

pgconsulting Paweł
Gruszecki

Akademia HR - Zarządzanie pracą zdalną i hybrydową

Numer usługi 2024/04/18/8543/2128588

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 17 h

📅 23.09.2024 do 25.09.2024

2 550,00 PLN brutto

2 550,00 PLN netto

150,00 PLN brutto/h

150,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Pracownicy zajmujący stanowiska menadżerów, pracowników zespołów HR oraz innych pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną lub zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie
Minimalna liczba uczestników	4
Maksymalna liczba uczestników	14
Data zakończenia rekrutacji	19-09-2024
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	17
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Wyposażenie uczestników w umiejętność wdrażania rozwiązań efektywnej pracy zdalnej, hybrydową, home office, elastyczny czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy, korzystania z odpowiednich narzędzi wspierających nowe

formy organizacji pracy, radzenia sobie z typowymi trudnościami oraz budowania zaangażowania pracowników korzystających z tych form pracy, zapewnienia sprawnej komunikacji i podziału zadań

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Identyfikuje odpowiednie zapisy Kodeksu Pracy regulujące zasady organizacji pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy.	Uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z testu wiedzy na temat czynników mających znaczenie dla efektywnej pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy.	Test teoretyczny
Identyfikuje podstawowe / ogólnodostępne oraz dedykowane rozwiązania technologiczne, umożliwiające pracę zdalną i hybrydową.	Uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z testu wiedzy na temat czynników mających znaczenie dla efektywnej pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy.	Test teoretyczny
Identyfikuje podstawowe potrzeby oraz korzyści dla pracowników wynikające z pracy zdalnej, jak również z wdrożenia elastycznego czasu pracy.	Uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z testu wiedzy na temat czynników mających znaczenie dla efektywnej pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy.	Test teoretyczny
Opisuje typowe trudności (w tym: problemy z poczuciem identyfikacji z firmą / zespołem, wypalenie zawodowe etc.), które mogą towarzyszyć różnych formom pracy zdalnej i wdraża działania, które je eliminują.	Uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z testu wiedzy na temat czynników mających znaczenie dla efektywnej pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy.	Test teoretyczny
Wskazuje czynniki, o jakie należy zadbać, aby kształtować zaangażowanie pracowników korzystających z tych form pracy.	Uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z testu wiedzy na temat czynników mających znaczenie dla efektywnej pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy.	Test teoretyczny
Organizuje działania zespołów wykorzystując pracę zdalną / hybrydową oraz elastyczny czas pracy.	Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) ćwiczenia w formie studium przypadku - jak poradzić sobie z oczekiwaniami pracowników dotyczącymi pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy oraz z obawami kadry menedżerskiej związanymi z brakiem możliwości monitorowania efektywności w realizacji zadań.	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Skutecznie wdraża rozwiązania zapewniające sprawną komunikację i podział / delegowanie zadań w przypadku pracy zdalnej / hybrydowej, jak również w przypadku elastycznego czasu pracy poszczególnych osób.</p> <p>Wdraża do organizacji odpowiednie rozwiązania technologiczne umożliwiające efektywną pracę zdalną i hybrydową.</p>	<p>Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) ćwiczenia w formie studium przypadku - jak poradzić sobie z oczekiwaniami pracowników dotyczącymi pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy oraz z obawami kadry menedżerskiej związanymi z brakiem możliwości monitorowania efektywności w realizacji zadań.</p> <p>Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) ćwiczenia w formie studium przypadku - jak poradzić sobie z oczekiwaniami pracowników dotyczącymi pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy oraz z obawami kadry menedżerskiej związanymi z brakiem możliwości monitorowania efektywności w realizacji zadań.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Opracowuje i wdraża akceptowane i wspierane przez wszystkich zainteresowanych rozwiązania, pozwalające na skuteczny monitoring efektywności pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy.</p>	<p>Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) ćwiczenia w formie studium przypadku - jak poradzić sobie z oczekiwaniami pracowników dotyczącymi pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy oraz z obawami kadry menedżerskiej związanymi z brakiem możliwości monitorowania efektywności w realizacji zadań.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Pomaga kadrze menedżerskiej w unikaniu mikro managementu⁴ i ograniczaniu swobody działania pracowników.</p> <p>Przygotowuje i wdraża systemowe rozwiązania zapobiegające wystąpieniu takich zjawisk jak wypalenie zawodowe, czy też pogorszenie jakości życia (well-being) pracowników korzystających z pracy zdalnej lub hybrydowej.</p>	<p>Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) ćwiczenia w formie studium przypadku - jak poradzić sobie z oczekiwaniami pracowników dotyczącymi pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy oraz z obawami kadry menedżerskiej związanymi z brakiem możliwości monitorowania efektywności w realizacji zadań.</p> <p>Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) ćwiczenia w formie studium przypadku - jak poradzić sobie z oczekiwaniami pracowników dotyczącymi pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy oraz z obawami kadry menedżerskiej związanymi z brakiem możliwości monitorowania efektywności w realizacji zadań.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Omawia z pracownikami i kadrą menedżerską indywidualne przypadki związane z wykorzystaniem pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy itp. Wypracowuje z nimi optymalne rozwiązania w tym zakresie.</p>	<p>Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) ćwiczenia w formie studium przypadku - jak poradzić sobie z oczekiwaniami pracowników dotyczącymi pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy oraz z obawami kadry menedżerskiej związanymi z brakiem możliwości monitorowania efektywności w realizacji zadań.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Skutecznie wspiera kadrę menedżerską w radzeniu sobie z typowymi trudnościami (w tym problemami z poczuciem identyfikacji z firmą / zespołem) oraz w budowaniu zaangażowania pracowników korzystających z tych form pracy.</p>	<p>Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) ćwiczenia w formie studium przypadku - jak poradzić sobie z oczekiwaniami pracowników dotyczącymi pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy oraz z obawami kadry menedżerskiej związanymi z brakiem możliwości monitorowania efektywności w realizacji zadań.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

Tak. 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?

Tak. 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 rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

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

Program

MODUŁ 1

Przegląd zapisów Kodeksu Pracy regulujących zasady organizacji pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy

Omówienie podstawowych korzyści i wyzwań związanych z pracą zdalną i elastycznym czasem pracy

MODUŁ 2

Przegląd dostępnych narzędzi technologicznych wspierających pracę zdalną i hybrydową

Omówienie najlepszych praktyk w zakresie wykorzystania technologii w pracy zdalnej

MODUŁ 3

Identyfikacja podstawowych potrzeb pracowników wynikających z pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy

Przegląd typowych trudności towarzyszących pracownikom zdalnym i strategii ich eliminacji

MODUŁ 4

Czynniki wpływające na zaangażowanie pracowników korzystających z pracy zdalnej i hybrydowej

Strategie motywacyjne i budowanie więzi z zespołem w środowisku pracy zdalnej

MODUŁ 5

Skuteczne techniki komunikacji w pracy zdalnej i hybrydowej

Pułapka komunikacji jednostronnej

Usprawnianie komunikacji jednostronnej.

Korespondencja biznesowa.

MODUŁ 6

Strategie delegowania zadań i zarządzania projektami w środowisku zdalnym

Omówienie różnicy między delegowaniem, zlecaniem i prośbą. Przygotowanie listy zadań, które kierownik może delegować i listy przykładowych zadań, które kierownik zleca pracownikom

Trudności i błędy popełniane przy zlecaniu zadań

Symulacje - zlecenie zadania; pierwsza symulacja spontaniczna, druga - po korekcie. Omówienie „co się sprawdza, na co zwrócić uwagę przy zlecaniu zadania, czego unikać?”

MODUŁ 7

Wprowadzenie do narzędzi monitorowania efektywności pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy

Opracowanie systemów oceny efektywności pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy

Wprowadzenie do monitorowania – czym jest monitorowanie, różnice między monitorowaniem a kontrolą, korzyści z monitorowania

Jakie zadania i w jakim terminie powinien monitorować kierownik?

Przeprowadzenie rozmowy monitorującej zgodnie ze strukturą „4Z” (Zapytaj, Zakomunikuj, Zaplanuj, Zmotywuj)

Ocena zadania i udzielanie konstruktywnej informacji zwrotnej. Modele Zorro, Kanapka i FUKO

MODUŁ 8

Strategie unikania mikrozarządzania i wspierania autonomii pracowników w pracy zdalnej i hybrydowej

Rola menedżera w wspieraniu samodzielności i inicjatywy pracowników zdalnych

Istota przywództwa: Przywództwo a zarządzanie

Kompetencje lidera arkusz kompetencji lidera – samoocena wg 18 kompetencji w odniesieniu do własnego działania

Obszary odpowiedzialności menedżera wg J. Adaira – jednostka, zespół, zadanie

MODUŁ 9

Przegląd strategii zapobiegania wypaleniu zawodowemu i poprawy well-beingu w pracy zdalnej i hybrydowej

Wdrażanie programów wsparcia dla pracowników zdalnych i elastycznego czasu pracy

Krótkie wprowadzenie do zarządzania sytuacyjnego – rys historyczny

Kompetencje i zaangażowanie – dwa wymiary rozwoju pracownika

Etapy rozwoju pracownika – cztery poziomy dojrzałości (R1 – R4)

Czym się różni droga rozwoju ostrożnego nowicjusza i entuzjastycznego nowicjusza?

Krytyczne momenty na zawodowej drodze pracownika

Poziom własnej automotywacji. Rola automotywacji, sygnały jej spadku i wpływ motywacji na podległych pracowników – dyskusja.

Czynniki wpływająca na motywację do pracy.

Wzmacnianie swojej automotywacji

Czynniki demotywuujące i stresujące. Praca grupowa nad sposobami redukcji i przeciwdziałania najważniejszych czynników.

MODUŁ 10

Omówienie strategii wdrażania technologicznych narzędzi wspierających pracę zdalną i hybrydową

Praktyczne wskazówki dotyczące wyboru i implementacji odpowiednich rozwiązań technologicznych

MODUŁ 11

Strategie organizacji pracy zespołowej w środowisku pracy zdalnej i hybrydowej

Praktyczne narzędzia wspierające współpracę i efektywność zespołów zdalnych

Dyskusja na temat typowych problemów i wyzwań związanych z pracą zdalną i elastycznym czasem pracy

MODUŁ 12

Walidacja efektów uczenia się:

Przeprowadzenie testu wiedzy na temat czynników mających znaczenie dla efektywnej pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy.

Przeprowadzenie ćwiczenia w formie studium przypadku - jak poradzić sobie z oczekiwaniami pracowników dotyczącymi pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy oraz z obawami kadry menedżerskiej związanymi z brakiem możliwości monitorowania efektywności w realizacji zadań.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 22

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>1 z 22 Zapisy Kodeksu Pracy regulujących zasady organizacji pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy. Podstawowe korzyści i wyzwania związane z pracą zdalną i elastycznym czasem pracy</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	23-09-2024	09:00	09:30	00:30
<p>2 z 22 Przegląd dostępnych narzędzi technologicznych wspierających pracę zdalną i hybrydową. Omówienie najlepszych praktyk w zakresie wykorzystania technologii w pracy zdalnej</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	23-09-2024	09:30	10:00	00:30
<p>3 z 22 Identyfikacja potrzeb pracowników wynikających z pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy. Przegląd typowych trudności towarzyszących pracownikom zdalnym i strategię ich eliminacji</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	23-09-2024	10:00	10:30	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>4 z 22 Czynniki wpływające na zaangażowanie pracowników korzystających z pracy zdalnej i hybrydowej. Strategie motywacyjne i budowanie więzi z zespołem w środowisku pracy zdalnej</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	23-09-2024	10:30	11:00	00:30
<p>5 z 22 Skuteczne techniki komunikacji w pracy zdalnej i hybrydowej. Pułapka komunikacji jednostronnej. Usprawnianie komunikacji jednostronnej. Korespondencja biznesowa.</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	23-09-2024	11:10	12:10	01:00
<p>6 z 22 Delegowanie zadań i zarządzanie projektami w środowisku zdalnym. Różnice między delegowaniem, zlecaniem i prośbą. Listy zadań, które kierownik może delegować lub zlecać pracownikom</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	23-09-2024	12:10	13:10	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>7 z 22 Trudności i błędy popełniane przy zlecaniu zadań. Symulacje - zlecenie zadania. Omówienie „co się sprawdza, na co zwrócić uwagę przy zlecaniu zadania, czego unikać?”</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	23-09-2024	13:20	14:20	01:00
<p>8 z 22 Wprowadzenie do narzędzi monitorowania efektywności pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy. Opracowanie systemów oceny efektywności pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	23-09-2024	14:20	15:20	01:00
<p>9 z 22 Czym jest monitorowanie, różnice między monitorowaniem a kontrolą, korzyści z monitorowania. Jakże zadania i w jakim terminie powinien monitorować kierownik?</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	23-09-2024	15:30	16:15	00:45
<p>10 z 22 Przeprowadzenie rozmowy monitorującej zgodnie ze strukturą „4Z”. Ocena zadania i udzielanie konstruktywnej informacji zwrotnej. Modele Zorro, Kanapka i FUKO</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	23-09-2024	16:15	17:00	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>11 z 22 Strategie unikania mikrozarządzania i wspierania autonomii pracowników w pracy zdalnej i hybrydowej. Rola menedżera w wspieraniu samodzielności i inicjatywy pracowników zdalnych</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	24-09-2024	09:00	09:30	00:30
<p>12 z 22 Istota przywództwa: Przywództwo a zarządzanie. Kompetencje lidera arkusz kompetencji lidera – samoocena wg 18 kompetencji w odniesieniu do własnego działania</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	24-09-2024	09:30	10:00	00:30
<p>13 z 22 Obszary odpowiedzialności menedżera wg J. Adaira – jednostka, zespół, zadanie. Strategie zapobiegania wypaleniu zawodowemu i poprawy well-beingu w pracy zdalnej i hybrydowej</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	24-09-2024	10:00	10:30	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>14 z 22 Wdrażanie programów wsparcia dla pracowników zdalnych i elastycznego czasu pracy. Zarządzanie sytuacyjne. Kompetencje i zaangażowanie – dwa wymiary rozwoju pracownika</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	24-09-2024	10:30	11:00	00:30
<p>15 z 22 Etapy rozwoju pracownika – poziomy dojrzałości. Droga rozwoju „ostrożnego nowicjusza” i „entuzjastycznego nowicjusza”? Krytyczne momenty na zawodowej drodze pracownika</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	24-09-2024	11:10	12:10	01:00
<p>16 z 22 Poziom własnej automotywacji. Rola automotywacji, sygnały jej spadku i wpływ motywacji na podległych pracowników. Czynniki wpływająca na motywację do pracy.</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	24-09-2024	12:10	13:10	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>17 z 22 Wzmacnianie swojej automotywacji. Czynniki demotywuujące i stresujące. Praca grupowa nad sposobami redukcji i przeciwdziałania najważniejszych czynników.</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	24-09-2024	13:20	14:20	01:00
<p>18 z 22 Wdrażanie technologicznych narzędzi wspierających pracę zdalną i hybrydową. Wskazówki dotyczące wyboru i implementacji odpowiednich rozwiązań technologicznych</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	24-09-2024	14:20	15:20	01:00
<p>19 z 22 Strategie organizacji pracy zespołowej w środowisku pracy zdalnej i hybrydowej. Praktyczne narzędzia wspierające współpracę i efektywność zespołów zdalnych</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	24-09-2024	15:30	16:15	00:45
<p>20 z 22 Dyskusja na temat typowych problemów i wyzwań związanych z pracą zdalną i elastycznym czasem pracy</p>	Katarzyna Zawodny-Grociak	24-09-2024	16:15	17:00	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>21 z 22 Walidacja efektów uczenia się: Przeprowadzenie testu wiedzy na temat czynników mających znaczenie dla efektywnej pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy.</p>	-	25-09-2024	09:00	10:00	01:00
<p>22 z 22 Przeprowadzenie ćwiczenia w formie studium przypadku - jak poradzić sobie z oczekiwaniami pracowników dotyczącymi pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy</p>	-	25-09-2024	10:00	11:00	01:00

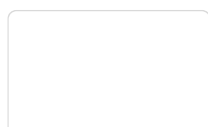
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 550,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 550,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	150,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	150,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Katarzyna Zawodny-Grociak



Trener biznesu od 2005, ACC ICF i Erickson Professional Coach oraz doradca zawodowy.

Doświadczenie zawodowe zdobywała pełniąc funkcję konsultanta ds. rekrutacji w korporacji oraz w dziale personalnym firmy produkcyjnej. Pracowała jako trener- konsultant w biznesie, oświacie, a także przy projektach trzeciego sektora (NGO).

Prowadzi szkolenia głównie z obszaru zarządzania, efektywności osobistej, obsługi klienta i poruszania się na rynku pracy. Także w języku angielskim.

Ukończyła profesjonalne kursy trenerskie m.in. w Stowarzyszeniu MATRIK, BAZA w RPP Integracja oraz Nowych Motywacjach. Absolwentka „The Art. And Science of Coaching” w Erickson College.

Z wykształcenia psycholog z dyplomem Uniwersytetu Jagiellońskiego. Jest absolwentką studiów podyplomowych z doradztwa zawodowego i zarządzania zasobami ludzkimi w Wyższej Szkole Europejskiej im. Tischnera.

Wybrani klienci biznesowi: Jeronimo Martins, Capgemini, EDF, PKO BP, PZU S.A., Man Trucks, Lukas Bank, Philip Morris, LCS Logistics, Olympus, Tesco, TP S.A, Targi Kielce, Goodyear, BRE Bank, Service Point, Service Point, BSH, Felix, Mittal Steel Poland, Impel, HDS, MCD ELECTRONICS, RR Donneley, Lufthansa Business Service.

Wybrani klienci instytucjonalni: Biuro Karier UJ oraz WSE, AIESEC, Stowarzyszenie RPP Integracja, Centrum Integracja Kraków, Stowarzyszenie WIOSNA, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma materiały w postaci konspektów w wersji elektronicznej z opisem teorii przedstawianej podczas zajęć oraz wykonywanych ćwiczeń.

Po zakończeniu udziału w doradztwie, uczestnik otrzyma odpowiednie zaświadczenie o jej ukończeniu.

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uzyskania zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej.

Warunki techniczne

Opis warunków technicznych:

1. Wymagania sprzętowe: System Windows z procesorem Intel Dual-Core o częstotliwości 2.XX GHz lub procesorem AMD (zalecane minimum 2 GB RAM). Mac z systemem MacOS 10.12 lub nowszym na wspieranym urządzeniu z procesorem Intel CPI (zalecane minimum 2 GB RAM).
2. Zainstalowany system operacyjny: Windows 7 z dodatkiem Service Pack 1 lub nowszy. Upewnij się, że masz zaktualizowane sterowniki. MacOS 10.12 lub nowszy na wspieranym Macu.
3. Zainstalowana przeglądarka internetowa: Ostatnie dwie główne wersje jednej z następujących przeglądarek: Google Chrome, Mozilla Firefox, Apple Safari, Microsoft Edge.
4. Minimalna wymagana przepustowość łącza: Przy transferze wychodzącym - minimum 300 kb/s. Przy transferze przychodzącym - minimum 300 kb/s.

Kontakt

Paweł Gruszecki



E-mail pawel.gruszecki@pgconsulting.eu

Telefon (+48) 574 227 917