



Kuźnia Ekspertów
sp. z o.o.

★★★★★ 4,8 / 5

756 ocen

Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy- Akademia HR

Numer usługi 2025/08/27/149975/2964967

📍 Poznań / stacjonarna

🏢 Usługa szkoleniowa

🕒 25 h

📅 04.09.2025 do 18.09.2025

4 531,00 PLN brutto

4 531,00 PLN netto

181,24 PLN brutto/h

181,24 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	- pracownicy pełniący funkcję kierowniczą - pracownicy przewidziani do objęcia funkcji kierowniczej/menadżerskiej - pracownicy zespołów HR - pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną firmy lub zarządzanie zasobami ludzkimi
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	6
Data zakończenia rekrutacji	03-09-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	25
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

Usługa przygotowuje do skutecznego wdrażania zmian w obszarze HR z uwzględnieniem aktualnych trendów i wyzwań rynku pracy. Usługa przygotowuje również do wykorzystywania dobrych praktyk HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i szeroko rozumianym otoczeniem społecznym, do wdrażania zmian w organizacji poprzez stosowanie innowacyjnych rozwiązań i procesów HR ora przygotowuje do pracy z interesariuszami procesów zmian oraz radzenia sobie z oporem wobec zmian.

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.	Identyfikuje co najmniej trzy kluczowe zmiany społeczne i gospodarcze zachodzące w Polsce i na świecie.	Test teoretyczny
	Podaje przykłady konkretnych działań w HR wynikających z obserwowanych zmian (np. wdrożenie pracy zdalnej, programy reskillingu/upskillingu).	Test teoretyczny
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.	Wymienia co najmniej trzy aktualne trendy w obszarze HR i zarządzania kapitałem ludzkim (np. digitalizacja HR, praca hybrydowa, well-being, różnorodność i inkluzywność, AI w rekrutacji).	Test teoretyczny
	Opisuje charakter tych trendów oraz ich źródła w sytuacji na rynku pracy (np. starzenie się społeczeństwa, niedobór talentów, globalizacja, zmiany technologiczne).	Test teoretyczny
	Wymienia przykłady działań i programów HR wdrażanych w firmach z branży uczestnika (np. programy rozwojowe, systemy motywacyjne, polityka różnorodności, programy well-being, digital HR).	Test teoretyczny
	Charakteryzuje główne cele i założenia wskazanych programów HR.	Test teoretyczny
	Wybiera i opisuje co najmniej jedną dobrą praktykę HR zewnętrznej organizacji (np. program mentoringowy, polityka różnorodności, digitalizacja procesów HR, program well-being).	Test teoretyczny
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.		
Umiejętności: Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.	Formułuje wnioski dotyczące możliwości adaptacji praktyki do własnej organizacji, uwzględniając jej specyfikę (branżową, wielkościową, kulturową).	Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności: Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.	Identyfikuje obszar wymagający zmian lub innowacji w polityce personalnej (np. system motywacyjny, komunikacja wewnętrzna, program rozwojowy, elastyczne formy pracy).	Wywiad swobodny
	Formułuje propozycję innowacyjnego rozwiązania, uzasadniając jego cel i zgodność ze strategią organizacji.	Wywiad swobodny
Kompetencje społeczne: Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.	Komunikuje korzyści wynikające z przyjęcia nowych postaw i zachowań w pracy.	Wywiad swobodny
	Identyfikuje potrzebę zmiany postaw i zachowań w związku ze zmianami w organizacji (np. nowe technologie, reorganizacja, zmiana modelu pracy).	Wywiad swobodny
Umiejętności: Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.	Rozpoznaje czynniki wpływające na gotowość pracowników (np. postawy wobec zmian, poziom kompetencji, motywacja, obawy).	Wywiad swobodny
	Stosuje odpowiednie narzędzia i metody oceny gotowości (np. ankieta, wywiad, analiza SWOT, kwestionariusze postaw).	Wywiad swobodny
Umiejętności: Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.	Identyfikuje obszary wymagające innowacji w procesach HR (np. rekrutacja online, automatyzacja obsługi kadrowej, systemy e-learningowe, narzędzia well-being).	Wywiad swobodny
	Formułuje propozycję innowacyjnych rozwiązań odpowiadających na potrzeby organizacji i rynku pracy.	Wywiad swobodny
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.	Stosuje metody diagnozy potrzeb (np. ankiety, wywiady, grupy fokusowe, analiza danych HR).	Wywiad swobodny
	Projektuje programy HR odpowiadające na zidentyfikowane potrzeby (np. programy rozwoju kompetencji, polityki inkluzywne, benefity dopasowane do grup).	Wywiad swobodny

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.	Wymienia główne źródła oporu wobec zmian (np. obawa przed utratą pracy, brak poczucia bezpieczeństwa, niedopasowanie kompetencji, brak zaufania do kierownictwa, przeciążenie obowiązkami).	Test teoretyczny
	Charakteryzuje mechanizmy powstawania oporu u pracowników (psychologiczne, organizacyjne, kulturowe).	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.	Wymienia kluczowe grupy interesariuszy w organizacji oraz określa ich rolę w procesie zmian HR.	Test teoretyczny
	Charakteryzuje różnice i podobieństwa między grupami w zakresie ich reakcji na zmiany.	Test teoretyczny
Wiedza: Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.	Podaje przykłady, jak działania HR wpływają na organizację i pracowników, aby były zrozumiałe dla różnych grup interesariuszy.	Test teoretyczny
	Stosuje odpowiednie metody komunikacji i formy przekazu (np. prezentacja, spotkanie, dokumentacja, infografika) w zależności od grupy odbiorców.	Test teoretyczny
Kompetencje społeczne: Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.	Identyfikuje czynniki wpływające na nastawienie współpracowników wobec zmian (np. obawy, niepewność, wcześniejsze doświadczenia).	Wywiad swobodny
	Pokazuje inicjatywę w promowaniu kultury otwartości i gotowości do zmian w organizacji.	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

Dzień 1: Zrozumienie Zmian Społecznych i Gospodarczych

1. 1. Ocena gotowości organizacji i pracowników do zmian

- Metody oceny gotowości do wprowadzenia zmian.
- Jak identyfikować źródła oporu wobec zmian.

1. Diagnostyka potrzeb interesariuszy

- Zróżnicowane grupy pracowników i ich potrzeby.
- Tworzenie odpowiednich programów HR dla różnych grup.

1. Modele wprowadzania zmiany

- Model J. Kottera
- Model K. Levina
- Model Adkar

1. Kształtowanie pozytywnych postaw do zmian

- Jak wspierać pracowników w budowaniu nowych postaw i zachowań.
- Rola komunikacji w procesie wprowadzania innowacji.

1. **Zadanie praktyczne:** Symulacje wdrożenia programów HR, które angażują różne grupy pracowników.

Dzień 2: Monitorowanie i Analiza Praktyk HR

1. 1. Monitoring praktyk w obszarze HR

- Jak zbierać i analizować dane o działaniach HR w branży.
- Identyfikacja korzyści i ograniczeń wdrażanych rozwiązań.

1. Analiza dobrych praktyk HR w innych organizacjach

- Metody zbierania wniosków z działań konkurencji.
- Przykłady dobrych praktyk i ich adaptacja do własnych warunków.

1. Innowacyjne rozwiązania w polityce personalnej

- Kreatywne podejście do projektowania polityki personalnej.
- Jak zaangażować wszystkie grupy pracowników w proces zmian.

1. **Zadanie praktyczne:** Warsztaty nad opracowaniem innowacyjnych rozwiązań dla własnej firmy.

Dzień 3: Wdrażanie Zmian i Wsparcie Pracowników

1. 1. Wprowadzenie do tematu zmian na rynku pracy

- Omówienie celu szkolenia i oczekiwanych efektów.
- Wprowadzenie do zmian społecznych i gospodarczych na poziomie Polski i świata.

1. Analiza wpływu zmian na zarządzanie kapitałem ludzkim

- Jak zmiany społeczne i gospodarcze kształtują politykę HR.
- Przypadki z Polski i całego świata.

1. Identyfikacja nowych trendów w obszarze HR

- Omówienie aktualnych trendów wynikających z sytuacji na rynku pracy.
- Eksploracja wyzwań, jakie niosą te trendy dla polityki personalnej firm.

1. **Zadanie praktyczne:** Dyskusja grupowa na temat obserwowanych trendów w branży uczestników.

2. **Zakończenie szkolenia, podsumowanie.**

Dzień 4

WALIDACJA

TEST TEORETYCZNY: Test kompetencyjny na bazie metodologii Sytuacyjnego Testu Decyzyjnego (Situational Decision Test). Minimum pięć pytań sytuacyjnych odnoszących się do opisanych w kompetencji efektów uczenia się.

Test wiedzy na aktualnej sytuacji i trendów na polskim rynku pracy.

WYWIAD SWOBODNY: Walidacja polega na przeprowadzeniu rozmowy z uczestnikiem, podczas której walidator zadaje pytania otwarte dotyczące zarządzania zmianami w organizacji w kontekście aktualnych przemian na rynku pracy. Uczestnik ma za zadanie przedstawić swoje rozumienie trendów, wskazać źródła oporu wobec zmian, omówić potrzeby i oczekiwania różnych grup interesariuszy, a także opisać proponowane lub wdrożone rozwiązania HR oraz sposób angażowania pracowników. Wywiad pozwala ocenić zarówno poziom wiedzy teoretycznej, jak i umiejętność zastosowania jej w praktyce oraz kompetencje społeczne w kontekście wspierania zmian.

Szkolenie składa się z 25 godzin (24 godziny szkolenie, 1 godzina walidacja) 6 godzin zajęć praktycznych oraz 18 godzin zajęć teoretycznych, szczegółowy plan zajęć znajduje się w harmonogramie

Przerwy i walidacja są wliczone w czas usługi.

Szkolenie realizowane jest w godzinach zegarowych.

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.

Informacje dodatkowe ciąg dalszy:

-Usługa nie obejmuje wzajemnego świadczenia usług w danym 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,

- Usługodawca nie jest podmiotem jednocześnie korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce,

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

-Po zrealizowanym szkoleniu uczestnik otrzyma certyfikat/zaświadczenie o ukończeniu usług. Warunkiem uzyskania certyfikatu/zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 90% zajęć oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania wyniku pozytywnego/80% punktów z testu oraz pozytywny wynik z formy walidacji w postaci wywiadu swobodnego.

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

Dostawca usługi (Kuznia Ekspertów sp. z o.o.) nie jest podmiotem pełniącym funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS.

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

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

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.

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.

Usługa rozwojowa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym przepisami prawa o VAT.

Karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług.

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

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 23

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 23 Ocena gotowości organizacji i pracowników do zmian	Artur Roger	04-09-2025	08:00	09:00	01:00
2 z 23 Diagnostyka potrzeb interesariuszy	Artur Roger	04-09-2025	09:00	09:30	00:30
3 z 23 przerwa	Artur Roger	04-09-2025	09:30	09:45	00:15
4 z 23 Modele wprowadzania zmiany	Artur Roger	04-09-2025	09:45	12:30	02:45
5 z 23 przerwa	Artur Roger	04-09-2025	12:30	13:00	00:30
6 z 23 Kształtowanie pozytywnych postaw do zmian	Artur Roger	04-09-2025	13:00	14:00	01:00
7 z 23 przerwa	Artur Roger	04-09-2025	14:00	14:15	00:15
8 z 23 Zadanie praktyczne	Artur Roger	04-09-2025	14:15	16:00	01:45
9 z 23 Monitoring praktyk w obszarze HR	Artur Roger	16-09-2025	08:00	10:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
10 z 23 przerwa	Artur Roger	16-09-2025	10:00	10:15	00:15
11 z 23 Analiza dobrych praktyk HR w innych organizacjach	Artur Roger	16-09-2025	10:15	12:30	02:15
12 z 23 przerwa	Artur Roger	16-09-2025	12:30	13:00	00:30
13 z 23 Innowacyjne rozwiązania w polityce personalnej	Artur Roger	16-09-2025	13:00	13:45	00:45
14 z 23 przerwa	Artur Roger	16-09-2025	13:45	14:00	00:15
15 z 23 Zadanie praktyczne	Artur Roger	16-09-2025	14:00	16:00	02:00
16 z 23 Wprowadzenie do tematu zmian na rynku pracy	Artur Roger	17-09-2025	08:00	10:00	02:00
17 z 23 przerwa	Artur Roger	17-09-2025	10:00	10:15	00:15
18 z 23 Analiza wpływu zmian na zarządzanie kapitałem ludzkim	Artur Roger	17-09-2025	10:15	12:30	02:15
19 z 23 przerwa	Artur Roger	17-09-2025	12:30	13:00	00:30
20 z 23 Identyfikacja nowych trendów w obszarze HR	Artur Roger	17-09-2025	13:00	14:00	01:00
21 z 23 przerwa	Artur Roger	17-09-2025	14:00	14:15	00:15
22 z 23 Zadanie praktyczne	Artur Roger	17-09-2025	14:15	16:00	01:45
23 z 23 Walidacja	-	18-09-2025	09:00	10:00	01:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 531,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 531,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,24 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,24 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Artur Roger

Trener biznesu, Coach. Obszary specjalizacji: Szkoleniami zajmuje się od 2005. Właściciel firmy szkoleniowej „Kuznia Ekspertów” (członka Polskiej Izby Szkoleniowej). Wieloletnie doświadczenie w budowaniu, zarządzaniu, rozwoju zespołów handlowych, rekrutacjach na stanowiska kierownicze i zarządzaniu zasobami ludzkimi. Specjalizuje się w doradztwie i szkoleniach z zakresu: marketingu i sprzedaży, HR, zarządzania przedsiębiorstwem oraz zasobami ludzkimi, procesowania firm, polityki personalnej (w tym rekrutacji) oraz rozwoju kompetencji: sprzedażowych, trenerskich i menedżerskich. Wykształcenie: Wyższe, absolwent UAM w Poznaniu. Posiada certyfikaty: Jonasz TOC przy Instytucie Zarządzania Ograniczeniami TOC, TOCICO (Theory of Constraints International Certification Organization), klubu wiedzy Harvard Business Review. Absolwent Szkoły Trenerów Biznesu oraz Szkoły Coachingu „Moderatora”. Członek Polskiego Towarzystwa Trenerów Biznesu (przez dwie kadencje Sekretarz Generalny). Posiada wymagane doświadczenie trenerskie uzyskane w ciągu ostatnich 5 lat. Posiada także 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. Wykształcenie : Wyższe, absolwent Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. adres e-mail: info@arturroger.pl

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymają materiały szkoleniowe - teczka, notes, długopis, skrypt ze szkolenia w formie papierowej lub elektronicznej w zależności od preferencji.

Warunki uczestnictwa

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

Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora szkolenia liście obecności.

Informacje dodatkowe

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

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

Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom, z wyłączeniem kosztów związanych z pokryciem specyficznych potrzeb osób z niepełnosprawnościami, które mogą zostać sfinansowane w ramach projektu w ramach mechanizmu racjonalnych usprawnień, o którym mowa w Wytycznych dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027.

Adres

ul. Wierzbicice 1
61-569 Poznań
woj. wielkopolskie

siedziba przedsiębiorstwa

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Klaudia Dębowska

E-mail biuro@kuzniaekspertow.pl

Telefon (+48) 575 001 499