



LEAN TO WIN
SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
CIĄ



Analityka w procesach HR – w kontekście zmian na rynku pracy - Szkolenie w ramach projektu Akademii HR

Numer usługi 2025/04/15/171192/2691753

📍 Sanok / stacjonarna
💰 Usługa szkoleniowa
🕒 16 h
📅 23.04.2025 do 24.04.2025

2 880,00 PLN brutto
2 880,00 PLN netto
180,00 PLN brutto/h
180,00 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	Grupą docelową są wszyscy pracownicy firmy zgłoszeni do projektu , którzy posiadają lukę kompetencyjną z zakresu Analityka w procesach HR – w kontekście zmian na rynku pracy w tym osoby z: • zespołów HR, pracowników/pracownic odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerów/menadżerki lub kandydatów/kandydatek na menadżerów ponadto: • nie jest wymagany opis funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności niezbędnych do udziału w szkoleniu
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	8
Data zakończenia rekrutacji	22-04-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	16

Cel

Cel edukacyjny

Celem usługi jest nabycie przez uczestników kompetencji „Analityka w procesach HR – w kontekście zmian na rynku pracy”. Szkolenie przygotowuje uczestnika do umiejętnego wykorzystania 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. Szkolenie umożliwi także kształtowanie kapitału ludzkiego w organizacji

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wiedza efekt nr 1: Identyfikuje zasady gromadzenia, analizowania i raportowania istotnych danych, informacji HR w celu podejmowania decyzji opartych na danych.	Rozróżnia kluczowe zasady gromadzenia danych HR oraz stosuje je w praktycznych zadaniach, takich jak tworzenie raportów zebranych danych.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wskazuje potencjalne zagrożenia związane z błędnym raportowaniem danych.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Wiedza efekt nr 2 : Identyfikuje techniki analizy danych jakościowych oraz ilościowych wykorzystywane w obszarze HR.	Stosuje odpowiednie techniki analizy danych na przykładzie dostarczonych zbiorów danych, wyjaśniając ich wybór.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Porównuje skuteczność różnych metod analizy danych w HR.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Wiedza efekt nr 3: Rozpoznaje możliwości wykorzystania statystycznych metod i narzędzi analizy danych w obszarze HR.	Stosuje statystyczne metody analizy na przykładowych danych HR, interpretując uzyskane wyniki.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Interpretuje wyniki analiz statystycznych i wyciąga wnioski.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Wiedza efekt nr 4: Identyfikuje główne funkcjonalności, możliwości analityczne wiodących na rynku polskim narzędzi/platform HCM	Opisuje funkcjonalności i możliwości analityczne wybranej platformy HCM, wskazując ich zastosowanie w codziennej praktyce HR.	Wywiad swobodny
	Ocenia skuteczność różnych narzędzi HCM w zależności od specyfiki organizacji	Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności efekt nr 1: Wykonuje analizy danych, podejmuje na tej podstawie prawidłowe decyzje dotyczące procesów HR realizowanych w firmie. Umiejętności efekt nr 2: Interpretuje dane z raportów i opracowań badawczych, dotyczących zjawisk na rynku pracy, w sposób użyteczny dla własnej organizacji.	Przeprowadza analizy danych HR na podstawie rzeczywistych lub symulowanych danych, wyciągając na ich podstawie wnioski i rekomendując działania.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Ocenia wpływ swoich decyzji na efektywność organizacji.	Wywiad swobodny
	Ocenia trafność interpretacji danych na podstawie realnych przykładów wpływu na organizację.	Wywiad swobodny
Umiejętności efekt nr 3: 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. Umiejętności efekt nr 4: Bada opinię pracowników (w tym kwestie zasad równości i sprawiedliwości organizacyjnej) zgodnie z założeniami metodologicznymi i najlepszymi praktykami w tym zakresie.	Projektuje i wdraża zmiany w procesach HR na podstawie dostępnych danych, dokumentując proces modyfikacji oraz oceniając ich efektywność po implementacji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Przeprowadza analizę skuteczności wdrożonych zmian.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Projektuje i przeprowadza badania opinii pracowników, stosując odpowiednie narzędzia i metody, a następnie interpretuje uzyskane wyniki.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Umiejętności efekt nr 5: Wykorzystuje uzyskiwane w procesie analizy procesów HR wnioski dotyczące wskaźników efektywności na poziomie poszczególnych osób, zespołów i całej firmy. Umiejętności efekt nr 6: Liczy zwrot z inwestycji (ROI) w procesy ukierunkowane na zarządzanie wiekiem, różnorodnością oraz nowymi formami pracy.	Analizuje wskaźniki efektywności, przekładając je na konkretne wnioski i rekomendacje dla poszczególnych zespołów oraz całej organizacji.	Wywiad swobodny
	Identyfikuje obszary wymagające optymalizacji na podstawie analizy wskaźników.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Oblicza ROI na podstawie dostarczonych danych oraz prezentuje wyniki w kontekście korzyści dla organizacji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Analizuje czynniki wpływające na zwrot z inwestycji w HR.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności efekt nr 6: Samodzielnie wykorzystuje funkcjonalności statystyczne ogólnie dostępnych programów takich jak MS Excel.	Stosuje funkcje statystyczne w MS Excel do analizy przykładowych danych HR, interpretując uzyskane wyniki i prezentując je w formie raportu.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Umiejętności efekt nr 7: Dokonuje analizy procesów HR na bazie wybranej platformy HCM.	Ocenia trafność i skuteczność przeprowadzonej analizy poprzez porównanie z wynikami rzeczywistymi lub wzorcowymi.	Wywiad swobodny
	Identyfikuje potencjalne ograniczenia systemów HCM w analizie procesów HR.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Kompetencje Społeczne efekt nr 1 : Na bazie prowadzonych analiz skutecznie zarządza kapitałem ludzkim w organizacji, bazującym na zróżnicowanym potencjale pracowników	Projektuje strategie zarządzania kapitałem ludzkim na podstawie przeprowadzonych analiz, monitorując ich efektywność poprzez wskaźniki HR. Dostosowuje strategie do zmieniających się warunków rynkowych i potrzeb organizacji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Kompetencje Społeczne efekt nr 2: Przygotowuje i przekazuje wnioski z prowadzonych analiz procesów HR w sposób użyteczny dla kadry zarządzającej, menedżerskiej oraz samych pracowników	Przygotowuje raporty i prezentacje zawierające wnioski z analiz, dostosowując formę przekazu do odbiorcy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Kompetencje Społeczne efekt nr 3 : Przekonuje do realizacji systematycznych badań procesów HR w organizacji.	Ocenia skuteczność swoich rekomendacji na podstawie informacji zwrotnych od odbiorców. Argumentuje na rzecz potrzeby systematycznych badań HR, prezentując korzyści i uzasadniając ich wpływ na organizację.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie Wywiad swobodny
	Wskazuje przykłady organizacji, które odniosły sukces dzięki regularnym badaniom HR.	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?

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. Walidacja w oparciu o zaliczenie przez uczestnika testu wiedzy oraz pozytywny wynik z formy walidacji w postaci wywiadu swobodnego.

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

Tak, dokument potwierdza, że zostały zastosowane rozwiązania zapewniające rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji tzn. osoba prowadząca usługę, nie dokonuje weryfikacji efektów uczenia się uczestników usługi.

Program

Celem usługi jest nabycie przez uczestników kompetencji „Analityka w procesach HR – w kontekście zmian na rynku pracy”. Szkolenie przygotowuje uczestnika do umiejętnego wykorzystania 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. Szkolenie umożliwi także kształtowanie kapitału ludzkiego w organizacji

Grupą docelową są wszyscy pracownicy firmy zgłoszeni do projektu, którzy posiadają lukę kompetencyjną z zakresu **Analityka w procesach HR – w kontekście zmian na rynku pracy**

w tym osoby z:

- zespołów HR, pracowników/pracownic odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerów/menadżerki lub kandydatów/kandydatek na menadżerów

ponadto:

- nie jest wymagany opis funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności niezbędnych do udziału w szkoleniu

Przed rozpoczęciem szkolenia "Analityka w procesach HR – w kontekście zmian na rynku pracy", uczestnicy mogą uzupełnić swoją wiedzę poprzez kursy online dostępne na polskich platformach edukacyjnych takich jak Navoica i Akademia PARP, a także literaturę branżową, w tym książki i artykuły dotyczące zarządzania dostępnością i projektowania uniwersalnego dostępne w polskich bibliotekach cyfrowych. Warto również skorzystać z warsztatów, seminariów tematycznych.

Moduł I

1. Wprowadzenie do analityki danych w HR

- Podstawowe zasady zbierania danych HR: Omówienie metod zbierania danych o pracownikach, procesach rekrutacyjnych, absencjach i wydajności.
- Analiza i raportowanie danych HR: Przegląd najlepszych praktyk raportowania danych HR, które wspierają podejmowanie decyzji na różnych poziomach organizacji.
- Zarządzanie zmianami na rynku pracy a analiza danych: Jak dane HR mogą wspierać adaptację organizacji do zmieniających się warunków rynkowych (np. zmniejszająca się dostępność talentów, zmiany w strukturach zatrudnienia).

2. Techniki analizy danych jakościowych i ilościowych w HR

- Metody analizy danych jakościowych: Przegląd narzędzi do analizy danych z wywiadów, ocen pracowników, feedbacku, oraz innych jakościowych źródeł.
- Techniki analizy danych ilościowych: Jak wykorzystywać dane liczbowe, takie jak wskaźniki rotacji, absencji, wydajności i zaangażowania w analizach HR.
- Dobór odpowiednich metod analizy: Jak dobrać odpowiednią technikę analizy w zależności od typu danych (np. wykorzystanie narzędzi do analizy trendów w danych ilościowych vs. analiza treści w danych jakościowych).

3. Statystyka w analizie danych HR

- Podstawowe wskaźniki statystyczne w HR: Wprowadzenie do metod statystycznych, takich jak średnia, mediana, wariancja, które pomagają w analizie danych HR (np. efektywność rekrutacji, czas potrzebny na zatrudnienie).
- Zaawansowane techniki analizy statystycznej: Zastosowanie narzędzi statystycznych do identyfikowania korelacji, regresji i trendów w danych HR, np. analiza czynników wpływających na rotację pracowników.
- Wykorzystanie MS Excel do analizy danych HR: Jak samodzielnie wykorzystać funkcjonalności statystyczne w MS Excel do analizy danych HR. Przykłady obliczania wskaźników takich jak rotacja, absencja, zaangażowanie oraz tworzenie raportów i wykresów, które pomagają w podejmowaniu decyzji HR.
- Przykłady zastosowania statystyki w HR: Omówienie przypadków użycia statystyki w codziennej praktyce HR, takich jak przewidywanie absencji, ocena efektywności programów rozwoju talentów.

4. Narzędzia analityczne w HR

- Platformy analityczne w HR: Przegląd dostępnych narzędzi do analizy danych HR, takich jak Kokpit Zarządzania HR, które umożliwiają integrację danych, tworzenie raportów i monitorowanie wskaźników HR w czasie rzeczywistym.
- Automatyzacja analizy danych HR: Jak narzędzia automatyzujące procesy analityczne mogą pomóc zaoszczędzić czas i poprawić efektywność operacyjną działu HR.
- Praktyczne aspekty wdrażania narzędzi analitycznych: Wskazówki dotyczące implementacji systemów analitycznych w firmach różnych rozmiarów i branżach.

Moduł II

1. Analityka danych w podejmowaniu decyzji HR

- Rola analityki w procesach decyzyjnych HR: Jak dane HR wspierają decyzje dotyczące rekrutacji, szkoleń, wynagrodzeń i zarządzania talentami.
- Podejmowanie decyzji w odpowiedzi na zmiany rynkowe: W jaki sposób dane mogą pomóc HR w adaptacji do zmian rynkowych, takich jak zmieniające się potrzeby kompetencyjne organizacji.
- Ocena ROI w procesach zarządzania wiekiem, różnorodnością i nowymi formami pracy: Jak wykorzystać analitykę danych HR do oceny zwrotu z inwestycji (ROI) w programy zarządzania wiekiem, różnorodnością oraz adaptacją do nowych form pracy (np. praca zdalna, elastyczne godziny pracy).
- Case study – podejmowanie decyzji w HR opartych na danych: Analiza rzeczywistych przypadków, w których analityka danych pomogła w podejmowaniu decyzji HR, np. w zakresie zmiany strategii rekrutacyjnej czy polityki wynagrodzeń.

2. Analiza predykcyjna i Big Data w HR

- Wprowadzenie do analizy predykcyjnej w HR: Jak wykorzystać dane do prognozowania przyszłych trendów w HR, takich jak rotacja pracowników, identyfikowanie talentów, przewidywanie potrzeb szkoleniowych.
- Wykorzystanie Big Data w HR: Jak wykorzystać ogromne zbiory danych (np. dane z systemów rekrutacyjnych, danych o pracownikach, danych z mediów społecznościowych) do lepszego zarządzania zasobami ludzkimi.
- Zastosowanie narzędzi analizy Big Data w HR: Przykłady zastosowania narzędzi analitycznych i algorytmów Big Data w procesach HR (np. algorytmy przewidujące rotację pracowników, analiza sentymentu wśród pracowników).

3. Wdrażanie strategii analitycznych w HR

- Kroki tworzenia strategii analitycznej w HR: Jak opracować strategię analityczną, która wspiera cele organizacyjne i integruje analitykę danych z procesami HR.
- Integracja analityki HR z celami organizacyjnymi: Jak dopasować strategię analityczną do długoterminowych celów organizacji, takich jak zwiększenie zaangażowania pracowników czy optymalizacja procesów rekrutacyjnych.
- Monitorowanie efektywności strategii analitycznej w HR: Jak ustalać kluczowe wskaźniki efektywności (KPI) dla procesów analitycznych i mierzyć sukces wdrażanej strategii.

4. Ochrona danych i etyka w analityce HR

- Zasady ochrony danych pracowników w analizie HR: Wymogi prawne związane z ochroną danych osobowych pracowników (RODO) oraz jak zapewnić ich bezpieczeństwo podczas analizy danych HR.
- Etyczne aspekty analizy danych w HR: Jakie wyzwania etyczne wiążą się z wykorzystywaniem danych pracowników, w tym kwestia prywatności, transparentności oraz ryzyka dyskryminacji.
- Zgodność z przepisami i dobre praktyki: Przykłady najlepszych praktyk i metod zapewniających zgodność z przepisami ochrony danych w HR, w tym zarządzanie ryzykiem i transparentność procesów analitycznych.

Walidacja efektów

-
- Po zrealizowanym szkoleniu uczestnik otrzyma certyfikat o ukończeniu usługi. **Warunkiem uzyskania certyfikatu jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz pozytywny wynik z formy walidacji w postaci wywiadu swobodnego i testu teoretycznego**

- Usługa realizowana jest w godzinach zegarowych tj. za godzinę usługi szkoleniowej rozumie się 60 minut
- Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora liście obecności
- Uczestnicy usługi nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej
- Walidacja i przerwy wliczają się w czas trwania usługi
- Przyjęte metody walidacji w pełni pozwalają na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarze wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne.
- Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie.
- Usługa zawiera 4h zajęć teoretycznych, 11h zajęć praktycznych i 1h przerw.
- Usługa nie jest świadczona przez podmiot będący jednocześnie podmiotem korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce w ramach danego projektu;
- Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Programie Regionalnym lub FERS
- Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom, z wyłączeniem kosztów związanych z pokryciem specyficznych potrzeb osób z niepełnosprawnościami, które mogą zostać sfinansowane w ramach projektu w ramach mechanizmu racjonalnych usprawnień, o którym mowa w wytycznych dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 21-27
- Usługa nie jest świadczona przez podmiot, z którym pracodawca lub delegowany pracownik korzystający ze wsparcia są powiązani kapitałowo lub osobowo.
- Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w danym projekcie oraz przez podmiot powiązany z Beneficjentem lub partnerem kapitałowo lub osobowo
- Usługa nie obejmuje wzajemne świadczenie usług w danym projekcie o zbliżonej tematyce przez dostawców usług, którzy delegują na usługi siebie oraz swoich pracowników i korzystają z dofinansowania, a następnie świadczą usługi w zakresie tej samej tematyki dla przedsiębiorcy, który wcześniej występował w roli dostawcy tych usług
- Usługodawca oświadcza, że proces walidacji jest zgodny z wytycznymi BUR.
- Usługa nie wynika z obowiązku przeprowadzenia na zajmowanym stanowisku pracy z odrębnych przepisów prawa (np. wstępne i okresowe szkolenia z zakresu BHP, szkolenia okresowe potwierdzające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy); nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills); nie jest tożsama z usługą, która została wcześniej sfinansowana w ramach dofinansowania z innych źródeł.

Szkolenie będzie real

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 11

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 11 Wprowadzenie do analityki danych w HR	Maciej Ryfa	23-04-2025	09:00	11:00	02:00
2 z 11 Techniki analizy danych jakościowych i ilościowych w HR	Maciej Ryfa	23-04-2025	11:00	13:00	02:00
3 z 11 Przerwa	Maciej Ryfa	23-04-2025	13:00	13:30	00:30
4 z 11 Statystyka w analizie danych HR	Maciej Ryfa	23-04-2025	13:30	15:00	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 11 Narzędzia analityczne w HR	Maciej Ryfa	23-04-2025	15:00	17:00	02:00
6 z 11 Analityka danych w podejmowaniu decyzji HR	Maciej Ryfa	24-04-2025	09:00	11:00	02:00
7 z 11 Analiza predykcyjna i Big Data w HR	Maciej Ryfa	24-04-2025	11:00	13:00	02:00
8 z 11 Przerwa	Maciej Ryfa	24-04-2025	13:00	13:30	00:30
9 z 11 Wdrażanie strategii analitycznych w HR	Maciej Ryfa	24-04-2025	13:30	15:00	01:30
10 z 11 Ochrona danych i etyka w analityce HR	Maciej Ryfa	24-04-2025	15:00	16:30	01:30
11 z 11 Walidacja	-	24-04-2025	16:30	17:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 880,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 880,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	180,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	180,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1

1 z 1



Maciej Ryfa

Ekspert w zakresie analityki danych w HR, specjalizujący się w wykorzystaniu metod ilościowych i jakościowych do wspierania procesów decyzyjnych w organizacjach. Posiada bogate doświadczenie w zbieraniu, analizie i raportowaniu danych HR, pomagając firmom w optymalizacji procesów rekrutacyjnych, monitorowaniu wskaźników rotacji, absencji oraz zaangażowania pracowników. Zajmuje się wdrażaniem strategii analitycznych w HR, w tym integracją narzędzi analizy Big Data i metod predykcyjnych, które pozwalają organizacjom dostosowywać się do zmieniających się warunków rynkowych.

Doradza w zakresie wykorzystania narzędzi analitycznych, takich jak MS Excel oraz platformy HR Analytics, umożliwiając efektywne raportowanie i wizualizację danych. Pomaga organizacjom w ocenie ROI inicjatyw HR, projektowaniu efektywnych strategii zarządzania talentami oraz wdrażaniu standardów ochrony danych osobowych zgodnie z RODO. Dzięki kompleksowemu podejściu łączy analitykę HR z celami organizacyjnymi, wspierając kadry menedżerskie w podejmowaniu trafnych decyzji opartych na danych. Pomagał takim markom jak: PREFAB VERANDA, HANSEN POLSKA, PROMAR, DOBRO., VOLCANO Posiada co najmniej 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o tematyce Analityka w procesach HR w kontekście zmian na rynku pracy w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia. Adres prowadzącego: maciej.ryfa@leantowin.pl

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Skrypt Szkoleniowy

Adres

ul. gen. Leopolda Okulickiego 10
38-500 Sanok
woj. podkarpackie

Kontakt



Joanna Kieres

E-mail joanna.kieres@leantowin.pl

Telefon (+48) 668 675 086