



SENSE HUMAN
CAPITAL SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★★ 4,8 / 5

652 oceny

Szkolenie akademii HR : Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy

Numer usługi 2025/08/13/141117/2938524

📍 Sosnowiec-Pieńki / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 09.10.2025 do 10.10.2025

2 912,00 PLN brutto

2 912,00 PLN netto

182,00 PLN brutto/h

182,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	Grupę docelową usługi stanowią: • zespoły HR, • pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi • menadżerowie lub kandydaci na menadżerów odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi. Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.
Minimalna liczba uczestników	4
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	05-10-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	16
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje do zrozumienia i wykorzystania 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.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
UMIEJĘTNOŚCI: Opisuje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim.	charakteryzuje zmiany społeczne i gospodarcze mające wpływ na zarządzanie kapitałem ludzkim w Polsce i na świecie	Analiza dowodów i deklaracji
	wskazuje konsekwencje zmian społecznych i gospodarczych w Polsce i na świecie w obszarze HR.	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.	Test teoretyczny
	Opisuje trendy w kontekście przyczyn, mechanizmów działania i skutków	Analiza dowodów i deklaracji
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.	Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z rozwiązaniami HR stosowanymi przez inne firmy w branży.	Test teoretyczny
	Systematycznie śledzi trendy HR	Analiza dowodów i deklaracji
WIEDZA: Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.	Wykorzystuje wnioski z analizy dobrych praktyk w planowanych u siebie wdrożeniach.	Analiza dowodów i deklaracji
UMIEJĘTNOŚCI: Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.	Proponuje nietypowe, kreatywne podejścia do problemów HR	Analiza dowodów i deklaracji
	Sprawnie włącza w realizację innowacyjnych rozwiązań wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
KOMPETENCJE SPOŁECZNE: Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.	Wyjaśnia pracownikom korzyści płynące z budowania nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.	Test teoretyczny
	Stwarza dogodne warunki do kształtowania nowych postaw wśród pracowników.	Analiza dowodów i deklaracji
	Rozpoznaje czynniki hamujące proces zmian	Analiza dowodów i deklaracji
UMIEJĘTNOŚCI: Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.	Proponuje rozwiązania zwiększające gotowości do zmian	Analiza dowodów i deklaracji
UMIEJĘTNOŚCI: Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.	Przygotowuje plan wdrożenia zmian związanych z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.	Analiza dowodów i deklaracji
UMIEJĘTNOŚCI: Diagnozuje 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.	Przygotowuje dla różnych grup interesariuszy odpowiednie programy HR ukierunkowane nie tylko na zaspokojenie tych potrzeb, lecz także na pełną integrację pracowników w ramach organizacji.	Analiza dowodów i deklaracji
WIEDZA: Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.	Eliminuje przejawy oporu pracowników przed zmianami na podstawie zidentyfikowanych źródeł oporu.	Analiza dowodów i deklaracji
	Stosuje różnorodne metody rozwiązywania problemów w zależności od typu oporu	Analiza dowodów i deklaracji
UMIEJĘTNOŚCI: 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.	Odpowiada na potrzeby, oczekiwania i obawy różnych grup interesariuszy na bieżąco i uwzględnia w swoich działaniach.	Analiza dowodów i deklaracji
	Zapobiega oporowi poprzez odpowiednie przygotowanie zmian	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
KOMPETENCJE SPOŁECZNE: Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.	Dostosowuje do potrzeb różnych grup interesariuszy komunikację związaną z działaniami związanymi z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.	Analiza dowodów i deklaracji
KOMPETENCJE SPOŁECZNE: Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.	Wdraża skuteczną komunikację w organizacji dotyczącą korzyści ze zmian na poziomie pracowników, działów i całej organizacji.	Analiza dowodów i deklaracji

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

PROGRAM:

Dzień 1

Diagnoza przeobrażeń na współczesnym rynku pracy

- Identyfikacja głównych trendów i sił napędzających zmiany na rynku pracy (digitalizacja, automatyzacja, zmiany demograficzne, nowe modele pracy)
- Analiza wpływu transformacji cyfrowej na strukturę zatrudnienia i wymagane kompetencje
- Rozpoznawanie sygnałów zmian w otoczeniu organizacji i ich wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstwa
- Mapowanie stakeholderów w procesach zmian wynikających z przeobrażeń rynkowych

Model komunikacji w procesach zmian rynkowych

- Model czterech uszu Von Thuna w komunikacji zmian - rozpoznawanie potrzeb i obaw różnych grup interesariuszy
- Zasady skutecznego słuchania w kontekście niepewności rynkowej
- Aktywne słuchanie jako narzędzie diagnozy potrzeb pracowników w okresach transformacji

- Komunikacja z wielopokoleniowymi zespołami w zmieniającym się środowisku pracy

Proaktywne podejście do zarządzania zmianami

- Od reaktywności do proaktywności - Krąg wpływu i krąg zainteresowań w kontekście zmian rynkowych
- Budowanie świadomości własnych kompetencji i zasobów potrzebnych do zarządzania zmianami
- Identyfikacja obszarów wpływu organizacji na adaptację do zmian rynkowych
- Techniki monitorowania środowiska zewnętrznego i wczesnego wykrywania trendów

Budowanie świadomości własnych zasobów w zarządzaniu zmianami

- Diagnoza kompetencji personalnych w kontekście zarządzania zmianami rynkowymi
- Identyfikacja predyspozycji do pracy z zespołami w okresach transformacji
- Analiza własnych mocnych stron jako lidera zmian
- Rozpoznawanie barier osobistych w procesach adaptacji do zmian zewnętrznych

Dzień 2

Zarządzanie oporem wobec zmian wynikających z przeobrażeń rynkowych

- Diagnoza źródeł oporu przed zmianami w kontekście transformacji rynku pracy
- Rozpoznawanie własnych reakcji na niepewność i zmianę - identyfikacja barier i katalizatorów
- Strategie budowania akceptacji dla zmian u różnych grup pracowniczych
- Techniki komunikacji w sytuacjach konfliktowych związanych z wprowadzaniem zmian

Praca z wewnętrznymi ograniczeniami w procesach zmian

- Kim jest krytyk wewnętrzny i jak zamienić go na sojusznika w zarządzaniu zmianami
- Praca z wewnętrznymi ograniczeniami w procesie adaptacji do przeobrażeń rynkowych
- Budowanie pewności siebie w roli lidera zmian w niepewnym środowisku
- Kształtowanie pozytywnego nastawienia do zmian u siebie i pracowników

Dynamika zespołów w procesach adaptacji do zmian rynkowych

- Rola lidera w zarządzaniu zespołem podczas transformacji wynikającej z zmian zewnętrznych
- Wykorzystanie różnorodności zespołu jako zasobu w procesach adaptacyjnych
- Analiza potrzeb różnych grup interesariuszy w procesach zmian
- Budowanie odporności psychologicznej zespołu na zmiany

Budowanie synergii zespołowej w okresach transformacji

- Efekt synergii i psychologii pozytywnej w zespołach przechodzących zmiany
- Budowanie zaangażowania pracowników w procesy adaptacji do zmian rynkowych
- Wykorzystanie mocnych stron zespołu w implementacji rozwiązań adaptacyjnych
- Wspieranie rozwoju nowych kompetencji adekwatnych do zmieniających się wymagań rynku

Walidacja - test teoretyczny i analiza dowodów i deklaracji

Forma prowadzenia zajęć: szkolenie o charakterze warsztatowym, prowadzone metodami interaktywnymi i aktywizującymi, tj. praca z case study, ćwiczenia grupowe, prezentacja, dyskusja moderowana.

Wypożyczenie sali szkoleniowej i warunki organizacyjne: sala wyposażona jest w stoły i krzesła z możliwością ich przestawiania na czas zadań grupowych lub indywidualnych. Wyposażona jest w rzutnik (potrzebny na czas prezentacji) oraz przestrzeń do prezentowania zadań przez uczestników przed grupą.

Szkolenie jest realizowane **w godzinach zegarowych**. Przerwy i czas walidacji są wliczone w czas usługi rozwojowej

Szkolenie składa się z **12 godzin zajęć praktycznych oraz 2 godzin zajęć teoretycznych oraz 2 godziny przerw** szczegółowa plan zajęć znajduje się w harmonogramie.

Usługa realizowana jest w formie mieszanej : 7,5 godziny w formie zdalnej w czasie rzeczywistym oraz 14 godzin w formie stacjonarnej.

Program szkolenia jest dostosowany do określonej w karcie grupy docelowej, celu usługi i czasu jej trwania.

Warunkiem uzyskania certyfikatu/zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania wyniku pozytywnego z testu oraz pozytywny wynik z formy walidacji w postaci: analizy dowodów i deklaracji oraz testu teoretycznego.

Przyjęte metody walidacji w pełni pozwalają na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarze wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne.

Usługodawca oświadcza, że proces walidacji jest zgodny z wytycznymi BUR.

Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie.

Usługa nie wynika z obowiązku przeprowadzenia szkoleń na zajmowanym stanowisku pracy wynikających z odrębnych przepisów prawa (np. wstępne i okresowe szkolenia z zakresu BHP, szkolenia okresowe potwierdzające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy); nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills); nie jest tożsama z usługą, która została wcześniej sfinansowana w ramach dofinansowania z innych źródeł.

Proces walidacji łączy testy teoretyczne i praktyczną ocenę dowodów i deklaracji, co pozwala na holistyczną ocenę przygotowania uczestnika do skutecznego wdrażania i zarządzania zmianami w HR.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 15 Diagnoza przeobrażeń na współczesnym rynku pracy	Marta Sosińska	09-10-2025	08:00	10:15	02:15
2 z 15 Przerwa	Marta Sosińska	09-10-2025	10:15	10:30	00:15
3 z 15 Model komunikacji w procesach zmian rynkowych	Marta Sosińska	09-10-2025	10:30	12:30	02:00
4 z 15 Przerwa	Marta Sosińska	09-10-2025	12:30	13:00	00:30
5 z 15 Proaktywne podejście do zarządzania zmianami	Marta Sosińska	09-10-2025	13:00	14:30	01:30
6 z 15 Przerwa	Marta Sosińska	09-10-2025	14:30	14:45	00:15
7 z 15 Budowanie świadomości własnych zasobów w zarządzaniu zmianami	Marta Sosińska	09-10-2025	14:45	16:00	01:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
8 z 15 Zarządzanie oporem wobec zmian wynikających z przeobrażeń rynkowych	Marta Sosińska	10-10-2025	08:00	10:15	02:15
9 z 15 Przerwa	Marta Sosińska	10-10-2025	10:15	10:30	00:15
10 z 15 Praca z wewnętrznymi ograniczeniami w procesach zmian	Marta Sosińska	10-10-2025	10:30	12:30	02:00
11 z 15 Przerwa	Marta Sosińska	10-10-2025	12:30	13:00	00:30
12 z 15 Dynamika zespołów w procesach adaptacji do zmian rynkowych	Marta Sosińska	10-10-2025	13:00	14:15	01:15
13 z 15 Przerwa	Marta Sosińska	10-10-2025	14:15	14:30	00:15
14 z 15 Budowanie synergii zespołowej w okresach transformacji	Marta Sosińska	10-10-2025	14:30	15:30	01:00
15 z 15 Walidacja - test teoretyczny i analiza dowodów i deklaracji	-	10-10-2025	15:30	16:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 912,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 912,00 PLN

Koszt osobogodziny brutto

182,00 PLN

Koszt osobogodziny netto

182,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Marta Sosińska

Trener Biznesu, Certyfikowany trener FRIS, Ekspert HR, Facylitator Reiss Profile Master. Od 16 lat związana z zarządzaniem zasobami ludzkimi w organizacjach na stanowiskach HR Biznes Partnera, czy specjalisty w obszarze HR. Miłośniczka wykorzystywania nowych technologii w rozwoju pracowników w tym projektowania gier szkoleniowych. Pasjonatka procesów Assessment i Development Center z wykorzystaniem najnowszych technik badających talenty pracowników.

Specjalizuje się w prowadzeniu szkoleń i kompleksowym doradztwa w zakresie HRM oraz rozwoju umiejętności menedżerskich. Coach biznesowy oraz doradca zawodowy. Posiada co najmniej 120 godzin doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.

Posiada doświadczenie w ostatnich 5 latach wstecz od rozpoczęcia szkolenia w prowadzeniu szkoleń z podanej tematyki oraz procesu walidacji (metodami określonymi w programie szkolenia) z zakresu tematycznego usługi.

Przykładowe przeprowadzone usługi: szkolenie 13-20.05.2025 (16) - Style zarządzania i informacja zwrotna; 26-27.11.2024 (16) - Zarządzanie zmianami wynikającymi , 1.10.2024 (8)- Warsztat z komunikacji i współpracy; Narzędzia wzrostu efektywności pracy w branży przemysłowej grupa - szkolenie 14-15.10.2024 (16)

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma na szkoleniu: materiały szkoleniowe: skrypt, prezentację, ćwiczenia w formie online oraz zaświadczenie o ukończeniu szkolenia.

Warunki uczestnictwa

Warunki niezbędne do nabycia kompetencji w ramach usługi:

1. Uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej, potwierdzone przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora szkolenia liście obecności.
2. Udział w walidacji oraz potwierdzone na etapie walidacji nabycia przewidzianych dla usługi efektów uczenia się poprzez pozytywne zaliczenie testu i pozytywny wynik z analizy dowodów i deklaracji.
3. Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora liście obecności (dotyczy usług stacjonarnych) i/lub raportem z logowania (dotyczy usług mieszanych oraz usług zdalnych w czasie rzeczywistym).
4. Przynależność do grupy docelowej usługi.

Informacje dodatkowe

1. Po zakończeniu usługi uczestnik otrzyma zaświadczenie o ukończeniu usługi.

2. Usługa nie jest świadczona przez podmiot, z którym pracodawca lub delegowany pracownik korzystający ze wsparcia są powiązani kapitałowo lub osobowo.
3. Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w danym projekcie oraz przez podmiot powiązany z Beneficjentem lub partnerem kapitałowo lub osobowo.
4. Usługodawca nie jest podmiotem jednocześnie korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce
5. Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom.
6. Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS

Adres

Sosnowiec-Pieńki 7
95-010 Sosnowiec-Pieńki
woj. łódzkie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt



Magdalena Brzychcy

E-mail m.brzychcy@senseconsulting.pl

Telefon (+48) 533 360 948