



Usługa - Analityka w procesach HR w kontekście zmian na rynku pracy

Numer usługi 2025/08/21/150363/2952288

1 740,00 PLN brutto

1 740,00 PLN netto

145,00 PLN brutto/h

145,00 PLN netto/h

PRZEDSIĘBIORSTW
O KONSULTINGOWE
AGM SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
CIĄ

★★★★★ 4,7 / 5

173 oceny

📍 Chorzów / mieszana (stacjonarna połączona z usługą
zdalną w czasie rzeczywistym)

📅 Usługa szkoleniowa

🕒 12 h

📅 22.12.2025 do 29.12.2025

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	Zespoły HR, pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, menagerowie, właściciele firmy, pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych /menagerskich, pracownicy objętymi planami związanymi awansem tj. osoby planowane do objęcia stanowiska kierowniczego/menagerskiego, pracownicy zespołu HR,
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	3
Data zakończenia rekrutacji	19-12-2025
Forma prowadzenia usługi	mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym)
Liczba godzin usługi	12
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

Usługa przygotowuje uczestnika do umiejętnego wykorzystania odpowiednich danych oraz narzędzi analitycznych w obszarze HR, zarządzania procesami HR w oparciu o dane, w tym liczenie zwrotów z inwestycji w procesy ukierunkowane na zarządzanie wiekiem, różnorodnością oraz nowymi formami pracy. Po szkoleniu uczestnik posiada umiejętność kształtowanie kapitału ludzkiego w organizacji wykorzystującego zróżnicowany potencjał pracowników.

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.	Wskazuje podstawowe etapy i zasady pracy z danymi HR w przygotowanym opisie procesu lub podczas ćwiczenia analitycznego.	Test teoretyczny
Identyfikuje techniki analizy danych jakościowych oraz ilościowych wykorzystywane w obszarze HR.	Wymienia co najmniej trzy techniki analizy danych jakościowych i ilościowych oraz przypisuje je do odpowiednich zastosowań w HR (np. analiza retencji, poziomu zaangażowania pracowników).	Test teoretyczny
Rozpoznaje możliwości wykorzystania statystycznych metod i narzędzi analizy danych w obszarze HR.	Opisuje przykłady zastosowania metod statystycznych (np. korelacji, regresji, średnich) w analizie danych HR w zadaniu praktycznym lub testowym.	Test teoretyczny
Identyfikuje główne funkcjonalności, możliwości analityczne wiodących na rynku polskim narzędzi / platform HCM.	Wymienia i charakteryzuje kluczowe funkcje analityczne co najmniej dwóch platform HCM (np. SAP SuccessFactors, Workday, Enova365 HR), wskazując ich zastosowanie w praktyce.	Test teoretyczny
Interpretuje dane z raportów i opracowań badawczych, dotyczących zjawisk na rynku pracy, w sposób użyteczny dla własnej organizacji.	Na podstawie dostarczonego raportu formułuje co najmniej trzy wnioski i rekomendacje mające zastosowanie w konkretnym kontekście organizacyjnym.	Test teoretyczny
Wykorzystuje uzyskiwane w procesie analizy procesów HR wnioski dotyczące wskaźników efektywności na poziomie poszczególnych osób, zespołów i całej firmy	Interpretuje przykładowe wskaźniki efektywności (KPI) oraz proponuje działania rozwojowe lub optymalizacyjne na podstawie analizy danych.	Test teoretyczny
Wykonuje analizy danych, podejmuje na tej podstawie prawidłowe decyzje dotyczące procesów HR realizowanych w firmie.	Przeprowadza analizę danych z obszaru HR (w oparciu o przykładowe dane) i formułuje zalecenia na podstawie uzyskanych wyników.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
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.	Projektuje zmiany w procesach HR w oparciu o dane analityczne dotyczące rynku pracy i własnej organizacji.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
Bada opinię pracowników (w tym kwestii zasad równości sprawiedliwości organizacyjnej) zgodnie z założeniami metodologicznymi i najlepszymi praktykami w tym zakresie.	Planuje i realizuje badanie opinii pracowników z uwzględnieniem zagadnień równości i sprawiedliwości oraz dobrych praktyk badawczych.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
Liczy zwrot z inwestycji (ROI) w procesy ukierunkowane na zarządzanie wiekiem, różnorodnością oraz nowymi formami pracy.	Prezentuje obliczenia ROI dla procesów HR, wyjaśniając metodologię, wskaźniki oraz wpływ inwestycji na organizację w kontekście strategii zarządzania personelem.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
Samodzielnie wykorzystuje funkcjonalności statystyczne ogólnie dostępnych programów takich jak MS Excel.	Przedstawia propozycje zastosowania arkuszy kalkulacyjnych (np. MS Excel) w analizie danych z obszaru HR.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
.Dokonuje analizy procesów HR na bazie wybranej platformy HCM.	Wykorzystuje narzędzia analityczne dostępne w platformie HCM do przeprowadzania analizy efektywności procesów HR.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
Na bazie prowadzonych analiz skutecznie zarządza kapitałem ludzkim w organizacji, bazującym na zróżnicowanym potencjale pracowników.	Wykorzystuje wyniki analiz do opracowywania planów rozwoju kariery pracowników, uwzględniając ich zróżnicowane potrzeby rozwojowe i aspiracje zawodowe.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
Przygotowuje i przekazuje wnioski z prowadzonych analiz procesów HR w sposób użyteczny dla kadry zarządzającej, menedżerskiej oraz samych pracowników	Prezentuje interesariuszom (pracownicy, managerowie i zarządzający) kierunki zmian i działań w obszarze HR.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
Przekonuje do realizacji systematycznych badań procesów HR w organizacji.	Prezentuje argumenty na rzecz systematycznego badania procesów HR, podkreślając korzyści płynące z takich działań dla organizacji.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych

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

I. DZIEŃ PIERWSZY

CZĘŚĆ PIERWSZA (08:00 – 11:30) Forma zajęć: Teoretyczne

Opis zajęć

1. Wykład trenera:

- Zapoznanie z planem szkolenia
- Wprowadzenie do analizy danych w HR:
 - Znaczenie analizy danych w zarządzaniu zasobami ludzkimi.
 - Przegląd kluczowych narzędzi analitycznych stosowanych w HR.
 - Omówienie roli statystyki w analizie danych HR.
- Rozpoznanie możliwości wykorzystania statystycznych metod i narzędzi analizy danych w HR:
 - Definicja podstawowych pojęć statystycznych.
 - Przykłady zastosowań metod statystycznych w analizie procesów HR.
- Praktyczne przykłady analizy danych w HR:
 - Analiza danych w rekrutacji, ocenie pracowników i zarządzaniu wynagrodzeniami.
- Przegląd głównych funkcjonalności narzędzi HCM:
 - Omówienie popularnych narzędzi analitycznych dostępnych na rynku polskim.
 - Możliwości i ograniczenia narzędzi HCM w kontekście analizy danych HR.
- Omówienie sposobów wykorzystania tych narzędzi do analizy danych HR:
 - Krok po kroku, jak integrować dane w systemach HCM i wykorzystywać je w procesach HR.

Przerwa: 11:30– 11:45

CZĘŚĆ DRUGA (11:45 – 14:00) Forma zajęć: Praktyczne

Opis zajęć:

1. Warsztaty z ćwiczeniami:

- Wykonywanie analiz danych w celu podejmowania trafnych decyzji dotyczących procesów HR:
 - Realizacja ćwiczeń z analizy danych dotyczących zatrudnienia, rotacji pracowników itp.
 - Jak analizować dane rynkowe i dostosować je do strategii organizacji.
- Wdrażanie i modyfikowanie procesów HR w oparciu o dostępne dane i wnioski:
 - Jak na podstawie analizy danych przeformułować procesy HR w firmie.
- Analiza wpływu wieku, różnorodności i nowych form pracy na efektywność organizacji:
 - Przykłady zastosowania analizy danych w kontekście zmieniającej się demografii pracowników.
- Interpretacja wyników analizy danych w celu określenia efektywności na różnych poziomach organizacji:
 - Jak różne poziomy organizacji (np. kadra zarządzająca vs. pracownicy) interpretują wyniki danych.

II. DZIEŃ DRUGI

CZĘŚĆ PIERWSZA (08:00 – 11:00) Forma zajęć: Teoretyczne

Opis zajęć:

1. Wykład trenera:

- Wykorzystanie danych HR do planowania działań rozwojowych
 - Znaczenie badań opinii pracowników w ocenie procesów HR

Przerwa: 11:00 – 11:15

CZĘŚĆ DRUGA (11:15– 13:00) Forma zajęć: Praktyczne

Opis zajęć:

1. Warsztaty z ćwiczeniami:

- Metodologie badania opinii pracowników, w tym kwestii równości i sprawiedliwości organizacyjnej:
 - Wykorzystanie badań opinii pracowników do analizy różnorodności i sprawiedliwości w organizacji.
- Wykorzystanie uzyskanych danych do doskonalenia procesów HR:
 - Jak wykorzystać dane do doskonalenia procesów zatrudniania, szkoleń, oceny i rozwoju pracowników.
- Przygotowywanie i przekazywanie wniosków z analizy danych w sposób użyteczny dla różnych grup w organizacji:
 - Praktyczne ćwiczenia przygotowywania raportów i rekomendacji z analizy danych HR.
- Liczenie zwrotu z inwestycji w procesy HR:
 - Jak analizować ROI z inwestycji w procesy HR, np. szkolenia, rekrutacja, rozwój talentów.
- Praktyczne wykorzystanie funkcji statystycznych MS Excel do analizy danych HR:
 - Ćwiczenia z wykorzystania funkcji statystycznych MS Excel w analizie danych HR (np. analiza regresji, średnia, mediana).
- Praktyczne działania analizy danych na wybranej platformie HCM:
 - Praca z rzeczywistymi platformami HCM do analizy danych i generowania raportów.
 - Aktywne poszukiwanie najlepszych praktyk i wdrażanie ich kluczowych elementów we własny obszar działania.

CZĘŚĆ TRZECIA - walidacja (13:00-14:00)

Test teoretyczny – walidacja (0,5 h)

Obserwacja w warunkach rzeczywistych walidacja (0,5 h)

Podsumowanie szkolenia:

Przeprowadzenie testu wiedzy i analiza wyników

Dzień I: 3,5 h teoria + 2 h 15 min praktyka – 15 min przerwy - usługa stacjonarna trwa 6h

Dzień II: 3 h teoria + 1 h 45 min praktyka- 15 min przerwy - usługa zdalna w czasie rzeczywistym trwa 6h

Walidacja: 1 h

Razem: 12 h (6,5 h teoria, 4 h praktyka, 0,5 h przerwy +1 h walidacji).

1 godzina szkoleniowa = 60 minut (godzina zegarowa).

Usługa w formule mieszanej – część stacjonarna + część zdalna w czasie rzeczywistym (MS Teams).

Grupa do 3 osób. Każdy uczestnik pracuje przy samodzielnym stanowisku komputerowym (stacjonarnie: laptop z dostępem do internetu, oprogramowanie MS Office/Excel; online: kamera, mikrofon, łącze 5 Mb/s).

Ćwiczenia z wykorzystaniem współdzielenia ekranu i pracy w grupach

1. Test teoretyczny: Weryfikacja wiedzy uczestników realizowana jest w formie testu zamkniętego jednokrotnego wyboru (typ ABC). Test składa się z 10 pytań, z trzema możliwymi odpowiedziami do wyboru, z których tylko jedna jest prawidłowa. Przeprowadzany jest na zakończenie szkolenia, pod nadzorem walidatora.

2. Obserwacja w warunkach rzeczywistych

Uczestnik wykonuje indywidualne zadanie praktyczne odzwierciedlające czynności zawodowe związane z wykorzystaniem danych w zarządzaniu procesami HR.

Obserwacja odbywa się zdalnie. Uczestnik udostępnia ekran i dźwięk, co zapewnia walidatorowi pełny wgląd w działania. W razie potrzeby sesja może być rejestrowana. Walidator nie ingeruje w przebieg zadania – jedynie dokumentuje przebieg i ocenia wykonanie na podstawie ustalonych kryteriów.

3. Walidator jest obecny wyłącznie pod koniec szkolenia i prowadzi zarówno test, jak i obserwację. Nie ingeruje w przebieg zadania, chyba że wymagane są techniczne wyjaśnienia. Obserwuje zachowania i działania uczestnika, ocenia zgodność wykonania zadania z przyjętymi kryteriami weryfikacji i dokumentuje wynik w arkuszu obserwacji. Pełni wyłącznie funkcję weryfikacyjną – nie prowadzi szkolenia.

Walidacja przeprowadzana jest w ostatnim dniu szkolenia tj. 29.12.2025r o godz. 13:00 do 14:00

podczas walidacji zostaną zweryfikowane wszystkie efekty uczenia się

Przerwa została wliczona w godziny szkolenia, jest uwzględniona w harmonogramie

Zajęcia będą realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności tj.: ćwiczenia, burza mózgów, studium przypadków. metody walidacji.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 11

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
1 z 11 CZĘŚĆ I – WPROWADZENIE I WYKŁAD	Marta Trojanowska	22-12-2025	08:00	10:00	02:00	Tak
2 z 11 Wprowadzenie do analizy danych w HR. Rozpoznanie możliwości wykorzystania statystycznych metod i narzędzi analizy danych w HR	Marta Trojanowska	22-12-2025	10:00	11:30	01:30	Tak
3 z 11 Przerwa	Marta Trojanowska	22-12-2025	11:30	11:45	00:15	Tak

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
4 z 11 CZĘŚĆ II – WARSZTATY I ZASTOSOWANIE PRAKTYCZNE o Wykonywanie analiz danych w celu podejmowania trafnych decyzji dotyczących procesów HR. Wdrażanie i modyfikowanie procesów HR	Marta Trojanowska	22-12-2025	11:45	12:45	01:00	Tak
5 z 11 Analiza wpływu wieku, różnorodności i nowych form pracy na efektywność organizacji. Interpretacja wyników analizy danych w celu określenia efektywności na różnych poziomach organizacji	Marta Trojanowska	22-12-2025	12:45	14:00	01:15	Tak
6 z 11 CZĘŚĆ I – WPROWADZENIE I WYKŁAD: Wykorzystanie danych HR do planowania działań rozwojowych	Marta Trojanowska	29-12-2025	08:00	11:00	03:00	Nie
7 z 11 Przerwa	Marta Trojanowska	29-12-2025	11:00	11:15	00:15	Nie

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
8 z 11 CZĘŚĆ II – WARSZTATY I ZASTOSOWANIE PRAKTYCZNE : Metodologie badania opinii pracowników, w tym kwestii równości i sprawiedliwości organizacyjne j.	Marta Trojanowska	29-12-2025	11:15	12:00	00:45	Nie
9 z 11 Liczenie zwrotu z inwestycji w procesy HR.Praktyczne wykorzystanie funkcji statystycznych MS Excel do analizy danych HR	Marta Trojanowska	29-12-2025	12:00	13:00	01:00	Nie
10 z 11 Walidacja test teoretyczny	-	29-12-2025	13:00	13:30	00:30	Nie
11 z 11 Walidacja - obserwacja w warunkach rzeczywistych	-	29-12-2025	13:30	14:00	00:30	Nie

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 740,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 740,00 PLN

Koszt osobogodziny brutto

145,00 PLN

Koszt osobogodziny netto

145,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Marta Trojanowska

Posiada wykształcenie wyższe – tytuł magistra chemii Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, a także jest w trakcie studiów podyplomowych na kierunku Ochrona Środowiska w Wyższej Szkole Kształcenia Zawodowego. Uczestniczyła w licznych kursach specjalistycznych z zakresu systemów zarządzania jakością, środowiskiem i bezpieczeństwem.

W ciągu ostatnich 5 lat zdobywała doświadczenie w realizowaniu szkoleń dla osób dorosłych, w tym w zakresie transformacji cyfrowej, komunikacji, zarządzania zmianą i wdrażania nowoczesnych procesów organizacyjnych, w nalityce w procesach HR w kontekście zmian na rynku pracy. W ostatnich 24 miesiącach przeprowadziła ponad 120 godzin szkoleń o podobnej tematyce, w formie stacjonarnej, zdalnej i hybrydowej.

Kwalifikacje i doświadczenie zostały zdobyte w okresie nie wcześniejszym niż 5 lat przed wprowadzeniem niniejszej usługi do systemu.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy usługi otrzymają prezentację dot. tematyki szkolenia w wersji .pdf drogą elektroniczną.

Po zakończonej usłudze Uczestnik otrzyma Zaświadczenie potwierdzające jego udział w szkoleniu.

Warunkiem uzyskania Zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej oraz zaliczenie zajęć (prawidłowo wypełniony test po ukończeniu usługi).

1 godzina usługi szkoleniowej = 60 min

W przypadku uczestniczenia w usłudze osoby z niepełnosprawnością usługa zostanie dostosowana do jej potrzeb.

Uczestnictwo w usłudze zdalnej mierzone jest za pomocą raportów z logowań.

Możliwość monitoringu usługi

Informacje dodatkowe

Podczas szkolenia prowadzona będzie lista obecności (lista papierowa + logi z MS Teams).

Koszt przeprowadzenia walidacji jest wliczony w koszt szkolenia – nie stanowi dodatkowego kosztu.

Zwolnienie z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy o VAT.

Warunki techniczne

Usługa zostanie zrealizowana w formule zdalnej z wykorzystaniem aplikacji Microsoft Teams. Każdy z uczestników otrzyma indywidualny link umożliwiający udział w spotkaniu online, ważny przez cały okres realizacji usługi.

Uczestnik zobowiązany jest do spełnienia poniższych wymagań technicznych:

- Urządzenie końcowe: komputer wyposażony w kamerę oraz głośnik, z zainstalowanym aktualnym systemem operacyjnym (Windows, macOS lub Linux), posiadający minimum 2 GB pamięci RAM;
- Łącze internetowe: stabilne połączenie z siecią o minimalnej prędkości pobierania i wysyłania 5 Mb/s;
- Oprogramowanie: dostęp do aplikacji Microsoft Teams (lub przeglądarki internetowej obsługującej tę platformę), umożliwiający uczestnictwo w usłudze oraz dostęp do udostępnianych materiałów i prezentowanych treści.

Podstawą do rozliczenia usługi będzie raport systemowy, umożliwiający identyfikację wszystkich uczestników oraz potwierdzający wykorzystanie określonego narzędzia komunikacji zdalnej (Microsoft Teams).

Adres

ul. Mazurska 2
41-503 Chorzów
woj. śląskie

Kontakt



Jagoda Borek

E-mail jborek@agm-konsulting.pl

Telefon (+48) 539 069 128