



Kuźnia Ekspertów
sp. z o.o.

★★★★★ 4,8 / 5

798 ocen

Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy - Akademia HR

Numer usługi 2025/12/01/149975/3185020

📍 Żychlin / stacjonarna

🏢 Usługa szkoleniowa

🕒 25 h

📅 21.01.2026 do 18.03.2026

4 550,00 PLN brutto

4 550,00 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	- 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	4
Maksymalna liczba uczestników	10
Data zakończenia rekrutacji	20-01-2026
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.	Uczestnik wykazuje się znajomością teorii dotyczących zmian społecznych i gospodarczych, takich jak globalizacja, urbanizacja, zmiany demograficzne, rozwój technologiczny itp. Definiuje kluczowe pojęcia związane z kapitałem ludzkim i jego zarządzaniem.	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.	Uczestnik identyfikuje najważniejsze trendy na rynku pracy. Uczestnik podaje konkretne przykłady, jak zidentyfikowane trendy wpływają na strategię HR w jego firmie.	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.	Uczestnik analizuje, które działania i programy HR są najczęściej wdrażane przez firmy w branży. Uczestnik ocenia korzyści i identyfikuje ograniczenia związane z tymi rozwiązaniami.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Umiejętności: Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.	Uczestnik identyfikuje i opisuje kontekst organizacji, z której pochodzą dobre praktyki HR oraz ich specyfikę. Uczestnik stosuje wnioski ze zidentyfikowanych dobrych praktyk w kontekście swojej organizacji, biorąc pod uwagę jej kulturę, cele oraz zasoby.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Umiejętności: Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.	Uczestnik tworzy nowatorskie strategie w zakresie polityki kadrowej w firmie, skutecznie angażując we wprowadzenie tych zmian wszystkie grupy pracowników, których one dotyczą.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Kompetencje społeczne: Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.	Uczestnik pomaga pracownikom w rozwijaniu nowych postaw i zachowań dostosowanych do zmieniającej się sytuacji oraz potrzeb firmy.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Umiejętności: Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.	Uczestnik analizuje przygotowanie firmy oraz jej pracowników do wdrożenia 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.	Uczestnik podejmuje działania w celu wprowadzenia i realizacji w organizacji nowatorskich rozwiązań oraz procesów z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi.	Obserwacja w warunkach symulowanych
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.	Uczestnik analizuje potrzeby różnorodnych interesariuszy oraz różnych grup pracowników, uwzględniając przy tym takie czynniki jak płeć, wiek, pochodzenie etniczne i przekonania. Na tej podstawie opracowuje adekwatne programy HR, które nie tylko mają na celu zaspokojenie tych potrzeb, ale także wspierają pełną integrację pracowników w strukturze organizacji.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Wiedza: Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.	Uczestnik rozpoznaje źródła (takie jak lęk pracowników o utratę zatrudnienia czy brak odpowiednich umiejętności) i skutecznie niweluje objawy oporu wobec zmian.	Obserwacja w warunkach symulowanych
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.	Uczestnik rozpoznaje potrzeby, wątpliwości i oczekiwania różnych grup interesariuszy, takich jak kadra zarządzająca, menedżerowie, oraz przedstawiciele różnych grup społecznych, kulturowych i wiekowych, w kontekście zmian związanych z wprowadzaniem nowych rozwiązań HR. Regularnie analizuje te kwestie i uwzględnia je w swoich działaniach.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Wiedza: Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.	Uczestnik dostosowuje wyjaśnienia dotyczące działań związanych z wdrażaniem nowych rozwiązań HR do potrzeb różnych grup interesariuszy.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Kompetencje społeczne: Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.	Uczestnik buduje pozytywne nastawienie do zmian wśród współpracowników.	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

DZIEŃ 1 (8 godzin)

MODUŁ 1 – ZROZUMIENIE ZMIAN SPOŁECZNYCH I GOSPODARCZYCH

Teoria: 6 godzin | Praktyka: 2 godziny

Część teoretyczna (6h)

1.1. Zmiany społeczne i gospodarcze a organizacje

- Omówienie kluczowych zmian społeczno-ekonomicznych w Polsce i na świecie.
- Wpływ zmian na rynek pracy i politykę personalną firm.

1.2. Gotowość organizacji i pracowników do zmian

- Modele oceny gotowości.
- Źródła oporu wobec zmian.

1.3. Diagnostyka potrzeb interesariuszy

- Zróżnicowanie grup pracowników.
- Dopasowanie narzędzi HR do specyfiki grup.

1.4. Modele wprowadzania zmian

- Model Kottera
- Model Lewina
- Model ADKAR

1.5. Kształtowanie pozytywnych postaw wobec zmian

- Jak wspierać pracowników w przechodzeniu przez zmianę.
- Rola komunikacji w procesie wdrażania innowacji.

Część praktyczna (2h)

1.6. Symulacje wdrożenia programów HR

- Projekt wdrożenia zmiany dla różnych grup pracowników.
- Praca w podgrupach + omówienie.

DZIEŃ 2 (8 godzin)

MODUŁ 2 – MONITOROWANIE, ANALIZA I INNOWACJE W OBSZARZE HR

Teoria: 6 godzin | Praktyka: 2 godziny

Część teoretyczna (6h)

2.1. Monitoring praktyk i działań HR

- Sposoby zbierania danych o działaniach HR.
- Analiza korzyści i ograniczeń wdrażanych rozwiązań.

2.2. Analiza dobrych praktyk HR

- Benchmarking i analiza konkurencji.
- Przykłady dobrych praktyk HR.

2.3. Innowacyjne polityki personalne

- Kreatywne podejście do tworzenia rozwiązań HR.
- Angażowanie wszystkich grup pracowników w proces zmian.

Część praktyczna (2h)

2.4. Warsztat strategiczny

- Wypracowanie innowacyjnych rozwiązań HR dla własnej organizacji.
- Praca kreatywna, analiza przykładowych scenariuszy.

DZIEŃ 3 (8 godzin)

MODUŁ 3 – WDRAŻANIE ZMIAN I WSPIERANIE PRACOWNIKÓW

Teoria: 6 godzin | Praktyka: 2 godziny

Część teoretyczna (6h)

3.1. Wprowadzenie do zmian na rynku pracy

- Cele modułu i kontekst zmian rynkowych.

3.2. Analiza wpływu zmian społecznych i gospodarczych na HR

- Globalne i polskie przypadki wpływu otoczenia na HR.

3.3. Identyfikacja nowych trendów w HR

- Digitalizacja, automatyzacja, wellbeing, reskilling.

- Wyzwania dla polityki personalnej.

Część praktyczna (2h)

3.4. Dyskusja i analiza przypadków

- Omówienie trendów z branż uczestników.
- Wypracowanie rekomendacji i działań dla organizacji.

3.5. Podsumowanie szkolenia

- Wnioski, rekomendacje, przygotowanie do walidacji.

DZIEŃ 4 – WALIDACJA (1 godzina)

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.

OBSERWACJA W WARUNKACH SYMULOWANYCH: Zadanie praktyczne – przeprowadzenie symulacji, która oddaje realne warunki wpływu zewnętrznych czynników na rynek pracy. Uczestnicy będą musieli zmierzyć się z fikcyjnymi scenariuszami, które odzwierciedlają aktualne trendy i wyzwania.

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 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 obserwacji w warunkach symulowanych.

-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.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 19

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 19 Moduł 1 - teoria (blok 1)	Paweł Bogusław	21-01-2026	08:00	10:00	02:00
2 z 19 Przerwa	Paweł Bogusław	21-01-2026	10:00	10:15	00:15
3 z 19 Moduł 1 - teoria (blok 2)	Paweł Bogusław	21-01-2026	10:15	12:15	02:00
4 z 19 Przerwa	Paweł Bogusław	21-01-2026	12:15	12:30	00:15
5 z 19 Moduł 1 - teoria (blok 3)	Paweł Bogusław	21-01-2026	12:30	14:00	01:30
6 z 19 Moduł 1 - część praktyczna	Paweł Bogusław	21-01-2026	14:00	16:00	02:00
7 z 19 Moduł 2 - teoria (blok 1)	Paweł Bogusław	03-02-2026	08:00	10:00	02:00
8 z 19 Przerwa	Paweł Bogusław	03-02-2026	10:00	10:15	00:15
9 z 19 Moduł 2 - teoria (blok 2)	Paweł Bogusław	03-02-2026	10:15	12:15	02:00
10 z 19 Przerwa	Paweł Bogusław	03-02-2026	12:15	12:30	00:15
11 z 19 Moduł 2 - teoria (blok 3)	Paweł Bogusław	03-02-2026	12:30	14:00	01:30
12 z 19 Moduł 2 - część praktyczna	Paweł Bogusław	03-02-2026	14:00	16:00	02:00
13 z 19 Moduł 3 - teoria (blok 1)	Paweł Bogusław	04-02-2026	08:00	10:00	02:00
14 z 19 Przerwa	Paweł Bogusław	04-02-2026	10:00	10:15	00:15
15 z 19 Moduł 3 - teoria (blok 2)	Paweł Bogusław	04-02-2026	10:15	12:15	02:00
16 z 19 Przerwa	Paweł Bogusław	04-02-2026	12:15	12:30	00:15
17 z 19 Moduł 3 - teoria (blok 3)	Paweł Bogusław	04-02-2026	12:30	14:00	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
18 z 19 Moduł 3 - część praktyczna	Paweł Bogusław	04-02-2026	14:00	16:00	02:00
19 z 19 Walidacja	-	18-03-2026	11:00	12:00	01:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 550,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 550,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	182,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	182,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Paweł Bogusław

Trener, absolwent uczelni Łazarski na kierunku Executive MBA HR, Prezes Polskiego Towarzystwa Trenerów Biznesu. Posiada 6 lat doświadczenia jako Menedżer, 14 lat doświadczenia Trenera biznesu oraz Coach. Prowadzi szkolenia, konsultacje oraz Coaching dla kadry menedżerskiej oraz handlowców. Wykłada na Uczelni Łazarskiego na wydz. Psychologia w Zarządzaniu, ZZL i oraz w Szkole Zarządzania Sprzedażą na kierunkach: Zarządzanie Działem Sprzedaży i Account Management. Pracował jako Przedstawiciel Handlowy, Medyczny, KAM, Dystrykt Manager, Dyrektor Sprzedaży, Manager Projektów Szkoleniowych oraz Kierownik Dz. Szkoleń, w takich firmach jak: Lek Polska - Sandoz, Valeant Pharmaceuticals, Leroy Merlin, Auchan, Hortex, Polfarmex, CRL. Master Trener RMP (Reiss Motivation Profile). Wdrażał oraz koordynował procesy HR, kreował politykę personalną w międzynarodowych strukturach handlowych. Wieloletnie doświadczenie trenerskie w korporacjach pozwala mu prowadzić z sukcesami procesy rozwojowe, od rekrutacji – Assessment Center, przez szkolenia merytoryczne i sprzedażowe do coachingu on the job. 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. adres e-mail: pawel.boguslaw@vp.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. Tuliszkowska 14/D

62-571 Żychlin

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