



EFFECTIVE IT
TRAININGS SPÓŁKA
Z OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★★ 4,5 / 5

114 ocen

szkolenie - Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy /Szkolenie w ramach Projektu Akademia HR /

Numer usługi 2025/04/23/51849/2705260

📍 Ponice / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 26.11.2025 do 27.11.2025

2 900,00 PLN brutto

2 900,00 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	Usługa szkoleniowa adresowana do: właścicieli firm, pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych/menadżerskich, pracowników objętych planami związanymi z awansem tj. osoby planowane do objęcia stanowiska kierowniczego/menadżerskiego, pracowników przedsiębiorcy odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, pracowników zespołu HR
Minimalna liczba uczestników	5
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	25-11-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	16

Cel

Cel edukacyjny

Celem usługi jest nabycie kompetencji „Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy”. Usługa przygotowuje do Zrozumienia i wykorzystania nowych trendów w obszarze HR/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. Pracy z różnymi grupami interesariuszy procesów zmianami

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
WIEDZA- Opisuje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim	wskazuje przykłady zmian społecznogospodarczych oraz ich wpływ na praktyki HR (np. migracje, starzenie się społeczeństwa, automatyzacja pracy).	Test teoretyczny
UMIEJĘTNOŚCI - 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.	Nadzoruje wdrażanie trendów w HR, takie jak praca zdalna, well-being, employer branding, i potrafi wskazać ich konsekwencje dla organizacji.	Wywiad swobodny
UMIEJĘTNOŚCI - Monitoruje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami	Stosuje działania HR w branży oraz ocenić ich mocne i słabe strony	Wywiad swobodny
UMIEJĘTNOŚCI - Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.	Nadzoruje wdrażanie dobrych praktyk w HR oraz ocenić ich potencjalne zastosowanie w innej firmie.	Wywiad swobodny
UMIEJĘTNOŚCI - Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.	Stosuje innowacyjne rozwiązania HR i stosuje mechanizmy jego wdrażania z uwzględnieniem różnych grup interesariuszy.	Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
POSTAWY (KOMPETENCJE SPOŁECZNE) Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.	Nadzoruje metody wspierania zmiany postaw i zachowań pracowników (np. coaching, szkolenia, komunikacja wewnętrzna).	Wywiad swobodny
UMIEJĘTNOŚCI - Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.	Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.	Wywiad swobodny
UMIEJĘTNOŚCI -Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.	Nadzoruje wdrażania innowacyjnych rozwiązań HR oraz etapy ich wdrażania w organizacji.	Wywiad swobodny
UMIEJĘTNOŚCI - 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.	Nadzoruje wdrażanie programów HR dostosowanych do potrzeb zróżnicowanych grup pracowniczych oraz ich funkcje integracyjne.	Wywiad swobodny
WIEDZA- Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.	Wymienia typowe źródła oporu wobec zmian i wskazuje metody ograniczania tego oporu.	Test teoretyczny
WIEDZA- 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	Wskazuje różnice w oczekiwaniach i obawach interesariuszy wobec zmian HR oraz opisuje sposoby ich uwzględnienia w planowaniu działań.	Test teoretyczny
UMIEJĘTNOŚCI - Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.	Skutecznie komunikuje zmiany HR dostosowane do specyfiki różnych grup interesariuszy.	Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
POSTAWY (KOMPETENCJE SPOŁECZNE) Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.	Stosuje narzędzia i techniki wpływające na pozytywne nastawienie pracowników wobec zmian (np. angażowanie w proces, informowanie o korzyściach, szkolenia adaptacyjne	Wywiad swobodny

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

Nazwa kompetencji: Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy

Grupa kompetencji: Orientacja biznesowa i strategiczna

Zajęcia będą realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom/-czkom na ćwiczenie umiejętności

Przerwy wliczane go ogólnej liczby godzin usługi.

Walidacja : Walidacja odbędzie się w formie testu + wywiadu na sali szkoleniowej .

Rozdzielność funkcji jest zachowana

PROGRAM SZKOLENIA:

DZIEŃ I

Omówienie znaczenia zmian społecznych i gospodarczych w Polsce i na świecie oraz ich wpływu na politykę personalną organizacji.

Wskazanie kluczowych trendów w HR wynikających z transformacji rynku pracy (m.in. digitalizacja, demografia, elastyczność).

Analiza wpływu nowych trendów na politykę personalną – jak dostosować strategię HR do bieżących wyzwań.

Przegląd najczęściej wdrażanych programów HR w danej branży – korzyści, ograniczenia i zagrożenia.

Ocena przykładów dobrych praktyk HR w innych organizacjach oraz ich przydatność w kontekście własnej firmy.

Projektowanie innowacyjnych rozwiązań HR – tworzenie pomysłów dopasowanych do specyfiki organizacji.

Wskazanie sposobów angażowania różnych grup pracowników w realizację zmian HR w firmie.

Omówienie mechanizmów wspierających budowanie nowych postaw i zachowań wśród pracowników.

Ocena gotowości organizacji i pracowników do zmian – czynniki sukcesu i zagrożenia.

Przedstawienie procesu wdrażania innowacyjnych rozwiązań HR – krok po kroku.

Identyfikacja zróżnicowanych potrzeb pracowników z uwzględnieniem różnic pokoleniowych, kulturowych, płciowych.

DZIEŃ II

Tworzenie programów HR wspierających integrację i różnorodność – przykłady działań.

Wskazanie źródeł oporu przed zmianą – jak je diagnozować i eliminować w praktyce.

Omówienie technik łagodzenia obaw pracowników przed utratą pracy lub zmianą zakresu obowiązków.

Analiza oczekiwań i postaw interesariuszy wobec zmian HR – kadra zarządzająca, związki zawodowe, zespoły.

Sposoby prowadzenia dialogu z interesariuszami – jak uwzględniać ich opinie w działaniach HR.

Dostosowanie komunikatów i sposobów objaśniania zmian HR do różnych grup odbiorców.

Wskazanie metod wzmacniania pozytywnego nastawienia do zmian wśród współpracowników.

Walidacja- **test teoretyczny + wywiad swobodny**

Informacje dodatkowe:

Informacje dodatkowe

Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub partnera w Regionalnym Programie lub FERS.

Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot będący jednocześnie podmiotem korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce w ramach danego projektu. Usługa rozwojowa nie dotyczy kosztów usługi rozwojowej, której obowiązek przeprowadzenia nazajmowanym stanowisku pracy wynika z odrębnych przepisów prawa (np. wstępne i okresowe szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, szkolenia okresowe potwierdzające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy).

Usługa rozwojowa nie obejmuje wzajemnego świadczenia usług w Projekcie o zbliżonej tematyce przez Dostawców usług, którzy delegują na usługi siebie oraz swoich pracowników i korzystają z dofinansowania, a następnie świadczą usługi w zakresie tej samej tematyki dla Przedsiębiorcy, który wcześniej występował w roli Dostawcy tych usług.

Zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej dotyczącym procesu walidacji nabycia kompetencji w ramach Podmiotowych Systemów Finansowania zostanie zachowana rozdzielność funkcji nauczania od walidacji poprzez przekazanie przez osobę prowadzącą zajęcia testów uczestnikom do rozwiązania, a następnie przekazanie ich osobie walidującej efekty uczenia się do sprawdzenia.

Dostawca usługi oświadcza, że:

- cena usługi nie odbiega od cen rynkowych oraz, że cena jest adekwatna do jej zakresu,
- karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług,
- usługa rozwojowa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym przepisami prawa o VAT.

Dostawca usługi potwierdza brak powiązań kapitałowych i osobowych pomiędzy dostawcą usługi a pracodawcą lub osobą dorosłą korzystającą ze wsparcia.

Dostawca usługi potwierdza, że usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub partnera w Projekcie albo przez podmiot powiązany kapitałowo lub osobowo z Operatorem lub partnerem

liczba uczestników umożliwia wszystkim uczestnikom interaktywną swobodę udziału we wszystkich przewidzianych elementach zajęć (ćwiczenia, rozmowa na żywo, chat, testy, ankiety, współdzielenie ekranu itp.).

walidacja obejmuje całość procesu, aż do momentu uzyskania efektów uczenia się.

usługa rozwojowa nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills)”

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 17

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 17 Omówienie znaczenia zmian społ. i gospod. w Polsce i na świecie, Wskazanie kluczowych trendów w HR, Analiza wpływu nowych trendów na politykę personalną,Przegład najczęściej wdrażanych programów HR	MARCIN SZYBKOWSKI	26-11-2025	08:30	10:00	01:30
2 z 17 PRZERWA	MARCIN SZYBKOWSKI	26-11-2025	10:00	10:15	00:15
3 z 17 Ocena przykładów dobrych praktyk HR w innych organ., Projekt. innowacyjnych rozwiązań HR,Wskazanie sposobów angażowania różnych grup pracowników	MARCIN SZYBKOWSKI	26-11-2025	10:15	12:30	02:15
4 z 17 PRZERWA	MARCIN SZYBKOWSKI	26-11-2025	12:30	13:00	00:30
5 z 17 Omówienie mech. wspierających bud. nowych postaw i zach.	MARCIN SZYBKOWSKI	26-11-2025	13:00	14:30	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
6 z 17 Ocena gotowości organizacji i pracowników do zmian	MARCIN SZYBKOWSKI	26-11-2025	14:30	15:30	01:00
7 z 17 PRZERWA	MARCIN SZYBKOWSKI	26-11-2025	15:30	15:45	00:15
8 z 17 Przedstawienie procesu wdrażania innowacyjnych rozwiązań HR, Identyfikacja zróżnicowanych potrzeb pracowników	MARCIN SZYBKOWSKI	26-11-2025	15:45	16:30	00:45
9 z 17 Tworzenie programów HR wspierających integrację i różnorodność , Wskazanie źródeł oporu przed zmianą Omówienie technik łagodzenia obaw pracowników .	MARCIN FIDZIŃSKI	27-11-2025	08:30	09:00	00:30
10 z 17 Analiza oczekiwań i postaw interesariuszy wobec zmian HR	MARCIN FIDZIŃSKI	27-11-2025	09:00	10:00	01:00
11 z 17 PRZERWA	MARCIN FIDZIŃSKI	27-11-2025	10:00	10:15	00:15
12 z 17 Sposoby prowadzenia dialogu z interesariuszami	MARCIN FIDZIŃSKI	27-11-2025	10:15	11:00	00:45
13 z 17 Dostosowanie komunikatów i sposobów objaśniania zmian HR	MARCIN FIDZIŃSKI	27-11-2025	11:00	12:30	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
14 z 17 PRZERWA	MARCIN FIDZIŃSKI	27-11-2025	12:30	13:00	00:30
15 z 17 Wskazanie metod wzmocniania pozytywnego nastawienia do zmian	MARCIN FIDZIŃSKI	27-11-2025	13:00	15:45	02:45
16 z 17 PRZERWA	MARCIN FIDZIŃSKI	27-11-2025	15:45	16:00	00:15
17 z 17 Walidacja efektów uczenia się - test teoretyczny + wywiad swobodny	-	27-11-2025	16:00	16:30	00:30

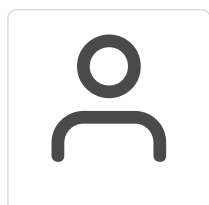
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 900,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 900,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,25 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,25 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 2



1 z 2

MARCIN SZYBKOWSKI

Wykształcenie Wyższe, tytuł magistraUniwersytet Warszawski, Instytut Historyczny, wydział Historii.

Posiada co najmniej 120 godz. doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla

osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia, np. V- XII 2024 Adaptacja organizacji do zmian na rynku pracy 80 godzin, I- V 2025 Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy 40 godzin

Jestem Agile Coachem, trenerem Scrum, DSDM AgilePM, PRINCE2 7 oraz Ambasadorem PeopleCert. Od ponad 15 lat prowadzę projekty w branży IT, kreatywnej, eventowej i lokalizacyjnej. Specjalizuję się w edukacji zwinnej – projektuję narzędzia warsztatowe, szkole i wspieram organizacje w transformacji Agile. Obecnie zdobywam certyfikat ICF-ACC.

Tworzę symulacje biznesowe – m.in. „Królewski Ogród” (zaawansowany warsztat Agile), „Sułtańskie Wesele” (AgilePM i SCRUM), „Akropolis” (zarządzanie kaskadowe), „Flerov” (zarządzanie procesami), oraz „Ambasada” (bezpieczeństwo informacji).

Doświadczenie zawodowe:

- Od 2018 – ImmerSim: Właściciel, projektant symulacji, trener Agile. Prowadzenie szkoleń dla kadry zarządzającej
- 2022-2023 – Agora S.A.: Agile Coach – diagnoza dojrzałości IT, wsparcie transformacji Agile, SCRUM Master w projektach IT, współpraca z biznesem.



2 z 2

MARCIN FIDZIŃSKI

doświadczony trener, coach i praktyk biznesu, który swoją karierę zawodową rozpoczął jako sprzedawca z wieloletnim stażem w różnych branżach, takich jak telekomunikacja, edukacja, wydawnictwa, sport, medycyna oraz farmacja. Jako były przedstawiciel medyczny międzynarodowego koncernu farmaceutycznego odnosił liczne sukcesy, czego potwierdzeniem są tytuły „Top Performer” i „Talent”, które zdobywał wielokrotnie w trakcie swojej kariery. Swoją przygodę z edukacją i rozwojem rozpoczął w 2013 roku jako Konsultant Edukacyjny największego polskiego wydawnictwa oświatowego. Ukończył podyplomowe studia z Psychologii w Biznesie, Szkołę Trenerów Biznesu, Szkołę Coachów, a także prestiżowe studia MBA.

Wykształcenie

2023-2024 - Master of Business Administration (MBA) - Wyższa Szkoła Kształcenia Zawodowego

2020-2021 - Szkoła Coachów- Grupa Set

2019-2020 - Trener Biznesu- Grupa Set

2018-2019- Psychologia w Biznesie

Posiada co najmniej 120 godz. doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia- z zakresu "zarządzanie zmianą- rynek pracy", np. III- XII 2024 Nowa era pracy – przewodnik po zmianie dla liderów 48 godzin, I- VI 2025 80godzin Zarządzanie zmianą pracowniczą – narzędzia i techniki adaptacji

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymają dostęp do materiałów szkoleniowych w formie elektronicznej- skrypt z zakresu programu szkolenia, ćwiczenia.

Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub Partnera Operatora w danym projekcie PSF lub w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS albo przez podmiot powiązany z Operatorem lub Partnerem kapitałowo lub osobowo.

Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot będący jednocześnie podmiotem korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce w ramach danego projektu.

Usługa rozwojowa nie obejmuje wzajemnego świadczenia usług w projekcie o zbliżonej tematyce przez Dostawców usług, którzy delegują na usługi siebie oraz swoich pracowników i korzystają z dofinansowania, a następnie świadczą usługi w zakresie tej samej tematyki dla Przedsiębiorcy, który wcześniej występował w roli Dostawcy tych usług.

Cena usługi nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych Przedsiębiorcom lub Pracownikom przedsiębiorcy, kosztów dojazdu i zakwaterowania

Po zakończeniu usługi uczestnik otrzymuje odpowiednie zaświadczenie/certyfikat, a warunkiem jego uzyskania jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej oraz zaliczenie zajęć w formie testu oraz wywiadu swobodnego

minimalny poziom odpowiedzi w teście wiedzy wynosi 80 %

walidacja obejmuje całość procesu, aż do momentu uzyskania efektów uczenia się.

usługa rozwojowa nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills)"

Warunki uczestnictwa

Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej

Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej będzie potwierdzony przez uczestnika na udostępnionej przez organizatora szkolenia liście

Dostawca usługi zapewnia realizację usługi rozwojowej uwzględniając potrzeby osób z niepełnosprawnościami (w tym również dla osób ze szczególnymi potrzebami) zgodnie ze Standardami dostępności dla polityki spójności 2021-2027.

Informacje dodatkowe

Kontakt w sprawie szkolenia, dotyczące kwestii organizacyjnych :

Anna Polak EITT anna.polak@eitt.pl

Kontakt w sprawie dofinansowania do szkolenia, karty BUR :

Patrycja Foremniak patrycja.foremniak@eitt.pl

Cena usługi nie odbiega od cen rynkowych oraz, cena jest adekwatna do jej zakresu. Usługa jest realizowana w godzinach zegarowych. Przerwy są wliczone w czas usługi rozwojowej. Cena usługi nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności koszty środków trwałych przekazywanych Przedsiębiorcom lub Pracownikom przedsiębiorcy, koszty dojazdu i zakwaterowania. Usługa rozwojowa nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills); Dostawca usługi potwierdza, iż karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług. Dostawca usługi potwierdza, że usługa rozwojowa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym VAT

Adres

Ponice 226

34-700 Ponice

woj. małopolskie

Kompleks Gazdówka - Ponice 226, 34-700 Rabka-Zdrój

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt



Patrycja Foremniak

E-mail patrycja.foremniak@eitt.pl

Telefon (+48) 511 374 198