

pgconsulting Paweł
Gruszecki**Akademia HR - Analityka w procesach HR
– w kontekście zmian na rynku pracy**

Numer usługi 2024/04/19/8543/2128742

zdalna w czasie rzeczywistym

Usługa szkoleniowa

17 h

05.08.2024 do 07.08.2024

2 550,00 PLN brutto

2 550,00 PLN netto

150,00 PLN brutto/h

150,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Pracownicy zajmujący stanowiska menadżerów, pracowników zespołów HR oraz innych pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną lub zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie
Minimalna liczba uczestników	4
Maksymalna liczba uczestników	14
Data zakończenia rekrutacji	01-08-2024
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	17
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Wyposażenie uczestników w umiejętność wykorzystywania odpowiednich danych oraz narzędzi analitycznych w obszarze HR, zarządzania procesami HR w oparciu o dane, w tym liczenie zwrotów (ROI) z inwestycji w procesy ukierunkowane na zarządzanie wiekiem, różnorodnością oraz nowymi

formami pracy oraz kształtowania kapitału ludzkiego w organizacji wykorzystującego zróżnicowany potencjał pracowników.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Identyfikuje zasady gromadzenia, analizowania i raportowania istotnych danych, informacji HR w celu podejmowania decyzji opartych na danych.	Uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z kwestionariusza samooceny na bazie behawioralnej skali obserwacyjnej kompetencji związanych z analityką w procesach HR	Test teoretyczny
Identyfikuje techniki analizy danych jakościowych oraz ilościowych wykorzystywane w obszarze HR.	Uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z kwestionariusza samooceny na bazie behawioralnej skali obserwacyjnej kompetencji związanych z analityką w procesach HR	Test teoretyczny
Rozpoznaje możliwości wykorzystania statystycznych metod i narzędzi analizy danych w obszarze HR.	Uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z kwestionariusza samooceny na bazie behawioralnej skali obserwacyjnej kompetencji związanych z analityką w procesach HR	Test teoretyczny
Identyfikuje główne funkcjonalności, możliwości analityczne wiodących na rynku polskim narzędzi / platform HCM.	Uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z kwestionariusza samooceny na bazie behawioralnej skali obserwacyjnej kompetencji związanych z analityką w procesach HR	Test teoretyczny
<p>Interpretuje dane z raportów i opracowań badawczych, dotyczących zjawisk na rynku pracy, w sposób użyteczny dla własnej organizacji.</p> <p>Skutecznie wdraża i modyfikuje procesy HR w takich obszarach jak zarządzanie wiekiem, różnorodnością oraz nowymi formami pracy, w oparciu o dostępne dane i wynikające z nich wnioski.</p>	<p>Uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z kwestionariusza samooceny na bazie behawioralnej skali obserwacyjnej kompetencji związanych z analityką w procesach HR</p> <p>Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) zadania praktycznego – przygotowania analizy danych HR dotyczących zależności między poziomem różnorodności, pracy zdalnej a efektywnością i satysfakcją pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
Bada opinię pracowników (w tym kwestii zasad równości sprawiedliwości organizacyjnej) zgodnie z założeniami metodologicznymi i najlepszymi praktykami w tym zakresie.	Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) zadania praktycznego – przygotowania analizy danych HR dotyczących zależności między poziomem różnorodności, pracy zdalnej a efektywnością i satysfakcją pracowników.	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wykorzystuje uzyskiwane w procesie analizy procesów HR wnioski dotyczące wskaźników efektywności na poziomie poszczególnych osób, zespołów i całej firmy.	Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) zadania praktycznego – przygotowania analizy danych HR dotyczących zależności między poziomem różnorodności, pracy zdalnej a efektywnością i satysfakcją pracowników.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Liczy zwrot z inwestycji (ROI) w procesy ukierunkowane na zarządzanie wiekiem, różnorodnością oraz nowymi formami pracy.	Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) zadania praktycznego – przygotowania analizy danych HR dotyczących zależności między poziomem różnorodności, pracy zdalnej a efektywnością i satysfakcją pracowników.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Samodzielnie wykorzystuje funkcjonalności statystyczne ogólnie dostępnych programów takich jak MS Excel.	Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) zadania praktycznego – przygotowania analizy danych HR dotyczących zależności między poziomem różnorodności, pracy zdalnej a efektywnością i satysfakcją pracowników.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Dokonuje analizy procesów HR na bazie wybranej platformy HCM. Wykonuje analizy danych, podejmuje na tej podstawie prawidłowe decyzje dotyczące procesów HR realizowanych w firmie.	Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) zadania praktycznego – przygotowania analizy danych HR dotyczących zależności między poziomem różnorodności, pracy zdalnej a efektywnością i satysfakcją pracowników.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Na bazie prowadzonych analiz skutecznie zarządza kapitałem ludzkim w organizacji, bazującym na zróżnicowanym potencjale pracowników.	Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) zadania praktycznego – przygotowania analizy danych HR dotyczących zależności między poziomem różnorodności, pracy zdalnej a efektywnością i satysfakcją pracowników.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Przygotowuje i przekazuje wnioski z prowadzonych analiz procesów HR w sposób użyteczny dla kadry zarządzającej, menedżerskiej oraz samych pracowników.	Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) zadania praktycznego – przygotowania analizy danych HR dotyczących zależności między poziomem różnorodności, pracy zdalnej a efektywnością i satysfakcją pracowników.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Przekonuje do realizacji systematycznych badań procesów HR w organizacji.	Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) zadania praktycznego – przygotowania analizy danych HR dotyczących zależności między poziomem różnorodności, pracy zdalnej a efektywnością i satysfakcją pracowników.	Obserwacja w warunkach symulowanych

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

Tak. Dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się.

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

Tak. Dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji.

Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

Tak. Dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji

Program

** Analiza Danych w Obszarze HR**

Moduł 1: Zasady Gromadzenia i Analizy Danych HR

- Identyfikacja kluczowych zasad gromadzenia, analizy i raportowania danych HR
- Techniki analizy danych jakościowych i ilościowych w obszarze HR

Omówienie znaczenia analityki w dzisiejszym HR.

Zasady gromadzenia i analizy danych HR.

Moduł 2: Metody Statystyczne w Analizie Danych HR

- Rozpoznanie możliwości wykorzystania statystycznych metod analizy danych w HR
- Praktyczne zastosowanie technik statystycznych w analizie danych HR

Praktyczne przykłady wykorzystania danych w podejmowaniu decyzji.

Moduł 3: Narzędzia Analityczne w Obszarze HR

- Przegląd funkcjonalności i możliwości analitycznych wiodących narzędzi HCM na rynku polskim
- Wykorzystanie narzędzi analitycznych do efektywnej analizy danych HR

Moduł 4: Podejmowanie Decyzji na Podstawie Analizy Danych HR

- Wykorzystanie danych do podejmowania prawidłowych decyzji dotyczących procesów HR
- Interpretacja danych z raportów i opracowań badawczych dla potrzeb organizacji

Moduł 5: Modyfikowanie Procesów HR na Podstawie Analizy Danych

- Skuteczne wdrażanie i modyfikowanie procesów HR w oparciu o analizę danych
- Zarządzanie wiekiem, różnorodnością i nowymi formami pracy w oparciu o dane i wnioski z analizy

Praktyczne wskazówki dotyczące równości i sprawiedliwości organizacyjnej.

Moduł 6: Komunikacja Wniosków z Analizy Danych HR

- Przekazywanie wniosków z analizy danych w formie użytecznych raportów dla kadry zarządzającej i pracowników
- Promowanie systematycznych badań procesów HR w organizacji

****Wykorzystanie Analizy Danych HR w Praktyce****

Moduł 7: Wskaźniki Efektywności w Analizie Danych HR

- Wykorzystanie analizy danych do oceny efektywności na poziomie osób, zespołów i firmy
- Liczenie zwrotu z inwestycji w procesy HR związane z zarządzaniem wiekiem, różnorodnością i nowymi formami pracy

Wykorzystanie analizy danych do efektywnego zarządzania kapitałem ludzkim.

Moduł 8: Wykorzystanie Programów Statystycznych w Analizie Danych HR

- Samodzielne wykorzystanie funkcjonalności statystycznych programów takich jak MS Excel
- Analiza danych HR na bazie platformy HCM

Moduł 9: Zarządzanie Kapitałem Ludzkim na Podstawie Analizy Danych HR

Metodologia badania opinii pracowników.

- Skuteczne zarządzanie kapitałem ludzkim w oparciu o analizę danych
- Wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników dla rozwoju organizacji

Zarządzanie wiekiem, różnorodnością i nowymi formami pracy.

Promowanie różnorodności i inkluzji.

Moduł 10: Przekazywanie Wniosków z Analizy Danych HR

- Przygotowanie i przekazanie wniosków z analizy danych HR dla kadry zarządzającej i menedżerskiej
- Perswazja w kwestii realizacji systematycznych badań procesów HR

Moduł 11: Studium Przypadków

- Analiza konkretnych przypadków z zakresu analizy danych HR
- Wyciąganie wniosków i opracowywanie optymalnych rozwiązań

Moduł 12: Podsumowanie i Dyskusja

- Podsumowanie kluczowych zagadnień i dyskusja na temat praktycznego wykorzystania analizy danych HR
- Ocena efektywności szkolenia i planowanie dalszych działań.

Moduł 13: Walidacja efektów uczenia się:

Przeprowadzenie kwestionariusza samooceny na bazie behawioralnej skali obserwacyjnej kompetencji związanych z analityką w procesach HR

Przeprowadzenie ćwiczenia w formie zadania praktycznego – przygotowanie analizy danych HR dotyczących zależności między poziomem różnorodności, pracy zdalnej a efektywnością i satysfakcją pracowników.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 18

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 18 Zasady Gromadzenia i Analizy Danych HR. Identyfikacja kluczowych zasad gromadzenia, analizy i raportowania danych HR. Techniki analizy danych jakościowych i ilościowych w obszarze HR	Olaf Leśniak	05-08-2024	09:00	10:00	01:00
2 z 18 Znaczenie analityki w dzisiejszym HR. Gromadzenie i analizy danych HR. Metody Statystyczne w Analizie Danych HR. Rozpoznanie możliwości wykorzystania statystycznych metod analizy danych w HR	Olaf Leśniak	05-08-2024	10:00	11:00	01:00
3 z 18 Praktyczne zastosowanie technik statystycznych w analizie danych HR. Praktyczne przykłady wykorzystania danych w podejmowaniu decyzji.	Olaf Leśniak	05-08-2024	11:10	12:10	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>4 z 18 Narzędzia Analityczne w Obszarze HR. Przegląd funkcjonalności i możliwości analitycznych narzędzi HCM na rynku polskim. Wykorzystanie narzędzi analitycznych do efektywnej analizy danych HR</p>	Olaf Leśniak	05-08-2024	12:10	13:10	01:00
<p>5 z 18 Wykorzystanie danych do podejmowania prawidłowych decyzji dotyczących procesów HR. Interpretacja danych z raportów i opracowań badawczych dla potrzeb organizacji</p>	Olaf Leśniak	05-08-2024	13:20	14:20	01:00
<p>6 z 18 Skuteczne wdrażanie i modyfikowanie procesów HR w oparciu o analizę danych. Zarządzanie wiekiem, różnorodnością i nowymi formami pracy w oparciu o dane i wnioski z analizy</p>	Olaf Leśniak	05-08-2024	14:20	15:20	01:00
<p>7 z 18 Praktyczne wskazówki dotyczące równości i sprawiedliwości organizacyjnej. Komunikacja Wniosków z Analizy Danych HR.</p>	Olaf Leśniak	05-08-2024	15:30	16:15	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>8 z 18</p> <p>Przekazywanie wniosków z analizy danych w formie użytecznych raportów dla kadry zarządzającej i pracowników. Promowanie systematycznych badań procesów HR w organizacji</p>	Olaf Leśniak	05-08-2024	16:15	17:00	00:45
<p>9 z 18</p> <p>Wykorzystanie Analizy Danych HR w Praktyce. Wskaźniki Efektywności w Analizie Danych HR. Wykorzystanie analizy danych do oceny efektywności na poziomie osób, zespołów i firmy</p>	Olaf Leśniak	06-08-2024	09:00	10:00	01:00
<p>10 z 18</p> <p>Liczenie zwrotu z inwestycji w procesy HR związane z zarządzaniem wiekiem, różnorodnością i nowymi formami pracy. Wykorzystanie analizy danych do efektywnego zarządzania kapitałem ludzkim.</p>	Olaf Leśniak	06-08-2024	10:00	11:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>11 z 18</p> <p>Wykorzystanie Programów Statystycznych w Analizie Danych HR. Samodzielne wykorzystanie funkcjonalności statystycznych programów takich jak MS Excel. Analiza danych HR na bazie platformy HCM</p>	Olaf Leśniak	06-08-2024	11:10	12:10	01:00
<p>12 z 18</p> <p>Zarządzanie Kapitałem Ludzkim na Podstawie Analizy Danych HR. Metodologia badania opinii pracowników. Skuteczne zarządzanie kapitałem ludzkim w oparciu o analizę danych</p>	Olaf Leśniak	06-08-2024	12:10	13:10	01:00
<p>13 z 18</p> <p>Wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników dla rozwoju organizacji. Zarządzanie wiekiem, różnorodnością i nowymi formami pracy. Promowanie różnorodności i inkluzji.</p>	Olaf Leśniak	06-08-2024	13:20	14:20	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>14 z 18</p> <p>Przygotowanie i przekazanie wniosków z analizy danych HR dla kadry zarządzającej i menedżerskiej. Perswazja w kwestii realizacji systematycznych badań procesów HR</p>	Olaf Leśniak	06-08-2024	14:20	15:20	01:00
<p>15 z 18</p> <p>Analiza przypadków z zakresu analizy danych HR. Wyciąganie wniosków i opracowywanie optymalnych rozwiązań</p>	Olaf Leśniak	06-08-2024	15:30	16:15	00:45
<p>16 z 18</p> <p>Podsumowanie kluczowych zagadnień i dyskusja na temat praktycznego wykorzystania analizy danych HR. Ocena efektywności szkolenia i planowanie dalszych działań.</p>	Olaf Leśniak	06-08-2024	16:15	17:00	00:45
<p>17 z 18</p> <p>Walidacja efektów uczenia się: Przeprowadzenie kwestionariusza samooceny na bazie behawioralnej skali obserwacyjnej kompetencji związanych z analityką w procesach HR</p>	-	07-08-2024	09:00	10:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
18 z 18 Walidacja efektów uczenia się: Przygotowanie analizy danych HR dotyczących zależności między poziomem różnorodności, pracy zdalnej a efektywnością i satysfakcją pracowników.	-	07-08-2024	10:00	11:00	01:00

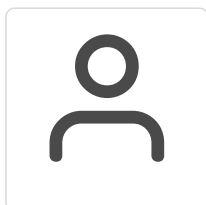
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 550,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 550,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	150,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	150,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Olaf Leśniak

Wierzy, że nowoczesne technologie stanowią klucz do wyzwań stojących zarówno przed firmami, jak i przed współczesnym światem. Od wielu lat zbiera doświadczenie i wiedzę na rynku IT (zarówno polskim, jak i międzynarodowym), by móc profesjonalnie podchodzić do każdego projektu i odpowiadać na potrzeby biznesowe klienta. Wierzy, że każdy może pracować szybciej, sprawniej i bezpieczniej dzięki odpowiednim narzędziom. Trener zajęcia posiada co najmniej 120 godzin doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma materiały w postaci konspektów w wersji elektronicznej z opisem teorii przedstawianej podczas zajęć oraz wykonywanych ćwiczeń.

Po zakończeniu udziału w doradztwie, uczestnik otrzyma odpowiednie zaświadczenie o jej ukończeniu.

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uzyskania zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej.

Warunki techniczne

Opis warunków technicznych:

1. Wymagania sprzętowe: System Windows z procesorem Intel Dual-Core o częstotliwości 2.XX GHz lub procesorem AMD (zalecane minimum 2 GB RAM). Mac z systemem MacOS 10.12 lub nowszym na wspieranym urządzeniu z procesorem Intel CPI (zalecane minimum 2 GB RAM).
2. Zainstalowany system operacyjny: Windows 7 z dodatkiem Service Pack 1 lub nowszy. Upewnij się, że masz zaktualizowane sterowniki. MacOS 10.12 lub nowszy na wspieranym Macu.
3. Zainstalowana przeglądarka internetowa: Ostatnie dwie główne wersje jednej z następujących przeglądarek: Google Chrome, Mozilla Firefox, Apple Safari, Microsoft Edge.
4. Minimalna wymagana przepustowość łącza: Przy transferze wychodzącym - minimum 300 kb/s. Przy transferze przychodzącym - minimum 300 kb/s.

Kontakt



Paweł Gruszecki

E-mail pawel.gruszecki@pgconsulting.eu

Telefon (+48) 574 227 917