



SENSE HUMAN  
CAPITAL SPÓŁKA Z  
OGRANICZONĄ  
ODPOWIEDZIALNOŚ  
CIĄ

★★★★★ 4,8 / 5

759 ocen

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

Numer usługi 2026/03/02/141117/3372624

📍 Sosnowiec-Pieńki / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 24.03.2026 do 25.03.2026

2 900,00 PLN brutto

2 900,00 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 PLN netto/h

136,25 PLN cena rynkowa ⓘ

## Informacje podstawowe

|                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kategoria                       | Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Identyfikatory projektów        | Akademia HR                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Grupa docelowa usługi           | <p>Grupę docelową usługi stanowią:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• zespoły HR,</li><li>• pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi</li><li>• menadżerowie lub kandydaci na menadżerów odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi.</li></ul> <p>Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.</p> |
| Minimalna liczba uczestników    | 4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Maksymalna liczba uczestników   | 16                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Data zakończenia rekrutacji     | 20-03-2026                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 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 z wynikiem generowanym automatycznie |
| 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.<br><br>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. | Rozpoznaje co najmniej 7-10 kluczowych trendów HR wynikających z sytuacji rynkowej                                              | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Opisuje trendy w kontekście przyczyn, mechanizmów działania i skutków                                                           | Analiza dowodów i deklaracji                          |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z rozwiązaniami HR stosowanymi przez inne firmy w branży. | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 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 z wynikiem generowanym automatycznie |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Stwarza dogodne warunki do kształtowania nowych postaw wśród pracowników.                                                                                                                   | Analiza dowodów i deklaracji                          |
| UMIEJĘTNOŚCI: Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.                                                                                                                                                                                                                                                      | Rozpoznaje czynniki hamujące proces zmian                                                                                                                                                   | Analiza dowodów i deklaracji                          |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 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:<br>Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnienia 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.

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

**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 **10 godzin 15 min zajęć praktycznych oraz 4 godzin zajęć teoretycznych oraz 1 godziny przerw i 45 minut walidacji** szczegółowa plan zajęć znajduje się w harmonogramie.

**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 90% 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 z wynikiem generowanym automatycznie.

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

Proces walidacji polega na ocenie materiałów zgromadzonych przez uczestnika, w szczególności ćwiczeń wykonanych w trakcie szkolenia, które potwierdzają zastosowanie wiedzy w praktyce. Dowody są zbierane na bieżąco podczas realizacji modułów, aby odzwierciedlały faktyczne umiejętności uczestnika. Ocena odbywa się w oparciu o kryteria jakości i zgodność z efektami uczenia się, np. poprawność wykonania ćwiczeń, kompletność oraz adekwatność do wymagań stanowiska. Weryfikacja obejmuje przegląd wykonanych ćwiczeń.

Proces walidacji polegający na przeprowadzeniu testu teoretycznego pozwala zweryfikować poziom wiedzy nabytej podczas szkolenia. Test jest realizowany w formie zdalnej (uczestnicy mogą wykonać test na telefonie) na zakończenie szkolenia, a wynik jest generowany automatycznie.

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.

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.

W przypadku uczestnictwa w usłudze osoby z niepełnosprawnością, usługa zostanie dostosowana do jej indywidualnych potrzeb.

Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom.

Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS

Usługa może podlegać zwolnieniu z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy o podatku od towarów i usług oraz § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów

# Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 18

| Przedmiot / temat zajęć                                    | Prowadzący     | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|------------------------------------------------------------|----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 1 z 18 Diagnostyka przeobrażeń na współczesnym rynku pracy | Marta Sosińska | 24-03-2026            | 08:00               | 10:00               | 02:00         |
| 2 z 18 Przerwa                                             | Marta Sosińska | 24-03-2026            | 10:00               | 10:15               | 00:15         |

| Przedmiot / temat zajęć                                                           | Prowadzący        | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <b>3 z 18</b> Model komunikacji w procesach zmian rynkowych                       | Marta Sosińska    | 24-03-2026            | 10:15               | 12:15               | 02:00         |
| <b>4 z 18</b> Przerwa                                                             | Marta Sosińska    | 24-03-2026            | 12:15               | 12:45               | 00:30         |
| <b>5 z 18</b> Proaktywne podejście do zarządzania zmianami                        | Marta Sosińska    | 24-03-2026            | 12:45               | 14:45               | 02:00         |
| <b>6 z 18</b> Przerwa                                                             | Marta Sosińska    | 24-03-2026            | 14:45               | 15:00               | 00:15         |
| <b>7 z 18</b> Budowanie świadomości własnych zasobów w zarządzaniu zmianami       | Marta Sosińska    | 24-03-2026            | 15:00               | 16:00               | 01:00         |
| <b>8 z 18</b> Zarządzanie oporem wobec zmian wynikających z przeobrażeń rynkowych | Karolina Janowska | 25-03-2026            | 08:00               | 10:00               | 02:00         |
| <b>9 z 18</b> Przerwa                                                             | Karolina Janowska | 25-03-2026            | 10:00               | 10:15               | 00:15         |
| <b>10 z 18</b> Praca z wewnętrznymi ograniczeniami w procesach zmian              | Karolina Janowska | 25-03-2026            | 10:15               | 11:45               | 01:30         |
| <b>11 z 18</b> Dynamika zespołów w procesach adaptacji do zmian rynkowych         | Karolina Janowska | 25-03-2026            | 11:45               | 12:15               | 00:30         |
| <b>12 z 18</b> Przerwa                                                            | Karolina Janowska | 25-03-2026            | 12:15               | 12:45               | 00:30         |
| <b>13 z 18</b> Dynamika zespołów w procesach adaptacji do zmian rynkowych         | Karolina Janowska | 25-03-2026            | 12:45               | 13:30               | 00:45         |

| Przedmiot / temat zajęć                                           | Prowadzący        | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|-------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 14 z 18<br>Budowanie synergii zespołowej w okresach transformacji | Karolina Janowska | 25-03-2026            | 13:30               | 14:30               | 01:00         |
| 15 z 18 Przerwa                                                   | Karolina Janowska | 25-03-2026            | 14:30               | 14:45               | 00:15         |
| 16 z 18<br>Budowanie synergii zespołowej w okresach transformacji | Karolina Janowska | 25-03-2026            | 14:45               | 15:15               | 00:30         |
| 17 z 18 Walidacja usługi - test teoretyczny                       | -                 | 25-03-2026            | 15:15               | 15:30               | 00:15         |
| 18 z 18 Walidacja usługi - analiza dowodów i deklaracji           | -                 | 25-03-2026            | 15:30               | 16:00               | 00:30         |

# Cennik

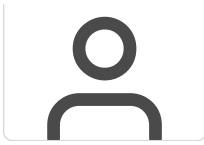
## Cennik

| 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: 2

1 z 2



## 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: 11-18.06.25 Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy (16h), 30.06-19.09.25 Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy (16h), 27.11-05.12.24 Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń rynku pracy (16h).



2 z 2

## Karolina Janowska

Socjolożka, Trenerka. Pasjonatka Diversity Equity Inclusion, Doświadczenie leaderskie zdobywała w Philip Morris International i Castoramie gdzie pełniła różne funkcje w obszarach tj. Customer Experience, Marketing, Employee Engagement, People&Culture. Prowadzi webinary, warsztaty i szkolenia z zakresu m.in. stylów przywództwa, wzmacniania kultury organizacyjnej, różnorodności, zaangażowania, komunikacji, współpracy międzypokoleniowej i neuroróżnorodności. 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. Przykłady usług: 12.03.2024: Warsztat dla liderów (8h): Inklusywne zarządzanie różnorodnymi zespołami (Castorama).

7.06.2025: Szkolenie kadry zarządzającej (16h): Komunikacja i zarządzanie w różnorodnych zespołach - wielopokoleniowość, płeć, pochodzenie (Stefanco)

09 i 29.09.2025: Warsztaty dla liderów (16h): Inklusywne przywództwo oparte na szacunku w różnorodnych zespołach (Żabka)

20-21.10.2025: Warsztaty dla managerów (16h): Style przywództwa a różnorodność zespołów (branża: bankowość)

# Informacje dodatkowe

## Informacje o materiałach dla uczestników usługi

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

## Warunki uczestnictwa

Warunki niezbędne do nabycia kompetencji w ramach usługi:

1. Uczestnictwo w co najmniej 90% 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.
3. Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora liście obecności.

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.

## Adres

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

## Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

## Kontakt



**JOANNA BASZYŃSKA**

**E-mail** [j.baszynska@senseconsulting.pl](mailto:j.baszynska@senseconsulting.pl)

**Telefon** (+48) 533 438 989