



Akademia HR: Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy - szkolenie

Numer usługi 2026/05/05/27513/3540411

5 220,00 PLN brutto
4 243,90 PLN netto
274,74 PLN brutto/h
223,36 PLN netto/h
284,58 PLN cena rynkowa ⓘ

Adminis Sp. z o.o.

★★★★★ 4,9 / 5

2 042 oceny

📍 Mała Nieszawka

🏢 Usługa szkoleniowa

📄 stacjonarna

👥 Zajęcia grupowe

🕒 19:00 h

📅 15.05.2026 do 17.05.2026

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem

Grupa docelowa usługi

Szkolenie skierowane jest do przedsiębiorców i ich pracowników, zespołów HR, pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną firmy oraz menadżerów lub kandydatów na menadżerów w przedsiębiorstwach.

Nie jest wymagane od uczestników przygotowanie do szkolenia w formie wiedzy czy doświadczenia zawodowego.

Minimalna liczba uczestników

2

Maksymalna liczba uczestników

2

Data zakończenia rekrutacji

14-05-2026

Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

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

Szkolenie przygotowuje uczestników do: (1) zrozumienia i wykorzystania nowych trendów w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim, (2) wykorzystania dobrych praktyk HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i szeroko rozumianym otoczeniem społecznym, (3) wdrażania zmian w organizacji w kontekście wykorzystania

innowacyjnych rozwiązań i procesów HR, (4) pracy z różnymi grupami interesariuszy procesów zmian, a w szczególności (5) radzenia sobie z oporem przed zmianami.

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.	<ul style="list-style-type: none"> • wyjaśnia, w jaki sposób wybrane zjawiska społeczno-gospodarcze (np. demografia, automatyzacja, migracje, globalizacja) wpływają na politykę HR i modele pracy; • analizuje konsekwencje tych zmian dla funkcjonowania działów HR oraz praktyk zarządzania ludźmi w organizacji. 	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikuje i opisuje nowe trendy w obszarze HR / zarządzania ludzkim wynikające z sytuacji na rynku pracy oraz ich wpływ na wyzwania i politykę personalną własnej firmy.</p> <p>Monitoruje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • wskazuje aktualne trendy HR istotne dla rynku pracy (np. employee experience, wellbeing, automatyzacja procesów HR) i opisuje ich istotę; 	Test teoretyczny
	<ul style="list-style-type: none"> • ocenia, w jaki sposób każdy z tych trendów wpływa na wyzwania kadrowe i politykę personalną firmy uczestnika. • charakteryzuje minimum dwa aktualnie stosowane rozwiązania HR w branży i określa ich oczekiwane rezultaty; 	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • analizuje ryzyka i ograniczenia konkretnych rozwiązań HR, wskazując potencjalne zagrożenia dla organizacji. 	Test teoretyczny
<p>Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.</p> <p>Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • formułuje wnioski wynikające z analizy co najmniej dwóch dobrych praktyk HR stosowanych w innych firmach; • opisuje sposób adaptacji tych praktyk w swojej organizacji, uwzględniając lokalny kontekst i potrzeby. 	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • projektuje rozwiązanie HR odpowiadające na rozpoznane potrzeby organizacji lub pracowników; 	Test teoretyczny
	<ul style="list-style-type: none"> • określa działania angażujące różne grupy pracowników w proces wdrażania zaproponowanego rozwiązania. 	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy oraz ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian</p>	<ul style="list-style-type: none"> • diagnozuje poziom gotowości organizacji oraz pracowników do proponowanych zmian HR; 	Test teoretyczny
	<ul style="list-style-type: none"> • wskazuje działania wzmacniające pożądane postawy i minimalizujące opór wobec zmian. 	Test teoretyczny
<p>Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.</p> <p>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 źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • opisuje proces wdrożenia konkretnego innowacyjnego rozwiązania HR, wskazując kluczowe etapy; 	Test teoretyczny
	<ul style="list-style-type: none"> • uzasadnia dobór narzędzi i działań wdrożeniowych oraz ocenia ich wpływ na funkcjonowanie organizacji. 	Test teoretyczny
	<ul style="list-style-type: none"> • identyfikuje i opisuje potrzeby oraz obawy różnych grup pracowników, uwzględniając zróżnicowanie (płeć, wiek, pochodzenie, poglądy itp.); • opracowuje program HR odpowiadający na rozpoznane potrzeby oraz wskazuje działania ograniczające opór wobec zmian. 	Test teoretyczny
<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> <p>Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR. Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • przedstawia oczekiwania i obawy minimum dwóch kluczowych grup interesariuszy dotyczące zmian HR; 	Test teoretyczny
	<ul style="list-style-type: none"> • wskazuje, w jaki sposób informacje te wpływają na jego działania projektowe lub wdrożeniowe. 	Test teoretyczny
	<ul style="list-style-type: none"> • przedstawia różnym grupom interesariuszy cel i przebieg zmian HR w sposób dostosowany do ich potrzeb informacyjnych; 	Test teoretyczny
<ul style="list-style-type: none"> • wskazuje konkretne działania komunikacyjne lub wspierające, które pomagają budować pozytywne nastawienie do zmian. 	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

Szkolenie adresowane jest do przedsiębiorców i ich pracowników, zespołów HR, pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną firmy oraz menadżerów lub kandydatów na menadżerów w przedsiębiorstwach.

Szkolenie przygotowuje uczestników do: (1) zrozumienia i wykorzystania nowych trendów w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim, (2) wykorzystania dobrych praktyk HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i szeroko rozumianym otoczeniem społecznym, (3) wdrażania zmian w organizacji w kontekście wykorzystania innowacyjnych rozwiązań i procesów HR, (4) pracy z różnymi grupami interesariuszy procesów zmian, a w szczególności (5) radzenia sobie z oporem przed zmianami.

W trakcie usługi szkoleniowej zostaną podjęte następujące zagadnienia umożliwiające zdobycie i usystematyzowanie przewidzianych w usłudze zasobów wiedzy, umiejętności i społecznych kompetencji w zakresie zarządzania zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy:

- zapoznanie uczestników z celami i metodami prowadzenia usługi szkoleniowej, a także jej zakładanymi efektami oraz wprowadzenie do zagadnienia szkolenia
- najważniejsze współczesne trendy rynku pracy i ich skutki dla zasobów ludzkich w firmie
- koncepcyjne podejścia do zarządzania zmianą
- ocena gotowości organizacji do zmiany oraz tworzenie mapy interesariuszy
- przeprojektowanie ról pracy oraz podnoszenie i zmiana kwalifikacji w odpowiedzi na przekształcenia rynku
- praca zdalna i mieszana, elastyczne formy zatrudnienia, ochrona danych osobowych oraz bezpieczeństwo i higiena pracy
- propozycja wartości dla pracownika i oferta pracodawcy w zmieniających się warunkach rynku
- analiza danych o pracownikach w procesie zmiany: wskaźniki, źródła informacji, zasady etyczne
- komunikacja zmiany: projekt planu, główne komunikaty, pytania pracowników, kanały przekazu i rytm działań
- mechanizmy reakcji na zmianę oraz budowanie poczucia bezpieczeństwa w zespołach
- prowadzenie trudnych rozmów i praca z oporem wobec zmiany (spotkania indywidualne i zespołowe)
- kompetencje przyszłości, projektowanie programów rozwojowych i planowanie budżetu rozwoju
- opracowanie matrycy kompetencji i ścieżek rozwoju dla wybranego działu
- kultura wspierająca zmianę: postawy przywódcze, różnorodność, równość i włączenie oraz dobrostan pracowników
- mapa drogowa dziewięćdziesięciu dni: priorytety, odpowiedzialności i kamienie milowe wdrożenia
- Synteza wiedzy: Zarządzanie zmianami wobec przeobrażeń na rynku pracy – role, kompetencje, mechanizmy, narzędzia, rekomendacje
- walidujący test teoretyczny

Podział łączny godzin:

Bloki teoretyczne: 11,20 h

Bloki praktyczne: 5,45 h

Przerwy: 2,15 h

Usługa szkoleniowa odpowiada na konieczną potrzebę zwiększenia przez przedsiębiorców i ich kadrę menedżerską oraz dział zasobów ludzkich (HR) zdolności do świadomego, przewidywalnego i skutecznego zarządzania zmianami organizacyjnymi wynikającymi z dynamicznych przekształceń rynku pracy.

Stosowane metody dydaktyczne to: miniwykłady moderowane, analizy studium przypadków, praca warsztatowa w grupach, symulacje rozmów, dyskusje kierowane, ćwiczenia indywidualne oraz test walidacyjny.

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

Usługa realizowana jest w godzinach zegarowych tj. za godzinę usługi szkoleniowej rozumie się 60 minut.

Walidacja i przerwy wliczają się w czas trwania usługi. Walidacja wlicza się do części praktycznej szkolenia.

W usłudze dopuszcza się przesunięcie przerw w czasie na życzenie wszystkich uczestników.

Walidacja zostanie przeprowadzona bezpośrednio po szkoleniu przez walidatora, który wykorzysta przygotowany test jednokrotnego wyboru. Zaliczenie następuje po wskazaniu powyżej 60% poprawnych odpowiedzi. Wybrana metoda walidacji umożliwia zweryfikowanie zarówno wiedzy, umiejętności jak i kompetencji społecznych (postaw).

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 18

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 18 Zapoznanie uczestników z celami i metodami prowadzenia usługi szkoleniowej, a także jej zakładanymi efektami oraz merytoryczne wprowadzenie do zagadnienia szkolenia – prezentacja (cz. teoretyczna)	Zajęcia	Artur Borkowski	15-05-2026	17:00	18:30	01:30
2 z 18 -	Przerwa	-	15-05-2026	18:30	18:45	00:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>3 z 18 Najważniejsze współczesne trendy rynku pracy i ich skutki dla zasobów ludzkich w firmie – prezentacja i dyskusja z uczestnikami szkolenia (cz. teoretyczna)</p>	Zajęcia	Artur Borkowski	15-05-2026	18:45	20:00	01:15
<p>4 z 18 Koncepcyjne podejścia do zarządzania zmianą – prezentacja i dyskusja z uczestnikami szkolenia (cz. teoretyczna)</p>	Zajęcia	Artur Borkowski	16-05-2026	08:00	09:45	01:45
<p>5 z 18 -</p>	Przerwa	-	16-05-2026	09:45	10:00	00:15
<p>6 z 18 Praca zdalna i mieszana, elastyczne formy zatrudnienia, ochrona danych osobowych oraz bezpieczeństwo i higiena pracy – prezentacja i dyskusja z uczestnikami szkolenia (cz. teoretyczna)</p>	Zajęcia	Artur Borkowski	16-05-2026	10:00	11:45	01:45
<p>7 z 18 -</p>	Przerwa	-	16-05-2026	11:45	12:00	00:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
8 z 18 Propozycja wartości dla pracownika i oferta pracodawcy w zmieniających się warunkach rynku – prezentacja treści i interaktywne warsztaty z uczestnikami (cz. praktyczna)	Zajęcia	Artur Borkowski	16-05-2026	12:00	13:45	01:45
9 z 18 -	Przerwa	-	16-05-2026	13:45	14:15	00:30
10 z 18 Analiza danych o pracownikach w procesie zmiany: wskaźniki, źródła informacji, zasady etyczne – prezentacja i dyskusja z uczestnikami szkolenia (cz. teoretyczna)	Zajęcia	Artur Borkowski	16-05-2026	14:15	16:00	01:45

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>11 z 18 Komunikacja zmiany: projekt planu, główne komunikaty, pytania pracowników, kanały przekazu i rytm działań(blok warsztatowy) – prezentacja treści i interaktywne warsztaty z uczestnikami (cz. praktyczna)</p>	Zajęcia	Artur Borkowski	17-05-2026	08:00	09:45	01:45
<p>12 z 18 -</p>	Przerwa	-	17-05-2026	09:45	10:00	00:15
<p>13 z 18 Mechanizmy reakcji na zmianę oraz budowanie poczucia bezpieczeństwa w zespołach – prezentacja i dyskusja z uczestnikami szkolenia (cz. teoretyczna)</p>	Zajęcia	Artur Borkowski	17-05-2026	10:00	11:45	01:45
<p>14 z 18 -</p>	Przerwa	-	17-05-2026	11:45	12:00	00:15
<p>15 z 18 Kompetencje przyszłości, projektowanie programów rozwojowych i planowanie budżetu rozwoju – prezentacja i dyskusja z uczestnikami szkolenia (cz. praktyczna)</p>	Zajęcia	Artur Borkowski	17-05-2026	12:00	13:45	01:45

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
16 z 18 -	Przerwa	-	17-05-2026	13:45	14:15	00:30
17 z 18 Kultura wspierająca zmianę: postawy przywódcze, różnorodność, równość i włączenie oraz dobrostan pracowników – prezentacja i dyskusja z uczestnikami szkolenia (cz. teoretyczna)	Zajęcia	Artur Borkowski	17-05-2026	14:15	15:30	01:15
18 z 18 -	Walidacja	-	17-05-2026	15:30	16:00	00:30

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	19:00
w tym suma godzin zajęć	16:15
w tym suma godzin walidacji	00:30
w tym suma przerw	02:15
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	22:15

Cennik

Jeżeli korzystasz z dofinansowania w wysokości co najmniej 70% przysługuje Tobie zwolnienie z podatku VAT

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	5 220,00 PLN

Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 243,90 PLN
Koszt osobogodziny brutto	274,74 PLN
Koszt osobogodziny netto	223,36 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	19:00

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Artur Borkowski

inż. Artur Borkowski posiada doświadczenie i kwalifikacje nabyte nie wcześniej niż 5 lat przed datą wprowadzenia szczegółowych danych dotyczących oferowanej usługi. Trener jest absolwentem kierunku Logistyka na Uniwersytecie WSB Merito, ze specjalizacją Logistyka i spedycja międzynarodowa. Posiada wiedzę z zakresu organizacji procesów logistycznych, funkcjonowania przedsiębiorstw oraz współpracy w środowisku krajowym i międzynarodowym, a także zarządzania kardami. Jego przygotowanie merytoryczne pozwala na praktyczne omówienie zagadnień związanych z orientacją w biznesie oraz wpływem uwarunkowań społeczno-kulturowych na działalność gospodarczą. Trener posiada doświadczenia min. 120 h szkoleń w podobnej tematyce.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Prezentacja multimedialna, karty pracy oraz ćwiczenia warsztatowe.

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uczestnictwa w usłudze szkoleniowej jest poprawne zarejestrowanie przez przedsiębiorcę usługi poprzez system Bazy Usług Rozwojowych.

Warunkiem ukończenia szkolenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz pozytywny wynik testu walidacyjnego.

Informacje dodatkowe

Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub Partnera Operatora w danym projekcie PSF lub w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS albo przez podmiot powiązany z Operatorem lub Partnerem kapitałowo lub osobowo.

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

Usługa rozwojowa nie obejmuje wzajemnego świadczenia usług w projekcie o zbliżonej tematyce przez Dostawców usług, którzy delegują na usługi siebie oraz swoich pracowników i korzystają z dofinansowania, a następnie świadczą usługi w zakresie tej samej tematyki dla Przedsiębiorcy, który wcześniej występował w roli Dostawcy tych usług.

Cena usługi nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych Przedsiębiorcom lub Pracownikom przedsiębiorcy, kosztów dojazdu i zakwaterowania.

Adres

ul. Tatarakowa 15/2
87-103 Mała Nieszawka
woj. kujawsko-pomorskie

ul. Tatarakowa 15/2, 87-103 Mała Nieszawka.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



ROMAN BATKO

E-mail roman.batko@adminis.com.pl

Telefon (+48) 604 235 663