nabytych nie wcześniej niż 5 lat, liczone przed datą rozpoczęcia realizacji usługi rozwojowej. (co najmniej 120 godzinne doświadczenie w prowadzeniu zajęć o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (w 24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia)

Trener psychologii biznesu, couch, mentorka. Dziennikarka, redaktorka, tłumaczka z języka angielskiego (w tym języka biznesowego).

Certyfikowana coach i trenerka organizacji VCC (biznes/life coach), certyfikowana konsultantka testu odporności psychicznej MTQ48/72by AQR International, UK). Certyfikat w zakresie teorii osobowości Persolog, Łączy umiejętności tai chi/qui gong oraz jogi śmiechu (śmiechoterapii), tworząc autorką metodę zarządzania stresem. Interesuje się pracą w nurcie prowokatywnym, potwierdzone dyplomem Instytutu Komunikacji Prowokatywnej PROVOCARE., Zwolenniczka strategii "błękitnego oceanu" oraz pracy opartej na relacjach i wartościach. Inicjatorka szkoleń, konferencji i kursów w zakresie równouprawnienia kobiet, głównie w przestrzeni zawodowej i biznesowej oraz powrotu na rynek pracy kobiet wykluczonych. Specjalistka w zakresie storytelingu i bajkoterapii, autorka książek dla dzieci i dorosłych.

Twórczyni autorskiej gry coachingowo – rozwojowej PO MOC, WYPRAWA W GŁĄB SIEBIE

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Prezentacje, materiały on-line do pobrania, kwestionariusz samooceny, Test kompetencyjny z wynikami

Zajęcia będą realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności tj.: ćwiczenia, burza mózgów, studium przypadków.

Warunki uczestnictwa

Uczestnik musi być obecny na co najmniej 80% czasu zajęć usługi rozwojowej oraz zaliczenie zajęć, np. w formie testu wiedzy, testu kompetencyjnego, zadań praktycznych do wykonania lub innych form zaliczenia zajęć. Warunkiem uczestnictwa w szkoleniu jest dostęp do komputera/laptopa/telefonu bądź innego urządzenia z dostępem do internetu, ponieważ usługa odbywa się w formie zdalnej w czasie rzeczywistym.

Zajęcia będą realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności tj.: ćwiczenia, burza mózgów, studium przypadków. Wybrana metoda walidacji umożliwia weryfikowanie zarówno wiedzy, umiejętności, jak i kompetencji społecznych (postaw).

Warunki techniczne

PLATFORMA: Usługa będzie prowadzona za pośrednictwem platformy ZOOM - usługa zdalna w czasie rzeczywistym. OKRES WAŻNOŚCI LINKU: od 04.08.2025 (godz. 8:00) do 06.08.2025 (godz. 13.00). MINIMALNE WYMAGANIA DOTYCZĄCE PARAMETRÓW ŁĄCZA SIECIOWEGO: Połączenie internetowe szerokopasmowe przewodowe lub bezprzewodowe (3G lub 4G/LTE, 5G) NIEZBĘDNE OPROGRAMOWANIE UMOŻLIWIAJĄCE UCZESTNIKOM DOSTĘP DO PREZENTOWANYCH TREŚCI I MATERIAŁÓW: przeglądarka (Windows) IE 11+, Edge 12+, Firefox 27+, Chrome 30+; lub (Mac) Safari 7+, Firefox 27+, Chrome 30+; lub (Linux) Firefox 27+, Chrome 30+ MINIMALNE WYMAGANIA SPRZĘTOWE: Ekran/Monitor, Głośniki – wbudowane lub podłączane na USB lub bezprzewodowe bluetooth, Klawiatura lub Mikrofon

Kontakt



Rafał Kapuśniak

E-mail rafal.kapusniak1@gmail.com

Telefon (+48) 518 966 828