



---

# INFOR PL S.A.

---

Broszura informacyjna - agenda  
szkolenia

ul. Burakowska 14 || 01-066 Warszawa  
[szkolenia@infor.pl](mailto:szkolenia@infor.pl)  
+48 22 212 13 14  
[konferencje.infor.pl](http://konferencje.infor.pl)

## Certyfikowany Manager Miar i Analiz w HR – edycja 10

### Opis

Kurs certyfikowany online

## Certyfikowany Manager Miar i Analiz w HR – edycja 10

Controlling personalny – Miary w HR – Analiza HR

### ZAREJESTRUJ SIĘ

8.10.2025 | 15.10.2025 | 22.10.2025

09:30-15:30

Cena regularna: 2190 zł netto

Przy zakupie online: 1752 zł netto

Szkolenie rozpocznie się za:

Dni Godziny Minuty Sekundy

Wydarzenie już się odbyło

Dzisiejsi liderzy i menedżerowie bardziej niż kiedykolwiek wcześniej działają w dynamicznym, niepewnym i zmiennym, ale bardzo bogatym w dane środowisku. Efektywne połączenie biznesu i nauki stało się zatem niezbędne do osiągnięcia lepszych wyników, zarówno dla firm, jak i dla ich pracowników. Jednocześnie wielu specjalistów ds. kapitału ludzkiego nie ma wystarczającej wiedzy i doświadczenia w wykorzystaniu danych. To się musi zmienić.

Przed nami wyzwania związane z ludźmi: od rekrutacji przez zatrzymanie, wzrost potencjału i zaangażowania aż po budowanie efektywnej funkcji HR skupionej na wspieraniu efektywności biznesowej przy zadbanie o pracowników.

Według raportów *Human Capital Trends* (Bershin by Deloitte) analityka w HR niemal z roku na rok zyskuje na znaczeniu i odpowiednie wykorzystanie tego trendu jest jednym z największych wyzwań dla menedżerów i specjalistów HR. Według Badań Analityki HR w Polce (HRrebels) popularność korzystania z danych w HR rośnie, ale poziom zaawansowania działów HR często nie spełnia jeszcze oczekiwań stawianych przed firmami przez zarządy i właścicieli.

Kurs „Certyfikowany Manager Miar i Analiz w HR” to intensywne doświadczenie edukacyjne dla kadry kierowniczej i specjalistów HR, którzy chcą poznać i w pełni wykorzystać możliwości analizy danych i pracy ze wskaźnikami dotyczącymi pracowników oraz pokazać finansowe korzyści z mocnej i efektywnej funkcji HR w organizacji. Wykorzystanie rzetelnej wiedzy oraz praktycznych doświadczeń trenerki, zapewnia uczestnikom rozwój umiejętności analitycznych potrzebnych do sprostania wymaganiom stawianym przed HR.

## **PARTNER CERTYFIKUJĄCY**

# **HR3BELS**

## **NAJCZĘŚCIEJ ZADAWANE PYTANIA**

### **Czym jest kurs certyfikowany i czym różni się od standardowego szkolenia?**

Kurs certyfikowany, w przeciwieństwie do standardowego szkolenia, obejmuje cały zakres tematyczny z obszaru zarządzania kadrami. Standaryzuje wiedzę i pozwala na jej uzupełnienie w każdym z tematów dotyczących omawianego obszaru. Kurs trwa 3 dni szkoleniowe. Jego zwieńczeniem jest test wiedzy i uzyskanie oficjalnego certyfikatu sygnowanego przez INFOR PL oraz HRrebels, który potwierdza posiadaną wiedzę.

### **Jak wygląda test wiedzy i czy jest obowiązkowy?**

Test wiedzy na zakończenie kursu będzie złożony z 12 pytań wielokrotnego wyboru. Aby uzyskać certyfikat należy odpowiedzieć poprawnie na 70% pytań. Sam test nie jest obowiązkowy, ale stanowi warunek uzyskania certyfikatu. Osoby, które nie wypełnią testu w ciągu 30 dni od zakończenia kursu otrzymać mogą jedynie zaświadczenie o udziale w szkoleniu.

### **Czy otrzymam materiały szkoleniowe?**

Każdy z uczestników otrzyma podręcznik w wersji elektronicznej. Podręcznik zawiera wszystkie materiały, jakie będą omawiane podczas 3 modułów kursu.

### **Jaki jest poziom zaawansowania kursu?**

Kurs przeznaczony jest dla osób średniozaawansowanych i zaawansowanych – mających już doświadczenie w pracy w dziale HR.

### **Czy w trakcie kursu będzie możliwość interakcji z prowadzącymi?**

Oczywiście, w trakcie trwania każdego z modułów mogą Państwo zadawać pytania prowadzącym, dopytywać o szczegóły tak, aby rozwiązać wszelkie wątpliwości. Prowadzący będą odpowiadać na pytania związane wyłącznie z tematem szkolenia.

### **Czy można wziąć udział w wybranych modułach?**

Rekomendujemy udział w całym wydarzeniu, czyli 3 modułach. Jest to kurs komplementarny i wyłącznie udział we wszystkich modułach uprawnia Państwa do otrzymania certyfikatu.

## DLACZEGO WZIĄĆ UDZIAŁ W KURSIE?

Zdobędziesz **wiedzę i praktyczne umiejętności** w zakresie miar i analityki w HR

W krótkim czasie **uzyskasz tytuł Managera ds. Miar i Analiz w HR** i certyfikat potwierdzający kompetencje zawodowe

Otrzymasz **podręcznik w wersji elektronicznej** zawierający wszystkie tematy omawiane podczas kursu

Kurs odbędzie się w **wygodnej formule online**, co umożliwia uczestnictwo z dowolnego miejsca

**Uzyskasz bezpłatny 30-dniowy dostęp do wydania cyfrowego Dziennika Gazety Prawnej!**

## WEŹ UDZIAŁ

## Program

### Moduł 1 - Controlling Personalny: 8 października 2025 r.

09:30 – 15:30

#### Moduł 1: Kontroling Personalny

##### Organizacja kontrolingu personalnego w firmie

Czym jest kontroling personalny i jakie są jego cele

Miejsce i rola kontrolingu w strukturach firmy

Jak ma się kontroling do raportowania, analityki HR i People Analytics

##### Współpraca HR z finansami

HR to koszt czy inwestycja

Czy controlling finansowy jest starszym bratem kontrolingu personalnego

Znaczenie dla HR i wykorzystanie podstawowych wskaźników finansowych

Profil kontrolera personalnego

Budowanie zespołu analityków HR

##### Poziomy zaawansowania w korzystaniu z liczb w HR

Jak działa HR bez korzystania z danych  
Historie sukcesu HR-owego firm pisane liczbami  
Idea czterech rewolucji funkcji HR  
Raportowanie vs. analizy  
Benchmarki  
Trendy i prognozy  
Analityka predykcyjna  
Poziom zaawansowania polskich firm (w oparciu o wyniki Badania Analityki HR)

### **Od strategii organizacji do KPI w HR (Ballanced Scorecard w HR)**

Co ma strategia organizacji do data-based HR  
Czy da się zmierzyć postępy strategii

## **Moduł 2 - Miary w HR: 15 października 2025 r.**

09:30 – 15:30

### **Moduł 2: Miary w HR**

#### **Rodzaje wskaźników**

Trzy podziały wskaźników  
Znaczenie wskaźników wg ich rodzajów  
Z ilu wskaźników powinna korzystać firma  
Jak dobrać wskaźniki i ich liczbę do odbiorców

#### **Co warto mierzyć i dlaczego**

Czym jest efektywność i dlaczego jest podstawą działania biznesu  
Cele HR-u w nowej rzeczywistości  
Procesy HR-owe i dane jakie możemy w nich zbierać  
Co mierzą polskie firmy (w oparciu o wyniki Badania Analityki HR)  
Pułapki najpopularniejszych wskaźników  
Czy jest coś, czego lepiej nie mierzyć?

#### **Tworzenie dopasowanych miar - dwie metody pracy**

Praca z procesami HR-owymi  
Praca ze wskaźnikami

---

## **Ustalanie poziomu docelowego miar (cele, benchmarki)**

Jak korzystać z benchmarków i nie dać się złapać w ich pułapki  
Znaczenie benchmarków na przykładzie rotacji i wynagrodzenia  
Benchmarki nierynkowe – jaki punkt odniesienia interesuje HR-owców

## **Praca ze wskaźnikami i interpretacja wyników**

Tajemnica sukcesu pracy z miarami – podręcznik wskaźników  
Odpowiedzialność za efekty (wyniki wskaźników) – w biznesie czy HR-ze?

## **Jak pracować z miarami HR - ćwiczenia/ zadanie domowe**

Wnioskowanie z podstawowych KPI w HR  
Nadawanie perspektywy wskaźnikom  
Dobór wskaźników do potrzeb organizacji  
Definiowanie benchmarku i poziomu docelowego

## **Moduł 3 - Analiza HR: 22 października 2025 r.**

09:30 – 15:30

### **Moduł 3: Analiza HR**

#### **Analityka HR w praktyce - od czego zacząć**

Pierwsze kroki w analizie danych  
Jakich danych potrzebuję na start  
Jak przekonać zarząd i biznes do zainwestowania (czasu i pieniędzy) w analitykę HR  
Przeciwskazania i wyzwania na drodze do analityki w HR

#### **Przykłady wykorzystania analiz HR w procesach ZKL**

Czego możemy dowiedzieć się o organizacji patrząc na dane o jej pracownikach  
Czy matryca płacowa to najlepsze rozwiązanie  
Jak sprawdzić czy wynagrodzenie zmienne motywuje  
Jak dobrać ofertę benefitową do potrzeb zamiast oczekiwań pracowników  
Praca z budżetem – trzy możliwości planowania i kontrolowania budżetu płac

#### **Optymalizacja procesów HR i mierzenie niemierzalnego**

Analiza procesu i jego efektywności na przykładzie rekrutacji  
Pomiar, analiza i zmiana kultury organizacyjnej  
Mierzenie kompetencji  
Zarządzanie kapitałem ludzkim z perspektywy strategii i wymaganych kompetencji w perspektywie średnio i długookresowej (strategiczne planowanie zasobów)

## **Wizualizacja i dashboardy**

Znaczenie wizualizacji i prezentacji danych  
Złe praktyki w wizualizacji danych  
Jak prezentować dane, żeby osiągać zamierzone rezultaty  
Dostosowanie wizualizacji i dobór danych HR-owych do odbiorcy  
Jak zbudować dobry dashboard HR – design thinking jako odpowiedź na wyzwania raportowania HR

## **POBIERZ PROGRAM**

## **WEŹ UDZIAŁ**

## **Eksperci**



### **Anna Morawiec-Bartosik**

Analityczka HR, ekspertka Comp&Ben, założycielka HRrebels





## Anna Morawiec-Bartosik

Analityczka HR, ekspertka Comp&Ben, założycielka HRrebels

Autorka książki „Liczby w HR. Matematyczne ramy najbardziej ludzkiej części biznesu”, analityczka HR, ekspertka Comp&Ben, twórczyni narzędzi mierzących efektywność HR, inicjatorka pierwszych w Polsce badań stanu analityki HR, autorka metody wyznaczania HR KPI dopasowanych do organizacji, założycielka HRrebels. Od 2011 roku związana z HR zarówno ze strony biznesowej jak i consultingowej, z danymi pracuje od początków kariery zawodowej. Założycielka HRrebels – marki HR Tech, w ramach której buduje biznesową wartość działów HR dzięki podejściu opartemu na danych. Absolwentka ekonomii międzynarodowej na Uniwersytecie Jagiellońskim. Doradza menedżerom oraz członkom zarządów w zakresie komunikacji wynagrodzeń, podwyżek oraz w interpretacji danych HR. Jej rozwiązania opierają się na analizie danych, dzięki której optymalizuje i podnosi efektywność procesów. Projektuje i wdraża rozwiązania HR-owe szyte na miarę, które zawsze stawiają człowieka w centrum i są skupione na efektywności finansowej biznesu. Opracowuje narzędzia IT ułatwiające pracę nie tylko działu HR, ale także dyrektorom i menedżerom zarządzającym zespołami. Autorka wartościowych dashboardów wspierających podejmowanie decyzji na podstawie faktów, a także cyklu webinarów KPI w HR i inspirujących szkoleń z zakresu analityki HR, wykorzystywania popularnych oraz tworzenia własnych KPI, zarządzania wynagrodzeniami, budowania kontrolingu personalnego oraz mierzenia efektywności działu HR. Promotorka nowoczesnego, analitycznego, podejścia do matryc płacowych i systemów premiowych, a także budowy strategii personalnych w oparciu o dane i odpowiednio dobrane wskaźniki efektywności. Inicjatorka pierwszych w Polsce badań stanu Analityki HR, autorka raportów z badań. Współprowadząca podcast HR-owa burza mózgów, rozmów o analityce HR oraz wprowadzaniu danych do HR. Współautorka HROptimiser – pierwszego w Polsce narzędzia mierzącego efektywność procesów HR i analizującego ich koszty. Współtwórczyni społeczności HR-owców zainteresowanymi danymi #HRsięliczy. Doświadczona menedżerka, prelegentka wielu konferencji branżowych, autorka publikacji oraz współautorka cyklu artykułów HR Intelligence opublikowanego na łamach Personel i Zarządzanie oraz poradnika Raport o łącznych korzyściach z pracy – czy warto wdrożyć i dlaczego? opublikowanego przez Wolters Kluwer. Autorka koncepcji



czterech rewolucji funkcji personalnej oraz metody tworzenia własnych, dopasowanych wskaźników efektywności. Jej motto to myśl Deminga bez danych jesteś tylko kolejną osobą z opinią i Druckera nie możesz zarządzać czymś, czego nie mierzysz. Miłośniczka liczb, wnioskowania oraz punktów odniesienia. Prywatnie architekta wnętrz i fanka RPG oraz zagadek logicznych i puzzli.

## Kontakt

### OPIEKUN MERYTORYCZNY



#### Rafał Szary

Menedżer projektu

rafal.szary@infor.pl  
+48 519 061 530

### SPRZEDAŻ I WSPÓŁPRACA

szkolenia@infor.pl  
+48 22 212 13 14

## Szczegóły organizacyjne

Szkolenie odbędzie się online dn. 8.10.2025, 15.10.2025 i 22.10.2025. Transmisja online jest przeznaczona do oglądania na żywo, tylko w ustalonym terminie. Osoby, które zapiszą się na szkolenie, dzień przed otrzymują w osobnym mailu link do transmisji. W trakcie trwania szkolenia jest możliwość zadawania pytań, które są zgodne z tematem szkolenia i nie wymagają, konsultacji, wyliczeń oraz sprawdzenia rejestrów. Podczas sesji pytań Ekspert odpowie na jak największą ich ilość.

## Pakiet standard

1752

Zł netto

Tylko przy zakupie online

Cena regularna 2190 zł netto

Udział w 3 modułach kursu

Podręcznik w wersji elektronicznej

Udział w teście wiedzy

Certyfikat potwierdzający uzyskanie tytułu Certyfikowany Manager Miar i Analiz w HR

### [ZAREJESTRUJ SIĘ](#)

Najniższa cena w ostatnich 30 dniach: 1752 zł. Do ceny doliczany jest podatek VAT 23%

## Partner Certyfikujący

# HR3BELS

## Patroni medialni

**personel  
& zarządzanie**

**DGP** | Dziennik  
Gazeta Prawna

**Organizator**

