



EFFECTIVE IT
TRAININGS SPÓŁKA
Z OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ



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

Numer usługi 2025/04/28/51849/2713127

📍 Turawa / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 01.07.2025 do 02.07.2025

2 320,00 PLN brutto

2 320,00 PLN netto

145,00 PLN brutto/h

145,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Właściciele i/lub współwłaściciele zarządzający przedsiębiorstwem (aktywnie biorący udział w zarządzaniu) odpowiedzialni za politykę personalną lub za zarządzanie zasobami ludzkimi; zespoły HR; pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, odpowiedzialni za politykę personalną w przedsiębiorstwie; pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, odpowiedzialni za zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie.
Minimalna liczba uczestników	5
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	30-06-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	16
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 do:

Zrozumienia i wykorzystywania najnowszych trendów w obszarze HR i zarządzania kapitałem ludzkim.

Stosowania dobrych praktyk HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy oraz w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu społecznym.

Skutecznego wdrażania zmian w organizacji z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.

Efektywnej współpracy z różnymi grupami interesariuszy zaangażowanych w procesy zmian, ze szczególnym uwzględnieniem sposobów

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.	Uczestnik właściwie identyfikuje i opisuje co najmniej trzy współczesne zmiany społeczno-gospodarcze oraz poprawnie wskazuje ich wpływ na wybrane procesy zarządzania kapitałem ludzkim	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
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.	Uczestnik poprawnie wskazuje co najmniej trzy aktualne trendy HR związane z sytuacją na rynku pracy oraz przyporządkowuje do każdego z nich odpowiednie wyzwania lub działania w polityce personalnej firmy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Monitoruje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami.	Uczestnik rozpoznaje spośród kilku opisanych programów HR te, które są charakterystyczne dla jego/jej branży, oraz poprawnie wskazuje przynajmniej po jednej korzyści, ograniczeniu i zagrożeniu dla każdego z nich.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.	Uczestnik na podstawie opisu sytuacji problemowej wybiera najtrafniejsze innowacyjne rozwiązanie z kilku propozycji oraz poprawnie wskazuje sposoby zaangażowania różnych grup pracowników w jego wdrożenie.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.	Uczestnik na podstawie opisu przypadku poprawnie identyfikuje główne źródło oporu wobec zmian i wybiera najskuteczniejsze z podanych działań mające na celu jego złagodzenie lub eliminację.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR	Uczestnik na podstawie opisu interesariuszy (np. kadra zarządzająca, pracownicy operacyjni, związek zawodowy) dobiera właściwe sposoby komunikacji i przekazu informacji dotyczących wdrażanych rozwiązań HR, uwzględniając ich potrzeby i perspektywę.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian	Uczestnik spośród podanych działań wybiera te, które najskuteczniej wspierają budowanie pozytywnego nastawienia do zmian w zespole (np. angażowanie w proces, podkreślanie korzyści, wzmacnianie zaufania).	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

tak, zaświadczenie z opisem efektów uczenia się

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

Minimalna wymagania dla uczestników: Usługa jest skierowana do osób, u których przeprowadzone w ramach projektu testy kompetencyjne wykazały potrzebę edukacyjną, zgodnie z obszarami wskazanymi za pomocą autodiagnozy przedsiębiorstwa.

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.

ilość godzin 16 godzin zegarowych

Definicja kompetencji : Zrozumienie i wykorzystanie nowych trendów w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim. Wykorzystanie dobrych praktyk HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i szeroko rozumianym otoczeniem społecznym. Wdrażanie zmian w organizacji w kontekście wykorzystania innowacyjnych rozwiązań i procesów HR. Praca z różnymi grupami interesariuszy procesów zmian, a w szczególności radzenie sobie z oporem przed zmianami.

Walidacja : Walidacja odbędzie się w formie testu online. Uczestnik powinien posiadać dostęp do Internetu. Test zostanie przesłany w formie linku na indywidualnego maila uczestnika szkolenia. Testy zostaną sprawdzone bez udziału człowieka (automatycznie przez system informatyczny) Uczestnicy otrzymają mailowo powiadomienie o % poprawnych odpowiedzi oraz zaświadczenia o ukończeniu szkolenia po przesłanym / wypełnionym teście. Dostawca Usługi przeprowadzi rejestr wyników + rejestr wydanych zaświadczeń w ramach projektu/ szkolenia.

Rozdzielność funkcji jest zachowana a w Harmonogramie w pozycji dotyczącej walidacji wskazuje się osobę trenera jako, że jedyną metodą weryfikacji jest test z wynikiem generowanym automatycznie.

PROGRAM SZKOLENIA:

1. **Omówienie znaczenia zmian społecznych i gospodarczych w Polsce i na świecie** oraz ich wpływu na politykę personalną organizacji.
2. **Wskazanie kluczowych trendów w HR** wynikających z transformacji rynku pracy (m.in. digitalizacja, demografia, elastyczność).
3. **Analiza wpływu nowych trendów na politykę personalną** – jak dostosować strategię HR do bieżących wyzwań.
4. **Przegląd najczęściej wdrażanych programów HR** w danej branży – korzyści, ograniczenia i zagrożenia.
5. **Ocena przykładów dobrych praktyk HR w innych organizacjach** oraz ich przydatność w kontekście własnej firmy.
6. **Projektowanie innowacyjnych rozwiązań HR** – tworzenie pomysłów dopasowanych do specyfiki organizacji.
7. **Wskazanie sposobów angażowania różnych grup pracowników** w realizację zmian HR w firmie.
8. **Omówienie mechanizmów wspierających budowanie nowych postaw i zachowań** wśród pracowników.
9. **Ocena gotowości organizacji i pracowników do zmian** – czynniki sukcesu i zagrożenia.
10. **Przedstawienie procesu wdrażania innowacyjnych rozwiązań HR** – krok po kroku.
11. **Identyfikacja zróżnicowanych potrzeb pracowników** z uwzględnieniem różnic pokoleniowych, kulturowych, płciowych.
12. **Tworzenie programów HR wspierających integrację i różnorodność** – przykłady działań.
13. **Wskazanie źródeł oporu przed zmianą** – jak je diagnozować i eliminować w praktyce.
14. **Omówienie technik łagodzenia obaw pracowników** przed utratą pracy lub zmianą zakresu obowiązków.
15. **Analiza oczekiwań i postaw interesariuszy wobec zmian HR** – kadra zarządzająca, związki zawodowe, zespoły.
16. **Sposoby prowadzenia dialogu z interesariuszami** – jak uwzględniać ich opinie w działaniach HR.
17. **Dostosowanie komunikatów i sposobów objaśniania zmian HR** do różnych grup odbiorców.
18. **Wskazanie metod wzmacniania pozytywnego nastawienia do zmian** wśród współpracowników.
19. Walidacja

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 17

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 17 Omówienie znaczenia zmian społecznych i gospodarczych w Polsce i na świecie oraz ich wpływu na politykę personalną organizacji. Wskazanie kluczowych trendów w HR	MAGDALENA KRELIŃSKA	01-07-2025	09:00	10:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
2 z 17 Analiza wpływu nowych trendów na politykę personalną	MAGDALENA KRELIŃSKA	01-07-2025	10:00	10:45	00:45
3 z 17 PRZERWA	MAGDALENA KRELIŃSKA	01-07-2025	10:45	11:00	00:15
4 z 17 Przegląd najczęściej wdrażanych programów HR w danej branży – korzyści, ograniczenia i zagrożenia. Ocena przykładów dobrych praktyk HR w innych organizacjach	MAGDALENA KRELIŃSKA	01-07-2025	11:00	13:00	02:00
5 z 17 PRZERWA	MAGDALENA KRELIŃSKA	01-07-2025	13:00	13:30	00:30
6 z 17 Projektowanie innowacyjnych rozwiązań HR – tworzenie pomysłów dopasowanych do specyfiki organizacji. Wskazanie sposobów angażowania różnych grup pracowników	MAGDALENA KRELIŃSKA	01-07-2025	13:30	16:00	02:30
7 z 17 PRZERWA	MAGDALENA KRELIŃSKA	01-07-2025	16:00	16:15	00:15
8 z 17 Omówienie mechanizmów wspierających budowanie nowych postaw i zachowań wśród pracowników	MAGDALENA KRELIŃSKA	01-07-2025	16:15	17:00	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
9 z 17 Ocena gotowości organizacji i pracowników do zmian – czynniki sukcesu i zagrożenia. Przedstawienie procesu wdrażania innowacyjnych rozwiązań HR – krok po kroku.	MAGDALENA KRELIŃSKA	02-07-2025	08:00	10:00	02:00
10 z 17 PRZERWA	MAGDALENA KRELIŃSKA	02-07-2025	10:00	10:15	00:15
11 z 17 dentyfikacja zróżnicowanych potrzeb pracowników. Tworzenie programów HR wspierających integrację i różnorodność, Wskazanie źródeł oporu przed zmianą	MAGDALENA KRELIŃSKA	02-07-2025	10:15	13:00	02:45
12 z 17 PRZERWA	MAGDALENA KRELIŃSKA	02-07-2025	13:00	13:30	00:30
13 z 17 Omówienie technik łagodzenia obaw pracowników przed utratą pracy lub zmianą zakresu obowiązków. Analiza oczekiwań i postaw interesariuszy wobec zmian HR	MAGDALENA KRELIŃSKA	02-07-2025	13:30	14:15	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
14 z 17 Sposoby prowadzenia dialogu z interesariuszami – jak uwzględniać ich opinie w działaniach HR. Dostosowanie komunikatów i sposobów objaśniania zmian HR do różnych grup odbiorców.	MAGDALENA KRELIŃSKA	02-07-2025	14:15	15:00	00:45
15 z 17 Wskazanie metod wzmocnienia pozytywnego nastawienia do zmian wśród współpracownikó w.	MAGDALENA KRELIŃSKA	02-07-2025	15:00	15:15	00:15
16 z 17 PRZERWA	MAGDALENA KRELIŃSKA	02-07-2025	15:15	15:30	00:15
17 z 17 Walidacja - test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie	MAGDALENA KRELIŃSKA	02-07-2025	15:30	16:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 320,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 320,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	145,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	145,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

MAGDALENA KRELIŃSKA

Ukończyła Filologię polską (uzyskany tytuł: licencjat) i Kulturoznawstwo (absolutorium MU) na Uniwersytecie Śląskim w Katowicach oraz studia podyplomowe z Ochrony środowiska i Zarządzania dostępnością (marzec 2025).

Właścicielka we własnej działalności gospodarczej od 2015 r. (Banking Group Magdalena Krelińska).

Doradca biznesowy od 2017 r., – 7 tys godzin doradczych,

Trener biznesu od 2020 r., – 3 tys godzin szkoleniowych i warsztatowych.

Szkoli i doradza w obszarach: zarządzania, komunikacji i strategii rozwoju. Pomaga liderom i zespołom działać sprawniej, porozumiewać się lepiej i rozwijać mądrzej – z uwagą na ludzi i cele.

Przeprowadziła ponad 130 godzin szkoleń z niniejszego zakresu w ciągu ostatnich 24 miesięcy.
np.

2025

- Przeprowadziła szkolenie z zakresu „Gospodarki obiegu zamkniętego i ESG” dla Imperoll

- Przeprowadziła szkolenie z zakresu „Gospodarki obiegu zamkniętego i ESG” dla Gdyński Terminal Kontenerowy

- Przeprowadziła szkolenie z zakresu „Gospodarki obiegu zamkniętego, ESG i i Design Thinking” dla Zarząd Portu Morskiego Gdynia

2024 - Przeprowadziła szkolenie z zakresu „Komunikacji i Zarządzania” dla Gdyński Terminal Kontenerowy

- Przeprowadziła 10 szkoleń z zakresu „Komunikacji i Zarządzania” dla KGHM

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

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

W przypadku dofinansowania mniejszego niż 70% wartości netto szkolenia, Dostawca Usługi naliczy VAT do kwoty netto. Usługa szkoleniowa zwolniona z VAT tylko w przypadku gdy dofinansowanie ze środków publicznych wynosi co najmniej 70%.

Ocena efektów uczenia się prowadzona jest za pośrednictwem testu dostępnego online, a wynik jest generowany automatycznie bez udziału człowieka -> warunek rozdzielnosci procesów szkolenia i walidacji jest zachowany.

Adres

ul. Biwakowa 2

46-045 Turawa

woj. opolskie

Hotel ZACISZE, Turawa

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt



Patrycja Foremniak

E-mail patrycja.foremniak@eitt.pl

Telefon (+48) 511 374 198