



BSMA Edukacja
Spółka z
ograniczoną
odpowiedzialnością
★★★★★ 4,8 / 5
526 ocen

Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy

Numer usługi 2025/03/25/116760/2648497

📍 Jachranka / mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym)
🏢 Usługa szkoleniowa
🕒 21 h
📅 16.09.2025 do 23.09.2025

3 360,00 PLN brutto
3 360,00 PLN netto
160,00 PLN brutto/h
160,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	Szkolenie skierowane jest do zespołów HR, pracowników przedsiębiorstw odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzania zasobami ludzkimi oraz menedżerów lub kandydatów na menadżerów.
Minimalna liczba uczestników	10
Maksymalna liczba uczestników	23
Data zakończenia rekrutacji	15-09-2025
Forma prowadzenia usługi	mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym)
Liczba godzin usługi	21
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 edukacyjnym jest przygotowanie uczestników szkolenia do skutecznego zrozumienia, wykorzystania i wdrażania nowych trendów w obszarze HR, zarządzania kapitałem ludzkim, zdobycie umiejętności potrzebnych do identyfikacji i adaptacji dobrych praktyk HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy oraz do wdrażania tych zmian przy współpracy z różnymi grupami interesariuszy.

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.	Wyjaśnia istotę terminów związanych ze zmianami społecznymi i gospodarczymi, takich jak globalizacja, demografia czy technologiczne innowacje, oraz pojęć z obszaru zarządzania kapitałem ludzkim. Łączy zdobytą wiedzę na temat zmian społecznych i gospodarczych z praktyką zarządzania kapitałem ludzkim, prezentując konkretne strategie i działania, jakie organizacje mogą podjąć, aby skutecznie dostosować się do zmieniającego się otoczenia biznesowego.	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.	Analizuje czynniki rynkowe, które generują trendy w zakresie zasobów ludzkich oraz omawia ich wpływ na działalność przedsiębiorstw. Analizuje czynniki rynkowe, które generują trendy w zakresie zasobów ludzkich oraz omawia ich wpływ na działalność przedsiębiorstw.	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	Prezentuje najpowszechniejsze inicjatywy i strategie z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, które są praktykowane w danej branży, opierając się na aktualnych badaniach rynkowych, raportach branżowych oraz studiach przypadków. Omawia pozytywne i negatywne skutki implementacji programów i strategii z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w strukturze organizacyjnej. Dokonuje adaptacji i udoskonalenia stosowane w organizacji programy i strategie, mając na celu zwiększenie ich efektywności i skuteczności.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
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	Prezentuje kluczowe elementy oraz strategię dobrych praktyk w zarządzaniu zasobami ludzkimi, które są stosowane w różnych organizacjach. Wykazuje zrozumienie istoty i znaczenia dobrych praktyk z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi poprzez ich analizę w kontekście funkcjonowania różnych organizacji oraz wpływu na efektywność zarządzania kapitałem ludzkim Analizuje, jak nowe propozycje w obszarze polityki personalnej mogą przyczynić się do wprowadzenia efektywnych praktyk lub procesów w organizacji, oceniając ich stopień innowacyjności. Weryfikuje, czy te propozycje są zgodne z celami strategicznymi firmy oraz czy mogą przyczynić się do ich realizacji. Aktywnie angażuje różne grupy pracowników w proces planowania i wdrażania nowych rozwiązań, dążąc do skutecznego zaangażowania w proces zmian.	Test teoretyczny Test teoretyczny
Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy	Analizuje, w jaki sposób wprowadzone inicjatywy wpływają na zmianę postaw i zachowań pracowników. Wspiera pracowników w procesie adaptacji do zmian organizacyjnych, zapewniając im odpowiednie wsparcie i narzędzia.	Test teoretyczny
Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian	Przeprowadza badania ankietowe lub wywiady z pracownikami w celu zrozumienia ich postaw i gotowości do adaptacji do zmian, a także oceny kultury organizacyjnej pod kątem otwartości na zmiany. Ocenia kompetencje pracowników związane z adaptacją do zmian oraz identyfikuje obszary, w których mogą wystąpić braki kompetencyjne. Analizuje wyniki ankiet i wywiadów w celu oceny poziomu zaufania, komunikacji i współpracy w organizacji oraz identyfikuje obszary do poprawy w kontekście adaptacji do zmian.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR	Analizuje stopień innowacyjności proponowanych zmian w obszarze HR, oceniając ich zdolność do wprowadzenia nowych, efektywnych praktyk lub procesów w organizacji. Ocenia efektywność potencjalnych zmian poprzez analizę ich wpływu na kluczowe wskaźniki biznesowe, takie jak efektywność operacyjna, retencja pracowników czy zaangażowanie i dokonuje systematycznego monitoringu.	Test teoretyczny
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 Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.	Analizuje potrzeby różnych grup interesariuszy w organizacji w celu zrozumienia ich zróżnicowanych oczekiwań i potrzeb. Tworzy programy HR, które są dostosowane do zróżnicowanych potrzeb i oczekiwań pracowników, uwzględniając ich różnorodność kulturową, społeczną i osobistą. Wspiera integrację pracowników w organizacji, promując wzajemną współpracę i szacunek, co sprzyja budowaniu pozytywnych relacji w miejscu pracy. Analizuje różne źródła oporu przed zmianami w organizacji, aby zidentyfikować główne przyczyny negatywnych reakcji pracowników. Badając opór, uwzględnia zarówno przyczyny oczywiste, jak i ukryte, w tym emocjonalne i psychologiczne czynniki wpływające na adaptację do zmian. Tworzy spersonalizowane strategie i plany działania, które skutecznie przeciwdziałają oporowi przed zmianami, dostosowując się do indywidualnych potrzeb pracowników i specyfiki sytuacji.	Test teoretyczny Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
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.	Identyfikuje grupę interesariuszy dotkniętych planowanymi zmianami w obszarze HR, aby precyzyjnie określić osoby, które mogą być najbardziej zaangażowane lub dotknięte nowymi inicjatywami. Uczestniczy w otwartym dialogu z różnymi grupami interesariuszy, aktywnie angażując ich w dyskusję na temat zmian HR, jednocześnie wyjaśniając cele i procedury związane z wprowadzanymi zmianami. Analizuje potrzeby, obawy i oczekiwania różnych grup interesariuszy w kontekście zmian HR, korzystając z opinii, wypowiedzi oraz danych zwrotnych, aby lepiej zrozumieć perspektywę każdej z tych grup.	Test teoretyczny
Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.	Dostosowuje sposób komunikacji oraz przekazuje informacje o nowych rozwiązaniach HR do specyficznych potrzeb i oczekiwań różnych grup interesariuszy. Skutecznie odpowiada na wątpliwości i pytania zgłaszane przez różne grupy interesariuszy w kontekście nowych rozwiązań HR.	Test teoretyczny
Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian	Ocenia postawę pracowników wobec zmian, analizując ich pozytywne nastawienie, otwartość oraz gotowość do akceptacji nowych inicjatyw i współpracy w ich realizacji, a także zaangażowanie w procesy zmian, uwzględniając chęć udziału w dyskusjach, szkoleniach i innych formach wsparcia w adaptacji do zmian.	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

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

TAK

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

TAK

Program

Liczba godzin szkolenia - 21

Liczba godzin szkolenia wynosi 21, przy czym godzina szkoleniowa została dostosowana do 60-minutowej godziny zegarowej.

W trakcie każdego dnia szkoleniowego zaplanowano dwie 15-minutowe przerwy, które odbywają się po każdym skończonym dwóch jednostkach lekcyjnych. Czas przerw nie jest wliczany do ogólnej liczby godzin dydaktycznych.

Walidacja efektów uczenia się uczestników odbędzie się ostatniego dnia szkolenia w formie testu jednokrotnego wyboru, zawierającego 15 pytań zamkniętych.

Po zakończeniu każdego modułu będą przeprowadzane grupowe podsumowania, podczas których omawiane będą trudności, wyzwania oraz osiągnięcia. Regularna refleksja pozwoli na bieżąco monitorować postępy uczestników i w razie potrzeby wprowadzać korekty, aby zagwarantować osiągnięcie zakładanych efektów szkoleniowych.

W trakcie szkolenia stosowane są interaktywne i aktywizujące metody nauczania, które pozwalają uczestnikom na naukę przez doświadczenie i praktyczne ćwiczenie umiejętności.

MODUŁ I (7 GODZIN)

Wstęp do tematyki szkolenia oraz omówienie celów (2 godziny):

Omówienie wpływu zmian społecznych i gospodarczych na zarządzanie kapitałem ludzkim, wyjaśnienie kluczowych terminów związanych ze zmianami społecznymi, gospodarczymi oraz zarządzaniem kapitałem ludzkim

Nowe trendy w zarządzaniu zasobami ludzkimi (2 godziny):

Identyfikacja aktualnych trendów w obszarze HR na podstawie danych rynkowych i raportów branżowych, analiza wpływu tych trendów na politykę personalną organizacji, propozycje działań i strategii dostosowawczych dla organizacji w odpowiedzi na nowe trendy.

Monitorowanie programów HR w branży (3 godziny):

Przegląd najczęstszych programów i działań HR stosowanych przez firmy w branży, omówienie korzyści i zagrożeń związanych z wdrożeniem tych rozwiązań, dyskusja nad modyfikacją i ulepszaniem stosowanych programów w organizacji.

MODUŁ II (7 GODZIN)

Analiza dobrych praktyk HR i ich wdrożenie (2 godziny):

Przegląd istoty i znaczenia dobrych praktyk HR na podstawie analizy funkcjonowania innych organizacji, wskazanie kluczowych elementów i strategii dobrych praktyk HR, ocena skuteczności stosowanych praktyk w innych organizacjach oraz propozycje wdrożenia ich w organizacji.

Opracowywanie innowacyjnych rozwiązań w obszarze polityki personalnej (2 godziny):

Ocena stopnia innowacyjności proponowanych rozwiązań w obszarze polityki personalnej, analiza zgodności proponowanych rozwiązań z celami strategicznymi organizacji, praca grupowa nad opracowywaniem innowacyjnych rozwiązań i strategii ich wdrożenia.

Wspieranie pracowników w procesie zmian (3 godziny):

Ocena zmian postaw i zachowań pracowników w związku z wprowadzanymi inicjatywami, analiza wpływu tych zmian na kluczowe wskaźniki biznesowe, praktyczne narzędzia i techniki wspierania pracowników w procesie zmian organizacyjnych.

MODUŁ III (7 GODZIN)

Diagnozowanie potrzeb i eliminowanie oporu przed zmianami (2 godziny):

Diagnozowanie potrzeb różnych grup interesariuszy z uwzględnieniem płci, wieku, pochodzenia etnicznego i poglądów, identyfikacja źródeł oporu przed zmianami, opracowywanie strategii i planów działania mających na celu skuteczne eliminowanie oporu przed zmianami.

Budowanie pozytywnego nastawienia do zmian (3,5 godziny):

Ocena postaw pracowników wobec zmian oraz ich zaangażowania w procesy zmian, analiza skutecznych strategii budowania pozytywnego nastawienia do zmian w organizacji, ćwiczenia praktyczne i studia przypadków dotyczące budowania zaangażowania i akceptacji zmian w organizacji.

Podsumowanie szkolenia (1 godzina):

Podsumowanie przebiegu szkolenia i omówienie najważniejszych wniosków, refleksja uczestników nad zdobytą wiedzą i umiejętnościami w połączeniu z wyznaczeniem indywidualnych celów i planów działania na przyszłość.

Walidacja efektów uczenia się (0,5 godziny)

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 17

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
1 z 17 Wstęp do tematyki szkolenia oraz omówienie celów (2 godziny stacjonarnie)	Małgorzata Pelczar	16-09-2025	08:00	10:00	02:00	Tak
2 z 17 Przerwa (15 minut)	Małgorzata Pelczar	16-09-2025	10:00	10:15	00:15	Tak
3 z 17 Nowe trendy w zarządzaniu zasobami ludzkimi (2 godziny)	Małgorzata Pelczar	16-09-2025	10:15	12:15	02:00	Tak
4 z 17 Przerwa (15 minut)	Małgorzata Pelczar	16-09-2025	12:15	12:30	00:15	Tak
5 z 17 Monitorowanie programów HR w branży (3 godziny stacjonarnie)	Małgorzata Pelczar	16-09-2025	12:30	15:30	03:00	Tak

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
6 z 17 17 Analiza dobrych praktyk HR i ich wdrożenie (2 godziny stacjonarnie)	Małgorzata Pelczar	17-09-2025	08:00	10:00	02:00	Nie
7 z 17 17 Przerwa (15 minut)	Małgorzata Pelczar	17-09-2025	10:00	10:15	00:15	Nie
8 z 17 Opracowywan ie innowacyjnyc h rozwiązań w obszarze polityki personalnej (2 godziny)	Małgorzata Pelczar	17-09-2025	10:15	12:15	02:00	Nie
9 z 17 Przerwa (15 minut)	Małgorzata Pelczar	17-09-2025	12:15	12:30	00:15	Nie
10 z 17 Wspieranie pracowników w procesie zmian (3 godziny)	Małgorzata Pelczar	17-09-2025	12:30	15:30	03:00	Nie
11 z 17 Diagnozowani e potrzeb i eliminowanie oporu przed zmianami (2 godziny)	Małgorzata Pelczar	18-09-2025	08:00	10:00	02:00	Nie
12 z 17 17 Przerwa (15 minut)	Małgorzata Pelczar	18-09-2025	10:00	10:15	00:15	Nie
13 z 17 Budowanie pozytywnego nastawienia do zmian (2 godziny)	Małgorzata Pelczar	18-09-2025	10:15	12:15	02:00	Nie

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
14 z 17 Przerwa (15 minut)	Małgorzata Pelczar	18-09-2025	12:15	12:30	00:15	Nie
15 z 17 Budowanie pozytywnego nastawienia do zmian (1,5 godziny)	Małgorzata Pelczar	18-09-2025	12:30	14:00	01:30	Nie
16 z 17 Podsumowani e szkolenia (1 godzina)	Małgorzata Pelczar	18-09-2025	14:00	15:00	01:00	Nie
17 z 17 Walidacja efektów uczenia się (0,5 godziny)	-	18-09-2025	15:00	15:30	00:30	Nie

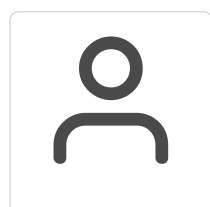
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 360,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 360,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	160,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	160,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Małgorzata Pelczar

Posiada wiedzę i doświadczenie z zakresu zarządzania zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy zdobyte w ciągu ostatnich 5 lat. W ciągu ostatnich 24 miesięcy przeprowadziła ponad

120h szkoleń dla osób dorosłych z zakresu zarządzania zmianami.

Praktyk biznesu. Posiada ponad 10-letnie doświadczenie managerskie zdobyte pełniąc funkcje Dyrektorki Zarządzającej i Prezeski Zarządu w międzynarodowej spółce doradczej oraz Dyrektorki Spółki ZEM (rok zał. 1993) członka – założyciela Polskiej Izby Firm Szkoleniowych.

Jako Trenerka i Coach od ponad 15 lat wspiera w rozwoju i budowaniu kultury organizacyjnej firmy i instytucje, inspiruję do działania i wzrostu, prowadzę warsztaty, treningi, sesje facylitacyjne, procesy coachingowe, projektuję programy rozwojowe.

- Dyrektorka Spółki ZEM.edu.pl

- Akredytowana Trenerka Biznesu (Poziom Profesjonalisty).

- Coach International Coach Federation (ICF).

- Strengths Community Coach (Talenty Gallupa) Jej TOP 5: Empatia, Optymista, Maksymalista, Zbieranie, Elastyczność.

- Certyfikowana Konsultantka Insights Discovery ®

- Moderatorka Design Thinking

- Facylitorka Action Learning

- Trenerka na studiach typu Master of Business Administration (MBA)

- Trenerka dydaktyków i nauczycieli akademickich

Absolwentka Uniwersytetu Jagiellońskiego oraz Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie a także, cieszących się dużym uznaniem prestiżowych szkół coachingowych i trenerskich.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymają niezbędne materiały szkoleniowe, które będą obejmowały swoim zakresem poruszane w trakcie szkolenia zagadnienia (prezentacje szkoleniowe).

Informacje dodatkowe

Prowadzone w trakcie szkolenia zajęcia realizowane są metodami interaktywnymi i aktywizującymi, dzięki czemu Uczestnicy uczą się poprzez doświadczenie oraz mają możliwość ćwiczenia swoich umiejętności. Warunkiem ukończenia szkolenia jest frekwencja uczestnika na poziomie nie mniejszym niż 80%. Potwierdzeniem nabycia kompetencji przez uczestnika jest końcowy test weryfikujący nabyte w trakcie szkolenia efekty uczenia się. Warunkiem pozytywnego zdania testu jest uzyskanie min. 70% punktów. Uczestnicy, którzy pozytywnie zdadzą egzamin, a ich frekwencja wyniesie m.in. 80% otrzymają certyfikat potwierdzający nabyte kompetencje, wystawiony przez organizatora szkolenia.

Potwierdzeniem udziału w szkoleniu jest imienna lista obecności, podpisywana przez uczestników każdego dnia szkolenia.

Usługa zostanie dostosowana do indywidualnych potrzeb osób niepełnosprawnych.

Usługa szkoleniowa zwolniona z podatku VAT na podstawie §3 ustęp 1. pkt.14 Rozporządzenia Ministra Finansów.

Warunki techniczne

Do realizacji szkoleń online korzystamy z platformy Zoom. Każdy uczestnik otrzymuje przed szkoleniem link do platformy internetowej (na wskazany adres mailowy), na której znajdować się będzie transmisja online. Uczestnictwo w streamingu nie wymaga żadnych, specjalnych oprogramowań: wystarczy, że komputer jest podłączony do Internetu (należy korzystać z przeglądarek: Google Chrome, Mozilla Firefox lub Safari). Uczestnicy oglądają i słuchają na żywo tego, co dzieje się w sali szkoleniowej oraz śledzą treści wyświetlane na komputerze prowadzącego. Dodatkowo, wszyscy mogą zadawać pytania za pośrednictwem chatu online. W przypadku mniejszych szkoleń uczestnicy mogą przez mikrofon komunikować się z trenerem i innymi uczestnikami kursu. Link do szkolenia online generowany jest przed szkoleniem i ważny jest przez cały czas trwania szkolenia (uczestnik może połączyć się w dowolnym momencie).

Minimalne wymagania sprzętowe, jakie musi spełniać komputer Uczestnika lub inne urządzenie do zdalnej komunikacji: Dwurdzeniowy procesor Intel Core i5 2,5 GHz i wyższy.

Minimalne wymagania dotyczące parametrów łącza sieciowego, jakim musi dysponować Uczestnik: pobieranie: 10 Mb/s, wysyłanie: 5 Mb/s.

Niezbędne oprogramowanie umożliwiające Uczestnikom dostęp do prezentowanych treści i materiałów: Nie trzeba pobierać oprogramowania. Aby wziąć udział w szkoleniu online potrzebny jest komputer, laptop, telefon lub tablet ze stabilnym internetem i bez blokad firmowych.

Adres

Jachranka 77
05-140 Jachranka
woj. mazowieckie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Bohdan Nowicki

E-mail bohdannowicki@gmail.com

Telefon (+48) 694 316 886