



Analityka w procesach HR w kontekście zmian na rynku pracy

Numer usługi 2025/08/07/21247/2927661

2 160,00 PLN brutto

2 160,00 PLN netto

180,00 PLN brutto/h

180,00 PLN netto/h

TOMASZ
KOPCZYŃSKI
"SYNERGIA"

★★★★★ 4,6 / 5

349 ocen

📍 Dobrodzień / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 12 h

📅 20.10.2025 do 22.10.2025

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	Usługa skierowana jest do członków zespołów HR, pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną oraz zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji, menedżerów oraz kandydatów na stanowiska menedżerskie. W szczególności dedykowana jest osobom, które przygotowują organizację do zmian wynikających z przeobrażeń rynku pracy i potrzebują rozwijać kompetencje w zakresie analityki HR jako narzędzia wspierającego podejmowanie trafnych decyzji personalnych i strategicznych. Usługa jest dedykowana dla firm: - SOLAREIS POLAND Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, NIP: 5761594234 - SKORUPA Energy Technic Joachim Skorupa, NIP: 5751002203 - MEBLONOWAK Elżbieta Nowak, Marek Nowak, Katarzyna Skoruppa s.c., NIP: 5761590756
Minimalna liczba uczestników	4
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	19-10-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	12

Cel

Cel edukacyjny

Celem usługi jest przygotowanie uczestników do samodzielnego stosowania narzędzi analityki HR w podejmowaniu decyzji personalnych i planowaniu działań w odpowiedzi na zmiany rynku pracy. Uczestnik rozwinie umiejętności gromadzenia, analizy i interpretacji danych HR, identyfikowania kluczowych wskaźników oraz tworzenia raportów wspierających zarządzanie zasobami ludzkimi.

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.	Rozpoznaje zasady gromadzenia i analizy danych HR.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Identyfikuje techniki analizy danych jakościowych oraz ilościowych wykorzystywane w obszarze HR.	Wskazuje właściwe techniki analizy danych jakościowych i ilościowych.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Rozpoznaje możliwości wykorzystania statystycznych metod i narzędzi analizy danych w obszarze HR.	Wybiera odpowiednie metody statystyczne do konkretnych sytuacji HR.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Identyfikuje główne funkcjonalności, możliwości analityczne wiodących na rynku polskim narzędzi/platform HCM.	Wskazuje główne funkcje analityczne platform HCM.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Wykonuje analizy danych, podejmuje na tej podstawie prawidłowe decyzje dotyczące procesów HR realizowanych w firmie.	Prezentuje wyniki analizy danych HR i proponowane decyzje.	Prezentacja
Interpretuje dane z raportów i opracowań badawczych, dotyczących zjawisk na rynku pracy, w sposób użyteczny dla własnej organizacji.	Wskazuje trafne interpretacje danych z raportów i badań rynku pracy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
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.	Przedstawia propozycje zmian procesów HR w oparciu o dane i wnioski z analiz.	Prezentacja

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Bada opinię pracowników (w tym kwestii zasad równości sprawiedliwości organizacyjnej) zgodnie z założeniami metodologicznymi i najlepszymi praktykami w tym zakresie.	Wskazuje poprawne metody badania opinii pracowników zgodnie z przyjętymi standardami.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Wykorzystuje uzyskiwane w procesie analizy procesów HR wnioski dotyczące wskaźników efektywności na poziomie poszczególnych osób, zespołów i całej firmy.	Wskazuje odpowiednie wskaźniki efektywności dla różnych poziomów organizacji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Liczy zwrot z inwestycji (ROI) w procesy ukierunkowane na zarządzanie wiekiem, różnorodnością oraz nowymi formami pracy.	Wybiera właściwą metodę obliczania ROI w pytaniach testowych.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Samodzielnie wykorzystuje funkcjonalności statystyczne ogólnie dostępnych programów takich jak MS Excel.	Rozpoznaje funkcje statystyczne MS Excel w pytaniach testowych.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Dokonuje analizy procesów HR na bazie wybranej platformy HCM.	Przedstawia analizę danych HR wykonaną przy użyciu platformy HCM.	Prezentacja
Na bazie prowadzonych analiz skutecznie zarządza kapitałem ludzkim w organizacji, bazującym na zróżnicowanym potencjale pracowników.	Prezentuje działania zarządcze podejmowane na podstawie analizy danych o potencjale pracowników.	Prezentacja
Przygotowuje i przekazuje wnioski z prowadzonych analiz procesów HR w sposób użyteczny dla kadry zarządzającej, menedżerskiej oraz samych pracowników.	Przedstawia wnioski z analiz HR w sposób dostosowany do potrzeb różnych odbiorców.	Prezentacja
Przekonuje do realizacji systematycznych badań procesów HR w organizacji.	Prezentuje argumenty uzasadniające konieczność realizacji badań HR w organizacji.	Prezentacja

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

Moduł 1: Rola danych w podejmowaniu decyzji HR

Czas: 1,5 h

Efekty uczenia się:

- Identyfikuje zasady gromadzenia, analizowania i raportowania istotnych danych HR
- Interpretuje dane z raportów dotyczących zjawisk na rynku pracy
- **Zakres tematyczny:**
- Rodzaje danych HR: operacyjne, strategiczne, predykcyjne
- Dane ilościowe i jakościowe: źródła, struktura, znaczenie
- Trendy na rynku pracy i ich interpretacja w kontekście decyzji HR

Moduł 2: Metody analizy danych HR – ilościowe i jakościowe podejścia

Czas: 1,5 h

Efekty uczenia się:

- Identyfikuje techniki analizy danych jakościowych oraz ilościowych
- Rozpoznaje możliwości wykorzystania metod statystycznych
- **Zakres tematyczny:**
- Klasyczne i zaawansowane techniki analizy danych HR
- Analiza korelacji, regresji, wskaźniki statystyczne
- Analiza danych jakościowych: wywiady, ankiety, teksty otwarte

Moduł 3: Narzędzia analityczne w HR – od Excela po HCM

Czas: 1 h

Efekty uczenia się:

- Samodzielnie wykorzystuje funkcjonalności statystyczne programów
- Identyfikuje funkcjonalności narzędzi HCM
- **Zakres tematyczny:**
- MS Excel w analizie HR: funkcje, tabele przestawne, wizualizacje
- Przegląd wiodących platform HCM (SAP SuccessFactors, Workday, Enova)
- Możliwości analityczne systemów: dashboardy, alerty, predykcje

Moduł 4: Wskaźniki efektywności w HR i zarządzanie przez dane

Czas: 1,5 h

Efekty uczenia się:

- Wykorzystuje dane do decyzji w procesach HR
- Wskazuje wskaźniki efektywności na różnych poziomach organizacji
- Liczy ROI działań HR
- **Zakres tematyczny:**

- KPI w HR: absencja, rotacja, czas rekrutacji, efektywność szkoleń
- ROI w projektach HR – podejścia i przykłady obliczeń
- Przekładanie wskaźników na działania operacyjne i strategiczne

Moduł 5: Analiza danych a optymalizacja procesów HR

Czas: 1,5 h

Efekty uczenia się:

- Wykonuje analizy i rekomenduje decyzje kadrowe
- Wykorzystuje dane do modyfikacji procesów zarządzania wiekiem, różnorodnością i nowymi formami pracy
- **Zakres tematyczny:**
- Analiza danych a projektowanie działań HR (modyfikacje polityk, ścieżek kariery, benefitów)
- Zastosowanie danych do optymalizacji procesów różnorodności i inkluzywności
- Studium przypadku: zmiana formy zatrudnienia a dane o efektywności

Moduł 6: Badanie opinii pracowników jako narzędzie analityczne

Czas: 1 h

Efekty uczenia się:

- Bada opinie pracowników zgodnie z założeniami metodologicznymi
- **Zakres tematyczny:**
- Typy badań opinii: zaangażowanie, satysfakcja, DEI, sprawiedliwość organizacyjna
- Tworzenie narzędzi: skale, pytania, analiza wyników
- Najlepsze praktyki: cykliczność, anonimizacja, działania po badaniu

Moduł 7: Prezentacja wyników analiz – komunikacja i wpływ

Czas: 3h 15 min

Efekty uczenia się:

- Przygotowuje i przekazuje wnioski dla różnych odbiorców
- Przekonuje do realizacji badań HR
- **Zakres tematyczny:**
- Zasady skutecznej prezentacji danych HR dla zarządu, menedżerów, pracowników
- Argumentacja za prowadzeniem regularnych badań
- Formy prezentacji: raporty, dashboardy, storytelling

Moduł 8: Walidacja efektów uczenia się

Czas: 45 min

Metody walidacji:

- Test teoretyczny (automatyczny wynik) 30 min
- Prezentacja na podstawie analizy danych HR 15 min na uczestnika (Walidacja jest ustalana indywidualnie z uczestnikiem usługi i odbędzie się w ostatnim dniu szkolenia. Godziny walidacji będą dostępne u osoby nadzorującej usługę po stronie dostawcy usług.

Walidacja efektów uczenia się zostanie przeprowadzona w dwóch formach - w formie **testu teoretycznego online z wynikiem generowanym automatycznie oraz w formie prezentacji**. Walidacja zostanie przeprowadzona przez wskazanego walidatora.

1. Miejsce i warunki przeprowadzenia walidacji

- Test będzie realizowany **na miejscu, w sali szkoleniowej**, zgodnie z harmonogramem.
- Uczestnikom zostaną zapewnione **komputery lub smartfony z dostępem do internetu**.
- Organizator zapewni również:

stabilne łącze internetowe,

zapasowe urządzenia na wypadek awarii,

obecność osoby wspierającej technicznie (asysta IT),

dostępność loginów/testów w systemie e-learningowym z automatycznym ocenianiem.

2. Charakterystyka testu teoretycznego

- **Forma testu:** test online, dostępny poprzez bezpieczną platformę testową.
- **Liczba pytań:** około 18-24 pytań (po 2-3 pytania do każdego z efektów uczenia się kończących się testem z automatycznie wygenerowanymi odpowiedziami).
- **Czas trwania testu:** 30 minut.
- **Rodzaje pytań:**
 - pytania zamknięte jednokrotnego wyboru (np. ABCD),
 - pytania typu prawda/fałsz,

2a. Charakterystyka prezentacji

Forma: indywidualne wystąpienia uczestników (maks. 16 osób) przed walidatorem, z możliwością pytań uzupełniających. Uczestnicy przygotowują ustną prezentację (może być wzbogacona pokazem slajdów). Uczestnicy zbierają materiały do prezentacji przez cały czas szkolenia.

Czas na prezentację: ok. 15 minut na osobę, w tym pytania walidatora.

Kryteria oceny: spójność z efektami uczenia się, poprawność merytoryczna, umiejętność zastosowania wiedzy w praktyce, trafność doboru narzędzi i argumentacja.

Rola walidatora: obserwacja wystąpienia, zadawanie pytań pogłębiających, ocena w arkuszu obserwacji.

3. Warunki zaliczenia testu

- Uczestnik musi uzyskać co najmniej **70% poprawnych odpowiedzi**
- Wynik testu jest **generowany automatycznie po zakończeniu**, a uczestnik otrzymuje natychmiastową informację zwrotną o rezultacie.

Dokumentowanie wyników walidacji

- **Wyniki testu teoretycznego** – zapis w systemie, generowany automatycznie po zakończeniu testu.
- **Protokół walidacji** – sporządzony przez walidatora, zawierający listę uczestników, opis przebiegu walidacji, wyniki testów i prezentacji.
- **Arkusz obserwacji** – indywidualny dla każdego uczestnika, odzwierciedlający stopień realizacji efektów uczenia się podczas prezentacji (ocena kompetencji praktycznych i społecznych).

4. Warunki organizacyjne:

- Szkolenie stacjonarne w sali szkoleniowej wyposażonej w sprzęt multimedialny
- Dostęp do materiałów szkoleniowych w formie elektronicznej (PDF)
- Grupa 4–16 osób
- Minimalna frekwencja do walidacji: 80%
- Obecność dokumentowana na liście obecności

5. Zgodność z OKHR i efektami uczenia się

- Każde pytanie w teście jest powiązane z konkretnym efektem uczenia się opisanym w programie szkolenia i wynikającym z Opisu Kompetencji HR.
- Pytania mają na celu sprawdzenie wiedzy, umiejętności analizy sytuacyjnej, rozróżniania narzędzi oraz oceny praktycznych działań zgodnych z OKHR.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 8

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 8 Rola danych w podejmowaniu decyzji HR	Regina May	20-10-2025	09:00	10:30	01:30
2 z 8 Metody analizy danych HR – ilościowe i jakościowe podejścia	Regina May	20-10-2025	10:30	12:00	01:30
3 z 8 Narzędzia analityczne w HR – od Excela po HCM	Regina May	20-10-2025	12:00	13:00	01:00
4 z 8 Wskaźniki efektywności w HR i zarządzanie przez dane	Regina May	21-10-2025	09:00	10:30	01:30
5 z 8 Analiza danych a optymalizacja procesów HR	Regina May	21-10-2025	10:30	12:00	01:30
6 z 8 Badanie opinii pracowników jako narzędzie analityczne	Regina May	21-10-2025	12:00	13:00	01:00
7 z 8 Prezentacja wyników analiz – komunikacja i wpływ	Regina May	22-10-2025	09:00	12:15	03:15
8 z 8 Walidacja efektów uczenia się	-	22-10-2025	12:15	13:00	00:45

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 160,00 PLN

Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 160,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	180,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	180,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Regina May

Regina May – ekspertka w obszarze analityki HR, zarządzania kapitałem ludzkim oraz wykorzystania danych w podejmowaniu decyzji personalnych. Od ponad 10 lat wspiera organizacje w rozwijaniu kompetencji analitycznych działów HR, projektując procesy oparte na danych oraz wdrażając rozwiązania umożliwiające skuteczne zarządzanie zasobami ludzkimi w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu rynkowym. Specjalizuje się w wykorzystaniu narzędzi analitycznych w obszarach: rotacji, rekrutacji, planowania sukcesji, efektywności szkoleń oraz budowania strategii personalnych opartych na wskaźnikach i predykcji.

W ciągu ostatnich 2 lat zrealizowała ponad 160 godzin szkoleń i warsztatów bezpośrednio związanych z tematyką analityki w HR, w tym w zakresie: wdrażania podejścia evidence-based HR, budowy dashboardów i wskaźników KPI dla działów personalnych, analizy danych pracowniczych w kontekście zmian rynkowych oraz rozwijania kompetencji analitycznych u specjalistów i menedżerów HR. Szkolenia prowadziła zarówno dla firm z sektora MŚP, jak i dużych organizacji w trakcie transformacji organizacyjnej i cyfrowej.

Jako certyfikowana trenerka i konsultantka, łączy kompetencje z zakresu analizy danych, HR business partneringu i zarządzania zmianą. Posiada doświadczenie w pracy z narzędziami takimi jak MS Excel (Power Query, Power Pivot), Power BI, Google Data Studio oraz platformami HCM wspierającymi raportowanie i analizę danych HR.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy szkolenia otrzymają komplet materiałów w formie elektronicznej, które będą dostępne do pobrania przed rozpoczęciem szkolenia oraz na bieżąco w trakcie jego trwania.

Uczestnicy otrzymają zaświadczenia potwierdzające ukończenie szkolenia.

Materiały w formacie PDF z prezentacji używanych podczas szkolenia.

Metody interaktywne i aktywizujące prowadzenia usługi:

- **Warsztaty problemowe** – uczestnicy w małych grupach opracowują rozwiązania dla realnych scenariuszy HR, które następnie omawiane są na forum.
- **Studia przypadków (case study)** – analiza rzeczywistych sytuacji organizacyjnych, dyskusja nad możliwymi strategiami postępowania.
- **Burza mózgów** – generowanie pomysłów dotyczących innowacyjnych rozwiązań HR i inicjatyw proekologicznych.
- **Symulacje decyzyjne** – odgrywanie ról (role-play) związanych z komunikacją strategiczną i negocjowaniem zmian.

- **Dyskusja moderowana** – pogłębiona wymiana doświadczeń i opinii z aktywnym udziałem trenera.

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uczestnictwa jest zarejestrowanie się i założenie konta w Bazie Usług Rozwojowych oraz zapisanie się na szkolenie za pośrednictwem BUR.

Usługa szkoleniowa będzie dostosowana do potrzeb osób z różnym typem niepełnosprawności. W przypadku takiej sytuacji prosimy o kontakt najpóźniej 5 dni przed rozpoczęciem usługi.

Informacje dodatkowe

Usługa zwolniona z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy o VAT – finansowanie co najmniej 70% ze środków publicznych.

Każdego dnia szkolenia będzie rozdana do podpisu lista obecności potwierdzająca udział w szkoleniu uczestników przedsiębiorstw:

- SOLAREIS POLAND SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ, NIP: 5761594234
- SKORUPA Energy Technic Joachim Skorupa, NIP: 5751002203
- MEBLONOWAK Elżbieta Nowak, Marek Nowak, Katarzyna Skoruppa s.c., NIP: 5761590756

będąca warunkiem rozliczenia usługi. Podpisana lista obecności zostanie przekazana do operatora.

Jedna godzina szkolenia wynosi 60 minut.

Przerwy wliczają się w czas trwania usługi (jeśli występują)

W trakcie szkolenia jest możliwa wizytacja z udziałem PARP, Operatora lub innej jednostki wyznaczonej w celu sprawdzenia poprawności realizacji usługi.

Adres

Dobrodzień

46-380 Dobrodzień

woj. opolskie

Opis bazy lokalowej:

Sala szkoleniowa o powierzchni ok. 45 m², wyposażona w:

rzutnik multimedialny i ekran,

tablicę suchościeralną i flipchart,

wygodne krzesła i stoły z możliwością ustawienia w układzie warsztatowym (U lub podkowa),

dostęp do szybkiego internetu (Wi-Fi),

komputery/laptopy dla uczestników na potrzeby walidacji.

Sala spełnia warunki dostępności dla osób z niepełnosprawnościami (parter, podjazd, toaleta).

Zapewniona będzie klimatyzacja i dostęp do napojów (kawa, herbata, woda) oraz zaplecze sanitarne.

Punkty orientacyjne i dojazd:

Budynek znajduje się przy drodze wojewódzkiej nr 901, około 800 m od centrum Dobrodzienia.

W pobliżu: stacja benzynowa Orlen (300 m), Urząd Miasta Dobrodzień (600 m), supermarket Dino (500 m).

Na miejscu dostępny bezpłatny parking dla uczestników.

Dojazd możliwy również komunikacją publiczną – przystanek autobusowy „Dobrodzień – Centrum” w odległości 5 minut pieszo.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt



Weronika Brzostowska

E-mail urbaniak3010@gmail.com

Telefon (+48) 793 087 684