



## Profesjonalny controlling HR - szkolenie

Numer usługi 2026/04/28/6333/3519757

2 850,00 PLN brutto

2 850,00 PLN netto

98,28 PLN brutto/h

98,28 PLN netto/h

181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

Kompetea Sp. z o.o.

★★★★★ 4,6 / 5

48 ocen

📄 Usługa szkoleniowa

📺 zdalna w czasie rzeczywistym

🕒 29:00 h

📅 17.06.2026 do 19.06.2026

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Identyfikatory projektów</b>	Małopolski Pociąg do kariery, Akademia HR, Kierunek - Rozwój, Nowy start w Małopolsce z EURESEM
<b>Grupa docelowa usługi</b>	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
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	4
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	12
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	12-06-2026
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	zdalna w czasie rzeczywistym
<b>Liczba godzin usługi</b>	29
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	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
<p>Uczestnik rozumie ideę i znaczenie controllingu personalnego w zarządzaniu zasobami ludzkimi.</p> <p>Uczestnik potrafi dobierać i interpretować kluczowe wskaźniki efektywności w obszarze HR.</p>	poprawnie identyfikuje cele i funkcje controllingu HR	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	rozdziela poziomy wskaźników (strategiczne, taktyczne, operacyjne)	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	wskazuje różnice między controllinglem HR a klasycznym raportowaniem kadrowym	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	poprawnie oblicza wartości wskaźników HR (np. rotacji, absencji, ROI z kapitału ludzkiego)	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	rozpoznaje, które wskaźniki są adekwatne dla danego celu biznesowego	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
<p>Uczestnik rozumie i potrafi stosować zasady controllingu procesów HR.</p> <p>Uczestnik potrafi powiązać cele strategiczne HR z celami biznesowymi organizacji.</p>	identyfikuje etapy controllingu procesowego	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	rozpoznaje wskaźniki wiodące i wynikowe dla wybranych procesów HR (np. rekrutacji, ocen okresowych)	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	wskazuje sposoby wykorzystania danych controllingowych do optymalizacji procesów HR.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	rozpoznaje elementy modelu Balanced Scorecard (BSC)	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	potrafi przyporządkować wskaźniki HR do odpowiednich perspektyw BSC	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	wybiera właściwe mierniki dla oceny realizacji celów strategicznych HR.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik potrafi analizować efektywność polityki personalnej z wykorzystaniem wskaźników controllingowych.	oblicza i interpretuje wskaźniki efektywności działań HR	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	rozpoznaje zależności między kosztami, przychodami a efektywnością systemu HR	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	potrafi wyciągnąć wnioski o kierunkach zmian w polityce personalnej na podstawie danych controllingowych	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

#### Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem zawierają opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji i zgodnie z zaplanowanymi metodami walidacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

## Program

### Dzień 1. Wskaźniki efektywności w HR i analityka wskaźnikowa we wszystkich obszarach HR.

- Controlling personalny jako narzędzie do strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi
  - Idea controllingu HR, jego cele, zakres i funkcje
  - Efektywność jako baza rozumienia controllingu personalnego, powody mierzenia efektywności w zsz
  - Controllerzy HR, ich zadania i umiejscowienie w strukturze organizacyjnej
  - Metody najczęściej stosowane w controllingu personalnym (wstępna informacja)
- Zastosowanie wskaźników HR i metod analitycznych opartych o wskaźniki
  - Powody mierzenia efektywności w zsz poprzez wskaźniki i z użyciem metod analitycznych
  - Efektywność systemów zarządzania kadrami (model kosztowo-przychodowy)
  - Układ wskaźników w controllingu personalnym – wskaźniki strategiczne, taktyczne, operacyjne, specyficzne
  - Cykl zarządczy wykorzystujący dane wskaźnikowe i analityczne w HR

3. Strategiczne (kluczowe) wskaźniki controllingu HR w firmie i ich porównywanie
  - Lista wskaźników strategicznych, definicje wskaźników – koncepcja 6 wskaźników strategicznych w HR, ich analiza i ich wykorzystanie
  - Case study (liczenie, analiza, interpretacja oraz wykorzystanie wskaźników)
  - Badanie efektywności poprzez pryzmat stopy zwrotu z inwestycji w kapitał ludzki (wskaźnik Human Capital ROI) – szerszy kontekst: koncepcja i zastosowanie, benchmark stopy zwrotu z inwestycji w kapitał ludzki za pomocą Human Capital ROI, warsztat z wykorzystania tego wskaźnika
  - Benchmarki w zakresie strategicznych (kluczowych) wskaźników controllingu HR
4. Taktyczne wskaźniki controllingu HR w firmie i ich dobór oraz porównywanie
  - Lista wskaźników taktycznych, definicje wskaźników
  - Zakres i zastosowanie kilkunastu wskaźników taktycznych oraz wstępna analiza i wnioskowanie co do zjawisk w obszarze HR na bazie tych wskaźników
  - Warsztat (analiza, interpretacja oraz wykorzystanie wskaźników)
  - Pulpity (kokpity) menedżerskie (ang. DashBoard) w obszarze HR i ich zastosowanie
  - 3 przykłady z rynku wykorzystania Pulpitów menedżerskich do prezentacji i analizy wskaźników taktycznych w HR (Dash Board HR)
  - Benchmarki w zakresie taktycznych wskaźników controllingu HR
5. Operacyjne (szczegółowe) wskaźniki controllingu HR dla poszczególnych funkcji HR
  - Lista wskaźników operacyjnych, ich dobór w danych obszarach
  - Zakres i zastosowanie kilkadziesiątu (ew. kilkuset) wskaźników operacyjnych oraz wstępna analiza i wnioskowanie co do zjawisk w obszarze HR na bazie tych wskaźników w poszczególnych funkcjach HR (omówienie zbiorcze)
    - Struktura i demografia zatrudnienia
    - Rotacja (fluktuacja) zasobów osobowych
    - Absencja
    - Rekrutacja i Selekcja
    - Zatrudnienie i Adaptacja
    - Oceny okresowe – wynikowe
    - Wynagradzanie i motywacja finansowa
    - Wydajność i efektywność
    - Oceny okresowe – kompetencyjne
    - Kompetencje wymagane i posiadane, wycena luk kompetencyjnych
    - Szkolenia i rozwój zawodowy – wskaźniki controllingu HR w ocenie efektywności szkoleń
    - Motywowanie pozafinansowe
    - Zwolnienia i Outplacement
  - Dobór wskaźników i budowa karty wskaźnikowej dla firmy – zasady i warsztat
    - Tworzenie własnych kart wskaźnikowych i analiza wskaźnikowa w HR bez benchmarku
    - Rozwój wskaźnikowania w firmie i dostępne metodologie
    - Zastosowanie kupnych kart wskaźnikowych i analiza wskaźnikowa w HR z benchmarkiem – raporty wskaźnikowego controllingu HR
  - Przykłady kart wskaźnikowych z rynku
  - Benchmark w zakresie operacyjnych wskaźników controllingu HR
  - Warsztat (analiza, interpretacja oraz wykorzystanie wskaźników)

*DODATKOWY BONUS z tego dnia. Materiał do samodzielnego zapoznania się po szkoleniu :*

1. Karta wskaźników dla firmy – metodologia
  - Wymagania względem metodologii pomiaru – rzetelność i trafność wskaźników
  - Rzetelność – Metodologia definiowania wskaźników i ich poprawnego rozliczania
  - Trafność – odniesienie wskaźnika do zakładanego celu
  - Adekwatność porównań
2. Sposoby pomiaru trendów rynkowych, a ich wykorzystanie
  - Dobór danych
  - Analizy – trendy, estymacje, prognozy, predykcje
  - Uwarunkowania porównywania się wewnętrznie i z rynkiem
  - Poprawna interpretacja wyników porównań z rynkiem

## **Dzień 2. Controlling funkcji i procesów HR, ocena skutków działań w sferze potencjału kapitału ludzkiego w firmie.**

1. Controlling funkcji personalnej (controlling / audyt obszaru HR) – wprowadzenie
  - Controlling procesów HR jako główny element budowy efektywnych rozwiązań w HR
  - Cele controllingu obszaru HR i jego procesów, spodziewane efekty

- Realizacja prac w controllingu i różny poziom szczegółowości analiz
  - Różne kierunki oceny rozwiązań – efekty biznesowe, społeczne, compliance
2. Prowadzenie controllingu funkcji personalnej w najważniejszych obszarach HR i poprawna interpretacja wyników, wnioskowanie co do kierunków zmian i udoskonaleń
- Warsztat : Kompletność funkcji i zadań HR – kluczowe funkcje systemu HR w organizacji i ocena kompletności systemu HR
  - Warsztat : Poziom zawansowania rozwiązań – HR Index
  - Warsztat : Układ ról i odpowiedzialności – analiza rozdziału odpowiedzialności w HR
  - Warsztat : Rola i pozycja Zespołu HR w Organizacji
  - Ocena rozwiązań firm a rozwiązania wzorcowe na bazie arkuszy analitycznych
3. Szczegółowy zakres standardów i stosowania tych standardów (Controlling w procesach HR)
- Podstawy zarządzania procesowego – idea zarządzania procesami, budowa mapy procesów
  - Controlling procesów HR jako główny element budowy efektywnych rozwiązań w HR i optymalizacji procesów HR
  - Warsztat podejścia procesowego na przykładzie ustalonego z grupą procesu (np. rekrutacji, selekcji, zatrudniania i adaptacji zawodowej, oceny okresowej i rozwoju, inne ...)
  - Wskaźniki wiodące i wynikowe efektywności procesów HR
  - Benchmarkowanie rozwiązań – powadzenie benchmarku rozwiązań, poprawna interpretacja wyników, wnioskowanie co do kierunków zmian i udoskonaleń
4. Analiza controllingowa w zakresie efektów społecznych prowadzonej polityki personalnej:
- Nowe wyzwania na rynku pracy a ocena generalna skutków prowadzenia polityki personalnej
    - idea civility a kapitał ludzki w organizacji
    - satysfakcja i motywacja, zaangażowanie w firmie, wskaźnik poleceń – NPS
    - zaufanie i wskaźnik trust index
    - kultura organizacyjna i wartości
    - metodologie i narzędzia oraz warsztat zakresu systemowych badań i analiz w obszarze nowych wyzwań
  - Negatywne zjawiska braku odpowiedzi na wyzwania
    - doświadczenia i ich znaczenie – candidate experience, employee experience
    - negatywne zjawiska na przykładach np. rotacja i absencja, niski poziom kompetencji i motywacji, anomia pracownicza
    - metodologie i narzędzia oraz warsztat zakresu systemowych badań i analiz w obszarze negatywnych wyzwań i wnioski do zmian

### **Dzień 3. Projektowanie celów strategicznych HR w integracji z biznesem z wykorzystaniem controllingu HR, koszty i efekty biznesowe prowadzonej polityki personalnej.**

1. Model biznesowy firmy i kształtowanie etatyzacji (planu zatrudnienia) w organizacji w ujęciu controllingu personalnego
- Model biznesowy punktem wyjścia do kształtowania struktur organizacyjnych i etatyzacji, jak również budżetu wynagrodzeń stałych
  - Case study 1 : prawidłowy przebieg procesu kształtowania struktur organizacyjnych i etatyzacji
  - Case study 2 : benchmarki etatyzacyjne i analiza obciążenia pracą
  - Case study 3 :podstawy analityki płac wewnętrznej i na podstawie raportów płacowych (z rynku) – ich silne i słabe strony, rekomendacje do stosowania
  - Case study 4 : analiza budżetu wynagrodzeń poprzez wskaźniki controllingu personalnego w obszarze wynagrodzeń stałych
  - Podsumowanie : prawidłowy przebieg procesu kształtowania etatyzacji do strategii przedsiębiorstwa, opisów stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjno-kompetencyjnych i budżetu wynagrodzeń oraz jego wskaźnikowanie, cele strategiczne dla HR w tych zakresach
2. Strategia firmy i kształtowanie systemu wynagrodzeń zmiennych oraz mechanizmów wsparcia realizacji strategii w ujęciu controllingu personalnego
- Strategia firmy, zrównoważona karta wyników (Balanced Score Card)
  - Obszar personalny w zrównoważonej karcie wyników (BSC)
  - System zarządzania przez cele i oceny okresowe skierowane na kluczowe wyniki pracy jako nośniki strategii biznesowej oraz premie, nagrody i bonusy za efekty i ich efektywność
  - Systemy wsparcia realizacji strategii w ujęciu controllingu personalnego – metoda działania i arkusze analityczne na przykładzie modelu HPI oraz cele strategiczne dla HR w tych zakresach
  - Podstawy analityki realizacji celów i wypłat wynagrodzeń zmiennych oraz wskaźniki w zakresie realizacji strategii w controllingu personalnym, cele strategiczne dla HR w tych zakresach
3. Lista celów strategicznych dla HR i ich opomiarowanie
- Case study – cele strategiczne biznesu, powiązane z nimi cele dla HR, wskaźniki efektywności HR
4. Zamiast podsumowania : Candidate / Employee Value Proposition z punktu widzenia controllingu personalnego
- Czy tylko wynagrodzenia ? – koszyk wartości dla kandydata, pracownika (2\*studium przypadku)

- Czy ktoś tu chce pracować ? – Brand firmy jako pracodawcy (Employer Brand) i jak go analizować (dostępne dane rynkowe, 2\*studium przypadku)
- Czy to się wszystko opłaca ? : wskaźniki efektywności załogi i wskaźniki efektywności działań HR (finalny warsztat).

*DODATKOWY BONUS z tego dnia. Spis przydatnych publikacji, raportów i stron internetowych w zakresie controllingu personalnego i HR.*

Liczba godzin dydaktycznych usługi wynosi ok 29, zaś zegarowych 22. Podany wymiar godzinowy zawiera część warsztatową, przerwy oraz walidację.

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.

## Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 10

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 10</b> dzień 1/ blok 1 - Controlling personalny jako narzędzie do strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi; wskaźniki controllingu (prezentacja+dyskusja+ćwiczenia)	Irmina Gocan	17-06-2026	09:00	12:30	03:30
<b>2 z 10</b> dzień 1/ przerwa obiadowa	Irmina Gocan	17-06-2026	12:30	13:10	00:40
<b>3 z 10</b> dzień 1/ blok 2 - Operacyjne wskaźniki controllingu HR dla poszczególnych funkcji HR (prezentacja + ćwiczenia)	Irmina Gocan	17-06-2026	13:10	16:00	02:50

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
4 z 10 dzień 2/ blok 3 - Controlling funkcji personalnej i interpretacja wyników (prezentacja + dyskusja + ćwiczenia)	Irmina Gocan	18-06-2026	09:00	12:30	03:30
5 z 10 dzień 2/ przerwa obiadowa	Irmina Gocan	18-06-2026	12:30	13:10	00:40
6 z 10 dzień 2/ blok 4 - Analiza controllingowa	Irmina Gocan	18-06-2026	13:10	16:00	02:50
7 z 10 dzień 3/ blok 5 - Model biznesowy firmy- kształtowanie etatyzacji i wynagrodzeń w organizacji w ujęciu controllingu personalnego (prezentacja + ćwiczenia)	Irmina Gocan	19-06-2026	09:00	12:30	03:30
8 z 10 dzień 3/ przerwa obiadowa	Irmina Gocan	19-06-2026	12:30	13:10	00:40
9 z 10 dzień 3/ blok 6 - Lista celów strategicznych dla HR (ćwiczenia)	Irmina Gocan	19-06-2026	13:10	16:00	02:50
10 z 10 walidacja	-	19-06-2026	16:30	17:30	01:00

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny

Cena

**Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto** 2 850,00 PLN

Podmiot uprawniony do zwolnienia z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy o VAT

**Koszt przypadający na 1 uczestnika netto** 2 850,00 PLN

**Koszt osobogodziny brutto** 98,28 PLN

**Koszt osobogodziny netto** 98,28 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

Obowiązek uczestnictwa w minimum 80% zajęć; sposób potwierdzania frekwencji – raporty logowania na platformie Microsoft Teams

## Warunki techniczne

Forma zdalna usługi. Szkolenie prowadzone jest za pośrednictwem platformy Microsoft Teams

- uczestnik dysponuje urządzeniem spełniającym następujące wymagania sprzętowe: urządzenie przenośne/mobilne lub stacjonarne (komputer/laptop/tablet) z kamerą, mikrofonem i głośnikami; procesor dwurdzeniowy 2GHz lub lepszy (zalecany czterordzeniowy) lub Core i5 Kaby Lake; min. 2GB pamięci RAM (zalecane 4GB lub więcej); system operacyjny taki jak min. Windows 8 (zalecany Windows 11), Mac OS wersja 10.13 (zalecana najnowsza wersja), Linux, Chrome OS; w zależności od platformy/rodzaju komunikatora, aktualne wersje przeglądarki np. Google Chrome, Mozilla Firefox, Brave, Safari, Microsoft Edge, Opera, Internet Explorer, Yandex;
- uczestnik dysponuje łączem sieciowym spełniającym następujące parametry: dostęp do internetu o zalecanej szybkości - minimalna prędkość pobierania 2 Mb/s, prędkość wysyłania 512 kb/s;
- uczestnik dysponuje niezbędnym oprogramowaniem umożliwiającym dostęp do prezentowanych treści i materiałów;

Ważność linku - od rozpoczęcia szkolenia do jego zakończenia zgodnie z harmonogramem w karcie.

Uczestnik musi mieć włączoną kamerę oraz zalogować się do spotkania podając Imię i Nazwisko

Link do szkolenia ważny jest do momentu zakończenia warsztatu.

Liczba godzin dydaktycznych usługi wynosi ok 29, zaś zegarowych 22. Podany wymiar godzinowy zawiera część warsztatową, przerwy oraz walidację

## Kontakt



**KAMILA DĄBROWSKA**

**E-mail** kamila.dabrowska@kompetea.pl

**Telefon** (+48) 22 3080 350