



POLSKA FUNDACJA
BADAŃ NAD
ZARZĄDZANIEM

Brak ocen dla tego dostawcy

Certified Compensation and Benefits Professional (CCBP)

Numer usługi 2025/07/03/176328/2854875

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏢 Usługa szkoleniowa

🕒 48 h

📅 28.08.2025 do 26.09.2025

4 000,00 PLN brutto

4 000,00 PLN netto

83,33 PLN brutto/h

83,33 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Grupa docelowa usługi	• Menedżerowie HR • Właściciele, przedstawiciele kadry zarządzającej firmami • Specjaliści działów HR, odpowiadający za tworzenie systemów motywacyjnych • Osoby planujące udział w projekcie budowania systemów wynagrodzeń pracy w organizacji
Minimalna liczba uczestników	4
Maksymalna liczba uczestników	10
Data zakończenia rekrutacji	23-08-2025
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	48
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

Cel

Cel edukacyjny

Przygotowanie uczestników do kompleksowego projektowania, wdrażania oraz zarządzania systemami wynagradzania i benefitów w organizacji, zgodnie z najlepszymi praktykami rynkowymi i zgodnością prawną, przy jednoczesnym wspieraniu strategii biznesowej i budowania zaangażowania pracowników.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik posiada wiedzę z zakresu budowania systemów wynagrodzeń zasadniczych, zmiennych oraz benefitów.	Poprawne odpowiedzi na pytania i case studies	Obserwacja w warunkach symulowanych
Zna zasady budowy struktur płacowych opartych na wartości stanowiska, benchmarkach rynkowych i analizie kosztowej.	Poprawne odpowiedzi na pytania i case studies	Obserwacja w warunkach symulowanych
Rozumie powiązania między strategią HR a polityką wynagrodzeń i świadczeń pozapłacowych.	Poprawne odpowiedzi na pytania i case studies	Obserwacja w warunkach symulowanych
Zna aktualne przepisy prawa pracy i podatkowe związane z wynagrodzeniami i benefitami.	Poprawne odpowiedzi na pytania i case studies	Obserwacja w warunkach symulowanych
Potrafi przeprowadzić analizę wynagrodzeń oraz interpretować dane rynkowe z raportów płacowych.	Poprawne odpowiedzi na pytania i case studies	Obserwacja w warunkach symulowanych
Umie tworzyć i wdrażać politykę wynagrodzeń oraz zasady przyznawania benefitów.	Poprawne odpowiedzi na pytania i case studies	Obserwacja w warunkach symulowanych
Potrafi opracować strukturę wynagrodzeń opartą na wartościowaniu stanowisk.	Poprawne odpowiedzi na pytania i case studies	Obserwacja w warunkach symulowanych
Umie zaprojektować program motywacyjny i system premiowania.	Poprawne odpowiedzi na pytania i case studies	Obserwacja w warunkach symulowanych
Potrafi współpracować z interesariuszami w organizacji w celu wdrożenia rozwiązań Comp&Ben.	Poprawne odpowiedzi na pytania i case studies	Obserwacja w warunkach symulowanych
Jest gotowa do etycznego i odpowiedzialnego podejmowania decyzji w obszarze wynagrodzeń.	Poprawne odpowiedzi na pytania i case studies	Obserwacja w warunkach symulowanych
Potrafi argumentować i komunikować założenia polityki Comp&Ben zarządowi oraz pracownikom.	Poprawne odpowiedzi na pytania i case studies	Obserwacja w warunkach symulowanych

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

SESJA I. SYSTEM WYNAGRODZEŃ PAKIETOWYCH

1. Projektowanie systemów wynagrodzeń pakietowych w organizacji.

- Funkcje wynagrodzeń pakietowych.
- Determinanty skutecznego motywowania przez system wynagrodzeń.
- Procedury projektowania systemu wynagrodzeń.
- Zasady kształtowania struktury wynagrodzeń całkowitych.
- Wynagrodzenia pakietowe.

2. Elementy systemu wynagrodzeń pakietowych – wynagradzanie indywidualne, bodźce krótkoterminowe, bodźce długoterminowe i świadczenia dodatkowe.

- Rodzaje i zasady wynagrodzeń krótkoterminowych.
- Zalety i wady bodźców krótkoterminowych.
- Indywidualne formy wynagrodzeń.
- Grupowe formy wynagrodzeń.
- Forma wynagrodzeń kafeteryjnych.
- Rodzaje i zasady wynagrodzeń długoterminowych.
- Zalety i wady bodźców długoterminowych.
- Rodzaje i zasady świadczeń dodatkowych.
- Zalety i wady świadczeń dodatkowych.

3. Praktyczne wskazówki w procesie przygotowania i wdrożenia systemów wynagrodzeń pakietowych.

4. Benefity pozapłacowe wraz z przykładami ich praktycznego wykorzystania w różnych organizacjach.

SESJA II. WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

1. Wycena stanowisk pracy jako narzędzie do budowy wynagrodzeń zasadniczych.

- Co to jest wartościowanie.
- Etapy procesu wartościowania.
- Metody wartościowania pracy.
- Przygotowanie organizacji i pracowników do projektu oraz efekty wdrożenia wartościowania stanowisk pracy.
- Zasady konstruowania tabel płacowych – tradycyjne czy elastyczne.
- Korzyści projektu wartościowania dla organizacji.
- Finalne efekty dla organizacji wdrożenia wartościowania stanowisk pracy.
- Najlepsze praktyki w zakresie budowania i zarządzania płacami zasadniczymi.

2. Opis stanowiska pracy jako podstawa zarządzania wynagrodzeniami – struktura, rola i metodologia tworzenia opisów stanowisk.

- Rola i wykorzystanie opisów stanowisk w organizacji.
- Analiza pracy jako podstawa opisów stanowisk pracy.
- Struktura oraz etapy opisu stanowiska pracy.

SESJA III. WYNAGRODZENIE ZMIENNE

1. Systemowa ocena efektów pracy jako narzędzie do budowy wynagrodzeń pakietowych.

- Rola i zasady oceny efektów pracy.
- Ocena organizacyjnych efektów pracy.
- Ocena grupowych efektów pracy.
- Okresowa ocena indywidualnych efektów pracy.
- Korelacja ocen efektów pracy z wynagrodzeniem.

2. Zasady budowania efektywnych systemów premiowych.

3. Zasady i metody tworzenia podsystemów wynagrodzeń pakietowych dla różnych jednostek biznesowych.

- Systemy, struktura i specyfika wynagradzania kadry menedżerskiej.
- Główne składniki wynagrodzeń dla działów handlowych.
- Etapy i zasady projektowania systemów wynagrodzeń dla działów handlowych.
- Systemy premiowania – rola i strategia w działach handlowych.
- Systemy wynagrodzeń w produkcji i służbach technicznych.
- Główne składniki wynagrodzeń dla obszaru „back office”.
- Najlepsze praktyki i wdrożenia dla systemów wynagradzania w organizacjach.

4. Zarządzanie wynagrodzeniami jako skuteczny element realizacji strategii organizacji.

- Zasady podwyższania płac.
- Metody analizy systemów wynagrodzeń.
- Kontrola budżetowa systemów wynagrodzeń.
- Rola controllingu personalnego.
- Analiza rynku wynagrodzeń – metodyka przeglądów płacowych.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 6

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 6 SESJA I. SYSTEM WYNAGRODZEŃ PAKIETOWYCH	Aneta Ropek	28-08-2025	09:00	17:00	08:00
2 z 6 SESJA I. SYSTEM WYNAGRODZEŃ PAKIETOWYCH	Aneta Ropek	29-08-2025	09:00	17:00	08:00
3 z 6 SESJA II. WYNAGRODZENIE ZASADNICZE	Aneta Ropek	11-09-2025	09:00	17:00	08:00
4 z 6 SESJA II. WYNAGRODZENIE ZASADNICZE	Aneta Ropek	12-09-2025	09:00	17:00	08:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 6 SESJA III. WYNAGRODZENIE E ZMIENNE	Aneta Ropek	25-09-2025	09:00	17:00	08:00
6 z 6 SESJA III. WYNAGRODZENIE E ZMIENNE	Aneta Ropek	26-09-2025	09:00	17:00	08:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 000,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 000,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	83,33 PLN
Koszt osobogodziny netto	83,33 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Aneta Ropek

Trener praktyk sprzedaży i zarządzania. Coach. Konsultant biznesowy. Manager handlowy z kilkunastoletnim doświadczeniem zawodowym związanym ze sprzedażą. Ekspert w zakresie zarządzania zespołami, sprzedażą, coachingu kadry managerskiej i zespołów handlowych, technik sprzedaży i obsługi klientów. Konsultant badania analitycznym testem MindSonar – style myślenia w określonych kontekstach. Mediator w sprawach pracowniczych, cywilnych i gospodarczych. Wspiera Klientów w rozwiązywaniu konfliktów w organizacjach.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Prezentacje, narzędzia, case studies

Informacje dodatkowe

Szkolenie prowadzone jest przez **IBD Business School Sp. z o.o.**, ul. Smocza 26/5, 01-041 Warszawa, NIP 522-23-83-056 REGON 010983354 KRS 0000244698

Warunki techniczne

1. Szkolenie realizowane za pośrednictwem platformy Microsoft Teams

2. Minimalne wymagania sprzętowe: Procesor 1.1GHz lub szybszy, 2GB RAM, 3GB wolnego miejsca na dysku, system operacyjny Windows 7 lub nowszy, MacOS bądź Linux, rozdzielczość ekranu 1024 x 768, minimum 128 MB pamięć grafiki

3. Minimalne wymagania systemowe:

iOS: iOS 11.

Windows: Windows 10 kompilacja 14393.

Android: System operacyjny Android 5.0.

Funkcje sieci Web. Najnowsza wersja przeglądarki Safari, Internet Explorer 11, Chrome, Edge lub Firefox.

Komputerów Mac MacOS 10,13.

4. Minimalne wymagania łącza sieciowego: Zalecana szybkość minimalna prędkość pobierania 8 Mb/s / prędkość wysyłania 512 kb/s

5. Wymagana kamera oraz włączenie jej przez uczestnika w przypadku ćwiczeń grupowych, dyskusji, case studies

6. Link do platformy, na której realizowane jest szkolenie wysyłany jest na około 7 dni przed planowanym terminem zajęć i jest ważny do zakończenia szkolenia.

Kontakt



Daniel Grzeszkiewidz

E-mail szkoleniaotwarte@ibd.pl

Telefon (+48) 695 330 033