

KURS KWALIFIKACYJNY **SPECJALISTA HR - REKRUTACJA I ANKIETOWANIE**

**ZOSTAŃ SPECJALISTĄ HR Z PEŁNYMI KOMPETENCJAMI –
KURS 60H Z DOFINANSOWANIEM DO 95%!**



ORGANIZATOR
InvertArt IFG

Plan dydaktyczny

1. Informacje ogólne:

- **Tryb zajęć:** stacjonarny lub online
- **Poziom kursu:** Kurs kwalifikacyjny
- **Czas trwania:** 60 h
- **Forma zajęć:** wykłady, ćwiczenia praktyczne, praca własna
- **Wymagania wstępne:** podstawowa znajomość obsługi komputera i Internetu, zainteresowanie tematyką HR i rekrutacji

2. Cele kursu:

Cel ogólny: Celem kursu jest przygotowanie uczestników do samodzielnego prowadzenia procesów rekrutacyjnych, selekcji i onboardingu pracowników w małych i średnich organizacjach, z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi sourcingowych, analitycznych oraz metod ankietowania, oceny kompetencji i zarządzania komunikacją interpersonalną w HR.

Cele szczegółowe:

1. Uczestnik potrafi przygotować i prowadzić proces rekrutacyjny oraz onboarding pracowników.
2. Uczestnik zna metody oceny kompetencji, analizy zachowań oraz narzędzia ankietowania.
3. Uczestnik rozumie znaczenie RODO, etyki, Employer Brandingu oraz psychologii komunikacji, motywacji i dynamiki zespołu w praktyce HR

Certyfikat ukończenia kursu zgodny ze Standardem Usług Szkoleniowych SUS 3.0 oraz zaświadczenia o ukończeniu kursu.

3. Program kursu:

Blok / Moduł	Treści nauczania	Liczba godzin	Efekty uczenia się
Blok 1: Wprowadzenie do HR i procesów personalnych	Wprowadzenie do HR – struktura, procesy, trendy, rola HR w organizacji; Brief rekrutacyjny i tworzenie profilu stanowiska; Kompletny proces rekrutacji – od briefu do onboardingu	4 h	1. Uczestnik zna podstawowe procesy HR i ich znaczenie w organizacji 2. Potrafi przygotować brief rekrutacyjny i profil stanowiska 3. Rozumie zależności między etapami procesu rekrutacyjnego a efektywnością zatrudnienia
Blok 2: Rekrutacja i ocena kompetencji	Profil kompetencji – twarde i miękkie; Profesjonalne prowadzenie rozmowy rekrutacyjnej – techniki, pytania, ocena; Psychologia w rekrutacji – analiza zachowań kandydatów	4 h	1. Uczestnik zna metody oceny kompetencji miękkich i twardych 2. Potrafi prowadzić rozmowę rekrutacyjną z wykorzystaniem pytań behawioralnych 3. Rozumie wpływ czynników psychologicznych na decyzje rekrutacyjne
Blok 3: Sourcing i rekrutacja międzynarodowa	Sourcing kandydatów z użyciem AI i narzędzi (LinkedIn Recruiter, bazy CV); Rekrutacja międzynarodowa – NL, DE i inne rynki; Różnice kulturowe w procesie selekcji	4 h	1. Uczestnik potrafi samodzielnie wyszukiwać kandydatów przy użyciu narzędzi online 2. Zna podstawowe zasady rekrutacji w środowisku międzynarodowym 3. Rozumie znaczenie kompetencji międzykulturowych w HR

Blok / Moduł	Treści nauczania	Liczba godzin	Efekty uczenia się
Blok 4: RODO i dokumentacja HR	Dane osobowe w procesie rekrutacji; Przepisy RODO w kontekście selekcji kandydatów; Zgody, przechowywanie i przetwarzanie danych osobowych	4 h	1. Uczestnik zna zasady przetwarzania danych osobowych kandydatów 2. Potrafi prawidłowo przygotować dokumentację rekrutacyjną zgodnie z RODO 3. Rozumie znaczenie ochrony danych w procesach HR
Blok 5: Onboarding i Employer Branding	Onboarding – plan adaptacji i wdrożenie nowego pracownika; Employer Branding – działania i narzędzia budowania marki pracodawcy; Motywowanie pracowników – podejście psychologiczne i pozafinansowe	4 h	1. Uczestnik potrafi przygotować i wdrożyć plan onboardingu 2. Zna podstawowe narzędzia EB i motywacji pozafinansowej 3. Rozumie rolę kultury organizacyjnej w retencji pracowników
Blok 6: Ankietowanie w HR i poza HR	Tworzenie i prowadzenie ankiet w procesach HR i poza HR; Analiza wyników ankiet i interpretacja danych; Ankiety w projektach unijnych i badaniach organizacyjnych	6 h	1. Uczestnik potrafi projektować i wdrażać ankiety ewaluacyjne i rekrutacyjne 2. Zna narzędzia online do zbierania i analizy danych 3. Rozumie zastosowanie ankiet w zarządzaniu zasobami ludzkimi

Blok / Moduł	Treści nauczania	Liczba godzin	Efekty uczenia się
Blok 7: Psychologia komunikacji w HR	Psychologia komunikacji interpersonalnej; Style komunikacji i ich wpływ na rozmowę z kandydatem i pracownikiem; Udzielanie informacji zwrotnej; Rozmowy trudne i wysokonapięciowe w HR; Komunikacja bez przemocy (NVC); Regulacja emocji u siebie i rozmówcy	5 h	1. Uczestnik potrafi prowadzić rozmowy trudne w sposób konstruktywny 2. Umie udzielać feedbacku zgodnie z psychologicznymi zasadami komunikacji 3. Rozumie wpływ emocji i napięcia na komunikację 4. Potrafi zastosować techniki NVC w HR
Blok 8: Psychologia motywacji i zaangażowania	Psychologiczne teorie motywacji; Motywacja wewnętrzna vs zewnętrzna; Różnice pokoleniowe w motywacji; Narzędzia motywacji pozafinansowej; Budowanie zaangażowania i lojalności pracowników	5 h	1. Uczestnik zna psychologiczne uwarunkowania motywacji 2. Potrafi dobrać narzędzia motywacyjne do profilu pracownika 3. Rozumie, jak budować zaangażowanie oparte na potrzebach pracowniczych
Blok 9: Radzenie sobie ze stresem i wypaleniem w organizacji	Mechanizmy stresu; Wczesne sygnały przeciążenia pracowników; Zjawisko wypalenia zawodowego – diagnoza i interwencje; Odporność psychiczna (resilience); Możliwości HR w profilaktyce stresu	5 h	1. Uczestnik rozpoznaje symptomy przeciążenia u pracowników 2. Potrafi stosować proste techniki regulacji stresu 3. Rozumie rolę HR w przeciwdziałaniu wypaleniu zawodowemu
Blok 10: Psychologia organizacji i dynamika zespołu	Role zespołowe i ich znaczenie; Fazy rozwoju zespołu (Tuckman); Zachowania destrukcyjne w grupie; Zjawiska grupowe; Wpływ lidera na klimat psychologiczny	5 h	1. Uczestnik potrafi określić rolę zespołową pracownika 2. Rozumie procesy grupowe zachodzące w organizacji 3. Zna psychologiczne przyczyny trudnych zachowań w zespole
Praca własna kursantów		12 h	
Egzamin końcowy		2 h	

4. Efekty uczenia się (zgodne z PRK 5)

Wiedza:

- uczestnik przeprowadza procesy rekrutacyjne,
- uczestnik stosuje metody oceny kompetencji,
- uczestnik stosuje przepisy RODO,
- uczestnik stosuje zasady Employer Brandingu
- uczestnik wykorzystuje w praktyce psychologię komunikacji, motywacji i dynamiki zespołu.

Umiejętności:

- uczestnik samodzielnie prowadzi procesy rekrutacyjne i onboardingowe,
- uczestnik projektuje ankiety, udziela feedbacku,
- uczestnik stosuje techniki motywacyjne i komunikacyjne,
- uczestnik analizuje dynamikę zespołu.

Kompetencje społeczne:

- uczestnik rozumie znaczenie etyki i kultury organizacyjnej,
- uczestnik stosuje zasady ochrony danych osobowych
- uczestnik stosuje elementy psychologii w pracy HR,
- uczestnik potrafi współpracować i zarządzać relacjami w organizacji.

5. Organizacja i metody

- Metody dydaktyczne: wykład, ćwiczenia własne kursantów, warsztaty
- Sposób organizacji zajęć: zajęcia prowadzone w małych grupach (do 12 osób), z wykorzystaniem materiałów cyfrowych, narzędzi Google Workspace czy platformy szkoleniowej.

6. Metody oceniania

Wariant B – kurs bez pracy końcowej (skala 0–50 pkt)

- **Frekwencja – max 10 pkt (20%)**
 - 0 pkt – opuszczenie > 3 zajęć
 - 5 pkt – opuszczenie ≤ 3 zajęć
 - 10 pkt – uczestnictwo we wszystkich zajęciach

Kurs bez pracy końcowej, z samym egzaminem (skala 0–50 pkt):

- **Frekwencja:** max 10 pkt (20%)
- **Test końcowy:** max 40 pkt (80%)
- **Próg zaliczenia:** 30 pkt / 50 pkt (60%)
- **Egzaminator niezależny od prowadzących zajęcia.**

**3 wykładowców z
dziedziny Human
Resources, rekrutacji i
ankietowania,**

**Kursy
prowadzone
przez praktyków**

Odniesienie do zawodu w ZRK:

Kod zawodu: 242307 – Specjalista do spraw rekrutacji pracowników