



Szkolenie - Strategia kształtowania wynagrodzeń i benefitów

Numer usługi 2026/02/01/165578/3299415

5 500,00 PLN brutto
5 500,00 PLN netto
366,67 PLN brutto/h
366,67 PLN netto/h

LABA POLSKA
SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
CIA

Brak ocen dla tego dostawcy

- 📄 Usługa szkoleniowa
- 📺 zdalna w czasie rzeczywistym
- 🕒 15:00 h
- 📅 18.06.2026 do 21.07.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem
Identyfikatory projektów	Zachodniopomorskie Bony Szkoleniowe, Nowy start w Małopolsce z EURESEM, Małopolski Pociąg do kariery, Kierunek - Rozwój, Akademia HR
Grupa docelowa usługi	<p>Szkolenie skierowane jest do specjalistów i menedżerów HR (w tym HR Business Partnerów i dyrektorów HR) odpowiedzialnych za politykę wynagrodzeń, benefity i strategię Total Rewards, a także do specjalistów ds. płac projektujących i aktualizujących systemy wynagrodzeń zgodnie z przepisami prawa i regulacjami UE (w tym transparentnością płac). Adresowane jest również do kadry zarządzającej, liderów planujących budżety płacowe, organizacji zmagających się z rotacją i lukami płacowymi oraz osób rozwijających kompetencje w analizie danych płacowych i audycie systemów wynagrodzeń.</p> <p>Szkolenie kierowane jest też do uczestników projektów:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Zachodniopomorskie Bony Szkoleniowe” realizowanego przez WUP w Szczecinie, <ul style="list-style-type: none"> • „MP” oraz „NSE” realizowanych przez WUP w Krakowie, • „Kierunek – Rozwój” realizowanego przez WUP Toruń. • oraz innych projektów współfinansowanych ze środków publicznych.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	40
Data zakończenia rekrutacji	15-06-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym

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

Celem szkolenia jest rozwój kompetencji w zakresie projektowania, wdrażania, monitorowania strategii wynagrodzeń i benefitów (Total Rewards) i przygotowanie kursanta do tworzenia konkurencyjnych i zgodnych z przepisami systemów płacowych, analizy danych wynagrodzeń, projektowania benefitów oraz dopasowania strategii do celów organizacji. Szkolenie wspiera skuteczne zarządzanie polityką wynagrodzeń, motywacją, dobrostanem pracowników oraz budowanie kultury organizacyjnej i wizerunku pracodawcy.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Omawia koncepcję Total Rewards oraz jej rolę w strategii wynagradzania i Employee Value Proposition.	Wskazuje funkcje systemu wynagradzania.	Test teoretyczny
	Opisuje elementy składowe koncepcji Total Rewards.	Test teoretyczny
	Wyjaśnia zależności pomiędzy Total Rewards, strategią HR i EVP.	Test teoretyczny
	Uzasadnia znaczenie spójności systemu wynagrodzeń z celami organizacji.	Test teoretyczny
Omawia regulacje prawne dotyczące wynagrodzeń w Polsce i Unii Europejskiej, w tym zasady transparentności wynagrodzeń.	Identyfikuje kluczowe regulacje prawne dotyczące wynagrodzeń.	Test teoretyczny
	Opisuje obowiązki pracodawcy wynikające z przepisów krajowych i unijnych.	Test teoretyczny
	Wskazuje konsekwencje organizacyjne i prawne nieprzestrzegania regulacji.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Przedstawia metody wartościowania stanowisk, benchmarkowania wynagrodzeń oraz wskaźniki wykorzystywane w analizie płacowej.</p>	<p>Rozróżnia metody wartościowania stanowisk i źródła danych płacowych.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Charakteryzuje zastosowanie podstawowych wskaźników płacowych.</p> <p>Interpretuje znaczenie danych rynkowych w kształtowaniu polityki wynagrodzeń.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Analizuje dane płacowe i informacje rynkowe w celu oceny systemu wynagrodzeń organizacji.</p>	<p>Interpretuje przedstawione dane płacowe i wskaźniki HR.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Konstruuje siatki płac w oparciu o dane płacowe.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Identyfikuje luki płacowe oraz obszary ryzyka.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Formułuje wnioski wynikające z analizy danych.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Projektuje strukturę wynagrodzeń i pakiet benefitów w oparciu o cele organizacji i wymagania prawne.</p>	<p>Dobiera elementy wynagrodzenia zasadniczego, zmiennego i benefitów.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Uzasadnia zaproponowane rozwiązania w odniesieniu do celów biznesowych.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Ocenia zgodność propozycji z regulacjami prawnymi.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Planuje budżet wynagrodzeń oraz sposób alokacji środków na podwyżki.</p>	<p>Określa założenia budżetu wynagrodzeń.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Uzasadnia sposób podziału środków.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Ocenia wpływ decyzji budżetowych na organizację.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Opracowuje plan komunikacji zmian w systemie wynagrodzeń i benefitów.</p>	<p>Proponuje formy i zakres komunikacji do pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Uzasadnia dobór narzędzi komunikacyjnych.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Identyfikuje ryzyka komunikacyjne i sposoby ich ograniczania.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Ocenia konsekwencje decyzji dotyczących systemów wynagrodzeń i benefitów dla interesariuszy organizacji.	Analizuje wpływ decyzji na pracowników i organizację.	Test teoretyczny
	Uwzględnia perspektywę różnych grup interesariuszy.	Test teoretyczny
	Formułuje odpowiedzialne rekomendacje.	Test teoretyczny
Argumentuje rekomendowane rozwiązania w sposób jasny, logiczny i oparty na danych.	Formułuje spójne i logiczne uzasadnienia decyzji.	Test teoretyczny
	Odwołuje się do danych, przepisów i celów organizacji.	Test teoretyczny
	Zachowuje przejrzystość i profesjonalizm argumentacji.	Test teoretyczny

Kwalifikacje

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

W celu skutecznego uczestnictwa w szkoleniu wymagane jest zainteresowanie kursanta tematyką wynagrodzeń i benefitów.

Za 1 godzinę usługi szkoleniowej uznaje się godzinę zegarową (60 minut). Szkolenie przeprowadzone będzie w formie zdalnej w czasie rzeczywistym w liczbie 15 godzin zegarowych. Zajęcia prowadzone są w krótkich modułach niewymagających stosowania przerw.

Każdy uczestnik musi posiadać dostęp do komputera z Internetem. Uczestnikom przed zajęciami zostanie przesłany link do wideokonferencji na platformie Zoom.

Program szkolenia dostosowany jest do potrzeb:

- specjalistów HR, HR Business Partnerów, specjalistów ds. płac i benefitów oraz menedżerów i dyrektorów HR, odpowiedzialnych za kształtowanie polityki wynagrodzeń, benefitów i strategii Total Rewards w organizacji.
- osób mierzących się z presją płacową, rosnącymi kosztami świadczeń, wysoką rotacją oraz niedoborem talentów, a także koniecznością dostosowania systemów wynagrodzeń do zmieniających się przepisów prawa pracy i regulacji UE.
- osób odpowiedzialnych za budżety HR, projektowanie konkurencyjnych pakietów wynagrodzeń i benefitów, analizę danych płacowych, audyt systemu Total Rewards oraz budowanie transparentnej komunikacji i kultury organizacyjnej wspierającej zaangażowanie pracowników.

Szkolenie obejmuje zarówno materiał teoretyczny, jak i praktyczne zadania pozwalające na realizację celów szkoleniowych.

Warunki organizacyjne: realizacja zadań będzie przeprowadzona w taki sposób, aby stopniowo narastał ich stopień trudności, ale ich realizacja była w zasięgu możliwości uczestników.

Kurs, poprzez swój zakres tematyczny oraz część praktyczną/ realizowaną w trybie zadaniowym, wpłynie pozytywnie na poziom umiejętności Uczestnika w poznawanym obszarze.

Podczas części teoretycznej uczestnicy będą słuchać wykładu, oglądać prezentacje multimedialne oraz studium przypadków poszczególnych projektów zaprezentowane przez wykładowcę.

Część praktyczna odbędzie się w formie zadań opracowywanych przez kursanta pod kierunkiem wykładowcy.

- Liczba godzin teoretycznych – 10,5 h
- Liczba godzin praktycznych – 4 h
- Walidacja – 0,5 h h

Organizator zapewnia następujące materiały dydaktyczne: templatki, prezentacje

PLAN ZAJĘĆ

ZAJECIA 1 - Total Rewards jako koncepcja strategii wynagradzania

- Strategia organizacji i HR a Total Rewards
- Total Rewards jako element Employee Value Proposition
- Struktura organizacyjna jako podstawowe narzędzie dla ZZL
- Audyt systemu wynagradzania

ZAJECIA 2 - Strategia wynagradzania w kontekście regulacji prawnych

- Zasady wynagradzania pracowników w Polsce wg Kodeksu pracy
- Regulacje wewnątrzzakładowe dotyczące wynagrodzeń
- Dyrektywa UE dotyczące jawności i transparentności wynagrodzeń
- Przygotowanie organizacji do nowych przepisów

ZAJECIA 3 - Metody wartościowania stanowisk, benchmarkowanie wynagrodzeń

- Przygotowanie profesjonalnego opisu stanowiska
- Metody wyceny i pomiaru stanowisk pracy
- Pozyskiwanie i analiza raportów płacowych
- Statystyka i wskaźniki w badaniach płacowych

ZAJECIA 4 - Zarządzanie systemem wynagrodzeń, tworzenie siatek płac, proces weryfikacji poziomów wynagrodzeń.

- Konstruowanie efektywnych siatek płac
- Proces podwyżkowy w kontekście Dyrektywy o transparentności
- Dystrybucja środków na podwyżki – dobre praktyki

ZAJECIA 5 – Krótko i długoterminowe systemy motywacyjne

- Elementy wynagrodzenia zmiennego
- Związek wynagrodzeń zmiennych z wynikami biznesowymi
- Systemy premiowe (sprzedażowe, MBO, LTI). Porównanie skuteczności systemów w zależności od typu organizacji
- Wyznaczanie i rozliczanie celów premiowych

- Narzędzia wspierające zarządzanie celami

ZAJECIA 6 - Świadczenia pozapłacowe

- Różnorodność benefitów i ich wpływ na pracowników
- Spójność pakietu świadczeń z polityką wynagrodzeń
- Aktualne trendy w benefitach
- Burza mózgów. Idealna oferta benefitowa w firmie X – co, dla kogo, za ile?
- Finansowanie i narzędzia do obsługi świadczeń

ZAJECIA 7 - Budżetowanie kosztów wynagrodzeń

- Controlling finansowy i personalny
- Elementy budżetu kosztów wynagrodzeń
- Planowanie budżetu w odniesieniu do przychodów
- Narzędzia wspierające budżetowanie i kontrolę kosztów

ZAJECIA 8 - Analityka HR

- Kluczowe KPI HR i ich interpretacja
- Zastosowanie wskaźników HR w pomiarze efektywności
- Warsztat: analiza danych HR pod kątem ryzyka operacyjnego
- Monitoring efektywności pracy
- Narzędzia analityczne i funkcjonalności w MS Excel

ZAJECIA 9 - Komunikacja wdrażanych rozwiązań, pomiar efektywności systemów.

- Rola komunikacji wewnętrznej przy zmianach w systemie wynagradzania
- Sposób i terminy komunikacji zgodne z przepisami
- Mierniki efektywności systemów wynagradzania
- Ankiety pracownicze i Total Reward Statement

ZAJECIA 10 - Wyzwania związane z systemami wynagradzania i rozwiązywanie realnych case'ów.

- Praca zespołowa nad realnymi problemami systemów wynagradzania
- Prezentacje i omówienie rozwiązań
- Feedback, wnioski, insights

Walidacja końcowa ma formę pisemnego testu teoretycznego otwartego (30 minut) i polega na analizie studium przypadku z elementami zadania projektowego i zadania problemowego na podstawie danych wejściowych. Uczestnik przygotowuje pisemne odpowiedzi, w których formułuje decyzje, rekomendacje oraz proponowane rozwiązania, zgodnie z określonymi kryteriami weryfikacji efektów uczenia się. Walidacja obejmuje jednocześnie weryfikację wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych.

Zadania warsztatowe i prace domowe realizowane w trakcie szkolenia służą wyłącznie procesowi uczenia się i nie stanowią elementu walidacji efektów uczenia się. Walidacja końcowa prowadzona jest przez osobę inną niż prowadząca szkolenie.

Po zakończeniu udziału w usłudze rozwojowej uczestnik otrzymuje zaświadczenie o ukończeniu szkolenia. Warunkiem jego uzyskania jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenie testu.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 11

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 11 Total Rewards jako koncepcja strategii wynagradzania	Zofia Głowacz-Stańczak	18-06-2026	18:30	20:00	01:30

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
2 z 11 Strategia wynagradzania w kontekście regulacji prawnych	Zofia Głowacz-Stańczak	23-06-2026	18:30	20:00	01:30
3 z 11 Metody wartościowania stanowisk, benchmarkowanie wynagrodzeń	Zofia Głowacz-Stańczak	25-06-2026	18:30	20:00	01:30
4 z 11 Zarządzanie systemem wynagrodzeń, tworzenie siatek płac, proces weryfikacji poziomów wynagrodzeń	Zofia Głowacz-Stańczak	30-06-2026	18:30	20:00	01:30
5 z 11 Krótko i długoterminowe systemy motywacyjne	Zofia Głowacz-Stańczak	02-07-2026	18:30	20:00	01:30
6 z 11 Świadczenia pozapłacowe	Zofia Głowacz-Stańczak	07-07-2026	18:30	20:00	01:30
7 z 11 Budżetowanie kosztów wynagrodzeń	Zofia Głowacz-Stańczak	09-07-2026	18:30	20:00	01:30
8 z 11 Analityka HR	Zofia Głowacz-Stańczak	14-07-2026	18:30	20:00	01:30
9 z 11 Komunikacja wdrażanych rozwiązań, pomiar efektywności systemów	Zofia Głowacz-Stańczak	16-07-2026	18:30	20:00	01:30
10 z 11 Wyzwania związane z systemami wynagradzania i rozwiązywanie realnych case'ów	Zofia Głowacz-Stańczak	21-07-2026	18:30	19:30	01:00

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
11 z 11 Walidacja – test teoretyczny	-	21-07-2026	19:30	20:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	5 500,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	5 500,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	366,67 PLN
Koszt osobogodziny netto	366,67 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Zofia Głowacz-Stańczak

- Kierownik Działu Wynagrodzeń i Benefitów w PGNiG. Menedżerka związana z obszarem C&B od ponad 10 lat. Odpowiadała za obszary controllingu personalnego, budżetowania i analityki HR, wycen stanowisk, benchmarkingu wynagrodzeń, tworzenia zasad i standardów C&B.
 - Pracowała m.in. dla: Empik, MODIVO, P4 gdzie odpowiadała m.in. za budżetowanie, kontrolę kosztów oraz analizy HR. Budowała też systemy wynagrodzeń, tworzyła i implementowała ich regulaminy.
 - Monitorowała kontakt z dostawcami benefitów oraz wdrażanie rozwiązań z zakresu świadczeń pozapłacowych w organizacji, prowadziła projekty HR z zakresu C&B.
- Doświadczenie i kwalifikacje zawodowe zdobyte oraz wykorzystywane w okresie ostatnich 5 lat.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnikom zostaną przekazane materiały dydaktyczne w postaci:

- Templatki/ wzory
- prezentacje

Warunki uczestnictwa

Podstawowa wiedza z zakresu HR.

Informacje dodatkowe

Firma szkoleniowa wystawi fakturę ze stawką VAT ZW zgodnie z przepisami prawa. Uczestnik, dokonując zapisu na usługę, oświadcza, że usługa rozwojowa odbywa się poza godzinami pracy lub w dni wolne od pracy osoby biorącej udział w usłudze.

Organizator zapewnia dostępność osobom ze szczególnymi potrzebami podczas realizacji usług rozwojowych zgodnie z Ustawą z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami (Dz.U. 2022 poz. 2240) oraz „Standardami dostępności dla polityki spójności 2021-2027”. W przypadku potrzeby zapewnienia specjalnych udogodnień prosimy o kontakt pod numerem +48 739-270-704 lub mailem: olga.lackorzynska@l-a-b-a.pl przed zapisem na usługę.

Zawarto umowy z Wojewódzkimi Urzędami Pracy w:

- Szczecinie w ramach projektu „Zachodniopomorskie Bony Szkoleniowe”.
- Krakowie w ramach projektów „Małopolski Pociąg do kariery” i „Nowy start w Małopolsce z EURESEM”.
- Toruniu w ramach projektu „Kierunek – Rozwój”.

Warunki techniczne

Forma zdalna usługi w czasie rzeczywistym. Szkolenie prowadzone jest za pośrednictwem platformy Zoom. Urządzenie uczestnika powinno być wyposażone w mikrofon oraz kamerę, co zapewnia możliwość dwustronnej komunikacji i właściwego nadzoru nad przebiegiem usługi.

W celu prawidłowego i pełnego korzystania z usługi, uczestnik powinien dysponować: urządzeniem mającym dostęp do sieci Internet (komputer, smartfon, tablet), zdolnym do odbioru dźwięku (głośniki, słuchawki), zdolnym do przekazywania dźwięku (mikrofon) w celu interakcji pomiędzy trenerem a uczestnikiem, przeglądarką Windows: IE 11+, Edge 12+, Firefox 27+, Chrome 30+, Mac: Safari 7+, Firefox 27+, Chrome 30+. 2. Minimalna wymagana szybkość połączenia internetowego w celu korzystania z webinarów wynosi 2 Mb/s (zalecane połączenie szerokopasmowe).

Kontakt



OLGA LACKORZYŃSKA

E-mail olga.lackorzynska@l-a-b-a.pl

Telefon (+48) 739 270 704