

O Z G A
G R O U P**Zarządzanie zmianami wynikającymi z
przeobrażeń na rynku pracy - szkolenie
realizowane w ramach projektu
„UPSKILLING HR”**

Numer usługi 2025/08/14/134432/2941769

2 900,00 PLN brutto

2 900,00 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 PLN netto/h

OZGA GROUP
SPÓŁKA Z
OGRA NICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★★ 4,7 / 5

2 038 ocen

📍 Poznań / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 09.10.2025 do 10.10.2025

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Organizacja

Grupa docelowa usługi

Usługa skierowana jest do firmy z sektora MŚP i dużych firm w ramach projektu UPSKILLING HR. W ramach usługi uczestnikami mogą być:

- zespoły HR,
- Pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi,
- menadżerowie lub kandydaci na menadżerów.

Minimalna liczba uczestników

1

Maksymalna liczba uczestników

8

Data zakończenia rekrutacji

08-10-2025

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 przy wykorzystaniu dobrych praktyk HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i szerokorozumianym otoczeniem społecznym. Przygotowuje do wdrażania zmian w kontekście wykorzystania innowacyjnych rozwiązań i procesów HR. Uczy pracy 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
Wiedza: Opisuje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim.	Charakteryzuje kluczowe zmiany społeczne i gospodarcze oraz ich wpływ na rynek pracy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wskazuje zależności między zmianami globalnymi a strategią zarządzania kapitałem ludzkim w organizacjach.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
		Obserwacja w warunkach symulowanych
		Obserwacja w warunkach symulowanych
	Analizuje dane dotyczące trendów społeczno-gospodarczych i ich wpływu na strukturę zatrudnienia.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Stosuje zdobytą wiedzę do prognozowania potrzeb kadrowych w kontekście zmian społecznych i gospodarczych.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Uczestniczy w debatach na temat wpływu zmian społecznych i gospodarczych na rynek pracy. Wspiera współpracę w zespole podczas opracowywania strategii adaptacyjnych do zmieniających się realiów.	Obserwacja w warunkach symulowanych Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wiedza: 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.	Wskazuje główne trendy w zarządzaniu kapitałem ludzkim, takie jak digitalizacja, automatyzacja czy praca zdalna.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Charakteryzuje wyzwania wynikające z nowych trendów dla polityki personalnej.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
		Obserwacja w warunkach symulowanych
	Identyfikuje potrzeby firmy w zakresie adaptacji do aktualnych trendów HR.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
		Obserwacja w warunkach symulowanych
	Stosuje narzędzia analityczne do badania wpływu nowych trendów na organizację.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Promuje otwartość na zmiany w zespole w kontekście nowych trendów HR.	Obserwacja w warunkach symulowanych
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.	Charakteryzuje najczęściej wdrażane programy HR w branży.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wskazuje kluczowe korzyści i zagrożenia wynikające z ich stosowania.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Monitoruje i porównuje wdrażane programy HR w różnych organizacjach.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Stosuje narzędzia m.in. analizy SWOT do oceny programów HR.	Obserwacja w warunkach symulowanych
		Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wspiera zespoły w rozsądnym podejściu do implementacji programów HR.	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności: Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.	Charakteryzuje kluczowe cechy dobrych praktyk HR stosowanych w innych organizacjach.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wskazuje sposoby adaptacji dobrych praktyk do specyfiki własnej firmy.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Sporządza raporty z analizy praktyk HR innych firm.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Stosuje wnioski z analizy do projektowania rozwiązań w swojej organizacji.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Wspiera współpracę między działami w celu wdrożenia najlepszych praktyk HR.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Angażuje kluczowych interesariuszy w proces wdrażania dobrych praktyk.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Wskazuje cechy innowacyjnych rozwiązań w polityce personalnej.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Umiejętności: Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.	Charakteryzuje metody skutecznego wdrażania innowacji w obszarze HR.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Opracowuje i wdraża innowacyjne strategie polityki personalnej.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Stosuje metody partycypacyjne, angażując pracowników w proces zmian.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Buduje dialog z pracownikami w procesie wdrażania zmian.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wspiera zaangażowanie zespołu w realizację innowacyjnych rozwiązań HR.	Obserwacja w warunkach symulowanych

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.	Charakteryzuje mechanizmy kształtowania postaw i zachowań pracowników.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wskazuje sposoby wspierania adaptacji pracowników do nowych wymagań.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Projektuje programy rozwojowe wspierające zmianę postaw wśród pracowników.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Stosuje techniki motywacyjne w celu wspierania pożądanych zachowań.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Angażuje się w budowanie kultury organizacyjnej sprzyjającej zmianom.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Wspiera pracowników w procesie przystosowania do nowych wyzwań	Obserwacja w warunkach symulowanych
Umiejętności: Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.	Charakteryzuje kluczowe wskaźniki gotowości przedsiębiorstwa do przeprowadzenia zmian.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wskazuje metody oceny przygotowania pracowników do transformacji.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Przeprowadza analizę gotowości przedsiębiorstwa i zespołów na podstawie danych ilościowych i jakościowych.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Stosuje narzędzia diagnostyczne, takie jak ankiety lub wywiady, do oceny gotowości do zmian.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Wspiera dialog między zespołami w celu zwiększenia świadomości o konieczności zmian.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Współpracuje z kadrą zarządzającą w celu skutecznego planowania zmian.	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności: Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.	Charakteryzuje innowacyjne rozwiązania i procesy HR wspierające rozwój organizacji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wskazuje najlepsze praktyki wdrażania innowacji w obszarze HR.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Projektuje strategie wdrożeniowe dla innowacyjnych rozwiązań HR.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Stosuje techniki zarządzania projektami do implementacji nowych procesów HR.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Angażuje zespoły w proces wprowadzania innowacyjnych rozwiązań.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Buduje wśród pracowników zrozumienie i akceptację dla nowych rozwiązań.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Charakteryzuje metody identyfikacji potrzeb zróżnicowanych grup pracowniczych.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
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.	Wskazuje kluczowe elementy programów HR uwzględniających różnorodność.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Diagnostuje potrzeby pracowników i interesariuszy z uwzględnieniem ich różnorodności.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
		Obserwacja w warunkach symulowanych
	Stosuje odpowiednie narzędzia do projektowania programów HR wspierających integrację.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Promuje kulturę integracji i szacunku w organizacji.	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wiedza: Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.	Wskazuje kluczowe źródła oporu wobec zmian, takie jak obawy o stabilność zatrudnienia czy brak kompetencji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Charakteryzuje skuteczne metody eliminowania oporu wobec zmian.	Obserwacja w warunkach symulowanych
		Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Analizuje postawy pracowników wobec zmian i identyfikuje ich przyczyny.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Stosuje strategie komunikacyjne i motywacyjne do łagodzenia oporu.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Wspiera pracowników w adaptacji do zmian poprzez empatyczne podejście.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Umiejętność: 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 potrzeby, oczekiwania i obawy różnych grup interesariuszy związane z wdrażaniem zmian w obszarze HR oraz wdraża adekwatne działania komunikacyjne i konsultacyjne.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
		Obserwacja w warunkach symulowanych
	Stosuje narzędzia analizy interesariuszy oraz wykorzystuje informacje zwrotne w celu dostosowania strategii HR do specyfiki różnych grup społecznych, kulturowych i wiekowych.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Współpracuje z przedstawicielami różnych grup interesariuszy, uwzględniając ich punkt widzenia w procesie wdrażania zmian organizacyjnych.	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Kompetencje społeczne: Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.	Identyfikuje znaczenie dostosowania przekazu do specyfiki kulturowej, społecznej i zawodowej interesariuszy w procesach wdrażania nowych rozwiązań HR.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Charakteryzuje podstawowe zasady i metody komunikacji z różnymi grupami interesariuszy w kontekście wdrażania zmian w obszarze HR.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Identyfikuje potrzeby informacyjne interesariuszy i dobiera adekwatne formy oraz kanały komunikacji w procesie wdrażania zmian HR.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Objaśnia w sposób jasny, spójny i zrozumiały cele, zakres oraz znaczenie nowych rozwiązań HR, dostosowując przekaz do poziomu wiedzy i oczekiwań odbiorców.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Komunikuje się w sposób zrozumiały i adekwatny do poziomu wiedzy i oczekiwań różnych grup interesariuszy.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Uwzględnia zróżnicowane perspektywy interesariuszy i prowadzi dialog.	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Kompetencje społeczne: Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.	Charakteryzuje oraz identyfikuje znaczenie komunikacji, zaangażowania i stylu przywództwa w budowaniu pozytywnego nastawienia do zmian w organizacji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Stosuje techniki wspierające motywację i zaangażowanie pracowników w procesy zmian oraz inicjuje działania wzmacniające poczucie bezpieczeństwa i zaufania.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Komunikuje cele i korzyści zmian w sposób zrozumiały i przekonujący, budując pozytywne nastawienie współpracowników do proponowanych rozwiązań.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Wykazuje inicjatywę w budowaniu atmosfery otwartości i zaufania wobec zmian organizacyjnych, motywując współpracowników do aktywnego udziału w procesach transformacyjnych.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Rozpoznaje obawy i opory współpracowników wobec zmian.	Obserwacja w warunkach symulowanych

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 RAWMOY USŁUGI: Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy - szkolenie realizowane w ramach projektu „UPSKILLING HR”

Nazwa kompetencji	Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy
Grupa kompetencji	Orientacja biznesowa i strategiczna

DZIEŃ I

Moduł I: Zmiany społeczne, gospodarcze i ich wpływ na HR

- Znaczenie zmian społeczno-gospodarczych w Polsce i na świecie oraz ich wpływ na zarządzanie kapitałem ludzkim – zajęcia teoretyczne
- Nowe trendy HR wynikające z sytuacji na rynku pracy i ich wpływ na politykę personalną w firmach – zajęcia praktyczne
- Analiza najczęściej wdrażanych programów HR w branży – korzyści, ograniczenia i zagrożenia – zajęcia praktyczne
- Wykorzystanie dobrych praktyk HR innych organizacji w planowanych wdrożeniach – zajęcia praktyczne

Opis: Moduł I szkolenia koncentruje się na analizie zmian społecznych i gospodarczych zachodzących w Polsce i na świecie oraz ich wpływie na zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacjach. Uczestnicy poznają aktualne trendy w obszarze HR, wynikające z dynamicznej sytuacji na rynku pracy, i nauczą się rozpoznawać ich znaczenie dla wyzwań oraz polityki personalnej we własnych firmach. Celem modułu jest rozwinięcie umiejętności identyfikowania i interpretowania zmian w otoczeniu oraz wykorzystywania dobrych praktyk innych organizacji do planowania i wdrażania skutecznych działań personalnych. Uczestnicy będą analizować przykłady rozwiązań HR wdrażanych w różnych branżach, oceniać ich korzyści i zagrożenia, wyciągać wnioski z dobrych praktyk oraz pracować nad ich zastosowaniem w realiach własnej firmy.

DZIEŃ II

Moduł II: Wdrażanie zmian i innowacji w obszarze HR

- Opracowywanie innowacyjnych rozwiązań w polityce personalnej oraz angażowanie pracowników w ich wdrażanie – zajęcia praktyczne
- Wspieranie pracowników w budowaniu postaw dostosowanych do zmian organizacyjnych – zajęcia praktyczne
- Ocena gotowości organizacji i pracowników do wdrażania zmian oraz eliminowanie oporu – zajęcia praktyczne
- Diagnozowanie i uwzględnianie potrzeb różnych grup interesariuszy w procesach zmian HR – zajęcia praktyczne

Opis: Moduł II szkolenia skupia się na praktycznym wdrażaniu zmian i innowacyjnych rozwiązań w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb różnych grup pracowników i interesariuszy. Uczestnicy nauczą się oceniać gotowość organizacji i zatrudnionych do zmian, identyfikować źródła oporu oraz skutecznie reagować na obawy i oczekiwania związane z transformacją procesów HR. Celem modułu jest przygotowanie uczestników do aktywnego wspierania i wdrażania zmian personalnych, które uwzględniają różnorodność pracowników (m.in. pod względem wieku, płci, pochodzenia czy poglądów) oraz sprzyjają ich integracji i zaangażowaniu. W trakcie zajęć uczestnicy będą diagnozować potrzeby organizacji i pracowników, opracowywać programy HR odpowiadające na te potrzeby, projektować działania wspierające adaptację do zmian oraz ćwiczyć sposoby komunikacji i angażowania różnych grup w procesy transformacyjne.

Walidacja efektów uczenia się - test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie oraz obserwacja w warunkach symulowanych.

Walidacja efektów uczenia się w ramach szkolenia będzie przebiegać dwuetapowo. Pierwszym etapem będzie **test teoretyczny, którego wynik generowany będzie automatycznie**. Test sprawdzi wiedzę uczestników w zakresie omawianych zagadnień i podejmowania decyzji w sytuacjach związanych z zarządzaniem kapitałem ludzkim. Test będzie rozwiązywany na komputerach, tabletach i/lub smartfonach uczestników.

Drugi etap obejmie **obserwację w warunkach symulowanych** - walidator (osoba, odrębna od trenera) zleci uczestnikom do wykonania zadanie, w celu dokonania walidacji usługi szkoleniowej.

Prowadzone w ramach szkolenia zajęcia są realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności:

- Studium przypadku
- Dyskusje grupowe
- Symulacje i role-playing
- Warsztaty kreatywne
- Interaktywne prezentacje
- Praca w grupach
- Feedback 360°

Warunki organizacyjne dla przeprowadzenia usługi:

Usługa zostanie przeprowadzona w odpowiednio przygotowanej sali konferencyjnej, wyposażonej w klimatyzację, projektor multimedialny oraz flipchart. Pomieszczenie zapewni komfortowe warunki do realizacji zajęć dla wszystkich uczestników.

- Usługa realizowana jest w godzinach zegarowych tj. za godzinę usługi szkoleniowej rozumie się 60 minut. **Walidacja i przerwy wliczają się w czas trwania usługi.**
- **Szkolenie składa się z 13 godz. zajęć praktycznych oraz 2 godzin zajęć teoretycznych szczegółowy plan zajęć znajduje się w harmonogramie. Walidacja: 30 min. Przerwy: 30 min.**
- Przyjęte metody walidacji w pełni pozwalają na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarze wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne.
- Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie

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

Warunki niezbędne do spełnienia (przez uczestników usługi), aby realizacja usługi pozwoliła na osiągnięcie głównego celu:

- minimalny poziom wykształcenia: nie jest wymagane
- Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej
- Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie
- aktywność w trakcie prowadzenia usługi: udzielania informacji, angażowanie się w realizację usługi
- minimalny poziom obecności na zajęciach 90%
- minimalna liczba pracowników firmy, która powinna wziąć udział w usłudze - zgodnie z kartą

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 11

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 11 Znaczenie zmian społeczno-gospodarczych w Polsce i na świecie oraz ich wpływ na zarządzanie kapitałem ludzkim – zajęcia teoretyczne	Izabela Janowska	09-10-2025	08:00	10:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
2 z 11 Nowe trendy HR wynikające z sytuacji na rynku pracy i ich wpływ na politykę personalną w firmach – zajęcia praktyczne	Izabela Janowska	09-10-2025	10:00	12:00	02:00
3 z 11 Przerwa	Izabela Janowska	09-10-2025	12:00	12:15	00:15
4 z 11 Analiza najczęściej wdrażanych programów HR w branży – korzyści, ograniczenia i zagrożenia – zajęcia praktyczne	Izabela Janowska	09-10-2025	12:15	14:00	01:45
5 z 11 Wykorzystanie dobrych praktyk HR innych organizacji w planowanych wdrożeniach – zajęcia praktyczne	Izabela Janowska	09-10-2025	14:00	16:00	02:00
6 z 11 Opracowywanie innowacyjnych rozwiązań w polityce personalnej oraz angażowanie pracowników w ich wdrażanie – zajęcia praktyczne	Izabela Janowska	10-10-2025	08:00	10:00	02:00
7 z 11 Wsparcie pracowników w budowaniu postaw dostosowanych do zmian organizacyjnych – zajęcia praktyczne	Izabela Janowska	10-10-2025	10:00	12:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
8 z 11 Przerwa	Izabela Janowska	10-10-2025	12:00	12:15	00:15
9 z 11 Ocena gotowości organizacji i pracowników do wdrażania zmian oraz eliminowanie oporu – zajęcia praktyczne	Izabela Janowska	10-10-2025	12:15	13:45	01:30
10 z 11 Diagnozowanie i uwzględnianie potrzeb różnych grup interesariuszy w procesach zmian HR – zajęcia praktyczne	Izabela Janowska	10-10-2025	13:45	15:30	01:45
11 z 11 Walidacja efektów uczenia się - test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie oraz obserwacja w warunkach symulowanych.	-	10-10-2025	15:30	16:00	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: 1



1 z 1

Izabela Janowska

Trener, coach, mentorka. Specjalizacja: budowanie relacji, komunikacja, zarządzaniem zespołami i projektami, HR - rozwój managerów, liderów, DEI . Realizuje programy mentoringowe dla managerów, programy szkoleniowe, warsztaty dla zespołów i warsztaty wspierające kobiety w organizacjach. Jest mentorką w Fundacji Liderki Biznesu. Ukończyła certyfikację Coacha Kognitywnego - Soul, Life & Business, Szkołę Facylitacji Pathways, certyfikację Mindsonar, Akademię Trenerów Mentalnych i Akademię Komunikacji. Ukończyła kurs Spirit Junkie Master Class Gabbriele Bernstein. Przez 15 lat byłam członkiem zarządu w agencji public relations. Pracowałam zarówno dla największych marek, jak również dla średnich i małych firm. Wykształcenie wyższe- Uniwersytet ekonomiczny w Poznaniu - ekonomia - marketing i zarządzanie oraz PR. Doświadczenie zawodowe i kwalifikacje zdobyte nie wcześniej niż 5 lat: prowadzi aktywnie szkolenia m.in. w EY, Mercedes Duda. Kwalifikacje zawodowe 2022 r. - Certyfikowany Coach Kognitywny, Certyfikowany Facylitator; 2021 - Certyfikowany Trener Mentalny, Certyfikowany Trener Komunikacji. Posiada co najmniej 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia m.in. Kanclearia Bilans (2024 r. 45 godz.), Golden Submarine (2024 - 48 godz.), Flexocore (2024 - 30 godz.), Miller Graphics (2025 - 16 godz.) iza@izabelajanowska.pl

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Dostęp do materiałów online i offline: prezentacje ze szkolenia, skrypt, zestawy ćwiczeń przygotowane przez trenera. Materiały będą dostępne podczas trwania szkolenia - stacjonarnie oraz dodatkowo zostaną wysłane do uczestników po szkoleniu.

UZUPEŁNIENIE INFORMACJI DODATKOWYCH:

- Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub partnera w którymkolwiek 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 umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills).
- Usługa rozwojowa nie dotyczy kosztów usługi rozwojowej, której obowiązek przeprowadzenia na zajmowanym 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.
- 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 jest realizowana w godzinach zegarowych. Godzina szkoleniowa trwa 60 min, przerwy wliczane są w czas usługi.
- Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora liście obecności.
- Usługa nie jest świadczona przez podmiot, z którym pracodawca lub delegowany pracownik korzystający ze wsparcia są powiązani kapitałowo lub osobowo.
- 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
- Usługodawca oświadcza, że proces walidacji jest zgodny z wytycznymi BUR
- Obecność podczas trwania usługi będzie potwierdzona podpisem na liście obecności.

Informacje dodatkowe

Uczestnik szkolenia otrzyma:

- Zaświadczenie potwierdzające zdobyte kompetencje po zakończeniu usługi - min 90 % obecności oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania wyniku pozytywnego 80% punktów z walidacji zgodnej z kartą usługi.
- Materiały szkoleniowe - opisane w karcie usług

INFORMACJE DODATKOWE:

- Usługodawca 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.
- 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
- Cena usługi nie odbiega od cen rynkowych oraz, że cena jest adekwatna do jej zakresu.

Cd. w informacjach o materiałach dla uczestników

Adres

ul. Pastelowa 8
60-198 Poznań
woj. wielkopolskie

Usługodawca 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.

Warunki organizacyjne dla przeprowadzenia usługi:

Usługa zostanie przeprowadzona w odpowiednio przygotowanej sali konferencyjnej, wyposażonej w klimatyzację, projektor multimedialny oraz flipchart. Pomieszczenie zapewni komfortowe warunki do realizacji zajęć dla wszystkich uczestników.

Kontakt



Marta Ozga

E-mail marta.ozga@ozgaconsulting.com

Telefon (+48) 501 161 301