



PATRINO SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ



Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy. Akademia HR. Szkolenie stacjonarne.

Numer usługi 2024/09/02/121919/2290105

📍 Warszawa / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 8 h

📅 30.04.2025 do 30.04.2025

1 430,00 PLN brutto

1 430,00 PLN netto

178,75 PLN brutto/h

178,75 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Właściciele przedsiębiorstw, menadżerowie/kandydaci na menadżerów, pracownicy zespołów HR i inni pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną lub zarządzanie zasobami ludzkimi z MMŚP (w tym PES o ile prowadzą działalność gospodarczą).
Minimalna liczba uczestników	5
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	29-04-2025
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 uczestnika do wdrażania zmian w organizacji w kontekście wykorzystania innowacyjnych rozwiązań i procesów HR, pracy z różnymi grupami interesariuszy procesów zmian, radzenia sobie z oporem przed zmianami, wykorzystania dobrych praktyk HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i

szeroko rozumianym otoczeniem społecznym. Pozwala zrozumieć nowe trendy w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim i ukazuje jak wykorzystać je w przedsiębiorstwie.

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 charakteryzuje zmiany społeczne i gospodarcze w Polsce i na świecie, uzasadniając ich wpływ na zarządzanie kapitałem ludzkim.	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.	Uczestnik wskazuje kluczowe trendy w HR, wyjaśniając ich konsekwencje dla polityki personalnej w kontekście 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 analizuje przykłady działań HR w branży, wyciągając wnioski dotyczące ich efektywności i potencjalnych ryzyk.	Test teoretyczny
Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.	Uczestnik opracowuje raport zawierający wnioski z dobrych praktyk HR, przedstawiając sposoby ich adaptacji w swojej organizacji.	Test teoretyczny
Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.	Uczestnik projektuje innowacyjne rozwiązania personalne i organizuje warsztaty angażujące pracowników w proces wdrażania.	Wywiad swobodny
Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.	Uczestnik prowadzi działania edukacyjne lub mentoringowe, które wspierają zmiany postaw i zachowań zgodne z potrzebami firmy.	Wywiad swobodny
Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.	Uczestnik przeprowadza analizę diagnostyczną, wskazując mocne strony i bariery w gotowości organizacji do zmian.	Wywiad swobodny
Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.	Uczestnik przygotowuje plan wdrożenia zmian HR i zarządza jego realizacją, dokumentując wyniki.	Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
9. Diagnozuje 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. Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.	Uczestnik identyfikuje potrzeby interesariuszy w raporcie oraz przedstawia dostosowane programy HR promujące integrację. Uczestnik wskazuje potencjalne źródła oporu w analizie i proponuje konkretne strategie ich redukcji.	Wywiad swobodny 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.	Uczestnik organizuje spotkania konsultacyjne i tworzy dokumentację uwzględniającą potrzeby i obawy interesariuszy.	Wywiad swobodny
Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.	Uczestnik prowadzi prezentacje i przygotowuje materiały informacyjne dla interesariuszy, dostosowując przekaz do ich potrzeb.	Wywiad swobodny
Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.	Uczestnik organizuje kampanie informacyjne lub warsztaty, które promują pozytywne postawy wobec zmian w organizacji.	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, zaświadczenie o ukończeniu usługi szkoleniowej zawiera opis efektów uczenia się

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

Tak, zaświadczenie o ukończeniu usługi szkoleniowej potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji.

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

Tak, zaświadczenie o ukończeniu usługi szkoleniowej potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

Program

Do udziału w szkoleniu zachęcamy szczególnie osoby na stanowiskach kierowniczych oraz odpowiedzialnych za zarządzanie zasobami ludzkimi w firmach.

Szkolenie w głównej mierze oparte jest na ćwiczeniach indywidualnych, grupowych (w grupach 5-cio osobowych), dyskusji grupowej, grach symulacyjnych, prezentacji przykładów, mini wykładach.

Szkolenie prowadzone jest w formie godzin dydaktycznych 1h= 60 min

W trakcie szkolenia przewidziana jest jedna przerwa obiadowa 30 min (wliczona w czas szkolenia).

Walidacja odbywa się na zasadzie wywiadu swobodnego przeprowadzonego podczas ćwiczeń oraz na koniec szkolenia zasadzie testu teoretycznego.

Program szkolenia:

Zrozumienie Nowych Trendów na Rynku Pracy

- Analiza aktualnych trendów HR na rynku pracy: automatyzacja, globalizacja, elastyczne formy zatrudnienia.
- Identyfikacja głównych wyzwań, przed którymi stoi firma w kontekście zmian na rynku pracy.
- Rola zarządu w zarządzaniu zmianami na rynku pracy: strategia, przywództwo, komunikacja.
- Tworzenie mapy drogowej dla transformacji organizacji w kontekście nowych trendów HR.
- Monitorowanie działań, programów HR, które wdrażają najczęściej firmy z branży. Korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami.
- Wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji.

Ocena gotowości przedsiębiorstwa do przeprowadzania zmian w kontekście HR

- Diagnoza potrzeb różnych interesariuszy i zróżnicowanych grup pracowniczych,
- Programy HR ukierunkowane a zaspokojenie potrzeb pracowniczych,
- Rola integracji pracowników w ramach organizacji.

Implementacja Strategii Adaptacji Organizacji

- Projektowanie procesu zmian: identyfikacja kluczowych obszarów do zmiany, planowanie działań.
- Innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej i sprawnie włączanie w ich realizację wszystkich grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.
- Zarządzanie oporem w organizacji: diagnoza, strategie przeciwdziałania, budowanie zaangażowania.
- Komunikacja w procesie zmian: skuteczne komunikowanie celów, postępów i korzyści dla pracowników.
- Kształtowanie wśród współpracowników pozytywnego nastawienia do zmian
- Monitorowanie postępów i ocena skuteczności działań: mierniki sukcesu, feedback, dostosowywanie strategii.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 12

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 12 Analiza aktualnych trendów HR na rynku pracy: automatyzacja, globalizacja, elastyczne formy zatrudnienia. Identyfikacja głównych wyzwań, przed którymi stoi firma w kontekście zmian na rynku pracy.	Anna Krupińska	30-04-2025	09:00	10:00	01:00
2 z 12 Rola zarządu w zarządzaniu zmianami na rynku pracy: strategia, przywództwo, komunikacja. Tworzenie mapy drogowej dla transformacji organizacji w kontekście nowych trendów HR.	Anna Krupińska	30-04-2025	10:00	11:00	01:00
3 z 12 Monitorowanie działań, programów HR, które wdrażają najczęściej firmy z branży. Korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami.	Anna Krupińska	30-04-2025	11:00	12:00	01:00
4 z 12 Wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji.	Anna Krupińska	30-04-2025	12:00	12:30	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 12 Diagnoza potrzeb różnych interesariuszy i zróżnicowanych grup pracowniczych. Programy HR ukierunkowane a zaspokojenie potrzeb pracowniczych.	Anna Krupińska	30-04-2025	12:30	13:00	00:30
6 z 12 Przerwa obiadowa	Anna Krupińska	30-04-2025	13:00	13:30	00:30
7 z 12 Rola integracji pracowników w ramach organizacji.	Anna Krupińska	30-04-2025	13:30	14:00	00:30
8 z 12 Projektowanie procesu zmian: identyfikacja kluczowych obszarów do zmiany, planowanie działań.	Anna Krupińska	30-04-2025	14:00	14:30	00:30
9 z 12 Innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej i sprawnie włączanie w ich realizację wszystkich grupy pracowników. Zarządzanie oporem w organizacji.	Anna Krupińska	30-04-2025	14:30	15:30	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
10 z 12 Komunikacja w procesie zmian: skuteczne komunikowanie celów, postępów i korzyści dla pracowników. Kształtowanie wśród współpracowników w pozytywnego nastawienia do zmian	Anna Krupińska	30-04-2025	15:30	16:00	00:30
11 z 12 Monitorowanie postępów i ocena skuteczności działań: mierniki sukcesu, feedback, dostosowywanie strategii.	Anna Krupińska	30-04-2025	16:00	16:30	00:30
12 z 12 Walidacja efektów uczenia się.	-	30-04-2025	16:30	17:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 430,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 430,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	178,75 PLN
Koszt osobogodziny netto	178,75 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Anna Krupińska

Certyfikowana Trenerka Biznesu/Szkoleniowiec na poziomie International Education Society London(62610).

Szkolę z umiejętności zarządczych, komunikacyjnych, oceny pracowniczej i diagnozy etapów rozwoju pracowników. Właścicielka firmy szkoleniowej Level Up Business. Członek Polskiej Izby Firm Szkoleniowych. Posiadam liczne certyfikaty z zakresu szkoleń sprzedażowych, kompetencji menadżerskich realizowanych pod okiem Centrum Szkoleniowo-Rozwojowym Q-sobie. Absolwentka Akademii SET na kierunku Trener Biznesu. Prowadzę szkolenia i Executive Coaching dla wyższej kadry menadżerskiej. Mam na swoim koncie ponad 10000 godzin pracy szkoleniowej, coachingowej i superwizyjnej. Szkolenia przeprowadzam metodą warsztatu i facylitacji graficznej.

Zakres Szkoleń:

Wszystkie kompetencje z Zakresu Akademii Menadżera MŚP I, II ponad 300h pracy warsztatowej w ostatnich 24 miesiącach. Projektuję usługi rozwojowe, karty usług oraz procesy rozwojowe w ramach projektów z BUR. Projekty Sektorowe. Godziny na sali szkoleniowej:

Zarządzanie zmianą ponad 150h

Efektywna komunikacja w zespole pracowników ponad 200h

Techniki sprzedaży w oparciu

o sprawną komunikację z klientem ponad 300h

Budowanie i utrzymanie wizerunku marki oraz techniki skutecznej sprzedaży ponad 100h

Budowanie i utrzymanie długofalowych relacji z klientem ponad 100h

Optymalizacja działalności firmy w obszarze marketingu i sprzedaży ponad 100h

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymują: materiały autorskie w wersji papierowej, opracowane przez wykładowców-praktyków

Informacje dodatkowe

Szkolenie prowadzone jest w formie godzin dydaktycznych 1h= 60min

Metodyka szkolenia: Szkolenie w głównej mierze oparte jest na mini wykładach, prezentacji technik, ćwiczeniach indywidualnych oraz grupowych, dyskusji grupowej.

Zaświadczenie o ukończeniu usługi wydane zostanie uczestnikowi z min. 80% obecnością oraz zaliczeniu Walidacji efektów uczenia się. Koszt Walidacji zawarty jest cenie szkolenia- nie stanowi odrębnego kosztu.

Usługa zwolniona jest z podatku VAT jeśli przedsiębiorca uzyskuje min. 70% dofinansowania ze środków publicznych*, w przeciwnym wypadku należy do ceny netto doliczyć 23% VAT. *Wg rozporządzenia Ministra Finansów z dnia z dnia 20.12.2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień (Dz. U. z 2018, poz. 701

Adres

ul. Wołodyjowskiego 46

02-724 Warszawa

woj. mazowieckie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja

- Wi-fi

Kontakt



Magdalena Besaraba

E-mail magdalena.besaraba@patrino.pl

Telefon (+48) 797 454 584