



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

Numer usługi 2024/03/27/52158/2107799

- 📍 Wrocław
- 🏢 Usługa szkoleniowa
- 📄 stacjonarna
- 🕒 16:00 h
- 📅 24.06.2026 do 25.06.2026

AKAT Consulting Sp. z o.o.

★★★★★ 4,7 / 5

6 224 oceny

2 912,00 PLN brutto

2 912,00 PLN netto

182,00 PLN brutto/h

182,00 PLN netto/h

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	23-06-2026
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
1 z 18 Wprowadzenie i Wzajemne Poznanie	IZABELA NAWARA WICIARZ	24-06-2026	08:00	08:15	00:15
2 z 18 Moduł 1: Zrównoważony Rozwój a Polityka Personalna	IZABELA NAWARA WICIARZ	24-06-2026	08:15	10:15	02:00
3 z 18 Przerwa	IZABELA NAWARA WICIARZ	24-06-2026	10:15	10:30	00:15
4 z 18 Moduł 2: Identyfikacja Potrzeb i Strategia HR	IZABELA NAWARA WICIARZ	24-06-2026	10:30	12:30	02:00
5 z 18 Przerwa	IZABELA NAWARA WICIARZ	24-06-2026	12:30	13:00	00:30
6 z 18 Moduł 3: Diagnoza Interesariuszy i Procesów HR	IZABELA NAWARA WICIARZ	24-06-2026	13:00	14:45	01:45
7 z 18 Przerwa	IZABELA NAWARA WICIARZ	24-06-2026	14:45	15:00	00:15
8 z 18 Moduł 4: Zielona Gospodarka i Wrażliwość Ekologiczna	IZABELA NAWARA WICIARZ	24-06-2026	15:00	15:45	00:45
9 z 18 Podsumowanie dnia 1	IZABELA NAWARA WICIARZ	24-06-2026	15:45	16:00	00:15
10 z 18 Moduł 5: Kształtowanie Polityki Personalnej w Oparciu o Trendy Rynku Pracy	IZABELA NAWARA WICIARZ	25-06-2026	08:00	09:45	01:45
11 z 18 Przerwa	IZABELA NAWARA WICIARZ	25-06-2026	09:45	10:00	00:15

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
12 z 18 Moduł 6: Kompleksowa Strategia HR i Etyka w Organizacji	IZABELA NAWARA WICIARZ	25-06-2026	10:00	12:00	02:00
13 z 18 Przerwa	IZABELA NAWARA WICIARZ	25-06-2026	12:00	12:30	00:30
14 z 18 Moduł 7: Efektywność, Korzyści i Komunikacja Zmian	IZABELA NAWARA WICIARZ	25-06-2026	12:30	14:00	01:30
15 z 18 Przerwa	IZABELA NAWARA WICIARZ	25-06-2026	14:00	14:15	00:15
16 z 18 Moduł 8: Monitorowanie Strategii HR i Satysfakcja Pracowników	IZABELA NAWARA WICIARZ	25-06-2026	14:15	15:00	00:45
17 z 18 Moduł 9: Podsumowanie Zasad Zrównoważonego Rozwoju	IZABELA NAWARA WICIARZ	25-06-2026	15:00	15:45	00:45
18 z 18 WALIDACJA – TEST TEORETYCZNY	-	25-06-2026	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

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

Telefon (+48) 793 489 600