



Integra Consulting
Poland Sp. z o.o.
sp.k.



Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy - Komunikacja Lideraska (TIPTOPOL)

Numer usługi 2025/03/17/7884/2627443

📍 Mniszków / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 12.06.2025 do 13.06.2025

1 640,00 PLN brutto

1 640,00 PLN netto

102,50 PLN brutto/h

102,50 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Sposób dofinansowania

wsparcie dla pracodawców i ich pracowników

Grupa docelowa usługi

Właściciele, zespoły HR, pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, menadżerowie lub kandydaci na menadżerów.

Małgorzata Lipka

Leszek Łożyński

Jakub Adamczyk

Jarosław Dzidek

Marzena Talar

Mirella Kowalska

Filip Konieczka

Jerzy Janiszewski

Minimalna liczba uczestników

5

Maksymalna liczba uczestników

15

Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	16
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje do wykorzystania nowych trendów w obszarze HR i zarządzania kapitałem ludzkim, 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.

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.	Rozróżnia jak zmiany społeczne i gospodarcze wpływają na procesy zarządzania 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.	Rozróżnia trendy w obszarze HR /zarządzania kapitałem ludzkim wynikające z sytuacji na rynku pracy oraz ich wpływ na wyzwania i politykę personalną własnej firmy	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.	Rozróżnia korzyści i ograniczenia oraz zagrożenia związane z działaniami, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży	Test teoretyczny
Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach. Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.	Rozróżnia rozwiązania w obszarze polityki personalnej i wie jak włączyć w realizację wszystkie grupy pracowników	Test teoretyczny
Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.	Definiuje jak wspierać u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań w związku ze zmieniającymi się wymogami w organizacji	Test teoretyczny Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Ocena gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.</p> <p>Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.</p>	<p>Definiuje jak ocenić czy organizacja i pracownicy są gotowi na planowane zmiany</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Wywiad swobodny</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>Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.</p>	<p>Rozróżnia potrzeby pracowników i wie jak przygotować na tej podstawie program HR</p> <p>Rozróżnia obawy pracowników i potrafi wyeliminować czynniki oporu</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</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>Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.</p> <p>Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.</p>	<p>Rozróżnia potrzeby, obawy i oczekiwania pracowników w związku z planowanymi zmianami</p> <p>Definiuje jak omówić z pracownikami planowane rozwiązania w obszarze HR i ukształtować z związku z tym pozytywne nastawienie</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</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?

Tak, dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia, 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?

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia 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?

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia potwierdza zastosowania rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji poprzez wskazanie osoby prowadzącej i osoby walidującej.

Program

1. Trendy w obszarze HR i w zarządzaniu kapitałem ludzkim (teoria).
2. Sytuacja na rynku pracy (teoria).
3. Wpływ aktualnej sytuacji na rynku pracy na wyzwania i politykę personalną organizacji (teoria/praktyka).
4. Najczęściej stosowane działania w zakresie HR w różnych organizacjach (teoria/praktyka).
5. Działania HR stosowane w branży organizacji (teoria/praktyka).
6. Korzyści i ograniczenia oraz zagrożenia związane z trendami w obszarze HR (teoria).
7. Budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy (teoria/praktyka).
8. Wsparcie pracowników w budowaniu nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniających się wymogów firmy (praktyka).
9. Walidacja.

Prowadzone w ramach szkolenia zajęcia są realizowane metodami aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności.

Trener prowadzący szkolenie rozda testy uczestnikom w czasie przewidzianym na walidację. Nie ingeruje w jakiegokolwiek formie w ocenę wyników testu ani w proces jego wypełniania. Po zakończeniu usługi, testy wypełnione przez uczestników zostaną przekazane do oceny Walidatorowi.

W trakcie szkolenia przeprowadzana będzie walidacja w formie wywiadu swobodnego. Osoba walidująca, waliduje usługę w formie zdalnej

Osoba walidująca zostaje zaangażowana dopiero na etapie oceny i weryfikacji efektów uczenia się uczestników. Nie prowadzi bezpośrednio działań związanych z tworzeniem i kompletowaniem dokumentacji walidacyjnej, a następnie potwierdza osiągnięcie efektów kształcenia swoim podpisem na protokole z przeprowadzonej walidacji.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 11

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 11 Trendy w obszarze HR i w zarządzaniu kapitałem ludzkim (teoria).	Marek Raczyński	12-06-2025	08:00	10:00	02:00
2 z 11 PRZERWA	Marek Raczyński	12-06-2025	10:00	10:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
3 z 11 Sytuacja na rynku pracy (teoria).	Marek Raczyński	12-06-2025	10:15	12:30	02:15
4 z 11 PRZERWA	Marek Raczyński	12-06-2025	12:30	13:15	00:45
5 z 11 Wpływ aktualnej sytuacji na rynku pracy na wyzwania i politykę personalną organizacji (teoria/praktyka).	Marek Raczyński	12-06-2025	13:15	16:00	02:45
6 z 11 Najczęściej stosowane działania w zakresie HR w różnych organizacjach (teoria/praktyka).	Marek Raczyński	13-06-2025	08:00	10:00	02:00
7 z 11 PRZERWA	Marek Raczyński	13-06-2025	10:00	10:15	00:15
8 z 11 Działania HR stosowane w branży organizacji (teoria/praktyka). Korzyści i ograniczenia oraz zagrożenia związane z trendami w obszarze HR (teoria).	Marek Raczyński	13-06-2025	10:15	12:30	02:15
9 z 11 PRZERWA	Marek Raczyński	13-06-2025	12:30	13:15	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
10 z 11 Budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy (teoria/praktyka). Wsparcie pracowników w budowaniu nowych postaw i zachowań	Marek Raczyński	13-06-2025	13:15	15:30	02:15
11 z 11 WALIDACJA	Marek Raczyński	13-06-2025	15:30	16:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 640,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 640,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	102,50 PLN
Koszt osobogodziny netto	102,50 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Marek Raczyński

Trener biznesu i certyfikowany coach z kilkunastoletnim stażem. Dotychczasowe doświadczenie to ponad 7500 godzin pracy z grupami w ramach szkoleń, warsztatów i coachingów grupowych. Pracował m.in. w Komputronik jako trener i HRBP, w Lidl Polska jako kierownik w dziale szkoleń i programów rozwojowych, w Volkswagen jako trener, coach, HRBP oraz koordynator zespołu. Prowadzi również indywidualnie procesy coachingowe, zajmuje się tematami związanymi z szerokorozumianym leadershipem, kierowaniem zespołem, zmianą, teambuildingiem, sprzedażą i obsługą klienta, zarządzaniem sobą w czasie, asertywnością, efektywnością osobistą,

prezentacjami, oddziaływaniem, przekonywaniem, warsztatami interwencyjnymi i szkoleniami „szytymi na miarę”. Jako HRBP wdrażał programy rozwojowe, talentowe i anty-mobbingowe. Zajmuje się pracą nawartościach firmowych i DNA organizacji. Doświadczenie zawodowe zdobyte nie wcześniej niż 5 lat przed datą wprowadzenia szczegółowych danych dotyczących oferowanej usługi. W ciągu ostatnich 24 miesięcy od dnia usługi przeprowadził min. 120 godzin szkoleń dla dorosłych z zakresu Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy..

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Skrypt szkoleniowy udostępniony Uczestnikom w formie elektronicznej.

Informacje dodatkowe

W każdym dniu szkolenia Uczestnicy będą mieli obowiązek podpisania imiennej listy obecności, która po zakończeniu zajęć zostanie przekazana Operatorowi.

Jeżeli w usłudze będzie brała udział osoba z niepełnosprawnościami usługa zostanie do niej dostosowana.

Warunkiem ukończenia szkolenia (a zarazem otrzymania zaświadczenia o ukończeniu) jest frekwencja na poziomie minimum 80% oraz uzyskanie pozytywnego wyniku walidacji (oceny dokonuje niezależna osoba przeprowadzająca walidację).

Walidacja jest wliczona w cenę usługi.

Weryfikacja testów wiedzy i wywiadu swobodnego stanowi pracę własną Walidatora i zostanie przeprowadzona poza godzinami realizacji usługi.

Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej. Usługa jest realizowana metodami aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności.

Adres

Mniszków
26-341 Mniszków
woj. łódzkie

Kontakt



ROKSANA WOJTECKA

E-mail roksana.wojtecka@integra-consulting.pl

Telefon (+48) 882 736 525