

Opis szkolenia

Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 4658323

Temat: Controlling personalny - koszty pracownicze w przedsiębiorstwie. Warsztaty z zastosowaniem arkusza kalkulacyjnego Excel dla HR

7 - 8 Październik Transmisja ONLINE, Internet ,

Kod szkolenia: 4658323

Koszt szkolenia: 1080.00 + 23% VAT

Program

UWAGA: do tego szkolenia konieczne jest posiadanie Excela w wersji 2016 lub wyższej albo 2010 lub 2013 z dodatkiem Power Query, który można pobrać bezpłatnie ze strony Microsoft!!!

Korzyści dla uczestników:

- ☐ ☐ Podczas szkolenia wypracujesz narzędzia, które łatwo zastosujesz w swojej codziennej pracy
- ☐ ☐ Pokażę Ci funkcje potrzebne w obszarze HR i do czego je wykorzystać
- ☐ ☐ Pokażę Ci, jak przygotować dane, żeby nie było problemów z obliczeniami i błędów w raportach i zestawieniach dla szefów
- ☐ ☐ Pokażę Ci jak szybko analizować duże zbiory danych i wyciągać z nich raporty i analizy czyli poznasz zasady działania tabel przestawnych w pełnym zakresie
- ☐ ☐ Pokażę Ci, jak policzyć poszczególne wskaźniki do raportów czyli jakie dane musisz zgromadzić i w jakiej formie, żeby zrobić to szybko i bez błędów
- ☐ ☐ Zobaczysz, jakie wskaźniki można liczyć w poszczególnych obszarach i o czym one nas ostrzegają
- ☐ ☐ Pokażę Ci Power Query czyli narzędzie, które niesamowicie przyspieszy Twoją pracę np. przy raportowaniu, budżetowaniu wynagrodzeń czy szkoleń.

Uczestnicy:

- ☐ ☐ Osoby pracujące w działach personalnych, które sprawnie wykorzystują arkusz kalkulacyjny do codziennej pracy i chcą pogłębić swoją wiedzę oraz zautomatyzować swoją pracę.
- ☐ ☐ Od uczestników warsztatów oczekujemy: sprawnego posługiwania się formułami, wprawnego działania i poruszania się po Excelu, podstawowej znajomości tabel przestawnych – wstawienie prostej tabeli przestawnej.

☐

1. ☐ ☐ Jak ułatwić i przyspieszyć analizowanie wynagrodzeń – funkcje tekstowe, matematyczne, wyszukiwania, czasu i logiczne, tabele przestawne i Power Query

• ☐ ☐ Dane z 12 list płac zczytamy na jedną wspólną bazę danych za pomocą Power Query i przygotujemy te dane z do analiz oraz porównania z budżetem.

• ☐ ☐ Przygotujemy wskaźniki kosztów wynagrodzeń w podziale na miesiące: koszty miesięczne, narastające, zmianę wartościową i procentową kosztów w odniesieniu do poprzedniego miesiąca, udział procentowy każdego miesiąca w kosztach rocznych, minimalne, średnie i maksymalne koszty w każdym miesiącu.

• ☐ ☐ Przeanalizujemy wynagrodzenia w poszczególnych działach i miesiącach: Ile wynosiły koszty płac? O jaką wartość się zmieniały miesiąc do miesiąca? Ilu osób dotyczyły? Jak zmieniał się poziom zatrudnienia w danym dziale (wzrost / spadek) do poprzedniego miesiąca Jakie było średnie wynagrodzenie brutto?

• ☐ ☐ Porównamy średnie koszty płac kobiet i mężczyzn zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach. Wyliczymy wskaźnik % kobiet do mężczyzn Pokażemy dane w podziale na Top Management oraz Pozostałych

• ☐ ☐ Przeanalizujemy zmienne i stałe składniki wynagrodzeń pracowników.

• ☐ ☐ Przygotujemy szczegółową analizę wynagrodzeń poszczególnych pracowników i podzielimy dane dla każdego działu na oddzielny arkusz z możliwością filtrowania danych z wielu tabel jednym filtrem.

- □ Przygotujemy statystykę wynagrodzeń w grupach wiekowych i zarobkowych.
- □ Dane z list płac oraz dane zabudżetowane połączymy na jedną bazę danych tak, aby się aktualizowały przy dodaniu kolejnych plików z listami płac lub dokonaniu zmiany w którymś z plików
- □ Porównanie budżetu płac z realizacją i identyfikowanie odchyleń
- □ Naliczymy nagrody jubileuszowe
- 2.□□ □ Analizy zatrudnienia w przedsiębiorstwie z wykorzystaniem funkcji oraz Power Query i tabel przestawnych (pełny zakres funkcjonalności tabel przestawnych):
 - □ Dane z trzech plików zczytamy na jedną bazę danych tak, aby aktualizowały się po dodaniu nowych danych do plików.
 - □ W każdym miesiącu pokażemy, jakie jest zatrudnienie pracowników zewnętrznych w zatrudnieniu ogółem. Obliczymy także udział % każdej pozycji w całości "zatrudnienia".
 - □ Wskaźniki struktury zatrudnienia: Pokażemy poziom zatrudnienia w każdym dziale w podziale na stanowiska. Przedstawimy zatrudnienie w osobach, etatach, wskaźnik struktury wg działów oraz % stanowiska w dziale. Dane przedstawimy na konkretny dzień dla wybranego źródła zatrudnienia.
 - □ Tempo wzrostu zatrudnienia: W każdym miesiącu pokażemy zatrudnienie w osobach w każdym Rodzaju stanowiska. Obliczymy zmianę poziomu zatrudnienia i % zmiany w odniesieniu do wybranego miesiąca. Dodamy możliwość wyboru Oddziału.
 - □ Pokażemy poziom zatrudnienia w osobach, etatach na każdym Rodzaju stanowisk, na każdym stanowisku. Obliczymy % każdej wartości w całkowitym zatrudnieniu w osobach.
 - □ Różnorodność zatrudnienia: W każdym Oddziale w każdym Dziale pokażemy zatrudnienie w osobach na wybrany dzień. Dane pokażemy w podziale na płcie. Obliczymy udział % zatrudnienia K w M. Obliczymy też udział % zatrudnienia K i M w zatrudnieniu całkowitym w osobach.
 - □ Różnorodność zatrudnienia w kadrze zarządzającej: kobiety / headcount kadry zarządzającej: W każdym miesiącu pokażemy, jaki jest udział % zatrudnienia K i M w zatrudnieniu w grupie TOPMANAGEMENT i MANAGEMENT. Dane przedstawimy dla UOP. Dodamy możliwość szybkiej zmiany analizowanego roku.
 - □ Obliczymy średnią długość zatrudnienia w m-cach w każdym dziale na każdym stanowisku dla UOP na wybrany dzień w każdym Oddziale.
 - □ Policzymy wskaźniki struktury i dynamiki w różnych innych układach.
- 3.□□ □ Analizy absencji – jak to zrobić szybko i zautomatyzować pracę – funkcje matematyczne, wyszukiwania, czasu i tabele przestawne ORAZ Power Query
 - □ Omówimy zasady podziału absencji na przełomie miesięcy na poszczególne okresy.
 - □ Za pomocą Power Query przekształcimy te dane tak, aby można z nich było szybko zrobić analizy tabelami przestawnymi.
 - □ Przygotujemy analizę kohortową odchodzących i pozostających pracowników oraz wykreślimy krzywą dożycia.
- 4.□□ □ Zarządzanie fluktuacją - podstawa sprawnego funkcjonowania firmy – funkcje matematyczne, wyszukiwania, czasu i tabele przestawne
 - □ Analiza struktury i dynamiki fluktuacji w poszczególnych działach, wydziałach, stanowiskach
 - □ Wskaźniki fluktuacji: wskaźnik odejść, przyjęć, wymiany, ruchu kardy
 - □ Omówimy, co pokazują poszczególne wskaźniki?
 - □ Przedstawimy powody odejść pracowników
 - □ Oszacujemy koszty fluktuacji w zależności od typu odchodzących pracowników
 - □ Na podstawie comiesięcznych danych o zatrudnieniu policzymy roczne wskaźniki fluktuacji.