



Spatium
Development Group
Sp. z o.o.

★★★★★ 4,9 / 5
6 746 ocen

Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy - szkolenie

Numer usługi 2026/07/16/43841/3692535

📍 Dębica
🏢 Usługa szkoleniowa
📅 stacjonarna
👥 Zajęcia grupowe
🕒 16:00 h
📅 25.11.2026 do 26.11.2026

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 ⓘ

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	Przedmiotowa usługa szkoleniowa skierowana jest dla osób dorosłych, które z własnej inicjatywy chcą podnieść swoje kompetencje, umiejętności lub kwalifikacji. Uczestnik nie musi posiadać wiedzy w zakresie niniejszego szkolenia.
Minimalna liczba uczestników	5
Maksymalna liczba uczestników	10
Data zakończenia rekrutacji	24-11-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Znak Jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES) - wersja 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa "Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy - szkolenie" prowadzi do samodzielnego tworzenia strategii procesów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój oraz wdrażania rozwiązań gwarantujących rozwój organizacji

oparty na analizie potrzeb interesariuszy i aktywnym włączeniu wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych w procesy rozwojowe, dając im możliwość czerpania korzyści z realizacji celów firmy.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Opracowuje założenia zrównoważonego rozwoju i potrafi je przełożyć na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej.	- wymienia i dopasowuje konkretne założenia zrównoważonego rozwoju	Test teoretyczny
Identyfikuje potrzeby rozwojowe organizacji i przekłada je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój.	- przygotowuje strategię HR w oparciu o identyfikację rzeczywistych potrzeb rozwojowych	Obserwacja w warunkach symulowanych
Formułuje wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”.	- wymienia główne wyzwania polityki personalnej związane z zieloną gospodarką	Test teoretyczny
	- przedstawia plan działania na wyzwania polityki personalnej	Obserwacja w warunkach symulowanych
Opisuje, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.	- przedstawia propozycje kształtowania nowoczesnej polityki personalnej na podstawie trendów rynkowych	Obserwacja w warunkach symulowanych
Wykonuje pełną diagnozę potrzeb różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca, kadra menedżerska i pracownicy, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w zakresie wykorzystania procesów HR. Włącza te grupy oraz partnerów społecznych w proces kreowania polityki personalnej.	- przeprowadza diagnozę potrzeb interesariuszy	Obserwacja w warunkach symulowanych
	- prezentuje wyniki diagnozy potrzeb i skutecznie angażuje grupy interesariuszy w proces kreowania polityki personalnej	Obserwacja w warunkach symulowanych
Identyfikuje poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju. Wdraża wnioski z tych badań kształtując nowe rozwiązania.	- przeprowadza badania satysfakcji pracowników	Test teoretyczny
	- wdraża nowe rozwiązania na podstawie wyników badań	Obserwacja w warunkach symulowanych
Przygotowuje kompleksową strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji.	- opracowuje kompleksową strategię HR	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Monitoruje wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki. Dostosowuje ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy. Właściwie objaśnia planowane i wdrażane procesy rozwojowe z obszaru HR i pozyskuje dla nich wsparcie wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników. Wdraża rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników.	- dopasowuje i stosuje precyzyjne wskaźniki do monitorowania strategii HR - dostosowuje strategię HR do zmieniających się potrzeb interesariuszy	Test teoretyczny
	- dostosowuje strategię HR do zmieniających się potrzeb interesariuszy	Test teoretyczny
	- przedstawia planowane procesy rozwojowe w sposób zrozumiały	Obserwacja w warunkach symulowanych
	- uzyskuje wsparcie różnych grup pracowników dla wdrażanych procesów	Test teoretyczny
Przygotowuje firmowy kodeks etyczny, formułujący wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego.	- opracowuje firmowy kodeks etyczny	Test teoretyczny
	- przygotowuje program kształcenia etycznego	Obserwacja w warunkach symulowanych
Kształtuje partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników w firmie – w tym z Zarządem.	- opisuje partnerskie relacje między HR a współpracownikami	Test teoretyczny
Rozwija w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy.	- wdraża inicjatywy proekologiczne	Test teoretyczny
	- identyfikuje zmiany w postawach pracowników dotyczące ekologii	Test teoretyczny
Tłumaczy zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR.	- przedstawia zasady zrównoważonego rozwoju w kontekście HR	Test teoretyczny
	- dokumentuje działania HR zgodne z zasadami zrównoważonego rozwoju	Obserwacja w warunkach symulowanych

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

Otwarcie szkolenia i kontekst zmian na rynku pracy

- Wprowadzenie do koncepcji zrównoważonego zarządzania kapitałem ludzkim
- Trendy rynku pracy a strategia HR (zmiany demograficzne, nowe modele pracy, oczekiwania pracowników)
- Rola HR w budowaniu odporności organizacji na zmiany
- Związek między strategią biznesową a strategią HR
- Ćwiczenie: identyfikacja wyzwań HR w organizacjach uczestników

Komunikacja w procesie transformacji organizacyjnej

- Komunikowanie trudnych decyzji w organizacji
- Budowanie zaufania pracowników podczas zmian
- Lider jako agent zmiany
- Współpraca HR z zarządem i kadrą menedżerską
- Ćwiczenie: symulacja komunikacji zmiany w organizacji

Analiza potencjału organizacji w kontekście zrównoważonego rozwoju

- Identyfikacja obszarów rozwojowych organizacji
- Analiza SWOT kapitału ludzkiego
- Powiązanie strategii HR z koncepcją zrównoważonego rozwoju
- Warsztat: określenie kluczowych wyzwań polityki personalnej w organizacji uczestników

Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników (Sustainable HRM)

- Koncepcja zrównoważonego rozwoju w HR
- Well-being i profilaktyka wypalenia zawodowego
- Równowaga między efektywnością organizacji a dobrostanem pracowników
- Budowanie kultury pracy wspierającej rozwój pracowników
- Ćwiczenie: projekt działań well-being w organizacji

Rozwój kompetencji przyszłości w organizacji

- Projektowanie ścieżek rozwojowych w organizacji
- Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową
- Różnorodność jako źródło innowacyjności
- Ćwiczenie: projekt programu rozwojowego dla organizacji

Strategiczne planowanie procesów HR

- Projektowanie kompleksowej strategii HR
- Employer Branding jako element strategii personalnej
- Elastyczne modele pracy (hybrydowa, zadaniowa, projektowa)
- Automatyzacja i technologie w HR
- Warsztat: budowa modelu strategii HR w organizacji

Monitorowanie i wdrażanie strategii HR

- Wskaźniki efektywności procesów HR
- Monitoring wdrażania strategii
- Zarządzanie zmianą w trakcie wdrażania polityki HR
- Budowanie partnerstwa HR z zarządem
- Ćwiczenie: opracowanie wskaźników HR dla strategii

Etyka, wartości i odpowiedzialność społeczna organizacji

- Budowanie kodeksu etycznego firmy
- Kształtowanie wartości organizacyjnych
- Zielona gospodarka i odpowiedzialność ekologiczna organizacji
- Rola HR w budowaniu odpowiedzialnej kultury organizacyjnej

Walidacja - test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie, obserwacja w warunkach symulowanych

Usługa "Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy - szkolenie" prowadzi do samodzielnego tworzenia strategii procesów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój oraz wdrażania rozwiązań gwarantujących rozwój organizacji oparty na analizie potrzeb interesariuszy i aktywnym włączeniu wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych w procesy rozwojowe, dając im możliwość czerpania korzyści z realizacji celów firmy. Przedmiotowa usługa szkoleniowa skierowana jest dla osób dorosłych, które z własnej inicjatywy chcą podnieść swoje kompetencje, umiejętności lub kwalifikacji. Uczestnik nie musi posiadać wiedzy w zakresie niniejszego szkolenia.

Szkolenie trwa 16 godzin zegarowych i składa się z części teoretycznej 4 h 45 min, części praktycznej 8 h 45 min, walidacji 30 min, przerw 2 h 30 min. Przerwy wliczają się do czasu trwania usługi. Maksymalna ilość osób w grupie wynosi 10.

Zajęcia będą realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności. Realizacja zadań i ćwiczeń będzie przeprowadzona w taki sposób, aby stopniowo narastał ich stopień trudności, ale ich realizacja była w zasięgu możliwości uczestników. Szkolenie przewiduje pracę całej grupy, jak również w podziale na grupy.

Proces walidacji będzie przebiegał następująco: uczestnik wykona wcześniej przygotowane zadanie symulacyjne odzwierciedlające realne warunki pracy, a walidator oceni jego działania na podstawie przygotowanego scenariusza oraz karty obserwacji (minimalny próg zaliczenia: 80%). Następnie uczestnik rozwiąże test wiedzy w formie papierowej, składający się z pytań zamkniętych z kafeterią odpowiedzi (jednokrotnego lub wielokrotnego wyboru). Test będzie oceniany przez walidatora na podstawie klucza odpowiedzi bezpośrednio po jego zakończeniu. Warunkiem uzyskania pozytywnego wyniku jest osiągnięcie minimum 80% poprawnych odpowiedzi. Wyniki obu etapów walidacji zostaną przekazane uczestnikowi niezwłocznie po zakończeniu procesu walidacji oraz odnotowane w protokole walidacji.

Szkolenie realizowane jest w formie stacjonarnej, w sali konferencyjnej wyposażonej m.in. w rzutnik i flipchart z zachowaniem zasad BHP oraz organizacją przerw zgodną z harmonogramem

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 15 Otwarcie szkolenia i kontekst zmian na rynku pracy	Zajęcia	GRZEGORZ IWAŃCZYK	25-11-2026	08:00	10:00	02:00
2 z 15 -	Przerwa	-	25-11-2026	10:00	10:15	00:15
3 z 15 Komunikacja w procesie transformacji organizacyjnej	Zajęcia	GRZEGORZ IWAŃCZYK	25-11-2026	10:15	12:15	02:00
4 z 15 -	Przerwa	-	25-11-2026	12:15	13:00	00:45
5 z 15 Analiza potencjału organizacji w kontekście zrównoważonego rozwoju	Zajęcia	GRZEGORZ IWAŃCZYK	25-11-2026	13:00	14:30	01:30
6 z 15 -	Przerwa	-	25-11-2026	14:30	14:45	00:15
7 z 15 Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników (Sustainable HRM)	Zajęcia	GRZEGORZ IWAŃCZYK	25-11-2026	14:45	16:00	01:15
8 z 15 Rozwój kompetencji przyszłości w organizacji	Zajęcia	GRZEGORZ IWAŃCZYK	26-11-2026	08:00	10:00	02:00
9 z 15 -	Przerwa	-	26-11-2026	10:00	10:15	00:15
10 z 15 Strategiczne planowanie procesów HR	Zajęcia	GRZEGORZ IWAŃCZYK	26-11-2026	10:15	12:15	02:00
11 z 15 -	Przerwa	-	26-11-2026	12:15	13:00	00:45

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
12 z 15 Monitorowanie i wdrażanie strategii HR	Zajęcia	GRZEGORZ IWAŃCZYK	26-11-2026	13:00	14:30	01:30
13 z 15 -	Przerwa	-	26-11-2026	14:30	14:45	00:15
14 z 15 Etyka, wartości i odpowiedzialność społeczna organizacji	Zajęcia	GRZEGORZ IWAŃCZYK	26-11-2026	14:45	15:30	00:45
15 z 15 -	Walidacja	-	26-11-2026	15:30	16:00	00:30

Podsumowanie

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

Cennik

Jeżeli korzystasz z dofinansowania i usługa stanowi usługę kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego wraz z usługą lub dostawą towarów ściśle związaną z usługami kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego to możesz mieć możliwość skorzystania za zwolnienia z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy z dnia 11 marca 2024 r. o podatku od towarów i usług, jeśli usługa w całości jest finansowana ze środków publicznych lub § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień w przypadku, gdy usługa jest finansowana w co najmniej 70% ze środków publicznych.

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 567,00 PLN

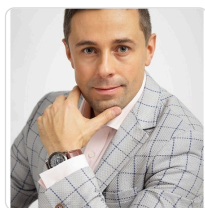
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 900,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	222,94 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,25 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	16:00

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

GRZEGORZ IWAŃCZYK

Trener, coach, mentor, przedsiębiorca. Absolwent SGH na kierunku Stosunki Międzynarodowe oraz Project Manager na Politechnice Warszawskiej. W 2017 roku zdobył certyfikat International Prosperity Coach. Posiada certyfikat trenerski Sprzedaży Naturalnej, metodologii DISC, Dynamiki Stresu wg Persolog®, a także CEE Emotional Maindfulness Mastery. Przepracował kilkanaście lat w dużych firmach z branży medialno-telekomunikacyjnej, obejmując m.in. stanowisko konsultanta, trenera oraz menadżera średniego szczebla. Posiada ponad 12-letnie dośw. menedżerskie w zakresie budowania wysoko wydajnych zespołów, prowadzenia projektów obsługowo-sprzedażowych oraz podnoszenia jakości. Od ponad 20 lat wciela się w rolę trenera. Stawia na praktyczność przekazywanej wiedzy oraz prezentowanych narzędzi. Od kilku lat prowadzi własny biznes w obszarze szkoleń, coachingu i mentoringu. Ma doświadczenie w tworzeniu organizacji do zmieniających się wyzwań na rynku pracy oraz w implementacji modeli w formie organizacji pracy. W ciągu ostatnich 5 lat licząc od daty usługi, prowadził szkolenia o tej samej oraz pokrewnej tematyce. W ramach współpracy z czasopismami oraz portalami, stale publikuje artykuły z tematyki skutecznej komunikacji, osiągania celów, sprzedaży oraz równowagi życiowej. Email: iwanczyk.grzegorz@gmail.com.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Skrypt, pliki dokumentów przygotowanych w dowolnym formacie.

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uczestnictwa w szkoleniu jest ukończenie 18. roku życia.

Informacje dodatkowe

- Warunkiem uzyskania zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% czasu trwania usługi rozwojowej.
- Po szkoleniu uczestnik otrzyma zaświadczenie.
- W przypadku uczestników, których udział w usłudze jest finansowany w co najmniej 70% ze środków publicznych, usługa korzysta ze zwolnienia z podatku VAT na podstawie § 3 ust. 1 pkt 14 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień.
- Organizator zapewnia dostępność osobom ze szczególnymi potrzebami podczas realizacji usług rozwojowych zgodnie z Ustawą z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami (Dz.U. z 2024 r. poz. 1411) oraz „Standardami dostępności dla polityki spójności 2021–2027”. W przypadku występowania szczególnych potrzeb związanych z udziałem w usłudze rozwojowej prosimy o wcześniejszy kontakt z Organizatorem pod numerem telefonu: 733 250 350 lub adresem e-mail: szkolenia@spatiumdg.pl.

Adres

ul. Rzeszowska 139
39-200 Dębica
woj. podkarpackie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



EWA WĄSOWICZ

E-mail ewa.wasowicz@spatiumdg.pl

Telefon (+48) 733 250 350