



BPWS sp. z o.o.

★★★★★ 4,6 / 5

349 ocen

Kompetencje z automatyzacji dla transformacji cyfrowej - Zarządzanie zmianą w zakresie wprowadzenia automatyzacji - szkolenie

Numer usługi 2026/08/22/46930/3761501

- 📄 Usługa szkoleniowa
- 📄 zdalna w czasie rzeczywistym
- 👥 Zajęcia grupowe
- 🕒 16:00 h
- 📅 19.01.2027 do 20.01.2027

2 960,00 PLN brutto
2 960,00 PLN netto
185,00 PLN brutto/h
185,00 PLN netto/h
284,58 PLN cena rynkowa ⓘ

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem

Grupa docelowa usługi

Warsztat jest dedykowany osobom odpowiedzialnym za **zarządzanie procesami zmian** w organizacji.

Program cieszy się **największym zainteresowaniem** wśród:

- właścicieli mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, pełniących funkcje kierownicze,
- wspólników, w tym partnerów, prowadzących regularną działalność w przedsiębiorstwie i czerpiących korzyści finansowe,
- menadżerów i kandydatów na menadżerów,
- osób odpowiedzialnych za optymalizację i automatyzację procesów w przedsiębiorstwie.

Organizujemy warsztaty w **formule zamkniętej (także stacjonarnej)** dla **konkretnego przedsiębiorstwa**, dostosowując zakres tematyczny do realiów branży.

Zapraszamy do kontaktu!

<http://www.bpws.pl/>

<https://akademiacyfryzacji.pl/>

Minimalna liczba uczestników

4

Maksymalna liczba uczestników

8

Data zakończenia rekrutacji

18-01-2027

Forma prowadzenia usługi

zdalna w czasie rzeczywistym

Cel

Cel edukacyjny

Usługa szkoleniowa przygotowuje do samodzielnego zarządzania procesami zmian w organizacji, przywództwa, komunikacji, współpracy i motywowania zespołu.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik charakteryzuje modele zarządzania zmianą oraz mechanizmy psychologiczne towarzyszące zmianie organizacyjnej:	opisuje założenia modelu Lewina, modelu 8 kroków Kottera oraz modelu ADKAR	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	rozdziela etapy poszczególnych modeli zarządzania zmianą	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	identyfikuje typowe reakcje pracowników na zmianę	Wywiad swobodny
	wskazuje źródła oporu wobec zmian i sposoby budowania akceptacji	Wywiad swobodny
Uczestnik określa znaczenie zarządzania zmianą w procesie automatyzacji i wdrażania Sztucznej Inteligencji:	wskazuje wpływ zarządzania zmianą na wdrażanie automatyzacji	Wywiad swobodny
	identyfikuje specyficzne cechy zmian technologicznych	Wywiad swobodny
	rozpoznaje obawy pracowników związane z automatyzacją i AI	Wywiad swobodny
	dobiera działania ograniczające ryzyko społeczne i organizacyjne	Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik diagnozuje gotowość organizacji do wdrażania automatyzacji oraz identyfikuje obszary wymagające wsparcia:	identyfikuje czynniki wpływające na gotowość organizacji	Obserwacja w warunkach symulowanych
	analizuje przygotowanie organizacji pod względem organizacyjnym, procesowym i kompetencyjnym	Obserwacja w warunkach symulowanych
	wskazuje luki organizacyjne i procesowe	Obserwacja w warunkach symulowanych
	określa obszary wymagające działań przygotowawczych	Wywiad swobodny
Uczestnik identyfikuje interesariuszy zmiany oraz dobiera sposoby ich angażowania:	klasyfikuje pracowników jako zwolenników, pesymistów lub przeciwników zmiany	Wywiad swobodny
	określa potrzeby, obawy i oczekiwania poszczególnych grup	Wywiad swobodny
	dobiera sposoby komunikowania i angażowania interesariuszy	Wywiad swobodny
	identyfikuje osoby mogące pełnić rolę ambasadorów zmiany	Wywiad swobodny
	identyfikuje obszary wymagające wiedzy eksperckiej	Wywiad swobodny
Uczestnik organizuje współpracę z ekspertami i łączy wiedzę procesową, technologiczną oraz komunikacyjną w procesie zmiany:	określa zakres potrzebnych kompetencji i dobiera ekspertów	Wywiad swobodny
	wskazuje zależności pomiędzy procesem, technologią i komunikacją	Wywiad swobodny
	uwzględnia wiedzę ekspercką w planowaniu działań związanych z automatyzacją	Wywiad swobodny
Uczestnik opracowuje plan zarządzania zmianą związaną z automatyzacją:	określa cele i działania związane ze zmianą	Obserwacja w warunkach symulowanych
	przypisuje odpowiedzialności	Obserwacja w warunkach symulowanych
	opracowuje harmonogram działań	Obserwacja w warunkach symulowanych
	uwzględnia działania komunikacyjne i angażujące pracowników	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik identyfikuje i monitoruje ryzyko oraz postęp wdrażania zmiany:	identyfikuje ryzyka organizacyjne, procesowe, technologiczne i społeczne	Wywiad swobodny
	ocenia prawdopodobieństwo i wpływ ryzyka	Wywiad swobodny
	określa sposób monitorowania ryzyka i postępu działań	Wywiad swobodny
	formułuje działania korygujące w przypadku odchyień od planu	Wywiad swobodny
Uczestnik komunikuje cel, sens i korzyści automatyzacji, dostosowując przekaz do potrzeb różnych grup pracowników:	formułuje komunikat dotyczący celu i sensu zmiany	Obserwacja w warunkach symulowanych
	stosuje język korzyści	Obserwacja w warunkach symulowanych
	dobiera argumentację do potrzeb i obaw różnych grup pracowników	Obserwacja w warunkach symulowanych
	przedstawia wpływ automatyzacji na pracowników i organizację	Obserwacja w warunkach symulowanych
Uczestnik stosuje techniki ograniczania oporu i motywowania pracowników do udziału w procesie automatyzacji:	rozpoznaje źródła i przejawy oporu	Obserwacja w warunkach symulowanych
	dobiera techniki redukowania oporu do sytuacji pracownika lub grupy	Obserwacja w warunkach symulowanych
	stosuje techniki motywacyjne	Obserwacja w warunkach symulowanych
	angażuje zwolenników i pesymistów w realizację zadań	Obserwacja w warunkach symulowanych
	uwzględnia indywidualne potrzeby i obawy pracowników	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik pełni rolę lidera zmiany, budując poparcie dla automatyzacji i angażując zespół:	określa zadania i odpowiedzialność lidera zmiany	Wywiad swobodny
	formułuje komunikaty inspirujące i motywujące zespół	Obserwacja w warunkach symulowanych
	przedstawia argumentację budującą poparcie dla automatyzacji	Obserwacja w warunkach symulowanych
	elastycznie reaguje na potrzeby pracowników	Obserwacja w warunkach symulowanych
	podejmuje działania wspierające eliminowanie oporu	Obserwacja w warunkach symulowanych

Kwalifikacje i kompetencje

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

ZARZĄDZANIE ZMIANĄ W ORGANIZACJI:

- modele zarządzania zmianą – model Lewina, 8 kroków Kottera, ADKAR
- psychologia zmiany – typowe reakcje pracowników, źródła oporu, budowanie akceptacji
- **znaczenie zarządzania zmianą w procesie automatyzacji organizacji**
- automatyzacja i Sztuczna Inteligencja – specyfika zmian technologicznych i obawy pracowników
- diagnoza gotowości organizacji do wdrażania automatyzacji
- identyfikacja interesariuszy zmiany – zwolennicy, pesymiści i przeciwnicy zmian
- identyfikacja i angażowanie ekspertów w proces automatyzacji

PLANOWANIE I KOMUNIKOWANIE ZMIANY:

- opracowanie planu zarządzania zmianą – cele, działania, odpowiedzialności i harmonogram
- **identyfikacja i zarządzanie ryzykiem związanym ze zmianą**
- monitorowanie postępów wdrażania zmiany
- komunikowanie celu i sensu automatyzacji
- język korzyści – dobór argumentacji do potrzeb różnych grup pracowników
- łączenie wiedzy procesowej, technologicznej i komunikacyjnej w procesie zmiany

ANGAŻOWANIE I MOTYWOWANIE PRACOWNIKÓW:

- techniki redukowania oporu wobec zmian
- praca ze zwolennikami i pesymistami – **budowanie zaangażowania w realizację zmiany**
- techniki motywacyjne wspierające wdrażanie automatyzacji
- indywidualne podejście do potrzeb i obaw pracowników
- angażowanie pracowników w realizację zadań związanych z automatyzacją

LIDER ZMIANY:

- rola lidera w procesie wdrażania zmian
- **inspirowanie, motywowanie i przekonywanie zespołu**
- budowanie poparcia dla automatyzacji
- elastyczne reagowanie na potrzeby pracowników
- eliminowanie oporu i budowanie akceptacji dla zmiany

WALIDACJA:

- test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
- wywiad swobodny
- obserwacja w warunkach symulowanych

Program dostosowany do regulaminu projektu **KOMPETENCJE Z AUTOMATYZACJI DLA TRANSFORMACJI CYFROWEJ:**

- makroregion 1 - województwo mazowieckie - *Inwestycja w efektywność - program wsparcia rozwoju kompetencji z obszaru automatyzacji procesów dla kadr MŚP*
- makroregion 2 - województwa: kujawsko-pomorskie, wielkopolskie, zachodniopomorskie - *Kompetencje z automatyzacji dla transformacji cyfrowej MŚP*
- makroregion 3 - województwa: opolskie, dolnośląskie, lubuskie - *Nowoczesne kompetencje – automatyzacja w MŚP*
- makroregion 4 - województwa: łódzkie, świętokrzyskie, śląskie - *Oferta rozwoju kompetencji MŚP w obszarze automatyzacji procesów*
- makroregion 5 - województwa: małopolskie, podkarpackie, lubelskie - *Akademia Automatyzacji Przedsiębiorstw*
- makroregion 6 - województwa: pomorskie, warmińsko-mazurskie, podlaskie - *Nowoczesne MŚP*

Warunki organizacyjne usługi szkoleniowej:

- minimalna liczba Uczestników: 4 osoby,
- maksymalna liczba Uczestników: 8 osób,
- forma zdalna w czasie rzeczywistym,
- sprzęt (komputer / laptop / smartfon) własny Uczestników.

Usługa szkoleniowa jest realizowana w trybie godzin zegarowych.

W trakcie każdego dnia szkoleniowego zaplanowano przerwy trwające łącznie 60 minut, które wliczają się w czas trwania usługi rozwojowej.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 17

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 17 Znaczenie zarządzania zmianą w organizacji. Modele Lewina, 8 kroków Kottera i ADKAR oraz ich zastosowanie w procesie zmiany	Zajęcia	Trener BPWS ACADEMY	19-01-2027	08:00	09:30	01:30
2 z 17 -	Przerwa	-	19-01-2027	09:30	09:45	00:15
3 z 17 Typowe reakcje pracowników na zmianę, źródła oporu, emocje i potrzeby pracowników oraz sposoby budowania akceptacji dla zmiany.	Zajęcia	Trener BPWS ACADEMY	19-01-2027	09:45	11:15	01:30
4 z 17 Powiązanie wiedzy procesowej i technologicznej z zarządzaniem zmianą. Specyfika zmian związanych z automatyzacją i AI.	Zajęcia	Trener BPWS ACADEMY	19-01-2027	11:15	12:15	01:00
5 z 17 -	Przerwa	-	19-01-2027	12:15	12:45	00:30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
6 z 17 Diagnoza gotowości przedsiębiorstwa do automatyzacji . Identyfikacja luk organizacyjnych i procesowych oraz obszarów wymagających przygotowania.	Zajęcia	Trener BPWS ACADEMY	19-01-2027	12:45	14:15	01:30
7 z 17 -	Przerwa	-	19-01-2027	14:15	14:30	00:15
8 z 17 Identyfikacja zwolenników i przeciwników zmian oraz ekspertów. Dobór osób do procesu zmiany i sposoby ich angażowania w automatyzację.	Zajęcia	Trener BPWS ACADEMY	19-01-2027	14:30	16:00	01:30
9 z 17 Opracowanie planu zmiany: cele, działania, odpowiedzialności, harmonogram , ryzyka i sposoby monitorowania postępów.	Zajęcia	Trener BPWS ACADEMY	20-01-2027	08:00	09:30	01:30
10 z 17 -	Przerwa	-	20-01-2027	09:30	09:45	00:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
11 z 17 Komunikowanie celu i sensu automatyzacji . Dobór argumentów i języka korzyści do potrzeb pracowników oraz budowanie poparcia dla zmiany.	Zajęcia	Trener BPWS ACADEMY	20-01-2027	09:45	11:15	01:30
12 z 17 Identyfikacja obaw pracowników wobec automatyzacji i AI. Techniki redukcowania oporu, rozmowa z pesymistami oraz indywidualne podejście do potrzeb.	Zajęcia	Trener BPWS ACADEMY	20-01-2027	11:15	12:15	01:00
13 z 17 -	Przerwa	-	20-01-2027	12:15	12:45	00:30
14 z 17 Techniki motywacyjne i angażujące. Współpraca ze zwolennikami i pesymistami oraz budowanie zaangażowania w realizację zadań związanych z automatyzacją.	Zajęcia	Trener BPWS ACADEMY	20-01-2027	12:45	13:45	01:00
15 z 17 -	Przerwa	-	20-01-2027	13:45	14:00	00:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
16 z 17 Rola lidera zmiany: inspirowanie, motywowanie i przekonywanie zespołu. Elastyczne reagowanie na potrzeby pracowników i eliminowanie oporu.	Zajęcia	Trener BPWS ACADEMY	20-01-2027	14:00	15:00	01:00
17 z 17 -	Walidacja	-	20-01-2027	15:00	16:00	01:00

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	16:00
w tym suma godzin zajęć	13:00
w tym suma godzin walidacji	01:00
w tym suma przerw	02:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	18:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 960,00 PLN
Podmiot uprawniony do zwolnienia z VAT na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o VAT ze względu na wartość sprzedaży	
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 960,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	185,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	185,00 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	16:00

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Trener BPWS ACADEMY

Sylwetkę Trenera zaprezentujemy wkrótce!

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma materiały szkoleniowe w wersji elektronicznej, tj. skrypt - zawierający podsumowanie treści prezentowanych podczas szkolenia: tematów i zagadnień omówionych w ramach warsztatu.

Informacje dodatkowe

- ▶ **wspieramy** na każdym etapie pozyskiwania dofinansowania w ramach projektów oraz ich rozliczania;
- ▶ przygotujemy dokumenty aplikacyjne, zajmujemy się wszelkimi formalnościami i **kontaktem z Operatorem**;
- ▶ realizujemy warsztaty w **małych grupach**, dzięki czemu Trenerzy mogą poświęcić każdemu Uczestnikowi tyle czasu, ile potrzebuje, pracować z Uczestnikiem na przykładach z jego doświadczenia zawodowego;
- ▶ dbamy o to, aby warsztat był nie tylko szansą do ćwiczenia umiejętności, ale również okazją do integracji pracowników.

Współpracujemy z Fundacją Instytut Bezpieczeństwa Informacji, chronimy dane osobowe.

Cieszymy się wysokimi opiniami Klientów!

Nasz profil w Google → https://g.page/r/CXxV_ZsoNwg6EAE

Warunki techniczne

Usługa szkoleniowa prowadzona w formie zdalnej w czasie rzeczywistym - kontakt w ramach telekonferencji z użyciem komunikatora Google Meet.

Minimalne wymagania techniczne:

- dostęp do sieci Internet (łącznie sieciowe) o minimalnej szybkości pobierania / przesyłania: 128 kb/s;
- sprzęt elektroniczny (komputer / laptop / smartfon / tablet) z kamerą i mikrofonem oraz z systemem operacyjnym (OS): macOS, Windows, Linux OS, iOS, Android;
- przeglądarka internetowa: Google Chrome, Firefox, Safari, Internet Explorer, Microsoft Edge, Opera.

Usługa szkoleniowa będzie realizowana zgodnie ze standardem opisanym w "Specyfikacji usług rozwojowych zdalnych w czasie rzeczywistym", dostępnej pod adresem: <https://bpws.pl/uslugi-zdalne/>.

Kontakt



Beata Walczyna-Szydełko

E-mail kontakt@bpws.pl

Telefon (+48) 796 861 561