



Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy

Numer usługi 2025/08/21/150363/2952591

1 160,00 PLN brutto

1 160,00 PLN netto

145,00 PLN brutto/h

145,00 PLN netto/h

PRZEDSIĘBIORSTW
O KONSULTINGOWE
AGM SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★★ 4,7 / 5

173 oceny

📍 Chorzów / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 8 h

📅 26.01.2026 do 26.01.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	Zespoły HR, pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, menadżerowie lub kandydaci na menadżerów,
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	3
Data zakończenia rekrutacji	23-01-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	8
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje uczestników do rozumienia wpływu zmian społeczno-gospodarczych na HR, identyfikowania trendów na rynku pracy, analizy i wdrażania dobrych praktyk HR, oceny gotowości organizacji i pracowników do zmian, diagnozowania potrzeb interesariuszy oraz wdrażania innowacyjnych rozwiązań HR przy wsparciu budowania pozytywnych postaw.

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	Uczestnik wymienia co najmniej 3 zmiany społeczno-gospodarcze i wyjaśnić ich wpływ na funkcjonowanie polityki HR	Test teoretyczny
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.	Montuje minimum 3 aktualne trendy w HR oraz ocenia ich znaczenie w kontekście potrzeb swojej organizacji.	Test teoretyczny
Monitoruje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami.	Uczestnik monitoruje przynajmniej 2 rozwiązania HR z rynku i opisuje ich mocne i słabe strony	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach	Uczestnik planuje wnioski zawierające elementy możliwe do zaadaptowania we własnej firmie.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą	Uczestnik prezentuje przygotowany projekt wraz z planem komunikacji i zaangażowania pracowników.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian	Na podstawie narzędzi diagnostycznych (np. ankieta, wywiad) uczestnik przedstawia ocenę gotowości do zmiany.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.	Uczestnik tworzy i prezentuje plan wdrożenia innowacji wraz z harmonogramem i przypisaniem zasobów.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
Diagnostuje potrzeby różnych interesariuszy i zróżnicowanych grup pracowniczych.i przygotowuje dla nich odpowiednie programy HR.	Uczestnik opracowuje zróżnicowane działania HR na podstawie przeprowadzonej analizy potrzeb interesariuszy	Obserwacja w warunkach rzeczywistych

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.	Uczestnik dostarcza dokumentację dowodzącą bieżącej współpracy i uwzględniania różnorodnych perspektyw	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR	Uczestnik przygotowuje materiały i/lub scenariusze spotkań informacyjnych dostosowane do różnych grup	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.	Uczestnik przedstawia przykłady działań mentoringowych, coachingowych lub informacyjnych wspierających zmianę postaw.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian	Uczestnik opisuje konkretne działania komunikacyjne, które wpłynęły pozytywnie na podejście zespołu do zmiany.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
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	Analizuje i przedstawia potrzeby, obawy oraz oczekiwania różnych grup interesariuszy wobec zmian w obszarze HR, a następnie uwzględnia je przy planowaniu i realizacji działań wdrożeniowych.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych

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?

Program

DZIEŃ I

CZĘŚĆ PIERWSZA (08:00 – 13:00)

Forma zajęć: Teoretyczne Opis zajęć – Wykład trenera:

Moduł 1. Wprowadzenie i analiza rynku pracy

- Powitanie, zapoznanie z planem szkolenia
- Analiza aktualnej sytuacji na rynku pracy, kluczowe trendy i wyzwania

Moduł 2. Zrównoważona polityka personalna

- Wprowadzenie do zrównoważonej polityki personalnej w kontekście „zielonej gospodarki”
- Opracowanie założeń zrównoważonego rozwoju w polityce personalnej

Moduł 3. Strategia HR w praktyce

- Identyfikacja potrzeb rozwojowych organizacji i ich przełożenie na strategię HR
- Przygotowanie finalnej strategii HR ukierunkowanej na zrównoważony rozwój
- Wdrażanie rozwiązań łączących cele organizacji z korzyściami dla pracowników

Moduł 4. Programy rozwojowe i kultura organizacyjna

- Planowanie i realizacja programów szkoleniowych w duchu zrównoważonego rozwoju
- Metody badania poziomu satysfakcji pracowników
- Strategie utrzymania zaangażowania i reagowania na zmiany pokoleniowe i kulturowe
- Wykonanie diagnozy potrzeb interesariuszy (zarząd, menedżerowie, pracownicy, grupy wiekowe i społeczne)
- Projektowanie firmowego kodeksu etycznego i programu edukacji etycznej

PRZERWA: 13:00– 13:15

CZĘŚĆ DRUGA (13:15 –16:00)

Forma zajęć: Praktyczne Opis zajęć – Warsztaty z ćwiczeniami:

Moduł 5. Warsztaty praktyczne – projektowanie strategii HR

- Diagnozowanie potrzeb różnych grup interesariuszy w obszarze HR
- Projektowanie strategii HR uwzględniającej zrównoważony rozwój
- Ćwiczenia: analiza przypadków związanych z wdrażaniem ESG w polityce HR
- Wprowadzenie do tworzenia strategii HR
- Praca w grupach: analiza danych i tworzenie szkicu strategii
- HR jako partner zarządu i promotor kultury proekologicznej

Moduł 6. Warsztaty praktyczne – monitorowanie i komunikacja

- Monitorowanie wdrażania strategii HR z wykorzystaniem wskaźników
- Dostosowywanie strategii do zmieniających się warunków i potrzeb interesariuszy
- Ćwiczenia: komunikacja działań HR z uwzględnieniem różnorodnych grup pracowników
- Ćwiczenia: symulacja decyzji HR
- Prezentacja grupowa wypracowanych strategii

CZĘŚĆ TRZECIA – WALIDACJA 15:00-16:00

Test teoretyczny – walidacja (0,5 h)

Obserwacja w warunkach rzeczywistych – walidacja (0,5 h)

Podsumowanie szkolenia

Przeprowadzenie testu wiedzy i analiza wyników

Część I (08:00–13:00): 5,5 h teoria

Przerwa: 15 min

Część II (13:15–15:00): 1 h 15 min praktyka

Walidacja: 1 h

Razem: **8 h (5,5 h teoria, 1 h 15 min praktyka, + 1 h walidacja)**

1 godzina szkoleniowa = 60 minut (godzina zegarowa).

Usługa realizowana stacjonarnie Grupa do 3 osób. Każdy uczestnik ma samodzielne stanowisko (stół, dostęp do internetu, materiały papierowe i elektroniczne). Sala szkoleniowa wyposażona w projektor, flipchart, Wi-Fi.

1. Test teoretyczny: Weryfikacja wiedzy uczestników realizowana jest w formie testu zamkniętego jednokrotnego wyboru (typ ABC). Test składa się z 10 pytań, z trzema możliwymi odpowiedziami do wyboru, z których tylko jedna jest prawidłowa. Przeprowadzany jest na zakończenie szkolenia, pod nadzorem walidatora.

2. Obserwacja

Uczestnik wykonuje zadanie praktyczne polegające na przygotowaniu kompleksowej strategii HR dla stylizowanej organizacji, z uwzględnieniem zasad zrównoważonego rozwoju oraz wyzwań rynku pracy.

3. Walidator jest obecny wyłącznie pod koniec szkolenia i prowadzi zarówno test, jak i obserwację. Nie ingeruje w przebieg zadania, chyba że wymagane są techniczne wyjaśnienia. Obserwuje zachowania i działania uczestnika, ocenia zgodność wykonania zadania z przyjętymi kryteriami weryfikacji i dokumentuje wynik w arkuszu obserwacji. Pełni wyłącznie funkcję weryfikacyjną – nie prowadzi szkolenia.

Walidacja odbywa się w ostatnim dniu szkolenia tj. 26.01.2025r o godz. 15:00-16:00

podczas walidacji zostaną zweryfikowane wszystkie efekty uczenia się

Przerwa została wliczona w godziny szkolenia, jest uwzględniona w harmonogramie

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. metody walidacji.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 9

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 9 CZĘŚĆ PIERWSZA					
Wykład trenera Wprowadzenie i analiza rynku pracy (	Jolanta Pędziwiatr	26-01-2026	08:00	10:00	02:00
2 z 9 Moduł 2. Zrównoważona polityka personalna	Jolanta Pędziwiatr	26-01-2026	10:00	11:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
3 z 9 Moduł 3. Strategia HR w praktyce	Jolanta Pędziwiatr	26-01-2026	11:00	12:00	01:00
4 z 9 Moduł 4. Programy rozwojowe i kultura organizacyjna	Jolanta Pędziwiatr	26-01-2026	12:00	13:00	01:00
5 z 9 Przerwa	Jolanta Pędziwiatr	26-01-2026	13:00	13:15	00:15
6 z 9 CZĘŚĆ DRUGA Moduł 5. Warsztaty praktyczne – projektowanie strategii HR	Jolanta Pędziwiatr	26-01-2026	13:15	14:00	00:45
7 z 9 Moduł 6. Warsztaty praktyczne – monitorowanie i komunikacja	Jolanta Pędziwiatr	26-01-2026	14:00	15:00	01:00
8 z 9 Test teoretyczny - Walidacja	-	26-01-2026	15:00	15:30	00:30
9 z 9 Obserwacja w warunkach rzeczywistych - walidacja	-	26-01-2026	15:30	16:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 160,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 160,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	145,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Jolanta Pędziwiatr

Posiada wykształcenie wyższe zdobyte na Uniwersytecie Opolskim – Wydział Nauk Społecznych, kierunek Pedagogika wczesnoszkolna i przedszkolna. Dodatkowo ukończyła certyfikowane szkolenia w zakresie kompetencji menedżerskich, w tym:

„Szkolenia w zakresie kompetencji menedżerskich” – PRESTIGE, 10.02.2021,

„Kompetencje menedżerskie dotyczące zarządzania zespołem organizacji” – 17.01.2022,

„Zarządzanie przedsiębiorstwem” – MS Quality, 13.04.2021.

Od ponad 10 lat aktywnie realizuje szkolenia i doradztwo dla sektora MŚP, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb organizacji przygotowujących się do wyzwań rynku pracy, w tym zmian kadrowych, rozwoju kompetencji zespołów, planowania polityki personalnej i zarządzania zmianą. W ciągu ostatnich 24 miesięcy poprzedzających realizację niniejszej usługi. Przeprowadziła ponad 120 godzin szkoleń tematycznie zbieżnych z zakresem niniejszego szkolenia, tj. dotyczących: zarządzania zespołem i rozwoju pracowników, strategii HR dostosowanych do zmian rynkowych, komunikacji interpersonalnej i współpracy międzypokoleniowej, adaptacji organizacyjnej do zmieniających się uwarunkowań społeczno-gospodarczych. Prowadzi szkolenia zarówno w formie stacjonarnej, zdalnej, jak i hybrydowej. Zawodowo pełni funkcję Specjalisty ds. dokumentacji oraz Pełnomocnika ds. Systemów Zarządzania w firmie konsultingowej AGM, realizuje również bieżące doradztwo dla klientów, m.in. w zakresie wdrażania strategii kadrowych, organizacji pracy zespołów.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy usługi otrzymają prezentację dot. tematyki szkolenia w wersji .pdf drogą elektroniczną.

Po zakończonej usłudze Uczestnik otrzyma Zaświadczenie potwierdzające jego udział w szkoleniu.

Warunkiem uzyskania Zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej oraz zaliczenie zajęć (prawidłowo wypełniony test po ukończeniu usługi).

1 godzina usługi szkoleniowej = 60 min

W przypadku uczestniczenia w usłudze osoby z niepełnosprawnością usługa zostanie dostosowana do jej potrzeb.

Uczestnictwo w usłudze zdalnej mierzone jest za pomocą listy obecności .

Możliwość monitoringu usług

Informacje dodatkowe

Podczas szkolenia prowadzona będzie lista obecności.

Koszt przeprowadzenia walidacji jest wliczony w koszt szkolenia – nie stanowi dodatkowego kosztu.

Usługa zwolniona z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy o VAT.”

Adres

ul. Mazurska 2
41-503 Chorzów
woj. śląskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt



Jagoda Borek

E-mail jborek@agm-konsulting.pl

Telefon (+48) 539 069 128