



OŚRODEK SZKOLEŃ
I INFORMACJI

"EFFECT" JOANNA
JAROSZ-OPOLKA

★★★★☆ 4,5 / 5

572 oceny

Rekrutacja w 2026 roku – jak zgodnie z prawem przeprowadzić proces rekrutacji? Nowe wyzwania dla HR i rekruterów

Numer usługi 2025/12/30/7829/3232140

1 033,20 PLN brutto
840,00 PLN netto
147,60 PLN brutto/h
120,00 PLN netto/h

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 7 h

📅 27.03.2026 do 27.03.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Grupa docelowa usługi	Usługa skierowana do: • Członków Zarządu ds. Personalnych • Dyrektorów i Kierowników ds. Personalnych • Szefów Wydziałów • Właścicieli Firm • Kierowników ds. Rekrutacji • Kierowników ds. Ocen i Rozwoju • HR Menedżerów, • Specjalistów odpowiedzialnych za proces planowania, naboru i selekcji personelu • Firm rekrutacyjnych
Minimalna liczba uczestników	10
Maksymalna liczba uczestników	20
Data zakończenia rekrutacji	26-03-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	7
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

Usługa przygotowuje do zapoznania się z nowymi przepisami dotyczącymi rekrutacji

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik posługuje się wiedzą w zakresie nowych przepisów dotyczących procesu rekrutacyjnego	- omawia jak stworzyć ogłoszenie o pracę, które nie zawiera niedozwolonych zapisów - definiuje sformułowania, które w ogłoszeniach rekrutacyjnych są zakazane i grożą zarzutem dyskryminacji - omawia jak kontaktować się z kandydatem i jakich danych można legalnie żądać do nawiązania stosunku pracy - charakteryzuje jakich pytań nie wolno zadawać w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej - omawia jak minimalizować ryzyko naruszeń RODO w procesie rekrutacji - omawia jak unikać ryzyka dyskryminacji w zatrudnieniu	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Omawia wykorzystanie AI w preselekcji, ocenie kandydatów i w dziale HR	- identyfikuje ryzyko wiążące się z wykorzystaniem sztucznej inteligencji w rekrutacji - omawia zasady automatycznej analiza CV i listów motywacyjnych - definiuje czym jest bias algorytmiczny	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?

Program

Usługa skierowana do Usługa skierowana do specjalistów ds. rekrutacji, Dyrektorów i Kierowników ds. Personalnych, pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa i za zarządzanie zasobami ludzkimi, w tym procesy rekrutacji

Usługa online w czasie rzeczywistym, realizowana w ramach 1 grupy szkoleniowej, bez podziału na grupy

Uczestnik powinien posiadać komputer lub inne urządzenie z dostępem do internetu, wyposażony w kamerę, głośnik i mikrofon.

1 godzina szkolenia = 45 minut

Przerwy nie wliczają się w czas trwania usługi i trwają 15 minut.

WALIDACJA - test teoretyczny przeprowadzony na zakończenie szkolenia

<https://effect.edu.pl/szkolenia-kursy-hr-kadry/rekrutacja-onboarding-proces-rekrutacji?date=81635>

Fundamenty procesu rekrutacji – od zapotrzebowania na pracownika, poprzez formułowanie ogłoszenia, organizacji naboru, po rozmowę kwalifikacyjną

- Jak krok po kroku przygotować i przeprowadzić rekrutację zgodnie ze znowelizowanymi przepisami prawa pracy i RODO?
- Jak ustalić potrzeby organizacji i sporządzić prawidłowy opis stanowiska (zakres, cel, odpowiedzialność, wymagania)?

Ogłoszenia i transparentność płac

- Jak formułować ogłoszenia, aby były neutralne i zgodne z prawem (bez dyskryminacji)
- Jakie klauzule i sformułowania są zakazane – jakie przykłady „z branży” omijamy szerokim łukiem?
- Jak informować kandydatów o wynagrodzeniu, premiach, benefitach i nagrodach (także w kontekście jawności wynagrodzeń od grudnia 2025r.)?
- Czy muszę wskazać w ogłoszeniu stawkę wynagrodzenia za pracę?
- Czy w ogłoszeniu mogę stosować widełki w wynagrodzeniach?
- Jak się przygotować do wdrożenia dyrektywy ds. równości wynagrodzeń w zakresie procesu rekrutacji?
- Jak obiektywnie tłumaczyć różnice płacowe: czym jest „jednakowa praca”, jak wartościować pracę?
- **Rekrutacja „ukryta” (hidden recruitment)** – przepisy nie nakazują pracodawcy ujawniania swojej nazwy w ogłoszeniu rekrutacyjnym. **Obowiązek poinformowania kandydata** o swojej tożsamości powstaje **najpóźniej w momencie pierwszego kontaktu** lub zebrania jego danych (RODO).
- **Rekrutacja „ślepa” (blind recruitment)** – wpisuje się w zasadę **równego traktowania i zakazu dyskryminacji**. Anonimizacja danych (usunięcie imienia, wieku, płci, zdjęcia itp.) zmniejsza ryzyko dyskryminacji – **dobra praktyka HR**.

Rekrutacja zdalna (online) i kontakt z kandydatem

- Jak zdalnie rekrutować i nie złamać prawa?
- W jaki sposób kontaktować się z kandydatem i jakich danych można legalnie żądać do nawiązania stosunku pracy?
- Jak sprawdzić, czy osoba łącząca się na rozmowę kwalifikacyjną online jest rzeczywiście kandydatem, który aplikował?
- Czy zgody i dokumenty w ramach procesu rekrutacyjnego i związanego z zatrudnianiem mogą być sporządzone w wersji elektronicznej? – bez podpisów i profili elektronicznych

Selekcja, weryfikacja, „background checks”

- Czy i kiedy wolno sprawdzać kandydatów w mediach społecznościowych?
- Czy można potwierdzać wykształcenie na uczelni i zasięgać rekomendacji u wcześniejszych pracodawców? Na jakich zasadach?

Rozmowa kwalifikacyjna

- Na co uważać w trakcie rozmowy, jakich pytań nie wolno zadawać? Przegląd pytań zakazanych w rekrutacji.
- Jak działa zakaz pytania się o wynagrodzenia otrzymywane u aktualnego i u poprzednich pracodawców?
- Które pytania dotyczące życia osobistego są dopuszczalne, a które naruszają prawo?
- Czy mogę się pytać o tak jak kandydat spędza czas wolny, np. jakie książki czyta?
- Jakie konsekwencje ma zadawanie pytań o zdrowie, sytuację rodzinną, macierzyństwo czy wizerunek kandydata?
- Czy sam fakt, że kandydat dobrowolnie podał swoje dane, wystarcza, aby pracodawca mógł je legalnie przetwarzać?

- Odpowiedzialność kandydata za nieprawdziwe oświadczenia – czy pracodawca może wyciągnąć konsekwencje, jeśli kandydat zadeklarował spełnianie wymagań, a faktycznie nie posiada odpowiednich kwalifikacji?
- Co zrobić, gdy padnie pytanie zakazane (jak naprawić błąd i ograniczyć ryzyko)?
- Czy rozmowę online można nagrywać? Kiedy, na jakiej podstawie i z jaką informacją dla kandydata?
- Czy w ogóle dopuszczalne jest nagrywanie rozmowy z kandydatem w innych formatach (telefon, wideo w biurze)?

Dane osobowe, zgody, RODO

- Jaki jest legalny zakres danych na etapie rekrutacji, a na przetwarzanie jakich danych kandydat/pracownik może nie wyrazić zgody?
- Jak wygląda podstawa prawna, retencja (jak długo), anonimizacja i kasowanie dokumentów po zakończeniu naboru?
- Jak minimalizować ryzyko naruszeń przy ATS, testach online, zadaniach rekrutacyjnych i korespondencji z kandydatem?
- Czy zgody i formularze składane podczas rekrutacji mogą funkcjonować jedynie jako pliki elektroniczne, bez podpisu elektronicznego?
- Czy można przetwarzać dane osobowe kandydatów na pracowników po zakończonym procesie rekrutacji?
- Procedury gromadzenia i przetwarzania danych osobowych kandydatów na pracowników dla celów pojedynczego procesu rekrutacji jak i dla dalszych rekrutacji.

Równe traktowanie i dyskryminacja

- Jak unikać ryzyka dyskryminacji w zatrudnieniu (także w kontekście orientacji seksualnej i innych chronionych cech)?
- Jakie decyzje rekrutacyjne najczęściej rodzą zarzut nierównego traktowania i jak je dokumentować, by obronić się w praktyce?
- W jaki sposób organizować rekrutację, aby była przyjazna i dostępna także dla osób z niepełnosprawnościami?

Roszczenia kandydatów

- W jakich sytuacjach kandydat może domagać się odszkodowania od niedoszłego pracodawcy?
- Jakie roszczenia może zgłosić kandydat po odmowie zatrudnienia i jak ograniczyć ryzyko sporu?

Sztuczna inteligencja i automatyzacja w HR

Bezpieczne stosowanie AI w preselekcji i ocenie kandydatów

- Jakie ryzyka wiążą się z wykorzystaniem sztucznej inteligencji w rekrutacji?
- Czym jest bias algorytmiczny i jak wpływa na równość szans kandydatów?
- Jak zapewnić przejrzystość działania narzędzi AI – informowanie kandydatów o tym, że ich aplikacja jest analizowana automatycznie.
- Kiedy i w jaki sposób kandydat powinien mieć prawo do **odwołania się od decyzji podjętej przez algorytm**?
- Jak łączyć AI z udziałem człowieka, aby uniknąć całkowicie „zautomatyzowanych” decyzji kadrowych?

Obowiązki pracodawcy i organizacyjne zabezpieczenia

- Jakie obowiązki informacyjne wobec kandydatów wynikają z RODO i nowych regulacji UE (AI Act, dyrektywa płacowa)?
- W jaki sposób przygotować **klauzule informacyjne** w procesie rekrutacji, jeśli używane są systemy oparte na AI?
- Jak zapewnić **rzetelność, przejrzystość i audytowalność** procesu – np. obowiązek dokumentowania sposobu działania algorytmu.
- Jakie mechanizmy kontroli jakości i nadzoru powinna wprowadzić firma, aby uniknąć zarzutów dyskryminacji?
- Jak wygląda odpowiedzialność pracodawcy za błędy algorytmu – kto odpowiada, jeśli kandydat wykaże, że AI niesprawiedliwie go odrzuciło?

Praktyczne przykłady zastosowania AI w HR

- Automatyczna analiza CV i listów motywacyjnych – gdzie leży granica legalności?
- Chatboty rekrutacyjne – jakie dane mogą zbierać, a jakie pytania są zakazane?
- Wideorekrutacja z wykorzystaniem AI (analiza mimiki, tonu głosu) – czy to zgodne z prawem w UE i Polsce?
- Automatyczne porównywanie profili kandydatów z wymaganiami stanowiska – jak udokumentować, że proces był obiektywny?

Zatrudnianie cudzoziemców (w skrócie)

- Jakie są najważniejsze wymogi formalne w rekrutacji obcokrajowców i gdzie najłatwiej o błąd?
- Jak dokumentować legalność zatrudnienia i komunikację z kandydatem spoza UE?

On-boarding – dobre praktyki i jakie i mogące powstępować zagrożenia

Sankcje dla pracodawców w przypadku błędów w procesie rekrutacji

- Odpowiedzialność z zakresu prawa pracy – dyskryminacja, nierówne traktowanie
- Ochrona danych osobowych – zakres i rodzaje odpowiedzialności

- Sygnaliści – odpowiedzialność organizacji rekrutującej

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 8

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 8 Rekrutacja w 2026 roku – jak zgodnie z prawem przeprowadzić proces rekrutacji? Nowe wyzwania dla HR i rekruterów- część I-wykład	Trener Effect	27-03-2026	08:30	10:00	01:30
2 z 8 Rekrutacja w 2026 roku – jak zgodnie z prawem przeprowadzić proces rekrutacji? Nowe wyzwania dla HR i rekruterów- przerwa	Trener Effect	27-03-2026	10:00	10:15	00:15
3 z 8 Rekrutacja w 2026 roku – jak zgodnie z prawem przeprowadzić proces rekrutacji? Nowe wyzwania dla HR i rekruterów- część II-wykład	Trener Effect	27-03-2026	10:15	12:00	01:45
4 z 8 Rekrutacja w 2026 roku – jak zgodnie z prawem przeprowadzić proces rekrutacji? Nowe wyzwania dla HR i rekruterów- przerwa	Trener Effect	27-03-2026	12:00	12:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 8 Rekrutacja w 2026 roku – jak zgodnie z prawem przeprowadzić proces rekrutacji? Nowe wyzwania dla HR i rekruterów- część III-wykład	Trener Effect	27-03-2026	12:15	13:45	01:30
6 z 8 Rekrutacja w 2026 roku – jak zgodnie z prawem przeprowadzić proces rekrutacji? Nowe wyzwania dla HR i rekruterów- przerwa	Trener Effect	27-03-2026	13:45	14:00	00:15
7 z 8 Rekrutacja w 2026 roku – jak zgodnie z prawem przeprowadzić proces rekrutacji? Nowe wyzwania dla HR i rekruterów- część IV-wykład	Trener Effect	27-03-2026	14:00	15:15	01:15
8 z 8 Rekrutacja w 2026 roku – jak zgodnie z prawem przeprowadzić proces rekrutacji? Nowe wyzwania dla HR i rekruterów- WALIDACJA-test	-	27-03-2026	15:15	15:30	00:15

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 033,20 PLN

Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	840,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	147,60 PLN
Koszt osobogodziny netto	120,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Trener Effect

Ekspert Prawa pracy, rekruter z wieloletnim doświadczeniem. Wykładowca specjalizujący się w zakresie prawa pracy, legalności zatrudnienia i zarządzania zasobami ludzkimi.

Pracował w agencji pracy, gdzie realizował projekty związane z zatrudnianiem osób poza granicami Polski, pracą tymczasową, doradztwem personalnym. Przez kilka lat pełnił funkcję inspektora pracy w Państwowej Inspekcji Pracy. Prowadził kontrole przestrzegania prawa pracy oraz przepisów dotyczących zatrudniania cudzoziemców.

Od ponad dekady aktywnie działa jako trener i doradca największych firm w Polsce. Specjalizuje się w tematyce prawa pracy, w tym w obszarze czasu pracy, wynagrodzeń, świadczeń pracowniczych, przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, a także w zagadnieniach związanych z zatrudnianiem cudzoziemców i funkcjonowaniem agencji zatrudnienia. Na swoim koncie ma tysiące godzin szkoleniowych, realizowanych zarówno dla instytucji publicznych, jak i firm prywatnych z różnych branż.

Jako wykładowca cieszy się opinią praktyka, który wiedzę teoretyczną łączy z bogatym doświadczeniem w kontroli i doradztwie. Jego zajęcia wyróżniają się prostym językiem, otwartością na dyskusję i naciskiem na rozwiązania praktyczne.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały - Pliki dokumentów przygotowanych w formacie PDF

Informacje dodatkowe

Godziny zajęć w harmonogramie podawane są jako godziny zegarowe. **Liczba godzin w programie podawana jest w godzinach dydaktycznych.**

Cena szkolenia obejmuje: udział w szkoleniu, materiały szkoleniowe w wersji pdf, elektroniczny certyfikat o podwyższeniu kwalifikacji zawodowych.

Zwolnienie z podatku VAT zgodnie z § 3 ust. 1 pkt. 14 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20.12.2013r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień/ Dz. U. z 2013r. poz. 1722 z późn. zm.

Zwolnienie dotyczy tylko w przypadku dofinansowania w min. 70%

W przypadku braku dofinansowania lub dofinansowania poniżej 70%, do ceny usługi należy doliczyć 23% VAT

Uczestnik przyjmuje do wiadomości i wyraża zgodę, na utrwalanie jego wizerunku w trakcie realizacji usługi w postaci robienia screenów, aby udokumentować jego udział w usłudze - warunek konieczny do rozliczenia usługi

Warunki techniczne

Usługa online w czasie rzeczywistym na platformie ZOOM

Logowanie przez kliknięcie w link, który uczestnik otrzymuje drogą mailową, przed rozpoczęciem usługi (aktywny w godzinach 8.00-16.00 w dniu szkolenia)

Wymagania techniczne: komputer, laptop lub inne urządzenie z dostępem do internetu z prędkością łącza od 512 KB/sek., kamera, mikrofon-wbudowane lub wejście USB, słuchawki (opcjonalnie)

Wymagania sprzętowe - system operacyjny Windows 8/10/11, macOS, Linux, Chrome OS. Przeglądarka - Google Chrome, Mozilla Firefox, Safari, Edge lub Opera

- Proste, intuicyjne uruchamianie szkolenia na urządzeniach.
- Po rejestracji na szkolenie wszystkie kwestie techniczne będą Państwu przesłane drogą mailową.

Kontakt



Joanna Kuś

E-mail effect@effect.edu.pl

Telefon (+48) 608 577 231