

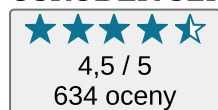
 Możliwość dofinansowania

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

Numer usługi 2026/09/09/7829/3799084



OŚRODEK SZKOLEŃ I INFORMACJI "EFFECT"JOANNA JAROSZ-OPOLKA



1 033,20 PLN

brutto

840,00 PLN

netto

147,60 PLN

brutto/h

120,00 PLN

netto/h

181,67 PLN

cena rynkowa

Usługa szkoleniowa

zdalna w czasie rzeczywistym

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
24-11-2026
- 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

Usługa przygotowuje do samodzielnego planowania i prowadzenia procesów rekrutacyjnych

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się, kryteria weryfikacji i metody walidacji.

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik posługuje się wiedzą w zakresie nowych przepisów dotyczących procesu rekrutacyjnego	wyjaśnia jak stworzyć ogłoszenie o pracę, które nie zawiera niedozwolonych zapisów	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	definiuje sformułowania, które w ogłoszeniach rekrutacyjnych są zakazane i grożą zarzutem dyskryminacji	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	omawia jak kontaktować się z kandydatem i jakich danych można legalnie żądać do nawiązania stosunku pracy	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik omawia wykorzystanie AI w preselekcji, ocenie kandydatów i w dziale HR	charakteryzuje jakich pytań nie wolno zadawać w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	omawia jak minimalizować ryzyko naruszeń RODO w procesie rekrutacji	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	wyjaśnia jak unikać ryzyka dyskryminacji w zatrudnieniu	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	identyfikuje ryzyko wiążące się z wykorzystaniem sztucznej inteligencji w rekrutacji	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	omawia zasady automatycznej analizy CV i listów motywacyjnych	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik przejawia odpowiedzialność za budowanie etycznego i transparentnego procesu rekrutacji	definiuje czym jest bias algorytmiczny	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	podniesienie kultury rzetelnego feedbacku	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	dbałość o transparentną komunikację i partnerskie relacje z kandydatem	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	równe traktowanie kandydatów i przeciwdziałanie nieświadomym uprzedzeniom	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

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.

Zajęcia teoretyczne - 7 godzin zegarowych

Przerwy wliczają się w czas trwania usługi i trwają łącznie 60 minut.

WALIDACJA - test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie 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 jak i mogące występować 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 pozycji harmonogramu: 8

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 8 Moduł I-Fundamenty procesu rekrutacji-Ogłoszenia i transparentność płac-Rekrutacja zdalna (online) i kontakt z kandydatem-Selekcja, weryfikacja, „background checks”-wykład	Zajęcia	Trener Effect	25-11-2026	08:30	10:00	01:30
2 z 8 -	Przerwa	-	25-11-2026	10:00	10:15	00:15
3 z 8 Moduł II-Rozmowa kwalifikacyjna-Dane osobowe,	Zajęcia	Trener Effect	25-11-2026	10:15	12:00	01:45

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
zgody, RODO-Równe traktowanie i dyskryminacja-Roszczenia kandydatów-wykład						
4 z 8 -	Przerwa	-	25-11-2026	12:00	12:30	00:30
5 z 8 Moduł III-Sztuczna inteligencja i automatyzacja w HR-Bezpieczne stosowanie AI w preselekcji-Obowiązki pracodawcy i organizacyjne zabezpieczenia-Praktyczne przykłady zastosowania AI w HR-wykład	Zajęcia	Trener Effect	25-11-2026	12:30	13:45	01:15
6 z 8 -	Przerwa	-	25-11-2026	13:45	14:00	00:15
7 z 8 Moduł IV-Zatrudnianie cudzoziemców (w skrócie)-On-boarding – dobre praktyki jak i mogące występować zagrożenia-Sankcje dla pracodawców w przypadku błędów w procesie rekrutacji-wykład	Zajęcia	Trener Effect	25-11-2026	14:00	15:15	01:15
8 z 8 -	Walidacja	-	25-11-2026	15:15	15:30	00:15

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	07:00
Rodzaj godzin	Liczba godzin
w tym suma godzin zajęć	05:45
Rodzaj godzin	Liczba godzin
w tym suma godzin walidacji	00:15
Rodzaj godzin	Liczba godzin
w tym suma przerw	01:00
Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	08:00

Cennik

Jeżeli korzystasz z dofinansowania i usługa stanowi usługę kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego wraz z usługą lub dostawą towarów ściśle związaną z usługami kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego to możesz mieć możliwość skorzystania za zwolnienia z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług, jeśli usługa w całości jest finansowana ze środków publicznych lub § 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 w przypadku, gdy usługa jest finansowana w co najmniej 70% ze środków publicznych.

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

Liczba godzin usługi

- Rodzaj godzin
Liczba godzin
- Liczba godzin zegarowych usługi
07:00

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.

Posiada doświadczenie zdobyte co najmniej 5 lat przed opublikowaniem karty w Bazie Usług Rozwojowych

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.

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