



HELIAR SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★★ 4,7 / 5

28 ocen

Usługa szkoleniowa w ramach projektu Akademia HR: "Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy wraz z przygotowaniem organizacji do wyzwań rynku pracy"

Numer usługi 2025/04/03/148491/2667313

📍 Siewierz / stacjonarna

🏢 Usługa szkoleniowa

🕒 66 h

📅 20.10.2025 do 31.10.2025

12 012,00 PLN brutto

12 012,00 PLN netto

182,00 PLN brutto/h

182,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Grupa docelowa usługi

W ramach Projektu zgodnie z REGULAMINEM REKRUTACJI I UCZESTNICTWA W PROJEKCIE realizowanym przez Operatora Łódzką Izbę Przemysłowo-Handlową nr Projektu FERS.01.03-IP.09-0048/23 nazwa Projektu „Akademia HR - doskonalenie kompetencji kadry zarządzającej zasobami ludzkimi” wsparciem mogą zostać objęci:

- Zespoły HR,
- Pracownicy/Pracownice odpowiedzialni/e za politykę personalną przedsiębiorstwa¹ lub za zarządzanie zasobami ludzkimi ²,
- Menadżerowie/menadżerki lub kandydaci/kandydatki na menadżerów.

Minimalna liczba uczestników

1

Maksymalna liczba uczestników

6

Data zakończenia rekrutacji

19-10-2025

Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

Liczba godzin usługi

66

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

Szkolenie przygotowuje uczestników do tworzenia strategii procesów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój, w tym uwzględniający kwestie „zielonej gospodarki”. Wdrażać rozwiązania gwarantujące rozwój organizacji oparty o analizę potrzeb różnych grup interesariuszy oraz aktywnie włączać w procesy rozwojowe. racy i szeroko rozumianym otoczeniem społecznym. Wdrażania zmian w organizacji w kontekście wykorzystania innowacyjnych rozwiązań i procesów HR. Praca z różnymi grupami interesariuszy.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
--------------------	----------------------	------------------

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik będzie potrafił opracowywać założenia zrównoważonego rozwoju i potrafi je przełożyć na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej. Identyfikować potrzeby rozwojowe organizacji i przekłada je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój. Formułować wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”. Opisywać, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej. Będzie potrafił wykonywać pełną diagnozę potrzeb różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca, kadra menedżerska i pracownicy, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w zakresie wykorzystania procesów HR. Włączać te grupy oraz partnerów społecznych w proces kreowania polityki personalnej. Identyfikować poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju. Wdrażać wnioski z tych badań kształtując nowe rozwiązania. Przygotowywać kompleksową strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji. Monitorować wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki. Dostosowywać ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy. Właściwie objaśniać planowane i wdrażane procesy rozwojowe z obszaru HR i pozyskiwać dla nich wsparcie wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników. Wdrażać rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników.	Test wielokrotnego wyboru sprawdzający zrozumienie podstawowych pojęć. Dyskusja grupowa w kontekście zrównoważonego rozwoju Analiza przypadku - prezentacja grupowa rozwiązania wybranego studium przypadku wprowadzania zmian.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnicy umieją opisywać znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim. Identyfikować i opisywać nowe trendy w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim wynikające z sytuacji na rynku pracy oraz ich wpływ na wyzwania i politykę personalną własnej firmy. Monitorować działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami. Sporządzać wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach. Opracowywać innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą. Nazwa kompetencji Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy Wspierać u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.	Test wielokrotnego wyboru sprawdzający zrozumienie podstawowych pojęć zarządzania zmianą. Dyskusja grupowa na temat nowych trendów w zarządzaniu kapitałem ludzkim. Analiza przypadku - prezentacja grupowa rozwiązania wybranego studium przypadku.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnicy umieją oceniać gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian. Inicjować i wdrażać w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR. Diagnozować 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. Identyfikować źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami. Identyfikować 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. Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy będzie potrafił objaśniać działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR. Kształtować wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.	Ćwiczenia interaktywne dotyczące wykorzystania narzędzi HR w zarządzaniu zmianą. Symulacja projektu zmiany z zastosowaniem metodologii projektowych. Warsztaty praktyczne z angażowania pracowników i zarządzania oporem, zakończone prezentacją wyników	Test teoretyczny
Uczestnicy umieją przygotowywać firmowy kodeks etyczny, formułujący wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego. Kształtuje partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników z firmie – w tym z Zarządem. Rozwijać w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy.	Warsztat tworzenia kultury innowacyjności, zakończony opracowaniem planu działania. Dyskusja panelowa na temat zarządzania talentami i przyszłości pracy. Zadanie projektowe: opracowanie strategii implementacji nowych technologii HR w organizacji uczestnika. Indywidualne prezentacje planów działań, z uwzględnieniem zdobytej wiedzy i narzędzi.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych

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

Dzień 1: Pre test. Wprowadzenie do Zarządzania Zmianą w HR oraz do zrównoważonego rozwoju w HR (7 godzin). Dzień 2: Wdrażanie Zmian ilnnowacji oraz strategii i rozwiązań HR (7 godzin).

Dzień 3: Kształtowanie Przyszłości Organizacji, praktyczne aspekty realizacji strategii HR (7 godzin).

Dzień 4: Rozumienie zrównoważonego rozwoju w kontekście HR (7 godzin).

Dzień 5: Rozwijanie kompetencji i świadomości pracowników HR (7 godzin).

Dzień 6: Warsztaty praktyczne - ćwiczenia praktyczne na rzeczywistych przykładach z zakresu zarządzania zmianą (7 godzin).

Dzień 7: Rozwój organizacji a potrzeby różnych grup społecznych (7 godzin).

Dzień 8: Założenia strategii Lukier Sp. z o.o. z zakresu zarządzania zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy i przygotowania organizacji do wyzwań rynku pracy (7 godzin).

Dzień 9: Założenia strategii Lukier Sp. z o.o. z zakresu zarządzania zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy i przygotowania organizacji do wyzwań rynku pracy, cd. (7 godzin).

Dzień 10: Podsumowanie szkolenia, post test, walidacja - porównanie wyników pre i post testów oraz obserwacja w warunkach rzeczywistych - ekspert: Piotr Kwiecień. Zakończenie szkolenia (3 godziny).

1 godzina usługi to 60 minut.

Ogółem: 10 dni szkolenia (9 dni po 7h i 1 dzień 3 godziny).

Łącznie 66 godzin.

Przerwy nie są wliczane w czas usługi.

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	12 012,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	12 012,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	182,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	182,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Krzysztof Stadler

Krzysztof Stadler, mail: stadlerkris@gmail.com, telefon: +48 608 558 558, specjalista HR, autor diagnoz HR, doradca firm w zakresie HR, autor i wykonawca szkoleń HR dla biznesu, socjolog. Przeprowadził ponad 90 h usług doradczych analiz i potrzeb rozwojowych MMŚP, ponad 20 Diagnoz Potrzeb Rozw. w ramach AM1i2. Trener zrealizował ponad 250h szkoleń o podobnej tem. dla osób dor. w ciągu 2 lat wstecz od dnia rozp. szkolenia. Wykonał ponad 1000h szkoleń dla pracowników przedsiębiorstw MMŚP, a także 1000h szkoleń dla firm. Opracował 50 analiz strat. zaw. oceny dojrzałości cyfrowej. Proj. zm.org. Przeds. w zakresie przyw., prac., strat., współp. i projektów. Zajmował się uspr. Proc. w przeds. w zakresie standaryzacji, integracji danych z otoczeniem, integracji cyklu życia produktu/usługi, integracji danych wewnętrznych. Proj. zm. w zakresie stosowanych w przeds. techn. w obszarach łączności, automatyzacji, autonomizacji, inteligentnych produktów i usług. 200 razy diagnozował luki komp. tworzył Ind. Plany Rozw.: cele rozw. diagn. komp. i możliwości rozw. proj. udosk. komp. men. transf. cyfr. opracowywał cele programu rozwoju kompetencji menadżerów w zakresie zarządzania transformacją cyfrową w obszarze organizacji, technologii i procesów. kadry kierowniczej w obszarze orientacji strategicznej, zarządzania przedsiębiorstwem, skuteczności menadżerskiej, przywództwa, zarządzania zespołem oraz komunikacji i wykorzystywania informacji.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymują materiały szkoleniowe dotyczące szkolenia i materiały do notatek w formie cyfrowej MS Office. materiały zostaną wysłane drogą mailową na osobiste adresy mailowe uczestników.

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uczestnictwa dla każdego uczestnika jest zarejestrowanie się i założenie konta w Bazie Usług Rozwojowych, zapisanie się na szkolenie za pośrednictwem Bazy Usług Rozwojowych oraz spełnienie wszystkich warunków określonych przez operatora, do którego złożono dokumenty o dofinansowanie.

Informacje dodatkowe

Usługa zamknięta jest dedykowana pracownikom Przedsiębiorcy w ramach projektu "Akademia HR-Doskonalenie kompetencji kadry zarządzającej zasobami ludzkimi". Temat jest zgodny z OKK w obszarze HR, na podstawie wykonanego kwestionariusza Autodiagnozy. Zajęcia będą prowadzone metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności z zakresu przewidzianego w programie usługi. Ujęte godziny szkolenia są godzinami zegarowymi tj. 1 godzina lekcyjna = 60 minut. Przerwy nie są wliczone w godziny szkolenia. Po zakończeniu usługi uczestnik otrzymuje zaświadczenie ukończenia szkolenia a warunkiem jego uzyskania jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenie zajęć w formie testu oraz wypełnienie na swoim koncie w BUR ankiet walidacyjnych w Bazie Usług Rozwojowych.

Adres

ul. Sucha 4
42-470 Siewierz
woj. śląskie

Hotel 4* Natura Residence pod adresem Sucha 4, 42-470 Siewierz prowadzony przez spółkę LUKIER SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ NIP 9492224306

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi
- Dogodny parking, pełna dostępność dla osób z ograniczeniami w poruszaniu się, stacja ładowania EV

Kontakt



Piotr Kwiecień

E-mail kwiecien.piotr79@gmail.com

Telefon (+48) 607 985 575