



AKADEMIA
KSZTAŁCENIA
KADR KONRAD
TAGOWSKI



Akademia HR- zarządzanie działem HR, controlling personalny - szkolenie

Numer usługi 2024/12/19/21308/2471917

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 35 h

📅 16.10.2025 do 24.10.2025

4 305,00 PLN brutto

3 500,00 PLN netto

123,00 PLN brutto/h

100,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla osób indywidualnych wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Szkolenie jest dedykowane dla menedżerów działu zasobów ludzkich, specjalistów tego działu oraz każdej osoby, która pragnie zapoznać się głębiej z zasadami zarządzania zasobami ludzkimi a także zweryfikować i uwspółcześnić stosowane do tej pory praktyki. - Menedżerów HR - HRBP, Specjalistów HR, administracji personalnej i płac - Osób pracujących w obszarze kontrolingu finansowego chcących poznać specyfikę liczenia wskaźników HR. Brak wymagań co do stażu pracy.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	15
Data zakończenia rekrutacji	15-10-2025
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	35
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Szkolenie przygotowuje do prawidłowego prowadzenia działu HR i poznania nowoczesnych metod i stosowanej praktyki w zakresie controllingu personalnego.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Szkolenie przygotowuje do prawidłowego prowadzenia działu HR i poznania nowoczesnych metod i stosowanej praktyki w zakresie controllingu personalnego.	- uczestnik wylicza wskaźniki skuteczności działań HR	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	- dopasowuje wskaźniki HR i wydajności pracowników do sytuacji i specyfiki organizacji	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	- projektuje systemy wynagrodzeń i pomiar wydajności pracy	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

Dokument zawiera opis efektów uczenia się, które zostały zawarte w karcie usługi

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

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?

Dokument potwierdza, że procesy kształcenia i walidacji zostały rozdzielone.

Program

Dzień 1 i 2

Controlling personalny

Blok 1: Charakterystyka i znaczenie controllingu personalnego w organizacji

- Czym jest controlling personalny
- Obszary zastosowania controllingu personalnego
- Metody budowy systemu controllingu personalnego – dopasowane do wielkości, potrzeb i specyfiki organizacji.
- Rola, zadania i kompetencje kontrolera personalnego
- Trendy w zakresie controllingu personalnego – popularne mierniki efektywności procesów HR
- Audyt procesu – jak sprawdzić, jakie dane, raporty, mierniki można wykorzystać z obecnego systemu w organizacji

Blok 2: Rodzaje wskaźników w controllingu personalnym

- Wskaźniki strategiczne – rodzaje, metody liczenia i zastosowanie
- Wskaźniki operacyjne w poszczególnych obszarach funkcjonowania procesów w HR:
 - o Rekrutacja
 - o Onboarding
 - o Zatrudnienie
 - o Administracja personalna
 - o Wynagrodzenia
 - o Szkolenia i rozwój
 - o Rotacja

Blok 3: Wskaźniki wydajności pracowników

- Systemy wynagrodzenia oparte na badaniu efektywności
- Efektywność w oparciu o systemy MBO i OKR
- Wskaźniki efektywności – przykłady rozwiązań w poszczególnych obszarach (zestawienie KPI dla obszarów sprzedaż, finanse, produkcja, administracja, IT)
- A jak wykazać efektywność HR
- Praktyczny warsztat z projektowania wskaźników wydajności na bazie wybranych obszarów zarządzania przedsiębiorstwem

Blok 4: Kalkulacja wskaźników w praktyce

- Praktyczny warsztat na bazie case study – dobór wskaźników do podanej sytuacji organizacji i wyliczenie wybranych wskaźników

Dzień 3,4,5

Zarządzanie działem HR

Zakres funkcji zasobów ludzkich

Ewolucja funkcji polityki działu zasobów ludzkich oraz współczesna problematyka zarządzania personelem. Co się zmieniło i jakie pojawiły się nowe wyzwania?

Zakresy funkcji kierującego działem zasobów ludzkich

Określenie znaczenia różnorodnych procesów zachodzących w zasobach ludzkich

Zarządzanie zatrudnieniem i kompetencjami

Definicja i zastosowanie pojęcia

Umiejętność odczytania informacji zawartych w macierzy kompetencji

Czym zarządzamy? Znaczenie statystyk socjalnych dla tworzenia prognoz i przewidywania nadchodzących wyzwań

Czym dysponujemy? Przegląd dokumentów kadrowych, co się zmienia, co trzeba stworzyć lub uaktualnić.

Rekrutacja:

Wybór między rekrutacją wewnętrzną a zewnętrzną

Fazy procesu rekrutacji, kluczowe decyzje do podjęcia

Kogo rekrutujemy? Portret kandydata a opis stanowiska

Motywujące ogłoszenie

Główne etapy i techniki rozmowy rekrutacyjnej

Wybór odpowiedniej osoby

Wdrożenie onboardingu jako ostatni etap rekrutacji

Wynagrodzenia:

Czym naprawdę jest system wynagrodzeń ?

Rozróżnienie systemu wynagrodzeń, płacności i polityki płac

Narzędzia konieczne do stworzenia siatki płac

Pozapłacowe składniki wynagrodzenia

Ocena:

Znaczenie zastosowania i rozwijania systemu oceny

Różne systemy oceny pracowników i ich wpływ na skuteczność indywidualną i zespołową

Dokumenty wspierające proces systemu ocen

Zależność między oceną, a innymi aspektami zarządzania zasobami ludzkimi (szkolenia, wynagrodzenia)

Ocena roczna czy rozmowa rozwojowa? Najnowsze rozwiązania

Szkolenia:

Określenie głównych faz procesów szkoleń

Zbieranie potrzeb szkoleniowych

Metody planowania szkoleń: oferta wewnętrzna, plan szkoleń

Rola kierowników w procesie określania celów szkolenia

Ocena efektów szkoleń

Klimat społeczny:

Definicja klimatu społecznego wewnątrz firmy

Mechanizmy wzrostu napięć społecznych

Narzędzia odkrywania klimatu społecznego

Ankieta satysfakcji pracowniczej

Znaczenie komunikacji wewnętrznej w firmie

Warunki niezbędne do spełnienia, aby realizacja usługi pozwoliła na osiągnięcie głównego celu: 80 % obecności na zajęciach.

Szkolenie realizowany jest w formie wykładu, prezentacji PPT, case study, sesji pytań i odpowiedzi po omówieniu poszczególnych bloków.

Usługa realizowana jest w godzinach dydaktycznych z przerwami.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 12

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 12 Charakterystyka i znaczenie controllingu personalnego w organizacji (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT , dokumentów i druków)	-	16-10-2025	08:30	11:00	02:30
2 z 12 Charakterystyka i znaczenie controllingu personalnego w organizacji cd (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT , dokumentów i druków)	-	16-10-2025	11:00	13:00	02:00
3 z 12 Rodzaje wskaźników w controllingu personalnym a żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT , dokumentów i druków)	-	16-10-2025	13:00	15:00	02:00
4 z 12 Wskaźniki wydajności pracowników (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT , dokumentów i druków)	-	17-10-2025	08:30	11:00	02:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 12 Wskaźniki wydajności pracowników cd (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT , dokumentów i druków)	-	17-10-2025	11:00	13:00	02:00
6 z 12 Kalkulacja wskaźników w praktyce (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT , dokumentów i druków)	-	17-10-2025	13:00	15:00	02:00
7 z 12 Walidacja w formie testu teoretycznego z wynikiem generowanym automatycznie	-	17-10-2025	15:00	16:00	01:00
8 z 12 Zakres funkcji zasobów ludzkich, Rekrutacja (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT , dokumentów i druków)	Magdalena Guillet	22-10-2025	08:30	14:30	06:00
9 z 12 Walidacja w formie testu teoretycznego z wynikiem generowanym automatycznie	-	22-10-2025	15:00	16:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
10 z 12 Wynagrodzenia, Ocena (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT , dokumentów i druków)	Magdalena Guillet	23-10-2025	08:30	15:00	06:30
11 z 12 Szkolenia, Klimat społeczny (rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, wykłady, prezentacja PPT , dokumentów i druków)	Magdalena Guillet	24-10-2025	08:30	15:00	06:30
12 z 12 Walidacja	-	24-10-2025	15:00	16:00	01:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 305,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 500,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	123,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	100,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Magdalena Guillet

Praktyk rekrutacji. Prowadziła międzynarodową firmę pracy tymczasowej, była Dyrektorem HR w sieci hipermarketów gdzie rekrutowała wszystkich pracowników do nowych hipermarketów. Prowadziła liczne rekrutacje na zlecenie klientów z wielu branż. Ma na swoim koncie ok 2500 tys.

udanych procesów rekrutacyjnych. Obecnie konsultant biznesowy, trener, mentor i coach.

Kluczowe kompetencje to m. in.:

- budowanie systemów HR (procesy rekrutacyjne, ocena pracownicza, rozmowy rozwojowe, zarządzanie kompetencjami, on-boarding, programy mentoringowe)
- doradztwo strategiczne w zakresie określania misji, wizji, strategii firmy oraz ocena potencjału kadry kierowniczej (planowanie i przeprowadzanie AC/DC)
- rozwijanie kompetencji menedżerskich i umiejętności miękkich

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik szkolenia otrzymuje na wskazany adres mailowy materiały pomocnicze (prezentacja PPT, materiały dydaktyczne, konieczne dokumenty) niezbędne do realizacji usługi na dwa dni przed szkoleniem.

Warunki techniczne

Warunki techniczne niezbędne do udziału w usłudze:

1/dysponujemy własną platformą OTP BBB version kompilacja 862.

2/wymagania sprzętowe – komputer/laptop lub inne urządzenie do zdalnej komunikacji wbudowana lub zewnętrzna kamera oraz mikrofon

3/nie ma wymogów co do łącza rekomendujemy prędkość 3/1,5 MB na sekundę

4/ niezbędne oprogramowanie – przeglądarka MOZILLA FIREFOX LUB GOOGLE CHROME

5/ okres ważności linku – dzień odbywania się szkolenia (szkolenie w czasie rzeczywistym)

6) generowany jest plik aktywności (rejestr czasu logowania i wylogowania się uczestników) w celu kontroli/audytu przez jednostkę kontrolną oraz wizerunek uczestnika jak wymaga tego regulamin.

7) JEŚLI WYMAGA TEGO REGULAMIN JEDNOSTKI FINANSUJĄCEJ SZKOLENIE JEST NAGRYWANE

Kontakt



Elżbieta Nałęcz

E-mail enalecz@akk.com.pl

Telefon (+48) 601 950 841