



## Akademia HR - Analityka w procesach HR – maksymalizacja efektywności poprzez analizę danych - forma zdalna w czasie rzeczywistym

Numer usługi 2024/07/03/120967/2207369

2 509,20 PLN brutto

2 040,00 PLN netto

179,23 PLN brutto/h

145,71 PLN netto/h

ALTKOM AKADEMIA  
SPÓŁKA AKCYJNA

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🎓 Usługa szkoleniowa

🕒 14 h

📅 20.08.2024 do 21.08.2024

## Informacje podstawowe

|  |  |
|--|--|
| <b>Kategoria</b>                       | Informatyka i telekomunikacja / Administracja IT i systemy komputerowe   |
| <b>Sposób dofinansowania</b>           | wsparcie dla osób indywidualnych<br>wsparcie dla pracodawców i ich pracowników   |
| <b>Grupa docelowa usługi</b>           | Zespoły HR, pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, właściciele przedsiębiorstw, jeśli są odpowiedzialni w przedsiębiorstwie za działania HR. |
| <b>Minimalna liczba uczestników</b>    | 1  |
| <b>Maksymalna liczba uczestników</b>   | 15   |
| <b>Data zakończenia rekrutacji</b>     | 13-08-2024   |
| <b>Forma prowadzenia usługi</b>        | zdalna w czasie rzeczywistym   |
| <b>Liczba godzin usługi</b>            | 14   |
| <b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b> | Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0  |

## Cel

### Cel edukacyjny

Usługa potwierdza przygotowanie Uczestnika do skutecznego wykorzystania danych w podejmowaniu decyzji, kształtowaniu polityk personalnych i zarządzaniu różnorodnością oraz nowymi formami pracy. Uczestnik po szkoleniu

ma rozwinięte kompetencje analityczne w obszarze HR.

## Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

| Efekty uczenia się   | Kryteria weryfikacji   | Metoda walidacji |
|--|--|------------------|
| <p><b>Wiedza:</b><br/>Identyfikuje zasady gromadzenia, analizowania i raportowania istotnych danych, informacji HR w celu podejmowania decyzji opartych na danych. Identyfikuje techniki analizy danych jakościowych oraz ilościowych wykorzystywane w obszarze HR</p> | <p>- identyfikuje zasady gromadzenia, analizowania i raportowania istotnych danych, informacji HR w celu podejmowania decyzji opartych na danych<br/>- identyfikuje techniki analizy danych jakościowych oraz ilościowych wykorzystywane w obszarze HR</p> | Test teoretyczny |
| <p><b>Wiedza:</b><br/>Rozpoznaje możliwości wykorzystania statystycznych metod i narzędzi analizy danych w obszarze HR</p>   | <p>- charakteryzuje możliwości wykorzystania statystycznych metod i narzędzi analizy danych w obszarze HR</p>  | Test teoretyczny |
| <p><b>Wiedza:</b><br/>Identyfikuje główne funkcjonalności, możliwości analityczne wiodących na rynku polskim narzędzi / platform HCM</p>   | <p>- identyfikuje główne funkcjonalności, możliwości analityczne wiodących na rynku polskim narzędzi / platform HCM</p>  | Test teoretyczny |
| <p><b>Umiejętność:</b><br/>Wykonuje analizy danych, podejmuje na tej podstawie prawidłowe decyzje dotyczące procesów HR realizowanych w firmie</p>   | <p>- charakteryzuje metody wykonywania analizy danych</p>  | Test teoretyczny |
| <p><b>Umiejętność:</b><br/>Interpretuje dane z raportów i opracowań badawczych, dotyczących zjawisk na rynku pracy, w sposób użyteczny dla własnej organizacji</p>   | <p>- charakteryzuje metody interpretacji danych z raportów i opracowań badawczych, dotyczących zjawisk na rynku pracy, w sposób użyteczny dla własnej organizacji</p>  | Test teoretyczny |
| <p><b>Umiejętność:</b><br/>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>- charakteryzuje metody wdrażania i modyfikacji procesów HR w takich obszarach jak zarządzanie wiekiem, różnorodnością oraz nowymi formami pracy</p>  | Test teoretyczny |
| <p><b>Umiejętność:</b><br/>Bada opinię pracowników (w tym kwestii zasad równości sprawiedliwości organizacyjnej) zgodnie z założeniami metodologicznymi i najlepszymi praktykami w tym zakresie</p>  | <p>- charakteryzuje metody badania opinii pracowników<br/>- charakteryzuje założenia metodologiczne metod badania opinii pracowników</p>   | Test teoretyczny |

| Efekty uczenia się   | Kryteria weryfikacji  | Metoda walidacji |
|--|---|------------------|
| Umiejętność:<br>Wykorzystuje uzyskiwane w procesie analizy procesów HR wnioski dotyczące wskaźników efektywności na poziomie poszczególnych osób, zespołów i całej firmy | - charakteryzuje metody umożliwiające wykorzystanie wniosków analizy procesów HR, dotyczące wskaźników efektywności na poziomie poszczególnych osób, zespołów i całej firmy | Test teoretyczny |
| Umiejętność:<br>Liczy zwrot z inwestycji (ROI) w procesy ukierunkowane na zarządzanie wiekiem, różnorodnością oraz nowymi formami pracy                                  | - charakteryzuje zasady liczenia zwrotu z inwestycji (ROI) w procesach ukierunkowanych na zarządzanie wiekiem, różnorodnością oraz nowymi formami pracy                     | Test teoretyczny |
| Umiejętność:<br>Samodzielnie wykorzystuje funkcjonalności statystyczne ogólnie dostępnych programów takich jak MS Excel  | - charakteryzuje funkcjonalności statystyczne w MS Excel  | Test teoretyczny |
| Umiejętność:<br>Dokonuje analizy procesów HR na bazie wybranej platformy HCM   | - charakteryzuje metody analizy procesów HR na bazie wybranej platformy HCM   | Test teoretyczny |
| Umiejętność:<br>Na bazie prowadzonych analiz skutecznie zarządza kapitałem ludzkim w organizacji, bazującym na zróżnicowanym potencjale pracowników                      | - charakteryzuje metody skutecznie zarządza kapitałem ludzkim w organizacji   | Test teoretyczny |
| Umiejętność:<br>Przygotowuje i przekazuje wnioski z prowadzonych analiz procesów HR w sposób użyteczny dla kadry zarządzającej, menedżerskiej oraz samych pracowników    | - charakteryzuje metody przekazywania wniosków z prowadzonych analiz procesów HR w sposób użyteczny dla kadry zarządzającej, menedżerskiej oraz samych pracowników          | Test teoretyczny |
| Kompetencje społeczne:<br>Przekonuje do realizacji systematycznych badań procesów HR w organizacji   | - charakteryzuje metody skutecznej komunikacji z pracownikami   | Test teoretyczny |

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

### Warunki uznania kompetencji

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

tak

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

tak

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

tak

## Program

Program szkolenia:

1. Podstawy danych HR i technik analitycznych
1. Gromadzenie i analiza danych HR: Jak je zbierać i analizować.
1. Techniki analizy danych jakościowych i ilościowych: Różnice i zastosowanie w kontekście HR.
1. Wykorzystanie statystyk w HR: Podstawowe metody statystyczne i narzędzia, takie jak Excel.
1. Zaawansowana analiza i interpretacja danych HR
1. Analiza danych w systemach HR: Przegląd i praktyczne zastosowania.
1. Interpretacja danych rynkowych i ich wpływ na HR: Analiza trendów i wykorzystanie ich w strategii HR.
1. Analiza przypadków zastosowania danych w zarządzaniu wiekiem, różnorodnością i nowymi formami pracy.
1. Strategie oparte na danych i przekazywanie wniosków
1. ROI z inwestycji w procesy HR: Jak mierzyć zwrot z inwestycji w różne aspekty zarządzania HR.
1. Przygotowanie raportów i prezentacji wniosków: Dostosowanie raportów do różnych grup odbiorców.

Efekty uczenia zostaną zweryfikowane przed szkoleniem i po szkoleniu poprzez pre i post testy w formie testu teoretycznego zamkniętego w formie on-line.

## Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 8

| Przedmiot / temat zajęć   | Prowadzący         | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---|--------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <b>1 z 8</b> Podstawy danych HR i technik analitycznych; Gromadzenie i analiza danych HR: Jakie są dane HR, jak je zbierać i analizować ćwiczenia | Maciej Michalewski | 20-08-2024            | 09:00               | 11:00               | 02:00         |
| <b>2 z 8</b> Techniki analizy danych jakościowych i ilościowych: Różnice i zastosowanie w kontekście HR ćwiczenia                                 | Maciej Michalewski | 20-08-2024            | 11:00               | 12:00               | 01:00         |
| <b>3 z 8</b> Zaawansowana analiza i interpretacja danych HR; Analiza danych w systemach HR: Przegląd i praktyczne zastosowania ćwiczenia          | Maciej Michalewski | 20-08-2024            | 12:00               | 13:00               | 01:00         |
| <b>4 z 8</b> Analiza przypadków zastosowania danych w zarządzaniu wiekiem, różnorodnością i nowymi formami pracy ćwiczenia                        | Maciej Michalewski | 20-08-2024            | 13:00               | 16:00               | 03:00         |
| <b>5 z 8</b> Strategie oparte na danych i przekazywanie wniosków ćwiczenia  | Maciej Michalewski | 21-08-2024            | 09:00               | 10:00               | 01:00         |
| <b>6 z 8</b> ROI z inwestycji w procesy HR ćwiczenia  | Maciej Michalewski | 21-08-2024            | 10:00               | 12:00               | 02:00         |

| Przedmiot / temat zajęć  | Prowadzący         | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|--|--------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <b>7 z 8</b><br>Przygotowanie raportów i prezentacji wniosków: Dostosowanie raportów do różnych grup odbiorców ćwiczenia | Maciej Michalewski | 21-08-2024            | 12:00               | 15:00               | 03:00         |
| <b>8 z 8</b> Test<br>Decyzyjny z pytaniami odnoszącymi się do nabytych kompetencji                                       | Maciej Michalewski | 21-08-2024            | 15:00               | 16:00               | 01:00         |

## Cennik

### Cennik

| Rodzaj ceny                               | Cena         |
|---|--------------|
| Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto | 2 509,20 PLN |
| Koszt przypadający na 1 uczestnika netto  | 2 040,00 PLN |
| Koszt osobogodziny brutto                 | 179,23 PLN   |
| Koszt osobogodziny netto                  | 145,71 PLN   |

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



**1 z 1**

### Maciej Michalewski

Wykształcenie:

- Pomorska Izba Adwokacka w Gdańsku Adwokat, Wydział Prawa · (2007 - 2011) · Uniwersytet Gdański Magister Prawa · (1998 - 2003) · Wyższa Szkoła Międzynarodowych Stosunków Gospodarczych i Politycznych w Gdyni Licencjat, Technologia informacyjna w Światowej Gospodarce · (1999 - 2002)

Specjalizacja: • Sztuczna Inteligencja • HR/Rekrutacja • Sprzedaż • Marketing • Element ATS – automatyzacja rekrutacji • RecPilot – ChatGPT dla rekruterów • Szkolenia i doradztwo

Doświadczenie trenerskie: Doświadczony trener z zakresu Sztucznej Inteligencji oraz wykorzystywania technologii w obszarze HR Posiada bogate praktyczne doświadczenie w biznesie i rekrutacji. Zajmuje się szkoleniami i doradztwem dla organizacji i ekspertów z różnych dziedzin, w tym SI, recruitment excellence, rozwój startupów, sprzedaż oraz marketing. Posiada 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach).

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Na platformie Wirtualna Klasa Altkom Akademii udostępnione zostaną bezterminowo materiały szkoleniowe (tj. np. podręczniki/prezentacje/materiały dydaktyczne niezbędne do odbycia szkolenia/ebooki itp.), zasoby bazy wiedzy portalu oraz dodatkowe informacje od trenera. Uczestnicy zachowują bezterminowy dostęp do zasobów Mojej Akademii i materiałów szkoleniowych zgromadzonych w Wirtualnej Klasie szkolenia. Platforma do kontaktu z trenerami, grupą i całą społecznością absolwentów jest portal Moja Akademia.

### Warunki uczestnictwa

Niezbędnym warunkiem uczestnictwa w szkoleniach dofinansowanych z funduszy europejskich jest założenie konta w Bazie Usług Rozwojowych, zapis na szkolenie za pośrednictwem Bazy oraz spełnienie warunków przedstawionych przez danego Operatora, dysponenta funduszy publicznych, do którego składają Państwo dokumenty o dofinansowanie do usługi rozwojowej.

Ogólne warunki uczestnictwa w zajęciach zostały zamieszczone na stronie: <https://www.altkomakademia.pl/ogolne-warunki-uczestnictwa-w-szkoleniach/>

### Informacje dodatkowe

Po szkoleniu Uczestnik otrzyma zaświadczenie o ukończeniu szkolenia.

Trener podczas szkolenia będzie organizował krótkie przerwy. Informacja o przerwach będzie umieszczona na slajdzie.

## Warunki techniczne

Wymagania ogólne realizacji szkolenia w formule distance learning (online): Komputer stacjonarny lub notebook wyposażony w mikrofon, głośniki i kamerę internetową z przeglądarką internetową z obsługą HTML 5. Monitor o rozdzielczości FullHD. Szerokopasmowy dostęp do Internetu o przepustowości co najmniej 25/5 (download/upload) Mb/s. W przypadku szkoleń z laboratoriami zalecamy: sprzęt wyposażony w dwa ekrany o rozdzielczości minimum HD (lub dwa komputery), kamerę internetową USB, zewnętrzne głośniki lub słuchawki.

Platforma komunikacji – ZOOM

Oprogramowanie – zdalny pulpit, aplikacja ZOOM

Link do szkolenia zgodnie z regulaminem zostanie wysłany na 2 dni przed rozpoczęciem usługi.

Link do szkolenia jest ważny w trakcie trwania całej usługi szkoleniowej.

## Kontakt



[adrianna.kukurudz@altkom.pl](mailto:adrianna.kukurudz@altkom.pl)



**E-mail** [adrianna.kukurudz@alkom.pl](mailto:adrianna.kukurudz@alkom.pl)

**Telefon** (+22) 801 258 566