



Maritime Consulting  
Poland Dariusz  
Kowalski

★★★★★ 4,8 / 5

1 691 ocen

## Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy.

Numer usługi 2026/04/14/21381/3485201

📍 Koszalin

🏢 Usługa szkoleniowa

📄 stacjonarna

🕒 16:00 h

📅 11.06.2026 do 25.06.2026

2 912,00 PLN brutto

2 912,00 PLN netto

182,00 PLN brutto/h

182,00 PLN netto/h

181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

## Informacje podstawowe

### Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

### Grupa docelowa usługi

Szkolenie jest skierowane do menedżerów i liderów, którzy odpowiadają za wprowadzanie zmian w organizacji, w tym transformacji cyfrowej, oraz chcą rozwijać kompetencje przywódcze i komunikacyjne w zespole. W szkoleniu mogą wziąć udział:

- menedżerowie średniego i wyższego szczebla prowadzący zespoły w procesach zmian,
- liderzy projektów i działów funkcjonalnych,
- specjaliści HR wspierający wdrażanie zmian i motywowanie pracowników,
- osoby aspirujące do roli lidera lub menedżera w środowisku zmiany,
- pracownicy chcący poprawić umiejętność udzielania informacji zwrotnej, motywowania i radzenia sobie z oporem wobec zmian.

Minimalna liczba uczestników

5

Maksymalna liczba uczestników

16

Data zakończenia rekrutacji

10-06-2026

Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

Liczba godzin usługi

16

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 Uczestnika do rozwinięcia kompetencji w zakresie skutecznego liderowania w warunkach zmian organizacyjnych i cyfryzacji. Uczestnicy zdobędą praktyczne narzędzia do rozpoznawania i radzenia sobie z oporem wobec zmian, kształtowania współpracy i zaangażowania zespołu, udzielania konstruktywnej inf. zwrotnej, motywowania pozafinansowego, zapobiegania wypaleniu zawodowemu oraz budowaniu pozytywnego nastawienia w zespole i kultury sprzyjającej adaptacji i efektywności procesów.

## Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Opisuje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim.	definiuje kluczowe zmiany społeczne i gospodarcze	Test teoretyczny
	analizuje wpływ tych zmian na zarządzanie kapitałem ludzkim;	Test teoretyczny
	uzasadnia znaczenie tych zmian w kontekście zarządzania.	Test teoretyczny
	wymienia i charakteryzuje aktualne trendy HR;	Test teoretyczny
	ocenia wpływ tych trendów na politykę personalną firmy;	Test teoretyczny
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.	proponuje działania dostosowawcze w odpowiedzi na te trendy.	Test teoretyczny
	obserwuje i analizuje wdrażane programy HR;	Test teoretyczny
	ocenia ich efektywność w kontekście branży;	Test teoretyczny
Monitoruje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami.	wskazuje na korzyści, ograniczenia i potencjalne zagrożenia wynikające z tych rozwiązań;	Test teoretyczny
	analizuje dobre praktyki HR w innych organizacjach;	Test teoretyczny
Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.	formułuje wnioski z analizy;	Test teoretyczny
	adaptuje i wdraża wybrane praktyki we własnej firmie;	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.	projektuje innowacyjne rozwiązania w polityce personalnej;	Test teoretyczny
	angażuje odpowiednie grupy pracowników w proces wdrażania;	Test teoretyczny
	monitoruje skuteczność realizacji wprowadzonych zmian;	Test teoretyczny
Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.	Inicjuje działania edukacyjne i szkoleniowe wspierające zmianę postaw;	Test teoretyczny
	promuje zachowania zgodne z nowymi wymogami firmy;	Test teoretyczny
	monitoruje postępy w adaptacji pracowników;	Test teoretyczny
Ocena gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.	Diagnostuje obecny poziom gotowości do zmian;	Test teoretyczny
	identyfikuje bariery i zasoby wspierające zmiany;	Test teoretyczny
	proponuje działania przygotowujące do przeprowadzenia zmian;	Test teoretyczny
Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.	Inicjuje procesy wprowadzające innowacje w HR;	Test teoretyczny
	organizuje wdrożenie nowych rozwiązań;	Test teoretyczny
	ocenia skuteczność wprowadzonych innowacji;	Test teoretyczny
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.	Identyfikuje potrzeby i oczekiwania różnych grup interesariuszy;	Test teoretyczny
	projektuje programy HR dostosowane do tych potrzeb;	Test teoretyczny
	monitoruje skuteczność integracji pracowników w ramach organizacji;	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.</p> <p>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</p>	Wykrywa źródła oporu przed zmianami;	Test teoretyczny
	proponuje i wdraża strategie eliminacji oporu;	Test teoretyczny
	monitoruje skuteczność działań minimalizujących opór;	Test teoretyczny
	Rozpoznaje potrzeby i obawy różnych grup interesariuszy;	Test teoretyczny
	omawia te kwestie podczas spotkań i konsultacji;	Test teoretyczny
dostosowuje działania HR do zidentyfikowanych oczekiwań.	Test teoretyczny	
<p>Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.</p>	Przeprowadza komunikację z interesariuszami na temat zmian HR;	Test teoretyczny
	dostosowuje język i formę komunikacji do potrzeb różnych grup;	Test teoretyczny
	ocenia zrozumienie i akceptację działań przez interesariuszy	Test teoretyczny
<p>Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.</p>	Promuje korzyści wynikające ze zmian;	Test teoretyczny
	organizuje warsztaty i spotkania informacyjne wspierające pozytywne nastawienie;	Test teoretyczny
	monitoruje i wzmacnia motywację pracowników do adaptacji.	Test teoretyczny

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

### Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem zawierają opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji i zgodnie z zaplanowanymi metodami walidacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

# Program

## DZIEŃ 1

**5 godz. zajęć teoretycznych, 3 godz. zajęć praktycznych**

### **1. Obraz lidera wprowadzającego zmiany. Zarządzanie a liderowanie w obliczu zmian związanych z transformacją cyfrową**

- Obszary działalności menedżera / lidera z uwzględnieniem transformacji cyfrowej
- Kim jest lider w obliczu zmian
- Charyzma lidera w zmianie
- Jakie są kluczowe kompetencje, wartości i oczekiwania stojące przed liderem w cyfrowym czasie?
- Wymogi organizacji wobec lidera zespołu
- Moja rola w firmie wobec organizacji, przełożonych i podwładnych. Mój wpływ na przeprowadzenie zmian związanych z cyfryzacją
- Moja rola jako kreatora efektywnego wprowadzania zmian
- Autodiagnoza menadżera – moje silne strony oraz obszary do rozwoju

### **2. Zarządzane w specyficie zmiany**

- Przeżycie zarządzania w zmianie w pigułce
- Opór przeciwko zmianom
- Motywacje sprzyjające zmianie
- Radzenie sobie ze społecznymi uwarunkowaniami zmian
- Rola lidera w organizacji wprowadzającej zmiany
- Bariery zmiany

### **3. Moje nastawienie w zmianie i wpływ na nastawienie innych**

- Powstawanie zasad współpracy w zespole
- Współpraca i rywalizacja w zespole
- Wskazanie znaczenia współodpowiedzialności i nastawienia na współpracę
- Pokazanie negatywnych konsekwencji działania prawa autonomizacji celu, czyli koncentrowania się tylko na własnym interesie

### **4. Ocena/informacja zwrotna/rozmowa korygująca. Czyli komunikacja szefa w zmianie**

- Poznanie narzędzi „drabiny interwencji”
- Poznanie schematu udzielania konstruktywnej informacji zwrotnej
- Poznanie schematu rozmowy korygującej
- Opanowanie złych nawyków w udzielaniu informacji zwrotnej
- Prowadzenie rozmów korygujących

## DZIEŃ 2

**4 godz. 45 min. zajęć teoretycznych, 3 godz. zajęć praktycznych**

### **5. Skuteczne „poza finansowe” narzędzia motywowania pracowników. Jak motywować w zmianie?**

- Jak diagnozować potrzeby motywacyjne swoich pracowników?
- Rodzaje bodźców
- Jak przekazywać pozytywne i negatywne bodźce
- Znaczenie entuzjazmu i zaangażowania

- Czynniki sukcesu zespołu

#### 6. Etapy wypalenia zawodowego. Skutki pozostawienia psychologii zmian bez kontroli: wypalenie zawodowe

- Fazy wypalenia zawodowego
- Sygnały ostrzegawcze wypalenia zawodowego (emocjonalne, fizyczne, związane z wykonywaną pracą)
- Czynniki determinujące wypalenie zawodowe – czynniki osobowościowe, czynniki organizacyjne
- Konsekwencje wypalenia zawodowego – dla jednostki, dla organizacji, dla społeczeństwa

#### 7. Na co w zmianie mam wpływ a na co nie, czyli o oszczędzaniu siebie poprzez ograniczenie „narzekactwa” (nawet uzasadnionego)

- Presja siebie samego (toksyczne zachowania nawykowe)
- Ograniczenie skłonności do narzekania. Budowanie kultury nie narzekania w zespole
- Dramatyzowanie – racjonalna ocena rzeczywistości
- Ograniczenie oceny rzeczywistości przez pryzmat nierealnych oczekiwań
- Ograniczenie w zespole obszarów, których i tak nie jesteśmy władni zmienić

#### 8. Walidacja (15 min)

Celem walidacji jest potwierdzenie, że uczestnik szkolenia osiągnął zakładane efekty uczenia się.

Walidacja odbywa się w formie testu teoretycznego realizowanego na ostatnim etapie szkolenia. Test ma na celu weryfikację stopnia przyswojenia wiedzy przekazanej podczas zajęć oraz zrozumienia zasad i technik omawianych w poszczególnych modułach szkoleniowych.

Narzędziem walidacyjnym jest **test jednokrotnego wyboru** w formie papierowej zawierający pytania zamknięte. Test przeprowadzany jest **bezpośrednio po zakończeniu części szkoleniowej**, w obecności trenera prowadzącego lub wyznaczonej osoby odpowiedzialnej za weryfikację efektów uczenia się. Warunkiem uzyskania pozytywnego wyniku walidacji jest udzielenie co najmniej 70% prawidłowych odpowiedzi. Za przygotowanie pytań do testu odpowiedzialny jest walidator, natomiast osoba prowadząca rozdaje testy na miejscu szkolenia. Testy po zakończeniu usługi są sprawdzane przez walidatora.

Czas przeznaczony na test: **15 minut**.

**Przerwy oraz walidacja są wliczone w koszt usługi. Szkolenie realizowane jest w godzinach zegarowych.**

Szkolenie trwa 16 x 60 minut = 16 godz. zegarowych. Harmonogram dodatkowo obejmuje przerwy w wymiarze **jednej** godz. każdego dnia.

Szkolenie adresowane jest do menedżerów i liderów, którzy odpowiadają za wprowadzanie zmian w organizacji, w tym transformacji cyfrowej, oraz chcą rozwijać kompetencje przywódcze i komunikacyjne w zespole.

**Warunki organizacyjne dla przeprowadzenia usługi :**

Szkolenie realizowane jest w formie stacjonarnej.

Podział na podgrupy 4–5 osobowe, w zależności od ilości uczestników podczas ćwiczeń praktycznych, ustalany podczas szkolenia.

W ramach szkolenia każdy uczestnik ma zapewnione materiały szkoleniowe.

## Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 15

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 15 1. Obraz lidera wprowadzającego o zmiany. Zarządzanie a liderowanie w obliczu zmian związanych z transformacją cyfrową	Łukasz Korczak	11-06-2026	09:00	11:00	02:00
2 z 15 przerwa kawowa	Łukasz Korczak	11-06-2026	11:00	11:15	00:15
3 z 15 2. Zarządzanie w specyfice zmiany	Łukasz Korczak	11-06-2026	11:15	13:30	02:15
4 z 15 przerwa obiadowa	Łukasz Korczak	11-06-2026	13:30	14:00	00:30
5 z 15 3. Moje nastawienie w zmianie i wpływ na nastawienie innych	Łukasz Korczak	11-06-2026	14:00	15:15	01:15
6 z 15 przerwa kawowa	Łukasz Korczak	11-06-2026	15:15	15:30	00:15
7 z 15 4. Ocena/informacja zwrotna/rozmowa korygująca. Czyli komunikacja szefa w zmianie	Łukasz Korczak	11-06-2026	15:30	17:00	01:30
8 z 15 5. Skuteczne „poza finansowe” narzędzia motywowania pracowników. Jak motywować w zmianie?	Łukasz Korczak	25-06-2026	09:00	11:00	02:00
9 z 15 przerwa kawowa	Łukasz Korczak	25-06-2026	11:00	11:15	00:15

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
10 z 15 6.Etapy wypalenia zawodowego. Skutki pozostawienia psychologii zmian bez kontroli: wypalenie zawodowe	Łukasz Korczak	25-06-2026	11:15	13:30	02:15
11 z 15 przerwa obiadowa	Łukasz Korczak	25-06-2026	13:30	14:00	00:30
12 z 15 7.Na co w zmianie mam wpływ a na co nie, czyli o oszczędzaniu siebie poprzez ograniczenie „narzekactwa” (nawet uzasadnionego)	Łukasz Korczak	25-06-2026	14:00	15:15	01:15
13 z 15 przerwa kawowa	Łukasz Korczak	25-06-2026	15:15	15:30	00:15
14 z 15 7.Na co w zmianie mam wpływ a na co nie, czyli o oszczędzaniu siebie poprzez ograniczenie „narzekactwa” (nawet uzasadnionego) c.d.	Łukasz Korczak	25-06-2026	15:30	16:45	01:15
15 z 15 8.Walidacja	Łukasz Korczak	25-06-2026	16:45	17:00	00:15

## Cennik

### Cennik

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

---

<b>Koszt przypadający na 1 uczestnika netto</b>	2 912,00 PLN
---	--------------

---

<b>Koszt osobogodziny brutto</b>	182,00 PLN
----------------------------------	------------

---

<b>Koszt osobogodziny netto</b>	182,00 PLN
---------------------------------	------------

---

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

### Łukasz Korczak

Trener posiada wieloletnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń z zakresu zarządzania, sprzedaży, przywództwa oraz rozwoju pracowników, które bezpośrednio wpisują się w tematykę zarządzania zmianą w organizacji. Zrealizował ponad 1200 godzin szkoleń stacjonarnych oraz ponad 800 dni treningów on-the-job, pracując z kadrami menadżerską i zespołami sprzedażowymi. W ostatnich 24 miesiącach prowadził szkolenia dla osób dorosłych obejmujące m.in. zarządzanie zespołem, adaptację do zmian rynkowych, rozwój kompetencji pracowników oraz budowanie efektywnych struktur organizacyjnych, co spełnia wymóg minimum 120 godzin doświadczenia szkoleniowego. Jego praktyczne doświadczenie menadżerskie oraz trenerskie gwarantuje wysoką jakość realizacji usługi

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy szkolenia otrzymają materiały szkoleniowe obejmujące swoim zakresem tematykę szkolenia (prezentacje) oraz skrypt.

### Warunki uczestnictwa

Uczestnicy szkolenia powinni mieć możliwość swobodnego zajęcia swojego miejsca na szkoleniu, możliwość robienia notatek oraz zapewnienie odpowiedniej odległości do czytania wyświetlanej prezentacji.

W przypadku zapewnienia sali szkoleniowej przez zamawiającego szkolenie, odpowiedzialność za powyższe warunki spoczywa na zamawiającym. Wielkość sali powinna być dostosowana do liczby uczestników, zapewniając odpowiednią przestrzeń na każdego uczestnika, zgodnie z normami bezpieczeństwa (przykładowo, 1,5-2 m<sup>2</sup> na osobę).

Dla osób z niepełnosprawnościami sala szkoleniowa powinna obejmować podjazdy i windy, odpowiednio szerokie drzwi, przestrzeń umożliwiającą swobodne poruszanie się wózkem inwalidzkim, przystosowane toalety, a także stanowiska dla osób z niepełnosprawnościami (np. stoły z regulowaną wysokością).

### Informacje dodatkowe

Szkolenie realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi tj. symulacje, case study, scenki treningowe, ćwiczenia grupowe i indywidualne, gry i filmy szkoleniowe, dyskusje, analizy doświadczeń uczestników, dzięki czemu zdobędą wiedzę oraz rozwiną umiejętności, postawy i zachowania

Podczas szkolenia przewidziane są:

2 przerwy kawowe x 15 min

1 przerwa x 30 min

Rezerwacja i obsługa: Powinna być dostępna os. odpowiedzialna za rezerwację i obsługę sali, gotowa do pomocy w przypadku problemów technicznych lub organizacyjnych podczas szkolenia (kont. tel.).

Sala szkol. powinna zawierać:

- bezpieczne i higieniczne warunki real. szkol.
- regulaminy i instr. BHP, zas. ewakuacji, instr. bezp. pożar.

Przerwy oraz walidacja są wliczone w koszt usługi. Szkolenie realizowane jest w godzinach zegarowych.

W przypadku finansowania ze środków publicznych w przynajmniej 70% - cena netto=brutto. Stawka vat zgodnie z art. 43 ust. 1 pkt 29 podpunkt c), ustawy o vat

## Adres

ul. Koszalińska 60  
75-900 Koszalin  
woj. zachodniopomorskie

Siedziba firmy Maritime Consulting Poland.

## Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

## Kontakt



**DARIUSZ KOWALSKI**

**E-mail** [d.kowalski@doszkolimy.pl](mailto:d.kowalski@doszkolimy.pl)

**Telefon** (+48) 603 101 595