



Kompetea Sp. z o.o.



Profesjonalny controlling HR

Numer usługi 2025/02/18/6333/2567157

zdalna w czasie rzeczywistym

Usługa szkoleniowa

21 h

04.06.2025 do 06.06.2025

3 013,50 PLN brutto

2 450,00 PLN netto

143,50 PLN brutto/h

116,67 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 z controllingu personalnego skierowane jest do kierowników HR wyższego i niższego szczebla, specjalistów ds HR, specjalistów ds controllingu; zapraszamy osoby, które mają wiedzę i doświadczenie w obszarze ZZL, znają procesy i stosowane w nim narzędzia
Minimalna liczba uczestników	5
Maksymalna liczba uczestników	15
Data zakończenia rekrutacji	28-05-2025
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	21
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

Cel

Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest nabycie/uzupełnienie wiedzy oraz umiejętności w zakresie metod i zakresów użyteczności controllingu HR.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Rozumie rolę controllingu HR w organizacji	Definiuje czym jest controlling HR oraz jakie znaczenie ma dla strategii organizacyjnej.	Test teoretyczny
Analizuje i interpretuje wskaźniki HR	Analizuje kluczowe wskaźniki efektywności (KPI) w obszarze HR, takich jak rotacja pracowników, absencja, produktywność	Test teoretyczny
	Wyciąga wnioski i rekomendacje na podstawie danych.	Test teoretyczny
Planuje i optymalizuje koszty HR	Planuje budżet HR, monitoruje koszty pracownicze oraz optymalizuje wydatki w celu zwiększenia efektywności finansowej organizacji.	Test teoretyczny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

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?

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 zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

Program

Dzień 1

Projektowanie celów strategicznych HR w integracji z biznesem z wykorzystaniem controllingu HR.

1. Controlling jako narzędzie do strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi

- a. Idea controllingu HR, jego zakres i funkcje
 - b. Cykl zarządczy z wykorzystaniem controllingu personalnego
 - c. Controllerzy HR i ich zadania
 - d. Przydatne publikacje, raporty i strony internetowe w zakresie controllingu personalnego
 - e. 2 przykłady z rynku
2. Model biznesowy i strategia firmy a strategia HR i jej znaczenie dla organizacji
- a. Model biznesowy punktem wyjścia do strategii zżl
 - b. Strategia firmy punktem wyjścia do strategii zżl
 - c. Cele strategiczne HR, inicjatywy strategiczne HR skierowane na potrzeby biznesu
 - d. Obszar personalny w zrównoważonej karcie wyników (BSC)
 - e. Jak sobie radzić, gdy misja, wizja i strategia firmy nie są opisane i komunikowane – tabele analityczne
 - f. Strategiczne kierunki zmian roli służb personalnych i oczekiwania biznesu względem służb personalnych a idea Controllingu HR
 - g. 2-4 * case problemowy (zależnie od liczby uczestników, praca w podziale na grupy)
3. Analiza strategiczna obszaru HR – warsztat na przykładzie firmy
- a. Obecne oraz przyszłe cele i zadania w najważniejszych obszarach firmy a HR
 - b. Ocena obecnej strategii personalnej firmy, ocena integracji strategii firmy ze strategią personalną
 - c. Strategia personalna firmy a rynek pracy, marka organizacji jako pracodawcy
 - d. Bilans jakości systemu zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji
 - e. Bilans kapitału ludzkiego w organizacji
 - f. Opracowanie ogólnego zarysu strategii zżl (wyznaczenie kierunków strategicznych)
 - g. Projektowanie celów strategicznych oraz ich wskaźnikowanie
 - h. Rozdział celów strategicznych HR na działania operacyjne w obszarze HR : polityki i procesy HR, programy i projekty HR, praca nad kontekstem organizacyjnym : klimat, kultura i przywództwo, praca nad postawami i zachowaniami : style myślenia i style działania
 - i. Ocena skutków działań HR : korzyści i ryzyka
 - j. 3 priorytety działań HR a cele strategiczne : praca nad efektywnością, zarządzanie kadrą kluczową i talentami w organizacji, kształtowanie wartości organizacyjnych i kultury organizacyjnej (ogólne założenia i sprawdzenie wypracowanych na warsztacie celów pod kątem tych priorytetów)
 - k. Uczestnicy zakańczają warsztat z wyznaczonymi i kierunkami i celami strategii HR oraz propozycją wskaźników strategicznych (przykład – jeśli pracowali na case, cele i wskaźniki dla własnej firmy – jeśli zdecydowali się na analizę sytuacji własnej firmy)
4. Podstawowe **wskaźniki** controllingu strategicznego HR a karta wskaźników strategicznych w HR
- a. Struktura kosztów i przychodów z pracy – ujęcie księgowe i controllingu HR (podobieństwa, różnice, zastosowanie)
 - b. Badanie efektywności poprzez pryzmat stopy zwrotu z inwestycji w kapitał ludzki (wskaźnik Human Capital ROI) oraz innych wskaźników rentowności zatrudnienia – koncepcja i zastosowanie
 - c. Benchmarki stopy zwrotu z inwestycji w kapitał ludzki

Dzień 2

Controlling funkcji HR w organizacji z wykorzystaniem podejścia procesowego.

1. Controlling w procesach HR

- a. Controlling procesów HR jako główny element budowy efektywnych rozwiązań w HR
- b. Idea zarządzania procesami, budowa mapy procesów i jej wykorzystanie na potrzeby HR
- c. Optymalizacja procesów i jej wykorzystanie na potrzeby procesów HR
- d. Controlling HR w służbie optymalizacji procesów
- e. Prowadzenie analizy funkcji personalnej w najważniejszych obszarach funkcji personalnej i poprawna interpretacja wyników, wnioskowanie co do kierunków zmian i udoskonań – główne założenia.

2. Etatyżacja i wynagradzanie w ujęciu controllingowym

- a. Warsztat : prawidłowy przebieg procesu kształtowania etatyżacji do strategii przedsiębiorstwa, opisów stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjno-kompetencyjne i budżetu wynagrodzeń oraz jego wskaźnikowanie
- b. Benchmarki etatyżacyjne i wynagrodzeniowe a controlling personalny
- c. 4 * przykład z rynku

3. Rekrutacja i selekcja w ujęciu controllingowym

- a. Warsztat : prawidłowy przebieg procesu rekrutacji i selekcji, zatrudnienia i adaptacji zawodowej oraz jego wskaźnikowanie
- b. Benchmarki w zakresie rekrutacji i selekcji a controlling personalny
- c. 4 * przykład z rynku, 2 * case problemowy

4. Oceny okresowe skierowane na wyniki pracy w ujęciu controllingowym

- d. Zagadnienia dotyczące tworzenia efektywnościowych ocen okresowych pracowników w ujęciu pozwalającym na późniejszy controlling personalny
- e. Zarządzanie wynikami pracy (m.in. przez cele, KPI) jako ważny obszar controllingu HR
- f. Premie, nagrody i bonusy za efekty a ich faktyczna efektywność
- g. Warsztat : prawidłowy kształt systemu premiowego (lub podobnego) oraz wynagradzania za szczególne efekty (nagrody)
- h. Benchmarki w zakresie motywacji płacowej i bonusów a controlling personalny
- i. 4 * przykład z rynku

5. Pomiar i ocena kompetencji w ujęciu controllingowym

- a. Zagadnienia dotyczące tworzenia modelu kompetencji (mapa kompetencji) i metod oceny kompetencji w ujęciu pozwalającym na późniejszy controlling personalny
- b. Warsztat : metody pomiaru kompetencji zawodowych, diagnozowanie luk i nadwyżek kompetencyjnych i wycena
- c. Warsztat : planowanie i realizacja szkoleń i rozwoju oraz pomiar efektywności procesów szkoleniowych i efektywności szkoleń wraz z wyceną efektów i ROI
- d. 2 * przykłady z rynku, 1 * case problemowy

6. Zarządzanie wartościami a standardy pracy i ich wykorzystanie z controllingu personalnym

- a. Koncepcja zaangażowania i jej zastosowanie w ujęciu pozwalającym na późniejszy controlling personalny
- a. Warsztat : pomiar „miękkich” aspektów motywowania i zaangażowania w controllingu personalnym a efektywność i jakość pracy oraz innowacyjność i przedsiębiorczość
- b. Warsztat : efektywne systemy motywacji a koncepcja Employee Value Proposition i jej zastosowanie
- c. Benchmarki w zakresie motywacji niefinansowej a controlling personalny
- d. 2 * przykłady z rynku, 1 * case problemowy

7. Rozwiązywanie umów o pracę i outplacement w ujęciu controllingowym

- a. Założenia efektywnych form zwolnień i outplacementu z punktu widzenia controllingu personalnego
- b. Warsztat : prawidłowy przebieg procesu zwolnień i outplacementu oraz jego wskaźnikowanie
- c. 2 * przykłady z rynku, 1 * case problemowy

Dzień 3

Prowadzenie analiz ilościowych w HR oraz wykorzystanie wskaźników controllingowych HR oraz benchmarków rynkowych.

1. Zastosowanie wskaźników i metod analitycznych w HR

- a. Powody mierzenia efektywności w zsl poprzez wskaźniki i z użyciem metod analitycznych
- b. Efektywność systemów zarządzania kadrami (model kosztowo-przychodowy)
- c. Cykl zarządczy wykorzystujący dane wskaźnikowe i analityczne w HR
- d. 2 * przykład z rynku

2. Karta wskaźników dla firmy

- a. Podstawowe mierniki controllingu HR w firmie i ich porównywanie
- b. Adekwatność wyboru wskaźników dla firmy
- c. Rzetelność i trafność wskaźników
- d. Metodologia liczenia wskaźników
- e. Poprawna interpretacja wskaźników
- f. 2 * przykład z rynku

3. Szczegółowe wskaźniki i narzędzia analityczne dla poszczególnych funkcji HR, metodologia liczenia wskaźników, ich interpretacja oraz wykorzystanie – prezentacja kary + warsztat:

- a. Struktura i demografia zatrudnienia
- b. Rotacja (fluktuacja) zasobów osobowych
- c. Absencja
- d. Rekrutacja i Selekcja
- e. Zatrudnienie i Adaptacja
- f. Oceny okresowe – wynikowe
- g. Wynagradzanie i motywacja finansowa
- h. Wydajność i efektywność
- i. Oceny okresowe – kompetencyjne
- j. Kompetencje wymagane i posiadane, wycena luk kompetencyjnych
- k. Szkolenia i rozwój zawodowy – wskaźniki controllingu HR w ocenie efektywności szkoleń
- l. Motywowanie pozafinansowe
- m. Zwolnienia i Outplacement
- n. 2 * przykład z rynku, 2 * ćwiczenie

4. Sposoby pomiaru danych do analizy wskaźnikowej, a ich wykorzystanie:

- a. Dobór danych
- b. Uwarunkowania analizy trendów

c. Uwarunkowania porównywania się z rynkiem

d. 2 * przykład z rynku, 2 * ćwiczenie

5. Benchmarki w zakresie wskaźnikowego controllingu HR i ich wykorzystanie:

a. Raporty płacowe (z rynku)

b. Inne raporty wskaźnikowego controllingu HR

c. Specyficzne benchmarki np. z badań zaangażowania

d. 2 * przykłady z rynku, 1 * case problemowy

6. Wnioskowanie co do kierunków zmian i udoskonaleń na podstawie analizy wskaźnikowej.

a. 1 * przykład z rynku

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 3

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 3 dzień 1	Irmina Gocan	04-06-2025	09:00	16:00	07:00
2 z 3 dzień 2	Irmina Gocan	05-06-2025	09:00	16:00	07:00
3 z 3 dzień 3	Irmina Gocan	06-06-2025	09:00	16:00	07:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 013,50 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 450,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	143,50 PLN
Koszt osobogodziny netto	116,67 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Irmina Gocan

Posiada 20-letnie doświadczenie w obszarze zarządzania i personalnym, jako specjalista, ekspert, menedżer personalny, zastępca dyrektora HR, HR business partner w dużych organizacjach m.in. PSE S.A., PGE S.A., a do niedawna Zastępca Dyrektora Zarządzającego Pionem Kapitału Ludzkiego ds. Strategii HR i Rozwoju w Poczcie Polskiej S.A., która jest największym polskim pracodawcą.

W swojej karierze odpowiedzialna m.in. za opracowywanie strategii personalnej, wdrażanie i koordynację złożonych projektów strategicznych HR, pozyskiwanie i rozwój zawodowy kadry menedżerskiej, sukcesorów, ekspertów i talentów, a także systemy pozyskiwania, angażowania i motywowania pracowników. Autorka wielu praktycznych rozwiązań, procedur i narzędzi, takich jak systemy planowania zatrudnienia, systemy rekrutacji i selekcji, Assessment i Development Center, opisy stanowisk pracy i wartościowanie, systemy wynagradzania, systemy motywowania, programy motywacji płacowej i pozapłacowej, zarządzania wynikami i zarządzania przez cele, kompetencyjnej oceny pracowniczej, zwolnień i outplacementu.

WYKSZTAŁCENIE

Dr Human Resources Management, tytuł doktora uzyskała na Uniwersytecie Stanowym w Yorku, USA. Wcześniej absolwentka m.in. Podyplomowych Studiów Zarządzania Zasobami Ludzkimi SWPS, Studium Trenerów Grupowych Laboratorium Psychoedukacji oraz studiów MBA dla kadry zarządzającej HR na Akademii Leona Koźmińskiego. Tytuły licencjata i magistra uzyskała w obszarze zarządzania i ekonomii.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Link do szkolenia zostanie przekazany uczestnikom drogą mailową najpóźniej w przeddzień rozpoczęcia szkolenia. Dane dostępne do usługi zostaną opublikowane w karcie usługi nie później niż w przeddzień rozpoczęcia szkolenia.

Warunki uczestnictwa

wypełnienie zgłoszenia na stronie organizatora <https://kompetea.pl/szkolenia/profesjonalny-controlling-hr/> i akceptacja regulaminu <https://kompetea.pl/regulamin-szkolen-on-line/>

Warunki techniczne

Usługa realizowana w formie zdalnej poprzez platformę Microsoft Teams - Uczestnik może dołączyć do szkolenia poprzez przeglądarkę internetową lub pobrać aplikację

Uczestnicy muszą posiadać dostęp do komputera z internetem min 5 Mb/s oraz kamerą; rekomendujemy też posiadanie słuchawek

Link do szkolenia ważny jest do momentu zakończenia warsztatu

Kontakt



Kamila Dąbrowska



E-mail kamila.dabrowska@kompetea.pl

Telefon (+48) 22 3080 350