



## Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy - szkolenie realizowane w ramach projektu „Menadżer HR”

Numer usługi 2026/05/05/52158/3540480

3 567,00 PLN brutto  
2 900,00 PLN netto  
222,94 PLN brutto/h  
181,25 PLN netto/h  
181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

AKAT Consulting Sp. z o.o.

★★★★★ 4,7 / 5

6 213 ocen

📍 Wrocław

🏠 Usługa szkoleniowa

📄 stacjonarna

👥 Zajęcia grupowe

🕒 16:00 h

📅 12.05.2026 do 13.05.2026

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Identyfikatory projektów</b>	Akademia HR
<b>Grupa docelowa usługi</b>	Grupę docelową usługi stanowią zespoły HR, pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną firmy oraz menadżerowie/kandydaci na menadżerów.
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	5
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	16
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	11-05-2026
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	stacjonarna
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	Standard Usług Szkoleniowo– Rozwojowych PIFS SUS 3.0

## Cel

### Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje uczestników do zrozumienia i wykorzystania nowych trendów w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim, wykorzystania dobrych praktyk HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i szeroko rozumianym otoczeniem społecznym, wdrażania zmian w organizacji w kontekście wykorzystania innowacyjnych rozwiązań i procesów HR, do pracy z różnymi grupami interesariuszy procesów zmian, a w szczególności 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.	Wskazuje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata)	Test teoretyczny
	Wskazuje wpływ zmian na procesy zarządzania kapitałem ludzkim	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.	Wymienia nowe trendy w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim wynikające z sytuacji na rynku pracy	Test teoretyczny
	Wskazuje wpływ na wyzwania i politykę personalną własnej firmy.	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 działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży.	Test teoretyczny
	Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami.	Test teoretyczny
Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.	Wskazuje dobre praktyki HR stosowane w innych firmach	Test teoretyczny
Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.  Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.	Wskazuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.	Analiza dowodów i deklaracji
	Wskazuje kroki jak nawiązać relacje z pracownikami budując nowe postawy i zachowania adekwatne do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.	Analiza dowodów i deklaracji
Ocena gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.	Wskazuje cechy gotowości przedsiębiorstwa do przeprowadzenia zmian.	Analiza dowodów i deklaracji
Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.	Wskazuje innowacyjne rozwiązania i procesy HR	Analiza dowodów i deklaracji
	Wskazuje kroki wdrożenia innowacyjnych rozwiązań i procesów HR w firmie	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
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.	Wymienia potrzeby różnych interesariuszy i zróżnicowanych grup pracowniczych (z uwzględnieniem m.in. płci, wieku, pochodzenia etnicznego i poglądów)	Analiza dowodów i deklaracji
	Wskazuje sposoby zaspokojenia potrzeb różnych grup interesariuszy	Analiza dowodów i deklaracji
Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.	Wskazuje źródła obaw przed zmianami	Analiza dowodów i deklaracji
	Wskazuje sposoby jak wyeliminować przejawy oporu przed zmianami	Analiza dowodów i deklaracji
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.	Wskazuje potrzeby, obawy i oczekiwania różnych grup interesariuszy w stosunku do procesów zmian związanych z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.	Analiza dowodów i deklaracji
Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.	Wskazuje działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.	Analiza dowodów i deklaracji
	Wskazuje odpowiednie do grupy interesariuszy działania mające na celu wdrożenie nowe rozwiązania HR	Analiza dowodów i deklaracji
Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.	Wskazuje cechy charakterystyczne do pozytywnego nastawienia do zmian	Analiza dowodów i deklaracji

## 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 rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

## Program

### Moduł 1. Zmiany społeczno-gospodarcze a HR

- Analiza zmian społecznych i gospodarczych w Polsce i na świecie.
- Przemiany w demografii, technologii i globalizacji a procesy HR.
- Konsekwencje makrotrendów dla polityki personalnej.

### Moduł 2. Nowe trendy w HR i ich wpływ na firmę

- Trendy w obszarze HR (digital HR, automatyzacja, wellbeing, różnorodność i inkluzywność, praca hybrydowa).
- Wpływ trendów na wyzwania i politykę personalną organizacji.
- Analiza case study z różnych branż.

### Moduł 3. Monitorowanie działań HR w branży

- Programy i działania HR stosowane w firmach branżowych.
- Analiza korzyści, ograniczeń i ryzyk wdrożeń.
- Dyskusja o benchmarkach i dobrych praktykach.

### Moduł 4. Dobre praktyki i wnioski dla własnej firmy

- Analiza przykładów najlepszych praktyk HR w Polsce i na świecie.
- Przenoszenie rozwiązań do własnej organizacji.
- Opracowanie wniosków i rekomendacji wdrożeniowych.

## DZIEŃ 2

### Moduł 1. Innowacyjne rozwiązania HR i angażowanie pracowników

- Tworzenie innowacyjnych rozwiązań w polityce personalnej.
- Angażowanie pracowników w proces zmian.
- Praktyczne przykłady wdrożeń w firmach.

### Moduł 2. Gotowość organizacji i eliminowanie oporu wobec zmian

- Jak ocenić gotowość przedsiębiorstwa do zmian.
- Typowe źródła oporu wobec zmian (utrata pracy, brak kompetencji, obawy kulturowe).
- Techniki redukcji oporu i budowania zaangażowania.

### Moduł 3. Różnorodność interesariuszy w procesie zmian

- Diagnozowanie potrzeb i oczekiwań różnych grup pracowników (wiek, płeć, pochodzenie, stanowisko).
- Tworzenie zróżnicowanych programów HR dla integracji i inkluzywności.
- Jak tłumaczyć interesariuszom działania HR i dostosowywać komunikację.

### Moduł 4. Budowanie pozytywnego nastawienia do zmian

- Kształtowanie postaw i zachowań pracowników adekwatnych do nowych warunków.
- Rola lidera HR w komunikacji zmian.
- Narzędzia wspierające kulturę otwartości na innowacje.

## Test wiedzy - walidacja

Usługa realizowana jest w godzinach zegarowych - 1 godz. - 60 min.

Przerwy wliczają się w czas realizacji usługi.

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

Usługa jest realizowana metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności.

Ostatnie 15 minut usługi przewidziane jest na przeprowadzenie walidacji usługi w formie zamkniętego testu wiedzy jednokrotnego wyboru.

Test na potrzeby walidacji jest przygotowywany przez osobę zgłoszoną w karcie usługi jako osoba prowadząca walidację.

Procedura przeprowadzenia etapu walidacji:

1. Prowadzący usługę rozdaje uczestnikom szkolenia wydrukowane arkusze testu.
2. Uczestnicy wypełniają otrzymane testy.
3. Po uzupełnieniu testu przez uczestników szkolenie prowadzący zbiera testy.
4. Wypełnione testy i zebrane dowody zostają przekazane do weryfikacji osobie przeprowadzającej walidację.
5. Po weryfikacji testów uczestnicy otrzymują informację o osiągniętym wyniku testu.

Powyższa procedura przeprowadzenia etapu walidacji usługi zapewnia rozdzielenie funkcji osoby prowadzącej usługę od osoby przeprowadzającej walidację.

## Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 7

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 7 dzień 1 część 1	Zajęcia	Michał Dudoń	12-05-2026	08:00	12:00	04:00
2 z 7 -	Przerwa	-	12-05-2026	12:00	13:00	01:00
3 z 7 dzień 1 część 2	Zajęcia	Michał Dudoń	12-05-2026	13:00	16:00	03:00
4 z 7 dzień 2 część 1	Zajęcia	Michał Dudoń	13-05-2026	08:00	12:00	04:00
5 z 7 -	Przerwa	-	13-05-2026	12:00	13:00	01:00
6 z 7 dzień 2 część 2	Zajęcia	Michał Dudoń	13-05-2026	13:00	15:45	02:45
7 z 7 -	Walidacja	-	13-05-2026	15:45	16:00	00:15

## Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	16:00
w tym suma godzin zajęć	13:45
w tym suma godzin walidacji	00:15
w tym suma przerw	02:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	18:30

## Cennik

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

### Cennik

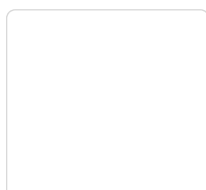
Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 567,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 900,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	222,94 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,25 PLN

### Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	16:00

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Michał Dudoń

Posiada co najmniej 120 godzin doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ost. 2 latach wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymają notesy, teczki, długopisy, a po zakończeniu usługi materiały wypracowane podczas usługi.

### Warunki uczestnictwa

Dokonanie zapisu na usługę jest jednoznaczne z akceptacją ogólnych warunków świadczenia usługi (OWU), które znajdują się na stronie internetowej pod adresem <https://akatsconsulting.pl/ogolne-warunki-umowy/>

Po zakończeniu usługi uczestnik otrzymuje zaświadczenie/ certyfikat, a warunkiem jego uzyskania jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej

Usługa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w tym przepisami o VAT:

\*Usługa szkoleniowa (nie dotyczy doradztwa) jest zwolniona z podatku VAT w przypadku, kiedy przedsiębiorstwo zwolnione jest z podatku VAT lub dofinansowanie wynosi co najmniej 70%. W innej sytuacji do ceny netto doliczany jest podatek VAT w wysokości 23%.

Podstawa: §3 ust. 1 pkt. 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20.12.2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz szczegółowych warunków stosowania tych zwolnień (Dz.U. z 2018 r., poz. 701).

## 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. Kleczkowska 45  
50-227 Wrocław  
woj. dolnośląskie

## Kontakt

**WOJCIECH KALISZ**

**E-mail** [w.kalisz@akatsconsulting.pl](mailto:w.kalisz@akatsconsulting.pl)



**Telefon** (+48) 793 487 686