



Akademia HR- zarządzanie działem HR, controlling personalny- kurs

Numer usługi 2026/03/25/21308/3436568

4 292,70 PLN brutto
3 490,00 PLN netto
122,65 PLN brutto/h
99,71 PLN netto/h
136,25 PLN cena rynkowa ⓘ

AKADEMIA
KSZTAŁCENIA
KADR SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★☆ 4,4 / 5

1 229 ocen

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 35 h

📅 15.06.2026 do 25.06.2026

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Grupa docelowa usługi

Kurs jest dedykowany 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.

1. Menedżerów HR
2. HRBP, Specjalistów HR, administracji personalnej i płac
3. Osób pracujących w obszarze controllingu finansowego chcących poznać specyfikę liczenia wskaźników HR

Minimalna liczba uczestników

5

Maksymalna liczba uczestników

30

Data zakończenia rekrutacji

14-06-2026

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

Kurs przygotowuje do samodzielnego zarządzania funkcją HR, w tym budowania systemu controllingu personalnego, analizowania wskaźników efektywności oraz prowadzenia procesów rekrutacji, wynagrodzeń, ocen i rozwoju pracowników.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Charakteryzuje controlling personalny i określa jego rolę w organizacji	Identyfikuje obszary zastosowania controllingu personalnego w organizacji	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Analizuje metody budowy systemu controllingu dostosowane do specyfiki firmy	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uzasadnia znaczenie roli kontrolera personalnego i kompetencji wymaganych w pracy	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Klasyfikuje wskaźniki strategiczne i operacyjne w poszczególnych obszarach HR	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Projektuje i interpretuje wskaźniki w controllingu personalnym	Oblicza wskaźniki efektywności procesów HR na podstawie danych organizacyjnych	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Interpretuje wyniki wskaźników w kontekście poprawy efektywności działu	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Ocena efektywność pracowników na podstawie systemów MBO, OKR i KPI	Analizuje skuteczność pracowników w różnych obszarach działalności przedsiębiorstwa	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Projektuje wskaźniki wydajności dla konkretnych stanowisk lub zespołów	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Monitoruje efekty wdrożonych systemów wynagrodzeń opartych na wynikach	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Organizuje procesy zarządzania działem HR, w tym rekrutację i onboarding	Planuje etapy rekrutacji i selekcji kandydatów, dobierając odpowiednie narzędzia i techniki	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Identyfikuje potrzeby kompetencyjne oraz przygotowuje portret kandydata	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Nadzoruje wdrożenie onboardingu i integrację nowych pracowników	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Projektuje systemy wynagrodzeń i oceny pracowników	Klasyfikuje systemy wynagrodzeń i elementy pozapłacowe	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Ocenia skuteczność różnych metod oceny pracowników w zależności od celów organizacji	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Monitoruje zależności między systemem ocen, szkoleniami a polityką płacową	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Interpretuje wyniki ankiet satysfakcji pracowniczej i diagnozy klimatu organizacyjnego	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Analizuje klimat społeczny i planuje działania wspierające rozwój pracowników	Projektuje działania komunikacyjne i szkoleniowe wspierające pozytywne relacje w zespole
	Kontroluje mechanizmy redukcji napięć społecznych i wspiera kulturę organizacyjną	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

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

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.

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

Kurs realizowany jest w formie zdalnej w czasie rzeczywistym, interakcja z trenerem może odbywać się za pomocą czatu lub głosowo bez podziału na grupy.

Usługa realizowana jest w godzinach dydaktycznych (45 min) + przerwy (15 i 30 min), które zaplanowano w godzinach: 10:30-10:45 oraz 12:15-12:45 (przerwy nie wliczają się w czas trwania godzin usługi)

Kurs obejmuje 35 godzin w tym: 25 godzin teoretycznych i 10 godzin praktycznych.

Kurs jest dedykowany 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.

1. Menedżerów HR
2. HRBP, Specjalistów HR, administracji personalnej i płac
3. Osób pracujących w obszarze kontrolingu finansowego chcących poznać specyfikę liczenia wskaźników HR

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

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 26

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 26 Charakterystyka i znaczenie controllingu personalnego w organizacji, Czym jest controlling personalny(rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT, dokumentów i druków)	Emilia Kacprzyk	15-06-2026	09:00	10:30	01:30
2 z 26 Przerwa	Emilia Kacprzyk	15-06-2026	10:30	10:45	00:15
3 z 26 Rodzaje wskaźników w controllingu personalnym (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT, dokumentów i druków)	Emilia Kacprzyk	15-06-2026	10:45	12:15	01:30
4 z 26 przerwa	Emilia Kacprzyk	15-06-2026	12:15	12:45	00:30
5 z 26 Wskaźniki strategiczne – rodzaje, metody liczenia i zastosowanie (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT, dokumentów i druków)	Emilia Kacprzyk	15-06-2026	12:45	15:00	02:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
6 z 26 Wskaźniki wydajności pracowników, Efektywność w oparciu o systemy MBO i OKR (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT , dokumentów i druków)	Emilia Kacprzyk	16-06-2026	09:00	10:30	01:30
7 z 26 Przerwa	Emilia Kacprzyk	16-06-2026	10:30	10:45	00:15
8 z 26 Wskaźniki efektywności (zestawienie KPI dla obszarów sprzedaż, finanse, produkcja, administracja, IT) (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT , dokumentów i druków)	Emilia Kacprzyk	16-06-2026	10:45	12:15	01:30
9 z 26 przerwa	Emilia Kacprzyk	16-06-2026	12:15	12:45	00:30
10 z 26 Praktyczny warsztat z projektowania wskaźników wydajności na bazie wybranych obszarów zarządzania przedsiębiorstwem (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT , dokumentów i druków)	Emilia Kacprzyk	16-06-2026	12:45	15:00	02:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
11 z 26 Zakres funkcji zasobów ludzkich, Definicja i zastosowanie pojęcia (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT , dokumentów i druków)	Magdalena Guillet	23-06-2026	09:00	10:30	01:30
12 z 26 Przerwa	Magdalena Guillet	23-06-2026	10:30	10:45	00:15
13 z 26 Ewolucja funkcji polityki działu zasobów ludzkich oraz współczesna problematyka zarządzania personelem (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT , dokumentów i druków)	Magdalena Guillet	23-06-2026	10:45	12:15	01:30
14 z 26 przerwa	Magdalena Guillet	23-06-2026	12:15	12:45	00:30
15 z 26 Rekrutacja: Wybór między rekrutacją wewnętrzną a zewnętrzną, Fazy procesu rekrutacji, Motywujące ogłoszenie(rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT , dokumentów i druków)	Magdalena Guillet	23-06-2026	12:45	15:00	02:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
16 z 26 Rozróżnienie systemu wynagrodzeń, płatności i polityki płac, Narzędzia konieczne do stworzenia siatki płac(rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT , dokumentów i druków)	Magdalena Guillet	24-06-2026	09:00	10:30	01:30
17 z 26 Przerwa	Magdalena Guillet	24-06-2026	10:30	10:45	00:15
18 z 26 Znaczenie zastosowania i rozwijania systemu oceny, Różne systemy oceny pracowników (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT , dokumentów i druków)	Magdalena Guillet	24-06-2026	10:45	12:15	01:30
19 z 26 przerwa	Magdalena Guillet	24-06-2026	12:15	12:45	00:30
20 z 26 Zależność między oceną, a innymi aspektami zarządzania zasobami ludzkimi, Ocena roczna czy rozmowa rozwojowa? (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT , dokumentów i druków)	Magdalena Guillet	24-06-2026	12:45	15:00	02:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>21 z 26 Określenie głównych faz procesów szkoleń, Zbieranie potrzeb szkoleniowych, Metody planowania szkoleń, (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT , dokumentów i druków)</p>	Magdalena Guillet	25-06-2026	09:00	10:30	01:30
<p>22 z 26 Przerwa</p>	Magdalena Guillet	25-06-2026	10:30	10:45	00:15
<p>23 z 26 Definicja klimatu społecznego wewnątrz firmy, Mechanizmy wzrostu napięć społecznych (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT , dokumentów i druków)</p>	Magdalena Guillet	25-06-2026	10:45	12:15	01:30
<p>24 z 26 przerwa</p>	Magdalena Guillet	25-06-2026	12:15	12:45	00:30
<p>25 z 26 Narzędzia odkrywania klimatu społecznego, Ankieta satysfakcji pracowniczej, Znaczenie komunikacji w firmie (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT , dokumentów i druków)</p>	Magdalena Guillet	25-06-2026	12:45	14:30	01:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
26 z 26 Walidacja	Emilia Kacprzyk	25-06-2026	14:30	15:00	00:30

Cennik

Jeżeli korzystasz z dofinansowania w wysokości co najmniej 70% przysługuje Tobie zwolnienie z podatku VAT

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

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.

2 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.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik kursu 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. kurs odbywa się za pomocą platformy ClickMeeting
2. wymagania sprzętowe – komputer/laptop lub inne urządzenie do zdalnej komunikacji wbudowana lub zewnętrzna kamera oraz mikrofon, co zapewnia możliwość dwustronnej komunikacji oraz właściwego nadzoru nad przebiegiem usługi
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 kursu (kurs 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, kurs jest nagrywany

Kontakt



ANNA BAŁDA

E-mail abalda@akk.com.pl

Telefon (+48) 573 569 704