



Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy - Akademia HR

Numer usługi 2025/03/24/11731/2645815

5 760,00 PLN brutto

5 760,00 PLN netto

180,00 PLN brutto/h

180,00 PLN netto/h

Polskie
Stowarzyszenie
Doradcze i
Konsultingowe



📍 Choroszcz / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 32 h

📅 12.05.2025 do 27.06.2025

Informacje podstawowe

| | |
|--|---|
| Kategoria | Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi |
| Identyfikator projektu | Akademia HR |
| Sposób dofinansowania | wsparcie dla pracodawców i ich pracowników |
| Grupa docelowa usługi | Szkolenie jest skierowane do menadżerów/kandydatów na menadżerów oraz pracowników zespołów HR i innych pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną lub zarządzanie zasobami ludzkimi. |
| Minimalna liczba uczestników | 5 |
| Maksymalna liczba uczestników | 15 |
| Data zakończenia rekrutacji | 11-05-2025 |
| Forma prowadzenia usługi | stacjonarna |
| Liczba godzin usługi | 32 |
| 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

Celem szkolenia jest podniesienie kompetencji niezbędnych do wprowadzania i zarządzania zmianami w przedsiębiorstwie związanymi ze zmianami na rynku pracy oraz warunkami społeczno-gospodarczymi. Wykorzystanie dobrych praktyk HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i szeroko rozumianym otoczeniem społecznym. Nabycie przez uczestników kompetencji z obszaru zarządzania potencjałem pracowników zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|--|---|-------------------------|
| <p>Uczestnik potrafi tworzyć i wdrażać prorodzinną kulturę pracy, uwzględniając narzędzia wspierające work-life balance oraz korzyści dla pracowników i organizacji.</p> | <p>Uczestnik wyjaśnia korzyści wynikające z wdrażania polityki prorodzinnej w organizacji.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| | <p>Uczestnik stosuje narzędzia wspierające work-life balance oraz prawidłowo ocenia wpływ well-being na efektywność organizacji.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| | <p>Uczestnik wdraża elastyczne formy zatrudnienia dopasowane do potrzeb pracowników oraz trafnie analizuje i adaptuje dobre praktyki prorodzinne w firmie.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| | <p>Uczestnik promuje prorodzinne wartości w organizacji jako lider oraz trafnie ocenia wpływ polityki prorodzinnej na zaangażowanie i retencję pracowników.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|---|--|-------------------------|
| <p>Uczestnik potrafi efektywnie zarządzać wiekiem i współpracą międzypokoleniową, uwzględniając różnorodność pokoleniową, transfer wiedzy oraz techniki komunikacji i budowania zespołów.</p> | <p>Uczestnik wspiera współpracę między pracownikami różnych pokoleń.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| | <p>Uczestnik charakteryzuje pokolenia Baby Boomers, X, Y, Z i Alfa oraz buduje efektywne zespoły wielopokoleniowe.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| | <p>Uczestnik stosuje skuteczne techniki komunikacji międzypokoleniowej oraz zarządza transferem wiedzy między pokoleniami.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| | <p>Uczestnik identyfikuje i rozwiązuje konflikty międzypokoleniowe, wdraża mentoring i reverse mentoring w organizacji.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| | <p>Uczestnik dostosowuje ścieżki kariery do potrzeb pracowników w różnym wieku.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| | <p>Uczestnik wykorzystuje technologie do ułatwiania współpracy międzypokoleniowej.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|--|--|------------------|
| | Uczestnik dostosowuje politykę HR do dynamicznych zmian na rynku pracy, integruje strategię zarządzania personelem z celami organizacji. | Test teoretyczny |
| | Uczestnik analizuje trendy rynkowe i ich wpływ na organizację | Test teoretyczny |
| | Uczestnik rozwija talenty i kompetencje przyszłości w organizacji oraz projektuje elastyczne ścieżki kariery i mobilność wewnętrzną | Test teoretyczny |
| Uczestnik potrafi wdrażać strategie zarządzania personelem oraz rozwijać talenty, dostosowując politykę HR do trendów rynkowych, zmian demograficznych i technologicznych. | Uczestnik wdraża programy reskillingu i upskillingu oraz tworzy środowisko pracy sprzyjające długoterminowemu zaangażowaniu, potrafi zarządzać efektywnością i produktywnością zespołów | Test teoretyczny |
| | Uczestnik buduje motywujące środowisko pracy poprzez przywództwo, równowagę oczekiwań organizacji i potrzeby pracowników, dostosowuje kompetencje pracowników do procesów automatyzacji. | Test teoretyczny |
| | Uczestnik adaptuje modele biznesowe do zmieniających się realiów rynkowych. | Test teoretyczny |

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 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, dokument 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, dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji

Program

I Budowa prorodzinnej kultury pracy.

- Prorodzinne wartości w organizacji – korzyści dla pracowników i pracodawców
- Narzędzia wspierające work-life balance.
- Znaczenie well-being w miejscu pracy
- Wdrażanie elastycznych form zatrudnienia
- Dobre praktyki firm w zakresie polityki prorodzinnej
- Rola liderów w promowaniu prorodzinnej kultury pracy
- Wpływ prorodzinnej polityki na zaangażowanie i retencję pracowników

II Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową.

- Charakterystyka różnych pokoleń na rynku pracy (Baby Boomers, X, Y, Z, Alfa)
- Budowanie efektywnych zespołów wielopokoleniowych
- Techniki komunikacji międzypokoleniowej
- Zarządzanie różnorodnością wiekową i transfer wiedzy między pokoleniami
- Wyzwania i konflikty międzypokoleniowe – jak im zapobiegać i jak je rozwiązywać
- Mentoring i reverse mentoring – budowanie wzajemnej wymiany wiedzy
- Indywidualne podejście do rozwoju zawodowego w różnych grupach wiekowych
- Strategie angażowania starszych pracowników i wspierania ich aktywności zawodowej
- Rola technologii w ułatwianiu współpracy międzypokoleniowej

III Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy.

- Strategia zarządzania personelem a strategia przedsiębiorstwa – wprowadzenie
- Analiza trendów rynkowych i ich wpływ na strategie organizacyjne
- Nowe wyzwania rynku pracy w kontekście zmian demograficznych i technologicznych
- Strategie rozwoju talentów i kompetencji przyszłości
- Budowanie elastycznych ścieżek kariery i mobilności wewnętrznej
- Programy rozwoju kompetencji i reskillingu
- Tworzenie środowiska pracy sprzyjającego długoterminowemu zaangażowaniu
- Zarządzanie efektywnością i produktywnością zespołów
- Znaczenie przywództwa w zrównoważonym zarządzaniu pracownikami
- Równowaga między oczekiwaniami organizacji a potrzebami pracowników
- Automatyzacja procesów a kompetencje pracowników
- Adaptacja modeli biznesowych do nowych wyzwań rynku pracy

IV Zajęcia praktyczne.

- Tworzenie indywidualnych oraz zespołowych planów działania
- Wymiana doświadczeń i studia przypadków
- Sesja pytań i odpowiedzi.

Metody szkoleniowe:

- Warsztaty interaktywne – angażowanie uczestników poprzez praktyczne ćwiczenia i symulacje
- Studia przypadków – analiza rzeczywistych scenariuszy biznesowych
- Symulacje i gry decyzyjne – realistyczne scenariusze pozwalające uczestnikom doświadczyć konsekwencji decyzji w kontrolowanych warunkach
- Dyskusje moderowane – wymiana doświadczeń pomiędzy uczestnikami pod okiem eksperta
- Coaching grupowy – wsparcie w implementacji zdobytej wiedzy
- Microlearning – krótkie, intensywne moduły szkoleniowe dostosowane do dynamicznego trybu pracy
- Gamifikacja – zastosowanie elementów grywalizacji do zwiększenia motywacji uczestników
- Action learning – rozwiązywanie rzeczywistych problemów biznesowych przez uczestników
- Metoda World Café – moderowane rozmowy w grupach sprzyjające wymianie wiedzy i doświadczeń
- Design thinking – kreatywne rozwiązywanie problemów w zespołach

- Peer learning – nauka poprzez wymianę doświadczeń między uczestnikami
- Metoda storytellingu – wykorzystanie narracji do przekazywania wiedzy i budowania zaangażowania

1 godzina szkolenia = 45 minut

Usługa zakończy się walidacją wyników nauki poprzez test teoretyczny

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 0

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|-------------------------|------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| Brak wyników. | | | | | |

Cennik

Cennik

| Rodzaj ceny | Cena |
|---|--------------|
| Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto | 5 760,00 PLN |
| Koszt przypadający na 1 uczestnika netto | 5 760,00 PLN |
| Koszt osobogodziny brutto | 180,00 PLN |
| Koszt osobogodziny netto | 180,00 PLN |

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Maria Zawadzka-Samoszuk

Praktyk HR wspierający rozwój ludzi i organizacji. 18-letnie doświadczenie HR-owe i menedżerskie zdobywała w działach personalnych dużych organizacji oraz zarządzając własną firmą konsultingową. Obecnie związana zawodowo z DPD Polska w funkcji HR Business Partnera. Wykładowca Akademicki w Wyższej Szkole Ekonomicznej oraz na Uczelni Łazarskiego. W trakcie swojej pracy zawodowej zrealizowała takie projekty jak: budowanie ścieżek kariery, outplacement, restrukturyzacje przy połączeniu spółek, strategię z zakresu Employer Brandingu, procesy badania zaangażowania, komunikacji wewnętrznej oraz sukcesja. Specjalizuje się w zagadnieniach praktyki menedżerskiej, psychologicznych aspektów relacji interpersonalnych, zarządzania zasobami ludźmi, budowania dobrostanu i efektywności osobistej. Absolwentka Akademii Leona Koźmińskiego na

kierunku HR Business Partner oraz Master of Business Administration (MBA Zarządzanie) na Uczelni Łazarskiego.

Akredytowany konsultant Extended DISC, Reiss Motivation Profile, MTQ 48 oraz Insightful Profiler. Doświadczony trener biznesu, wykładowca akademicki, coach, mentor, partner biznesowy w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim oraz certyfikowany konsultant analiz potencjału i osobowości. Jako trener specjalizuje się w szkoleniach i warsztatach z zakresu: kompetencji menedżerskich, zarządzania zasobami ludzkimi, efektywności osobistej, komunikacji interpersonalnej oraz budowania wewnętrznej siły. Zrealizowała ponad 4000 godzin warsztatów i szkoleń.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

W ramach szkolenia firma szkoleniowa udostępnia uczestnikom:

- Prezentacje multimedialne.

Warunki uczestnictwa

Ukończony 18 rok życia

Informacje dodatkowe

Cena nie zawiera kosztów wyżywienia, noclegu i transportu.

Dla podmiotów/osób uczestniczących w usłudze, które otrzymają dofinansowanie min. 70%, koszt szkolenia jest zwolniony z podatku VAT (podstawa prawna: Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 20.12.2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień: § 3 ust. 1 pkt 14).

1 godzina szkolenia = 45 minut

Adres

ul. Zaczerlańska 17

16-070 Choroszcz

woj. podlaskie

Szkolenie odbędzie się w sali konferencyjnej/szkoleniowej.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi
- Laboratorium komputerowe

Kontakt



Żaneta Anna Łupińska



E-mail z.lupinska@polskiestowarzyszenie.pl

Telefon (+48) 790 140 097