

**Akademia HR- zarządzanie działem HR,
controlling personalny**

Numer usługi 2026/01/09/21308/3246875

4 292,70 PLN brutto
3 490,00 PLN netto
122,65 PLN brutto/h
99,71 PLN netto/h

AKADEMIA
KSZTAŁCENIA
KADR SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★☆ 4,4 / 5

1 224 oceny

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 35 h

📅 09.04.2026 do 15.04.2026

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Grupa docelowa usługi

Szkolenie jest dedykowane dla menedżerów działu zasobów ludzkich, specjalistów tego działu oraz każdej osoby, która pragnie zapoznać się głębiej z zasadami zarządzania zasobami ludzkimi a także zweryfikować i uwspółcześnić stosowane do tej pory praktyki.

- Menadżerów HR
- HRBP, Specjalistów HR, administracji personalnej i płac
- Osób pracujących w obszarze kontrolingu finansowego chcących poznać specyfikę liczenia wskaźników HR

Minimalna liczba uczestników

1

Maksymalna liczba uczestników

15

Data zakończenia rekrutacji

08-04-2026

Forma prowadzenia usługi

zdalna w czasie rzeczywistym

Liczba godzin usługi

35

Podstawa uzyskania wpisu do BUR

Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Uczestnicy będą pracować nad własnym systemem controllingu personalnego oraz wypracują praktyczne narzędzia zarządzania zasobami ludzkimi, a indywidualna pomoc trenera pozwoli im skutecznie wykorzystać je we własnej organizacji. Praca na studium przypadku umożliwi zrozumienie znaczenia procesów zarządzania, uczestnik pozna kluczowe korzyści controllingu personalnego, dowie się jakie wskaźniki HR prezentować przed zarządem, aby wykazać skuteczność działań, nauczy się w praktyce liczyć wskaźniki HR.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik rozumie istotę controllingu personalnego, jego rolę w zarządzaniu organizacją oraz znaczenie danych i mierników HR dla podejmowania decyzji.	Uczestnik prawidłowo wyjaśnia pojęcie controllingu personalnego i wskazuje jego zastosowanie w organizacji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik rozumie rodzaje wskaźników stosowanych w controllingu personalnym oraz ich wykorzystanie w kluczowych procesach HR.	Uczestnik prawidłowo rozróżnia wskaźniki strategiczne i operacyjne oraz przypisuje je do obszarów HR.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik umie projektować i dobierać wskaźniki efektywności pracowników oraz procesów HR z wykorzystaniem KPI, MBO i OKR.	Uczestnik prawidłowo dobiera wskaźniki efektywności do wskazanych obszarów działalności organizacji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik umie kalkulować wskaźniki controllingu personalnego oraz interpretować ich wyniki na potrzeby zarządzania zasobami ludzkimi.	Uczestnik poprawnie oblicza wskaźniki i wyciąga wnioski zarządcze na podstawie danych HR.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik rozumie funkcje i procesy zarządzania działem HR, w tym rekrutację, wynagradzanie, ocenę, szkolenia oraz zarządzanie kompetencjami.	Uczestnik prawidłowo identyfikuje kluczowe procesy HR oraz ich znaczenie dla organizacji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik umie analizować informacje kadrowe i społeczne oraz wykorzystywać je do planowania działań HR i oceny klimatu organizacyjnego.	Uczestnik prawidłowo interpretuje dane kadrowe i społeczne oraz wskazuje możliwe działania usprawniające.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

Dzień 1 i 2

Controlling personalny

Blok 1: Charakterystyka i znaczenie controllingu personalnego w organizacji

- Czym jest controlling personalny
- Obszary zastosowania controllingu personalnego
- Metody budowy systemu controllingu personalnego – dopasowane do wielkości, potrzeb i specyfiki organizacji.
- Rola, zadania i kompetencje kontrolera personalnego
- Trendy w zakresie controllingu personalnego – popularne mierniki efektywności procesów HR
- Audyt procesu – jak sprawdzić, jakie dane, raporty, mierniki można wykorzystać z obecnego systemu w organizacji

Blok 2: Rodzaje wskaźników w controllingu personalnym

- Wskaźniki strategiczne – rodzaje, metody liczenia i zastosowanie
- Wskaźniki operacyjne w poszczególnych obszarach funkcjonowania procesów w HR:
 - o Rekrutacja
 - o Onboarding
 - o Zatrudnienie
 - o Administracja personalna
 - o Wynagrodzenia
 - o Szkolenia i rozwój
 - o Rotacja

Blok 3: Wskaźniki wydajności pracowników

- Systemy wynagrodzenia oparte na badaniu efektywności
- Efektywność w oparciu o systemy MBO i OKR

- Wskaźniki efektywności – przykłady rozwiązań w poszczególnych obszarach (zestawienie KPI dla obszarów sprzedaż, finanse, produkcja, administracja, IT)
- A jak wykazać efektywność HR
- Praktyczny warsztat z projektowania wskaźników wydajności na bazie wybranych obszarów zarządzania przedsiębiorstwem

Blok 4: Kalkulacja wskaźników w praktyce

- Praktyczny warsztat na bazie case study – dobór wskaźników do podanej sytuacji organizacji i wyliczenie wybranych wskaźników

Dzień 3,4,5

Zarządzanie działem HR

Zakres funkcji zasobów ludzkich

Ewolucja funkcji polityki działu zasobów ludzkich oraz współczesna problematyka zarządzania personelem. Co się zmieniło i jakie pojawiły się nowe wyzwania?

Zakresy funkcji kierującego działem zasobów ludzkich

Określenie znaczenia różnorodnych procesów zachodzących w zasobach ludzkich

Zarządzanie zatrudnieniem i kompetencjami

Definicja i zastosowanie pojęcia

Umiejętność odczytania informacji zawartych w matrycy kompetencji

Czym zarządzamy? Znaczenie statystyk socjalnych dla tworzenia prognoz i przewidywania nadchodzących wyzwań

Czym dysponujemy? Przegląd dokumentów kadrowych, co się zmienia, co trzeba stworzyć lub uaktualnić.

Rekrutacja:

Wybór między rekrutacją wewnętrzną a zewnętrzną

Fazy procesu rekrutacji, kluczowe decyzje do podjęcia

Kogo rekrutujemy? Portret kandydata a opis stanowiska

Motywujące ogłoszenie

Główne etapy i techniki rozmowy rekrutacyjnej

Wybór odpowiedniej osoby

Wdrożenie onboardingu jako ostatni etap rekrutacji

Wynagrodzenia:

Czym naprawdę jest system wynagrodzeń ?

Rozróżnienie systemu wynagrodzeń, płacności i polityki płac

Narzędzia konieczne do stworzenia siatki płac

Pozapłacowe składniki wynagrodzenia

Ocena:

Znaczenie zastosowania i rozwijania systemu oceny

Różne systemy oceny pracowników i ich wpływ na skuteczność indywidualną i zespołową

Dokumenty wspierające proces systemu ocen

Zależność między oceną, a innymi aspektami zarządzania zasobami ludzkimi (szkolenia, wynagrodzenia)

Ocena roczna czy rozmowa rozwojowa? Najnowsze rozwiązania

Szkolenia:

Określenie głównych faz procesów szkoleń

Zbieranie potrzeb szkoleniowych

Metody planowania szkoleń: oferta wewnętrzna, plan szkoleń

Rola kierowników w procesie określania celów szkolenia

Ocena efektów szkoleń

Klimat społeczny:

Definicja klimatu społecznego wewnątrz firmy

Mechanizmy wzrostu napięć społecznych

Narzędzia odkrywania klimatu społecznego

Ankieta satysfakcji pracowniczej

Znaczenie komunikacji wewnętrznej w firmie

Warunki niezbędne do spełnienia, aby realizacja usługi pozwoliła na osiągnięcie głównego celu: 80 % obecności na zajęciach.

Szkolenie realizowany jest w formie wykładu, prezentacji PPT, case study, sesji pytań i odpowiedzi po omówieniu poszczególnych bloków.

Szkolenie realizowane jest w formie zdalnej w czasie rzeczywistym, interakcja z trenerem może odbywać się za pomocą czatu lub głosowo.

Usługa realizowana jest w godzinach lekcyjnych z przerwami.

Szkolenie obejmuje 35 godzin lekcyjnych w tym: 25 godzin teoretycznych i 10 godziny praktycznych.

Po szkoleniu przewidziana jest walidacja realizowana w formie testu teoretycznego z wynikiem generowanym automatycznie, uczestnik szkolenia otrzymuje link do testu.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 29

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 29 Charakterystyka i znaczenie controllingu personalnego w organizacji, Czym jest controlling personalny, Obszary zastosowania, Metody budowy, Rola, zadania, Trendy,	Emilia Kacprzyk	09-04-2026	09:00	10:30	01:30
2 z 29 Przerwa	Emilia Kacprzyk	09-04-2026	10:30	10:45	00:15
3 z 29 Rodzaje wskaźników w controllingu personalnym	Emilia Kacprzyk	09-04-2026	10:45	12:15	01:30
4 z 29 przerwa	Emilia Kacprzyk	09-04-2026	12:15	12:45	00:30
5 z 29 Wskaźniki strategiczne – rodzaje, metody liczenia i zastosowanie	Emilia Kacprzyk	09-04-2026	12:45	14:30	01:45
6 z 29 Wskaźniki operacyjne w poszczególnych obszarach funkcjonowania procesów w HR	Emilia Kacprzyk	09-04-2026	14:30	15:00	00:30
7 z 29 Wskaźniki wydajności pracowników, Systemy wynagrodzenia oparte na badaniu efektywności, Efektywność w oparciu o systemy MBO i OKR	Emilia Kacprzyk	10-04-2026	09:00	10:30	01:30
8 z 29 Przerwa	Emilia Kacprzyk	10-04-2026	10:30	10:45	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
9 z 29 Wskaźniki efektywności – przykłady rozwiązań w poszczególnych obszarach (zestawienie KPI dla obszarów sprzedaż, finanse, produkcja, administracja, IT)	Emilia Kacprzyk	10-04-2026	10:45	12:15	01:30
10 z 29 przerwa	Emilia Kacprzyk	10-04-2026	12:15	12:45	00:30
11 z 29 Praktyczny warsztat z projektowania wskaźników wydajności na bazie wybranych obszarów zarządzania przedsiębiorstwem	Emilia Kacprzyk	10-04-2026	12:45	14:30	01:45
12 z 29 Praktyczny warsztat na bazie case study – dobór wskaźników do podanej sytuacji organizacji i wyliczenie wybranych wskaźników	Emilia Kacprzyk	10-04-2026	14:30	15:00	00:30
13 z 29 Zakres funkcji zasobów ludzkich, Definicja i zastosowanie pojęcia	Magdalena Guillet	13-04-2026	09:00	10:30	01:30
14 z 29 Przerwa	Magdalena Guillet	13-04-2026	10:30	10:45	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
15 z 29 Ewolucja funkcji polityki działu zasobów ludzkich oraz współczesna problematyka zarządzania personelem.	Magdalena Guillet	13-04-2026	10:45	12:15	01:30
16 z 29 przerwa	Magdalena Guillet	13-04-2026	12:15	12:45	00:30
17 z 29 Rekrutacja: Wybór między rekrutacją wewnętrzną a zewnętrzną, Fazy procesu rekrutacji, Motywujące ogłoszenie, Wybór odpowiedniej osoby	Magdalena Guillet	13-04-2026	12:45	14:30	01:45
18 z 29 Wdrożenie onboardingu jako ostatni etap rekrutacji	Magdalena Guillet	13-04-2026	14:30	15:00	00:30
19 z 29 Wynagrodzenia: Rozróżnienie systemu wynagrodzeń, płatności i polityki płac, Narzędzia konieczne do stworzenia siatki płac, Pozapłacowe składniki wynagrodzenia	Magdalena Guillet	14-04-2026	09:00	10:30	01:30
20 z 29 Przerwa	Magdalena Guillet	14-04-2026	10:30	10:45	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
21 z 29 Ocena: Znaczenie zastosowania i rozwijania systemu oceny, Różne systemy oceny pracowników i ich wpływ na skuteczność indywidualną i zespołową, Dokumenty wspierające proces systemu ocen	Magdalena Guillet	14-04-2026	10:45	12:15	01:30
22 z 29 przerwa	Magdalena Guillet	14-04-2026	12:15	12:45	00:30
23 z 29 Zależność między oceną, a innymi aspektami zarządzania zasobami ludzkimi (szkolenia, wynagrodzenia), Ocena roczna czy rozmowa rozwojowa? Najnowsze rozwiązania	Magdalena Guillet	14-04-2026	12:45	15:00	02:15
24 z 29 Szkolenia: Określenie głównych faz procesów szkoleń, Zbieranie potrzeb szkoleniowych, Metody planowania szkoleń, Rola kierowników, Ocena efektów szkoleń	Magdalena Guillet	15-04-2026	09:00	10:30	01:30
25 z 29 Przerwa	Magdalena Guillet	15-04-2026	10:30	10:45	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
26 z 29 Klimat społeczny: Definicja klimatu społecznego wewnątrz firmy, Mechanizmy wzrostu napięć społecznych	Magdalena Guillet	15-04-2026	10:45	12:15	01:30
27 z 29 przerwa	Magdalena Guillet	15-04-2026	12:15	12:45	00:30
28 z 29 Narzędzia odkrywania klimatu społecznego, Ankieta satysfakcji pracowniczej, Znaczenie komunikacji wewnętrznej w firmie	Magdalena Guillet	15-04-2026	12:45	14:30	01:45
29 z 29 Walidacja	Emilia Kacprzyk	15-04-2026	14:30	15:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 292,70 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 490,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	122,65 PLN
Koszt osobogodziny netto	99,71 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 2

1 z 2



Magdalena Guillet

Konsultant i trener z dwudziestoletnim doświadczeniem w prowadzeniu projektów szkoleniowych i doradczych. Posiada bogate doświadczenie zawodowe nabyte we Francji i Polsce w międzynarodowych korporacjach. Ekspert z dziedziny HR i zarządzania. Koncentruje się na działaniach doradczych i szkoleniowych w obszarze HR, umiejętności kierowniczych i umiejętności osobistych. W psychologii biznesu zajmuje się m. in. zarządzaniem konfliktem w przedsiębiorstwie, motywacją, problematyką zmiany, integracją zespołu. W realizowanych projektach wspiera organizacje w takich dziedzinach jak: budowanie i wdrażanie strategii HR, modernizacja istniejących procesów HR, systemy motywacyjne pracowników, systemy ocen okresowych, rekrutacja, rozwój kompetencji pracowniczych oraz budowanie komunikacji wewnętrznej. Prowadziła również zajęcia na MBA HR w Wyższej Szkole Handlu i Prawa im Ryszarda Łazarskiego z zakresu zarządzania zmianą oraz procesów zarządczych, w Wyższej Szkole Pedagogicznej TWP zajęcia z zakresu projektów innowacyjnych, prezentacji i autoprezentacji a także studia podyplomowe z komunikacji werbalnej i niewerbalnej. Jej klienci to międzynarodowe firmy sieciowe oraz duże polskie przedsiębiorstwa i uczelnie oraz instytuty naukowe.



2 z 2

Emilia Kacprzyk

Trener Biznesu, Coach ICF, HR Head z kilkunastoletnim doświadczeniem w zarządzaniu obszarem Human Resources globalnych korporacji. Posiada wiedzę i praktyczne doświadczenie w tworzeniu i wdrażaniu standardów HR w start – upach, przedsiębiorstwach na etapie zmian organizacyjnych i wdrażających procesy HR od podstaw. W organizacjach polskich i zagranicznych na całym świecie wdrażała procesy HR tj. talent management, Employer Branding, zarządzanie oparte na kompetencjach, programy rozwojowe, czy wskaźniki efektywności HR. Na co dzień współpracuje z menadżerami wszelkich szczebli wdrażając ich i umacniając w przekonaniu o wartości wdrażania procesów umożliwiających wzrost efektywności organizacji dzięki zaangażowaniu pracowników. Jako certyfikowany coach ICF w pracy stosuje podejście oparte na współpracy i wsparciu rozwoju innych. Od ponad 10 lat prowadzi szkolenia na arenie polskiej i międzynarodowej, w języku angielskim i polskim, z umiejętności miękkich i HR, dla top i mid menadżerów, specjalistów, jest opiekunem merytorycznym studiów podyplomowych Język angielski w biznesie, wykładowcą akademickim z obszaru zarządzania biznesem i HR. Od 20 lat prowadzi kursy biznesowe języka angielskiego, w tym kursy specjalistyczne.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik szkolenia otrzymuje na wskazany adres mailowy materiały pomocnicze (prezentacja PPT, materiały dydaktyczne, konieczne dokumenty w tym wyciągi z ustaw i rozporządzeń) niezbędne do realizacji usługi oraz certyfikat ukończenia szkolenia w wersji elektronicznej (PDF).

Informacje dodatkowe

Są możliwości zastosowania zwolnienia z podatku VAT dla Uczestników, których poziom dofinansowania wynosi co najmniej 70% (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 (tekst jednolity Dz.U. z 2020 r., poz. 1983).

Warunki techniczne

Warunki techniczne niezbędne do udziału w usłudze:

1/dysponujemy własną platformą OTP BBB version kompilacja 862.

2/wymagania sprzętowe – komputer/laptop lub inne urządzenie do zdalnej komunikacji wbudowana lub zewnętrzna kamera oraz mikrofon

3/nie ma wymogów co do łącza rekomendujemy prędkość 3/1,5 MB na sekundę

4/ niezbędne oprogramowanie – przeglądarka MOZILLA FIREFOX LUB GOOGLE CHROME

5/ okres ważności linku – dzień odbywania się szkolenia (szkolenie w czasie rzeczywistym)

6) generowany jest plik aktywności (rejestr czasu logowania i wylogowania się uczestników) w celu kontroli/audytu przez jednostkę kontrolną oraz wizerunek uczestnika jak wymaga tego regulamin.

7) JEŚLI WYMAGA TEGO REGULAMIN JEDNOSTKI FINANSUJĄCEJ SZKOLENIE JEST NAGRYWANE

Kontakt



ANNA BAŁDA

E-mail abalda@akk.com.pl

Telefon (+48) 573 569 704