



Kompetea Sp. z o.o.



## Profesjonalny controlling HR

Numer usługi 2024/11/20/6333/2423458

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 21 h

📅 11.12.2024 do 13.12.2024

3 013,50 PLN brutto

2 450,00 PLN netto

143,50 PLN brutto/h

116,67 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla osób indywidualnych wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
<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>	5
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	15
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	09-12-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	zdalna w czasie rzeczywistym
<b>Liczba godzin usługi</b>	21
<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
Rozumie rolę controllingu HR w organizacji	Definiuje czym jest controlling HR oraz jakie znaczenie ma dla strategii organizacyjnej.	Test teoretyczny
Analizuje i interpretuje wskaźniki HR	Analizuje kluczowe wskaźniki efektywności (KPI) w obszarze HR, takich jak rotacja pracowników, absencja, produktywność	Test teoretyczny
	Wyciąga wnioski i rekomendacje na podstawie danych.	Test teoretyczny
Planuje i optymalizuje koszty HR	Planuje budżet HR, monitoruje koszty pracownicze oraz optymalizuje wydatki w celu zwiększenia efektywności finansowej organizacji.	Test teoretyczny

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

### Warunki uznania kompetencji

**Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?**

Dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się.

**Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?**

Dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji.

**Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?**

Dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

## Program

### Dzień 1

**Projektowanie celów strategicznych HR w integracji z biznesem z wykorzystaniem controllingu HR.**

1. Controlling jako narzędzie do strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi

- a. Idea controllingu HR, jego zakres i funkcje
  - b. Cykl zarządczy z wykorzystaniem controllingu personalnego
  - c. Controllerzy HR i ich zadania
  - d. Przydatne publikacje, raporty i strony internetowe w zakresie controllingu personalnego
  - e. 2 przykłady z rynku
2. Model biznesowy i strategia firmy a strategia HR i jej znaczenie dla organizacji
- a. Model biznesowy punktem wyjścia do strategii zsz
  - b. Strategia firmy punktem wyjścia do strategii zsz
  - c. Cele strategiczne HR, inicjatywy strategiczne HR skierowane na potrzeby biznesu
  - d. Obszar personalny w zrównoważonej karcie wyników (BSC)
  - e. Jak sobie radzić, gdy misja, wizja i strategia firmy nie są opisane i komunikowane – tabele analityczne
  - f. Strategiczne kierunki zmian ról służb personalnych i oczekiwania biznesu względem służb personalnych a idea Controllingu HR
  - g. 2-4 \* case problemowy (zależnie od liczby uczestników, praca w podziale na grupy)
3. Analiza strategiczna obszaru HR – warsztat na przykładzie firmy
- a. Obecne oraz przyszłe cele i zadania w najważniejszych obszarach firmy a HR
  - b. Ocena obecnej strategii personalnej firmy, ocena integracji strategii firmy ze strategią personalną
  - c. Strategia personalna firmy a rynek pracy, marka organizacji jako pracodawcy
  - d. Bilans jakości systemu zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji
  - e. Bilans kapitału ludzkiego w organizacji
  - f. Opracowanie ogólnego zarysu strategii zsz (wyznaczenie kierunków strategicznych)
  - g. Projektowanie celów strategicznych oraz ich wskaźnikowanie
  - h. Rozdział celów strategicznych HR na działania operacyjne w obszarze HR : polityki i procesy HR, programy i projekty HR, praca nad kontekstem organizacyjnym : klimat, kultura i przywództwo, praca nad postawami i zachowaniami : style myślenia i style działania
  - i. Ocena skutków działań HR : korzyści i ryzyka
  - j. 3 priorytety działań HR a cele strategiczne : praca nad efektywnością, zarządzanie kadrą kluczową i talentami w organizacji, kształtowanie wartości organizacyjnych i kultury organizacyjnej (ogólne założenia i sprawdzenie wypracowanych na warsztacie celów pod kątem tych priorytetów)
  - k. Uczestnicy zakańczają warsztat z wyznaczonymi i kierunkami i celami strategii HR oraz propozycją wskaźników strategicznych (przykład – jeśli pracowali na case, cele i wskaźniki dla własnej firmy – jeśli zdecydowali się na analizę sytuacji własnej firmy)
4. Podstawowe **wskaźniki** controllingu strategicznego HR a karta wskaźników strategicznych w HR
- a. Struktura kosztów i przychodów z pracy – ujęcie księgowo i controllingu HR (podobieństwa, różnice, zastosowanie)
  - b. Badanie efektywności poprzez przyzmat stopy zwrotu z inwestycji w kapitał ludzki (wskaźnik Human Capital ROI) oraz innych wskaźników rentowności zatrudnienia – koncepcja i zastosowanie
  - c. Benchmarki stopy zwrotu z inwestycji w kapitał ludzki

## **Dzień 2**

### **Controlling funkcji HR w organizacji z wykorzystaniem podejścia procesowego.**

1. Controlling w procesach HR
  - a. Controlling procesów HR jako główny element budowy efektywnych rozwiązań w HR
  - b. Idea zarządzania procesami, budowa mapy procesów i jej wykorzystanie na potrzeby HR
  - c. Optymalizacja procesów i jej wykorzystanie na potrzeby procesów HR
  - d. Controlling HR w służbie optymalizacji procesów
  - e. Prowadzenie analizy funkcji personalnej w najważniejszych obszarach funkcji personalnej i poprawna interpretacja wyników, wnioskowanie co do kierunków zmian i udoskonaleń – główne założenia.
2. Etatyżacja i wynagradzanie w ujęciu controllingowym
  - a. Warsztat : prawidłowy przebieg procesu kształtowania etatyżacji do strategii przedsiębiorstwa, opisów stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjno-kompetencyjne i budżetu wynagrodzeń oraz jego wskaźnikowanie
  - b. Benchmarki etatyżacyjne i wynagrodzeniowe a controlling personalny
  - c. 4 \* przykład z rynku
3. Rekrutacja i selekcja w ujęciu controllingowym
  - a. Warsztat : prawidłowy przebieg procesu rekrutacji i selekcji, zatrudnienia i adaptacji zawodowej oraz jego wskaźnikowanie
  - b. Benchmarki w zakresie rekrutacji i selekcji a controlling personalny
  - c. 4 \* przykład z rynku, 2 \* case problemowy

4. Oceny okresowe skierowane na wyniki pracy w ujęciu controllingowym
  - d. Zagadnienia dotyczące tworzenia efektywnościowych ocen okresowych pracowników w ujęciu pozwalającym na późniejszy controlling personalny
  - e. Zarządzanie wynikami pracy (m.in. przez cele, KPI) jako ważny obszar controllingu HR
  - f. Premie, nagrody i bonusy za efekty a ich faktyczna efektywność
  - g. Warsztat : prawidłowy kształt systemu premiowego (lub podobnego) oraz wynagradzania za szczególne efekty (nagrody)
  - h. Benchmarki w zakresie motywacji płacowej i bonusów a controlling personalny
  - i. 4 \* przykład z rynku
5. Pomiar i ocena kompetencji w ujęciu controllingowym
  - a. Zagadnienia dotyczące tworzenia modelu kompetencji (mapa kompetencji) i metod oceny kompetencji w ujęciu pozwalającym na późniejszy controlling personalny
  - b. Warsztat : metody pomiaru kompetencji zawodowych, diagnozowanie luk i nadwyżek kompetencyjnych i wycena
  - c. Warsztat : planowanie i realizacja szkoleń i rozwoju oraz pomiar efektywności procesów szkoleniowych i efektywności szkoleń wraz z wyceną efektów i ROI
  - d. 2 \* przykłady z rynku, 1 \* case problemowy
6. Zarządzanie wartościami a standardy pracy i ich wykorzystanie z controllingu personalnym
  - a. Koncepcja zaangażowania i jej zastosowanie w ujęciu pozwalającym na późniejszy controlling personalny
    - a. Warsztat : pomiar „miękkich” aspektów motywowania i zaangażowania w controllingu personalnym a efektywność i jakość pracy oraz innowacyjność i przedsiębiorczość
    - b. Warsztat : efektywne systemy motywacji a koncepcja Employee Value Proposition i jej zastosowanie
    - c. Benchmarki w zakresie motywacji niefinansowej a controlling personalny
    - d. 2 \* przykłady z rynku, 1 \* case problemowy
7. Rozwiązywanie umów o pracę i outplacement w ujęciu controllingowym
  - a. Założenia efektywnych form zwolnień i outplacementu z punktu widzenia controllingu personalnego
  - b. Warsztat : prawidłowy przebieg procesu zwolnień i outplacementu oraz jego wskaźnikowanie
  - c. 2 \* przykłady z rynku, 1 \* case problemowy

### **Dzień 3**

#### **Prowadzenie analiz ilościowych w HR oraz wykorzystanie wskaźników controllingowych HR oraz benchmarków rynkowych.**

1. Zastosowanie wskaźników i metod analitycznych w HR
  - a. Powody mierzenia efektywności w zxl poprzez wskaźniki i z użyciem metod analitycznych
  - b. Efektywność systemów zarządzania kadrami (model kosztowo-przychodowy)
  - c. Cykl zarządczy wykorzystujący dane wskaźnikowe i analityczne w HR
  - d. 2 \* przykład z rynku
2. Karta wskaźników dla firmy
  - a. Podstawowe mierniki controllingu HR w firmie i ich porównywanie
  - b. Adekwatność wyboru wskaźników dla firmy
  - c. Rzetelność i trafność wskaźników
  - d. Metodologia liczenia wskaźników
  - e. Poprawna interpretacja wskaźników
  - f. 2 \* przykład z rynku
3. Szczegółowe wskaźniki i narzędzia analityczne dla poszczególnych funkcji HR, metodologia liczenia wskaźników, ich interpretacja oraz wykorzystanie – prezentacja kary + warsztat:
  - a. Struktura i demografia zatrudnienia
  - b. Rotacja (fluktuacja) zasobów osobowych
  - c. Absencja
  - d. Rekrutacja i Selekcja
  - e. Zatrudnienie i Adaptacja
  - f. Oceny okresowe – wynikowe
  - g. Wynagradzanie i motywacja finansowa
  - h. Wydajność i efektywność
  - i. Oceny okresowe – kompetencyjne

- j. Kompetencje wymagane i posiadane, wycena luk kompetencyjnych
  - k. Szkolenia i rozwój zawodowy – wskaźniki controllingu HR w ocenie efektywności szkoleń
  - l. Motywowanie pozafinansowe
  - m. Zwolnienia i Outplacement
  - n. 2 \* przykład z rynku, 2 \* ćwiczenie
4. Sposoby pomiaru danych do analizy wskaźnikowej, a ich wykorzystanie:
- a. Dobór danych
  - b. Uwarunkowania analizy trendów
  - c. Uwarunkowania porównywania się z rynkiem
  - d. 2 \* przykład z rynku, 2 \* ćwiczenie
5. Benchmarki w zakresie wskaźnikowego controllingu HR i ich wykorzystanie:
- a. Raporty płacowe (z rynku)
  - b. Inne raporty wskaźnikowego controllingu HR
  - c. Specyficzne benchmarki np. z badań zaangażowania
  - d. 2 \* przykłady z rynku, 1 \* case problemowy
6. Wnioskowanie co do kierunków zmian i udoskonaleń na podstawie analizy wskaźnikowej.
- a. 1 \* przykład z rynku

## Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 3

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 3 dzień 1	Irmina Gocan	11-12-2024	09:00	16:00	07:00
2 z 3 dzień 2	Irmina Gocan	12-12-2024	09:00	16:00	07:00
3 z 3 dzień 3	Irmina Gocan	13-12-2024	09:00	16:00	07:00

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt usługi brutto	3 013,50 PLN
Koszt usługi netto	2 450,00 PLN
Koszt godziny brutto	143,50 PLN
Koszt godziny netto	116,67 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

wypełnienie zgłoszenia na stronie organizatora <https://kompetea.pl/szkolenia/profesjonalny-controlling-hr/> i akceptacja regulaminu <https://kompetea.pl/regulamin-szkolen-on-line/>

## Warunki techniczne

Usługa realizowana w formie zdalnej poprzez platformę Microsoft Teams - Uczestnik może dołączyć do szkolenia poprzez przeglądarkę internetową lub pobrać aplikację

Uczestnicy muszą posiadać dostęp do komputera z internetem min 5 Mb/s oraz kamerą; rekomendujemy też posiadanie słuchawek

Link do szkolenia ważny jest do momentu zakończenia warsztatu

# Kontakt



**Kamila Dąbrowska**

**E-mail** [kamila.dabrowska@kompetea.pl](mailto:kamila.dabrowska@kompetea.pl)

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