



**INFOR**  
Zał. R. Piętkowski w 1987 r.



---

# INFOR PL S.A.

---

Broszura informacyjna - agenda  
szkolenia

ul. Burakowska 14 || 01-066 Warszawa  
szkolenia@infor.pl  
+48 22 212 13 14  
konferencje.infor.pl

---

## Certyfikowany Manager Miar i Analiz w HR – edycja 8

### Opis

Kurs certyfikowany online

# Certyfikowany Manager Miar i Analiz w HR - edycja 8

Kontroling personalny – Miary w HR – Analiza HR

ZAREJESTRUJ SIĘ

20.02.2025 | 06.03.2025 | 12.03.2025

09:30-15:30

Szkolenie rozpocznie się za:  
Dni Godziny Minuty Sekundy  
Wydarzenie już się odbyło

**Szanowni Państwo,**

**zakończyliśmy przyjmowanie zgłoszeń do 8 edycji kursu. Jeśli są Państwo zainteresowani udziałem w edycji 9. prosimy o mail na adres: [szkolenia@infor.pl](mailto:szkolenia@infor.pl).**

**Terminy 9. edycji podamy wkrótce.**

---

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 obszary 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 21 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?**

Zdobędą i usystematyzują Państwo kompleksową wiedzę w zakresie miar i analityki w HR  
Uzyskają Państwo certyfikat Managera ds. Miar i Analiz w HR potwierdzający zdobytą wiedzę i umiejętności  
Budują Państwo swoją markę eksperta

WEŹ UDZIAŁ

## **Program**

### **Moduł 1 - Kontroling Personalny: 20 lutego 2025**

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: 6 marca 2025**

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: 12 marca 2025**

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**

Analizyczka HR, ekspertka Comp&Ben, założycielka HRrebels



## **Anna Morawiec-Bartosik**

Analizyżka HR, ekspertka Comp&Ben, założycielka HRrebels

Autorka książki „Liczby w HR. Matematyczne ramy najbardziej ludzkiej części biznesu”, analizyżka 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 mózgow, 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. 20.02.2025, 27.02.2025 i 6.03.2025. 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.

## Tylko Online

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: 1950 zł Do ceny doliczany jest podatek VAT 23%

## Partner Certyfikujący

# HR3BELS

## Patroni medialni

**personel**  
& zarządzanie

**DGP** | Dziennik  
Gazeta Prawna

## Organizator

