



## Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy - Szkolenie w ramach Akademii HR

Numer usługi 2024/12/16/50267/2465541

4 320,00 PLN brutto

4 320,00 PLN netto

180,00 PLN brutto/h

180,00 PLN netto/h

SKKB LEX Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością



📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 17.01.2025 do 21.01.2025

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Identyfikator projektu</b>	Akademia HR
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	Grupę docelową szkolenia stanowią osoby w zespołach HR, osoby odpowiedzialne za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerowie/menadżerki lub kandydaci/kandydatki na menadżerów. Nie stawia się uczestnikom dodatkowych wymagań w kwestii pełnionej obecnie funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności niezbędnych do udziału w szkoleniu.
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	1
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	10
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	15-01-2025
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	zdalna w czasie rzeczywistym
<b>Liczba godzin usługi</b>	24
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

# Cel

## Cel edukacyjny

Po ukończeniu szkolenia uczestnicy będą wyposażeni w kompetencje w zakresie:

- analizy i wykorzystania nowych trendów w obszarze HR i zarządzania kapitałem ludzkim;
- zastosowania dobrych praktyk HR – szkolenie dostarczy uczestnikom wiedzy praktycznej, dzięki której będą potrafili skutecznie zarządzać kluczowymi obszarami działalności HR;
- wdrażania innowacyjnych rozwiązań i procesów HR – uczestnicy zostaną przygotowani do projektowania i wprowadzania zmian organizacyjnych.

## 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.	Identyfikuje kluczowe zmiany społeczne i gospodarcze na poziomie Polski i świata oraz szczegółowo opisuje ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim. W analizach uwzględnia zarówno kontekst lokalny, jak i globalny, wskazując zależności między zmianami otoczenia a adaptacją strategii HR.	Wywiad swobodny
Monitoruje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami.	Opisuje działania i programy HR wdrażane przez firmy z tej samej branży.  Wskazuje zarówno korzyści płynące z tych działań, jak i ich potencjalne ograniczenia oraz zagrożenia. Analizy są przeprowadzane z uwzględnieniem szczegółowej i krytycznej perspektywy.	Wywiad swobodny  Wywiad swobodny
Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.	Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR stosowanych w innych organizacjach.	Wywiad swobodny
Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.	Opisuje i konstruuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej, które są dostosowane do specyfiki firmy. W proces ich realizacji skutecznie włącza wszystkie grupy pracowników, których zmiany dotyczą.	Wywiad swobodny
Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.	Identyfikuje kluczowe postawy i zachowania potrzebne w kontekście zmian organizacyjnych oraz prowadzi działania wspierające pracowników w ich adaptacji do nowych wymagań firmy. Wdrażane inicjatywy są dostosowane do różnorodności pracowników i ich potrzeb.	Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.</p>	<p>Opracowuje szczegółową diagnozę gotowości przedsiębiorstwa i jego pracowników do przeprowadzenia zmian.</p>	<p>Wywiad swobodny</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>Opracowuje plan wdrożenia innowacyjnych rozwiązań w obszarze HR, uwzględniając harmonogram, zasoby i potencjalne ryzyka.</p> <p>Przeprowadza szczegółową diagnozę potrzeb różnych grup pracowniczych i interesariuszy, uwzględniając aspekty takie jak płeć, wiek, pochodzenie etniczne i poglądy.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
	<p>Na podstawie zebranych danych opracowuje i przedstawia propozycję programu HR, który odpowiada na zidentyfikowane potrzeby, wspiera integrację pracowników i zwiększa ich zaangażowanie.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
<p>Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.</p>	<p>Identyfikuje potencjalne źródła oporu wobec zmian, takie jak obawy pracowników przed utratą pracy czy niedopasowaniem kompetencji.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
	<p>Proponuje i wdraża konkretne działania mające na celu eliminację oporu, dokumentując ich skuteczność oraz wskazując przykłady efektywnej komunikacji i zaangażowania pracowników.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
<p>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.</p>	<p>Analizuje potrzeby, obawy i oczekiwania różnych grup interesariuszy, takich jak kadra zarządzająca, menedżerowie czy przedstawiciele grup społecznych i wiekowych.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
<p>Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.</p>	<p>Objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.	Opisuje metody kształtowania wśród współpracowników pozytywnego nastawienia do zmian.	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.	<p>Wskazuje i opisuje najnowsze trendy w obszarze HR, wynikające z sytuacji na rynku pracy, oraz wyjaśnia ich wpływ na wyzwania i politykę personalną własnej firmy.</p> <p>W swoich analizach odnosi się do praktycznych przykładów i aktualnych danych, wykazując zrozumienie zmieniających się potrzeb organizacji.</p>	<p>Wywiad swobodny</p> <p>Wywiad swobodny</p>

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

#### Warunki uznania kompetencji

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

Po ukończeniu usługi rozwojowej wydane zostanie zaświadczenie o ukończeniu szkolenia potwierdzające uzyskanie kompetencji, zawierające opis efektów uczenia się.

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

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia zawierać będzie opis walidacji oraz kryteria weryfikacji efektów uczenia się, a także potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteriach ich weryfikacji.

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

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia będzie potwierdzać zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

## Program

Po ukończeniu szkolenia uczestnicy będą wyposażeni w kompetencje w zakresie:

- analizy i wykorzystania nowych trendów w obszarze HR i zarządzania kapitałem ludzkim;
- zastosowania dobrych praktyk HR – szkolenie dostarczy uczestnikom wiedzy praktycznej, dzięki której będą potrafili skutecznie zarządzać kluczowymi obszarami działalności HR;

- wdrażania innowacyjnych rozwiązań i procesów HR – uczestnicy zostaną przygotowani do projektowania i wprowadzania zmian organizacyjnych.

Usługa trwa 24 godziny. 1 godzina szkolenia = 60 minut.

Grupę docelową szkolenia stanowią osoby w zespołach HR, osoby odpowiedzialne za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerowie/menadżerki lub kandydaci/kandydatki na menadżerów. Nie stawia się uczestnikom dodatkowych wymagań w kwestii pełnionej obecnie funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności niezbędnych do udziału w szkoleniu.

Liczba godzin teoretycznych wynosi 11. Liczba godzin praktycznych wynosi 12,5

Walidacja wiedzy i umiejętności wliczana jest do procesu kształcenia i trwa 0,5 godziny

Walidacja wiedzy i umiejętności odbywa się poprzez wywiad swobodny

Przerwy są wliczane do procesu kształcenia

Szkolenie realizowane jest w formie zdalnej w czasie rzeczywistym

### **Program szkolenia:**

#### **Dzień 1:**

1. Analiza potrzeb pracowników i interesariuszy, z uwzględnieniem takich aspektów jak płeć, wiek, pochodzenie etniczne i poglądy (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)
2. Identyfikacja źródeł oporu przed zmianami, np. obawy o utratę pracy czy niedopasowanie kompetencji (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)
3. Tworzenie spersonalizowanych programów HR, odpowiadających na potrzeby różnych grup pracowników, wspierających ich integrację w organizacji (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)

#### **Dzień 2:**

1. Wdrażanie innowacyjnych rozwiązań HR w planowaniu programów (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)
2. Rozpoznanie potrzeb, obaw i oczekiwań interesariuszy w kontekście wdrażania zmian (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)
3. Prowadzenie regularnej komunikacji z interesariuszami, uwzględniającej ich opinie i wspierającej proces zmian (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)
4. Opracowanie metod wsparcia i szkoleń, które minimalizują opór wobec zmian w organizacji (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)

#### **Dzień 3:**

1. Analiza potrzeb i barier wśród pracowników (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)
2. Opracowanie strategii komunikacji zmian (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)
3. Prezentacja korzyści wynikających z nowych rozwiązań HR (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)
4. Długoterminowe wspieranie pracowników w adaptacji do zmian (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)
5. Walidacja wiedzy i umiejętności (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)

## **Harmonogram**

Liczba przedmiotów/zajęć: 15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 15</b> Analiza potrzeb pracowników i interesariuszy, z uwzględnieniem takich aspektów jak płeć, wiek, pochodzenie etniczne i poglądy (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)	Daniel Szostak	17-01-2025	07:30	10:00	02:30
<b>2 z 15</b> Identyfikacja źródeł oporu przed zmianami, np. obawy o utratę pracy czy niedopasowanie kompetencji (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)	Daniel Szostak	17-01-2025	10:00	12:00	02:00
<b>3 z 15</b> Przerwa	Daniel Szostak	17-01-2025	12:00	12:30	00:30
<b>4 z 15</b> Tworzenie spersonalizowanych programów HR, odpowiadających na potrzeby różnych grup pracowników, wspierających ich integrację w organizacji (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)	Daniel Szostak	17-01-2025	12:30	15:30	03:00
<b>5 z 15</b> Wdrażanie innowacyjnych rozwiązań HR w planowaniu programów (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)	Daniel Szostak	20-01-2025	07:30	09:30	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>6 z 15</b> Rozpoznanie potrzeb, obaw i oczekiwań interesariuszy w kontekście wdrażania zmian (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)	Daniel Szostak	20-01-2025	09:30	12:00	02:30
<b>7 z 15</b> Przerwa	Daniel Szostak	20-01-2025	12:00	12:30	00:30
<b>8 z 15</b> Prowadzenie regularnej komunikacji z interesariuszami, uwzględniającej ich opinie i wspierającej proces zmian (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)	Daniel Szostak	20-01-2025	12:30	14:00	01:30
<b>9 z 15</b> Opracowanie metod wsparcia i szkoleń, które minimalizują opór wobec zmian w organizacji (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)	Daniel Szostak	20-01-2025	14:00	15:30	01:30
<b>10 z 15</b> Analiza potrzeb i barier wśród pracowników (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)	Daniel Szostak	21-01-2025	07:30	09:30	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>11 z 15</b> Opracowanie strategii komunikacji zmian (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)	Daniel Szostak	21-01-2025	09:30	12:00	02:30
<b>12 z 15</b> Przerwa	Daniel Szostak	21-01-2025	12:00	12:30	00:30
<b>13 z 15</b> Prezentacja korzyści wynikających z nowych rozwiązań HR (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)	Daniel Szostak	21-01-2025	12:30	13:30	01:00
<b>14 z 15</b> Długoterminowe wspieranie pracowników w adaptacji do zmian (rozmowa na żywo, współdzielenie ekranu)	Daniel Szostak	21-01-2025	13:30	15:00	01:30
<b>15 z 15</b> Walidacja	-	21-01-2025	15:00	15:30	00:30

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 320,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 320,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	180,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	180,00 PLN



# Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

## Daniel Szostak

Obszar specjalizacji: zarządzanie przedsiębiorstwem, zarządzanie personelem, praca zespołowa, komunikacja, autoprezentacja, metody i narzędzia poszukiwania pracy, doradztwo zawodowe, aktywizacja zawodowa, nowoczesne technologie.

Doświadczenie zawodowe: wykładowca, doradca i trener: budowanie zespołu i współpraca w grupie, zarządzanie zasobami ludzkimi, psychologia pracy zespołowej, zarządzanie przedsiębiorstwem;

Realizacja następującej usługi szkoleniowej: „Trening umiejętności interpersonalnych”; Prowadzenie zajęć dydaktycznych na studiach podyplomowych „Doradztwo zawodowe” (WSIE), przedmiot: „Techniki autoprezentacji oraz skuteczne metody aplikowania o pracę”; Wyższa Szkoła Administracji Publicznej – Studia podyplomowe - Nowoczesne zarządzanie w służbie zdrowia, przedmiot: Zarządzanie zasobami ludzkimi; WSIE w Szczecinie - trener i wykładowca w dwóch projektach „Kreator przedsiębiorczości” – Budowanie zespołu i współpraca w grupie, Podstawy innowacyjnej przedsiębiorczości; Autor wielu publikacji naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych z zakresu zarządzania personelem, zasobów ludzkich, pracy zespołowej.

Prowadzi szkolenia skierowane zarówno do pracowników, jak i managerów, a także szkolenia HR. W ciągu ostatnich 24 miesięcy przeprowadził powyżej 120 godzin szkoleń z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, budowania zespołu, prowadzenia rekrutacji oraz zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma drogą mailową skrypt szkoleniowy w trakcie trwania szkolenia.

### Informacje dodatkowe

Po zakończeniu szkolenia każdy z uczestników otrzymuje certyfikat potwierdzający udział w szkoleniu.

Certyfikat zawiera informacje o temacie szkolenia, terminie usługi, realizatorze usługi, zakresie tematycznym usługi i efektach uczenia.

Obecność na zajęciach powinna wynosić nie mniej niż 80% obecności - zgodnie z Regulaminem Projektu Akademia HR.

# Warunki techniczne

Usługa realizowana w formie zdalnej w czasie rzeczywistym. Szkolenie odbywa się z wykorzystaniem platformy Zoom. MINIMALNE WYMAGANIA TECHNICZNE: Procesor 2- rdzeniowy 2 Ghz lub lepszy (zalecany 4- rdzeniowy), 2 GB RAM (zalecane 4 GB), system operacyjny Windows 8 (zalecany Windows 10 lub 11), Mac OS wersja 10.13 (zalecana najnowsza wersja). Przeglądarka internetowa Google Chrome (zalecana), Mozilla Firefox lub Safari. Stałe łącze o prędkości 10 Mbps (zalecane 20 Mbps). Głośniki lub słuchawki. Dostęp do mikrofonu i kamery.

## Kontakt



**Daniel Szostak**

**E-mail** [daniel\\_szostak\\_1@wp.pl](mailto:daniel_szostak_1@wp.pl)

**Telefon** (+48) 504 129 458