

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

Numer usługi 2024/04/21/8543/2130373

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 17 h

📅 02.07.2024 do 04.07.2024

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	28-06-2024
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
Interpretuje dane z raportów i opracowań badawczych, dotyczących zjawisk na rynku pracy, w sposób użyteczny dla własnej organizacji.	Uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z kwestionariusza samooceny na bazie behawioralnej skali obserwacyjnej kompetencji związanych z analityką w procesach HR	Test teoretyczny
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.	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
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

MODUŁ 1

Zapoznanie z zasadami gromadzenia, analizy i raportowania istotnych danych HR w celu podejmowania decyzji opartych na danych.

Analityka zatrudnienia w kontekście postępujących zmian na rynku pracy.

MODUŁ 2

Prezentacja technik analizy danych jakościowych i ilościowych używanych w obszarze HR w kontekście zmian rynku pracy.

Atrybuty płynące z wykorzystywania analityki w procesach HR oraz T&C.

Strategia gromadzenia i analizy oraz raportowania danych HR.

MODUŁ 3

Zidentyfikowanie głównych funkcjonalności i możliwości analitycznych wiodących narzędzi HCM dostępnych na rynku polskim.

Narzędzia analityczne do przeprowadzenia procesów zarządzania zasobami ludzkimi.

Narzędzia do analizy danych i systemów wizualizacji.

Narzędzia do prognozowania trendów.

Techniki analityczne jakościowe i ilościowe w HR.

MODUŁ 4

Wykonanie analizy danych i podejmowanie na ich podstawie prawidłowych decyzji dotyczących procesów HR w firmie.

Interpretacja danych z raportów HR i opracowań badawczych dotyczących zjawisk na rynku pracy w sposób użyteczny dla własnej organizacji.

Zarządzanie procesami HR w oparciu o analizę danych

Skuteczne zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji oparte na zróżnicowanym potencjale pracowników i wnioskach z prowadzonych analiz.

MODUŁ 5

Analiza w procesach rekrutacji i selekcji kandydatów.

Skuteczne wykorzystanie analityki w procesach rekrutacji.

Efektywne analizowanie danych personalnych w selekcji pracowników.

Wykorzystywanie danych w ocenie kandydatów w podejmowaniu decyzji rekrutacyjnych.

Analiza danych w procesie oceny pracowników.

MODUŁ 6

Skuteczne wdrażanie i modyfikowanie procesów HR, takich jak zarządzanie wiekiem, różnorodnością i nowymi formami pracy, oparte na analizie danych i wnioskach z niej wynikających.

Wykorzystanie analityki w zarządzaniu różnicą wiekową, różnorodnością i wielokulturowością.

Przeprowadzanie opinii pracowników wpływających na analizę wskaźników efektywności.

Narzędzia i platformy Human Capital Management dostępne na rynku polskim.

Strategia analityczna z raportów i opracowań badawczych dla potrzeb własnych organizacji.

MODUŁ 7

Wdrażanie systematycznych badań HR

Badanie opinii pracowników i wskaźników efektywności HR

Przeprowadzanie badań opinii pracowników zgodnie z metodologią i najlepszymi praktykami oraz wykorzystywanie uzyskanych danych do oceny efektywności na poziomie poszczególnych osób, zespołów i całej firmy.

MODUŁ 8

Wskaźniki zwrotu z inwestycji ROI przez wskaźniki USALI w procesach HR.

Praktyczne wykorzystanie analityki HR oraz Talent 7 Culture.

Wykorzystanie programów MS Excel do analizy HR.

Studium przypadku oraz praktyczne ćwiczenia z wykorzystaniem analityki HR.

MODUŁ 9:

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, analizy i raportowania istotnych danych HR w celu podejmowania decyzji. Analityka zatrudnienia w kontekście postępujących zmian na rynku pracy.	Adam Latek	02-07-2024	09:00	10:00	01:00
2 z 18 Techniki analizy danych jakościowych i ilościowych używanych w obszarze HR w kontekście zmian rynku pracy. Wykorzystywanie analityki w procesach HR oraz T&C.	Adam Latek	02-07-2024	10:00	11:00	01:00
3 z 18 Strategia gromadzenia i analizy oraz raportowania danych HR. Główne funkcjonalności i możliwości analitycznych wiodących narzędzi HCM dostępnych na rynku polskim.	Adam Latek	02-07-2024	11:10	12:10	01:00
4 z 18 Narzędzia analityczne do przeprowadzenia procesów zarządzania zasobami ludzkimi. Narzędzia do analizy danych i systemów wizualizacji. Narzędzia do prognozowania trendów.	Adam Latek	02-07-2024	12:10	13:10	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 18 Techniki analityczne jakościowe i ilościowe w HR. Wykonanie analizy danych i podejmowanie na ich podstawie prawidłowych decyzji dotyczących procesów HR w firmie.	Adam Latek	02-07-2024	13:20	14:20	01:00
6 z 18 Interpretacja danych z raportów HR i opracowań badań badawczych dotyczących zjawisk na rynku pracy w sposób użyteczny dla własnej organizacji. Zarządzanie procesami HR w oparciu o analizę danych	Adam Latek	02-07-2024	14:20	15:20	01:00
7 z 18 Skuteczne zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji oparte na zróżnicowanym potencjale pracowników i wnioskach z prowadzonych analiz. Analiza w procesach rekrutacji i selekcji kandydatów.	Adam Latek	02-07-2024	15:30	16:15	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
8 z 18 Skuteczne wykorzystanie analityki w procesach rekrutacji. Efektywne analizowanie danych personalnych w selekcji pracowników.	Adam Latek	02-07-2024	16:15	17:00	00:45
9 z 18 Wykorzystywanie danych w ocenie kandydatów w podejmowaniu decyzji rekrutacyjnych. Analiza danych w procesie oceny pracowników.	Adam Latek	03-07-2024	09:00	10:00	01:00
10 z 18 Skuteczne wdrażanie i modyfikowanie procesów HR, takich jak zarządzanie wiekiem, różnorodnością i nowymi formami pracy, oparte na analizie danych i wnioskach z niej wynikających.	Adam Latek	03-07-2024	10:00	11:00	01:00
11 z 18 Wykorzystanie analityki w zarządzaniu różnicą wiekową, różnorodnością i wielokulturowością. Przeprowadzanie opinii pracowników wpływających na analizę wskaźników efektywności.	Adam Latek	03-07-2024	11:10	12:10	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
12 z 18 Narzędzia i platformy Human Capital Management dostępne na rynku polskim. Strategia analityczna z raportów i opracowań badawczych dla potrzeb własnych organizacji.	Adam Latek	03-07-2024	12:10	13:10	01:00
13 z 18 Wdrażanie systematycznych badań HR. Badanie opinii pracowników i wskaźników efektywności HR	Adam Latek	03-07-2024	13:20	14:20	01:00
14 z 18 14. Badania opinii pracowników zgodnie z metodologią i najlepszymi praktykami oraz wykorzystywanie uzyskanych danych do oceny efektywności osób, zespołów i całej firmy.	Adam Latek	03-07-2024	14:20	15:20	01:00
15 z 18 Wskaźniki zwrotu z inwestycji ROI przez wskaźniki USALI w procesach HR. Praktyczne wykorzystanie analityki HR oraz Talent 7 Culture.	Adam Latek	03-07-2024	15:30	16:15	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
16 z 18 Wykorzystanie programów MS Excel do analizy HR. Studium przypadku oraz praktyczne ćwiczenia z wykorzystaniem analityki HR.	Adam Latek	03-07-2024	16:15	17:00	00:45
17 z 18 Walidacja efektów uczenia się: Przeprowadzenie kwestionariusza samooceny na bazie behawioralnej skali obserwacyjnej kompetencji związanych z analityką w procesach HR	-	04-07-2024	09:00	10:00	01:00
18 z 18 Walidacja efektów uczenia się: Przygotowanie analizy danych HR dotyczących zależności między poziomem różnorodności, pracy zdalnej a efektywnością i satysfakcją pracowników.	-	04-07-2024	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

Adam Latek

Adam Latek – hotelarz pasjonat. Absolwent Wyższej Szkoły turystyki i Rekreacji o specjalności hotelarstwo w Warszawie, Absolwent Wyższej szkoły Ekonomicznej w Warszawie o specjalności zagospodarowanie turystyce. Wykłada od sześciu lat w Szkole Głównej Turystyki i Hotelarstwa w Warszawie. Wykładowca na Wyższej Szkole Teologiczno-Humanistycznej w Podkowie Leśnej. Od niedawna Wykładowca na Wyższej Szkole Bankowej w Gdańsku na Studiach Podyplomowych Zarządzanie Doświadczeniem Klienta.

Od blisko 30 lat związany z branżą hotelarską i branżą MICE. Doświadczenie zawodowe zdobywał w kraju i zagranicą na stanowiskach zarządczych i managerskich. Brał udział w 18 otwarciach obiektów hotelarskich w kraju poza jej granicami.

Zarządzał działem sprzedaży jak również zarządzał sprzedażą usług w grupie hoteli.

Współpracuje z przedsiębiorcami budującymi nowe hotele i tymi którzy je prowadzą. Współpracuje w międzynarodowymi markami takimi jak: Marriott, IHG, Hilton, Accor, Louvre Hotel Group, Best Western. Wspiera młodych hotelarzy wchodzących na rynek i pomaga im w osiągnięciu kariery zawodowej w hotelarstwie i branży MICE..

Ekspert i doradca branżowy. Brał udział w wielu kategoryzacjach hoteli przechodząc z komisjami kategoryzacyjnymi w różnych województwach. Pracował podczas pandemii w grupie doradców pisząc standardy bezpiecznej gościnności dla hotelarstwa. Służył pomocą podczas ustalania procedur sanitarnych podczas pandemii.

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