



Zarządzanie działem HR

Numer usługi 2026/01/09/21308/3247029

2 693,70 PLN brutto

2 190,00 PLN netto

128,27 PLN brutto/h

104,29 PLN netto/h

AKADEMIA
KSZTAŁCENIA
KADR SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
CIĄ

★★★★☆ 4,4 / 5

1 224 oceny

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 21 h

📅 13.04.2026 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.

Minimalna liczba uczestników

1

Maksymalna liczba uczestników

15

Data zakończenia rekrutacji

12-04-2026

Forma prowadzenia usługi

zdalna w czasie rzeczywistym

Liczba godzin usługi

21

Podstawa uzyskania wpisu do BUR

Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Po szkoleniu uczestnicy zyskają praktyczne umiejętności pracy nad własnym systemem zarządzania zasobami ludzkimi oraz wypracowania narzędzi HR dopasowanych do potrzeb firmy. Dzięki indywidualnemu wsparciu trenera będą mogli lepiej wykorzystać je w swojej organizacji, a praca na studiach przypadku pozwoli im zrozumieć znaczenie i rolę kluczowych procesów zarządzania zasobami ludzkimi.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik rozumie zakres i ewolucję funkcji zasobów ludzkich oraz współczesne wyzwania stojące przed działem HR.	Uczestnik prawidłowo opisuje funkcje HR i wskazuje zmiany zachodzące w zarządzaniu personelem.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik rozumie znaczenie procesów zachodzących w zasobach ludzkich oraz rolę kierującego działem HR w ich koordynacji.	Uczestnik prawidłowo identyfikuje kluczowe procesy HR oraz zakres odpowiedzialności menedżera HR.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik umie zarządzać zatrudnieniem i kompetencjami pracowników, w tym analizować i wykorzystywać matrycę kompetencji.	Uczestnik prawidłowo interpretuje dane kompetencyjne i wskazuje ich zastosowanie w zarządzaniu personelem.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik umie planować i realizować proces rekrutacji oraz onboardingu z uwzględnieniem potrzeb organizacji.	Uczestnik prawidłowo opisuje etapy rekrutacji i dobiera metody selekcji oraz wdrożenia pracownika.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik rozumie zasady budowy systemów wynagrodzeń, ocen pracowniczych oraz powiązań tych procesów z rozwojem i szkoleniami.	Uczestnik prawidłowo rozróżnia elementy systemu wynagrodzeń i systemów ocen oraz wskazuje ich wzajemne zależności.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik umie analizować dane kadrowe i społeczne oraz wykorzystywać je do oceny klimatu organizacyjnego i planowania działań HR.	Uczestnik prawidłowo interpretuje statystyki kadrowe i wyniki badań satysfakcji oraz proponuje 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

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, płatności 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 21 godzin lekcyjnych w tym: 15 godzin teoretycznych i 6 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: 17

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 17 Zakres funkcji zasobów ludzkich, Definicja i zastosowanie pojęcia	Magdalena Guillet	13-04-2026	09:00	10:30	01:30
2 z 17 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
3 z 17 Ewolucja funkcji polityki działu zasobów ludzkich oraz współczesna problematyka zarządzania personelem.	Magdalena Guillet	13-04-2026	10:45	12:15	01:30
4 z 17 przerwa	Magdalena Guillet	13-04-2026	12:15	12:45	00:30
5 z 17 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
6 z 17 Wdrożenie onboardingu jako ostatni etap rekrutacji	Magdalena Guillet	13-04-2026	14:30	15:00	00:30
7 z 17 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
8 z 17 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
9 z 17 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
10 z 17 przerwa	Magdalena Guillet	14-04-2026	12:15	12:45	00:30
11 z 17 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
12 z 17 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
13 z 17 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
14 z 17 Klimat społeczny: Definicja klimatu społecznego wewnątrz firmy, Mechanizmy wzrostu napięć społecznych	Magdalena Guillet	15-04-2026	10:45	12:15	01:30
15 z 17 przerwa	Magdalena Guillet	15-04-2026	12:15	12:45	00:30
16 z 17 Narzędzia odkrywania klimatu społecznego, Ankieta satysfakcji pracowniczej, Znaczenie komunikacji wewnętrznej w firmie	Magdalena Guillet	15-04-2026	12:45	14:30	01:45
17 z 17 Walidacja	Magdalena Guillet	15-04-2026	14:30	15:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 693,70 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 190,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	128,27 PLN
Koszt osobogodziny netto	104,29 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1

1 z 1



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.

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