



Artezion Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością



## Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy

Numer usługi 2024/08/30/150703/2286371

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 16.12.2024 do 18.12.2024

4 350,00 PLN brutto

4 350,00 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 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	Szkolenie skierowane jest do osób związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, kierowników zasobów ludzkich (HR Managers), specjalistów ds. HR, liderów zespołów, szkolenie kierowane do pracodawców i osób przewidzianych do awansu na stanowiska kierownicze.
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	14-12-2024
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	24
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

## Cel

### Cel edukacyjny

Usługa "Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniem rynku pracy" przygotowuje do samodzielnego pozyskiwania (w tym proces rekrutacji) oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników, oraz kształtowania otwartości na wyzwania rozwojowe.

## Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.</p>	<p>Identyfikuje i opisuje kluczowe zmiany i trendy na rynku pracy, takie jak zmiany demograficzne, rozwój technologii, zmiany w preferencjach pracowników, oraz wpływ globalizacji, wskazuje, jak te zmiany wpływają na możliwości pozyskiwania i utrzymania pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.</p>	<p>Identyfikuje i opisuje różne metody oceny potencjału zawodowego kandydatów oraz pracowników, takie jak testy psychometryczne, rozmowy kwalifikacyjne, assessment center, oceny 360 stopni, oraz analizy kompetencyjne, omawia jak poszczególne metody oceny potencjału mogą być zastosowane w różnych kontekstach, takich jak rekrutacja, rozwój kariery, awanse czy ocena wydajności.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).</p>	<p>Opisuje obecne potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników, opisuje kluczowe kwalifikacje i kompetencje wymagane w aktualnym środowisku pracy, wskazuje jakie doświadczenia i talenty są obecnie pożądane w firmie.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Charakteryzuje możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów itp.) i potencjału pracowników.</p>	<p>Opisuje czym jest wewnętrzne zróżnicowanie w kontekście pracowników, uwzględniając aspekty takie jak doświadczenia, kwalifikacje, wiek, płeć, pochodzenie etniczne, poglądy itp. Omawia, jak różne formy zróżnicowania mogą wpłynąć na funkcjonowanie firmy. Omawia jak zróżnicowane zespoły mogą przyczynić się do rozwoju nowych produktów, ekspansji na nowe rynki czy polepszenia procesów biznesowych.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.</p> <p>Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.</p>	<p>Projektuje strategię rekrutacyjną, która uwzględnia pozyskiwanie zróżnicowanego potencjału w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń, wdraża proces rekrutacji, który skutecznie identyfikuje i przyciąga kandydatów o różnorodnym tle.</p> <p>Opracowuje strategię monitorowania kompetencji pracowników, która uwzględnia regularne ocenianie i śledzenie postępów w rozwoju umiejętności, opisuje jakie wskaźniki i narzędzia są niezbędne do efektywnego monitorowania kompetencji w kontekście zmieniających się potrzeb organizacji.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p> <p>Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	<p>Opracowuje strategię rozwoju kompetencji, która uwzględnia identyfikację nowych umiejętności i wiedzy wymaganych do sprostania nowym wyzwaniom, projektuje narzędzia HR, takie jak platformy e-learningowe, systemy zarządzania talentami, programy szkoleń i warsztatów, które wspierają dostosowywanie kompetencji pracowników.</p> <p>Wdraża programy rozwoju, które wykorzystują zróżnicowany potencjał pracowników, wskazuje na potrzeby różnych grup pracowników, takie jak różne umiejętności, doświadczenia, talenty, i aspiracje, aby stworzyć kompleksowe programy rozwoju.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).</p>	<p>Omawia potencjał płynący z wewnętrznego zróżnicowania w zespole, omawia jak różne perspektywy, umiejętności i doświadczenia mogą wzbogacać procesy decyzyjne, innowacyjność oraz kreatywność w organizacji, stosuje wewnętrzne zróżnicowanie pracowników w różnych procesach biznesowych, takich jak zarządzanie projektami, rozwiązywanie problemów czy tworzenie strategii.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Inicjuje skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą8 oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń (np. po przejściu doświadczonych pracowników na emeryturę).</p> <p>Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (zob. reskilling).</p>	<p>Wdraża program wymiany wiedzy, który umożliwia efektywne dzielenie się tzw. wiedzą ukrytą (nieformalną i trudną do uchwycenia w dokumentach), omawia wiedzę ukrytą w organizacji oraz kluczowych pracowników, którzy dysponują cennym doświadczeniem i umiejętnościami, projektuje mechanizmy i narzędzia wspierające wymianę wiedzy, takie jak platformy komunikacyjne, grupy robocze, warsztaty czy mentoring.</p> <p>Wdraża kulturę uczenia się w organizacji, w której stały rozwój i nabywanie nowych kompetencji są wartościami cenionymi i wspieranymi, wdraża strategie motywacyjne, które zachęcają pracowników do angażowania się w procesy reskillingu.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (zob. kultura Learning Agility).</p>	<p>Komunikuje wartości związane z Learning Agility, takie jak elastyczność, adaptacyjność i chęć uczenia się, promuje postawy otwartości i adaptacyjności w miejscu pracy, wdraża wartości Learning Agility w codziennych procesach zarządzania, takich jak planowanie, ocenianie i nagradzanie pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

#### Warunki uznania kompetencji

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

Po ukończeniu usługi rozwojowej wydane zostanie zaświadczenie o ukończeniu szkolenia potwierdzające uzyskanie kompetencji, zawierające opis efektów uczenia się.

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

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia zawierać będzie opis walidacji oraz kryteria weryfikacji efektów uczenia się.

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

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia potwierdzać będzie zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

# Program

Szkolenie skierowane jest do osób związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, kierowników zasobów ludzkich (HR Managers), specjalistów ds. HR, liderów zespołów, szkolenie kierowane do pracodawców i osób przewidzianych do awansu na stanowiska kierownicze.

Szkolenie prowadzone w trybie godzin zegarowych w formie zdalnej w czasie rzeczywistym 24 godziny zegarowe). Przerwy są wliczane w czas trwania usługi.

Szkolenie zorganizowane w formie wykładowej (w tym również ćwiczenia praktyczne). Prowadzący Przemysław Furtak.

Proces walidacji prowadzony w formie testu teoretycznego. Osoba prowadząca walidację (autor testu) będzie obecna-zalogowana w czasie trwania usługi.

Program szkolenia obejmuje następującą tematykę:

**Dzień 1- usługa zdalna w czasie rzeczywistym (8 godzin zegarowych)**

**Wpływ zmian na rynku pracy na pozyskiwanie i utrzymanie pracowników**

- Wprowadzenie do zmieniającego się rynku pracy
  - Omówienie trendów na rynku pracy: automatyzacja, zmiany technologiczne, zmniejszenie liczby zatrudnionych w niektórych branżach.
  - Zmiany w oczekiwaniach pracowników: elastyczność, work-life balance, kultura organizacyjna.
  - Przewidywania dla rynku pracy: różnicowanie zawodów, wzrost zapotrzebowania na kompetencje cyfrowe, różnicowanie pokoleniowe w firmach.
- Trudności w pozyskiwaniu wykwalifikowanych pracowników, rosnąca konkurencja.
  - Utrzymanie wartościowych pracowników: co motywuje do pozostania w firmie?
  - Jak dostosować organizację do nowych realiów rynku?

**Metody identyfikacji i oceny potencjału zawodowego kandydatów i pracowników.**

**Metody oceny potencjału kandydatów**

- **Rekrutacja oparta na kompetencjach:** Jakie kompetencje są najważniejsze w danej roli?
- **Narzędzia oceny:** testy psychometryczne, assessment center, wywiady behawioralne, case study.
- **Ocena doświadczenia zawodowego:** Jakie znaczenie ma doświadczenie w kontekście rozwoju kariery?

**Metody oceny potencjału pracowników**

- **Przegląd ocen okresowych:** jak strukturalnie oceniać rozwój pracowników.
- **Feedback 360°:** wykorzystanie oceny 360° w rozwoju pracownika.
- **Planowanie sukcesji:** Jak oceniać i rozwijać potencjalnych liderów w organizacji.

**Dzień 2-usługa zdalna w czasie rzeczywistym (8 godzin zegarowych)**

**Analiza obecnych i przyszłych potrzeb firmy dotyczących potencjału pracowników.**

**cena obecnych potrzeb organizacji**

- Jakie kompetencje są aktualnie kluczowe w firmie?
- Przeprowadzenie analizy obecnych zasobów pracowniczych w kontekście strategii firmy.

**Prognozowanie przyszłych potrzeb**

- Jakie umiejętności będą potrzebne w przyszłości? Jakie zmiany w organizacji mogą wpłynąć na potrzeby kadrowe?
- Wykorzystanie analizy trendów branżowych do przewidywania przyszłych potrzeb w zakresie kompetencji.

**Dostosowanie strategii HR do przyszłych potrzeb firmy**

- Jakie działania podejmować, aby rozwój pracowników odpowiadał prognozowanym potrzebom organizacyjnym?

### **Korzyści z wewnętrznego zróżnicowania zespołu pracowniczego.**

#### **Różnorodność w zespole – definicja i znaczenie**

- Co oznacza różnorodność w zespole i jakie są jej rodzaje (np. płeć, wiek, pochodzenie etniczne, doświadczenie zawodowe)?

#### **Korzyści z zróżnicowanego zespołu**

- Zwiększenie innowacyjności i kreatywności w zespole.
- Lepsze rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji w zróżnicowanych grupach.
- Wpływ na efektywność komunikacji i współpracy między różnymi grupami.

#### **Zarządzanie różnorodnością**

- Jak skutecznie zarządzać zespołem zróżnicowanym pod względem kompetencji, doświadczenia i cech osobowościowych?
- Budowanie inkluzywnej kultury organizacyjnej.

#### **Różnorodność jako element budowania przewagi konkurencyjnej**

- Jak zróżnicowane zespoły przyczyniają się do lepszego dostosowania organizacji do zmieniającego się rynku.
- Przykłady organizacji, które skutecznie wykorzystują zróżnicowanie jako strategiczny atut.

#### **Budowanie programów rekrutacji, selekcji i onboardingu nowych pracowników.**

##### **Rekrutacja i selekcja – budowanie efektywnego procesu**

- Jak stworzyć proces rekrutacji, który pozwala skutecznie pozyskać talenty zgodne z potrzebami organizacji?
- Strategie selekcji kandydatów w zależności od ich doświadczenia i kompetencji.

##### **Onboarding – pierwszy krok w integracji nowego pracownika**

- Jak zaplanować efektywny proces onboardingu, aby nowi pracownicy czuli się częścią organizacji?
- Narzędzia wspierające onboardowanie: aplikacje, szkolenia wstępne, mentoring.

#### **Dzień 3-usługa zdalna w czasie rzeczywistym (8 godzin zegarowych)**

Narzędzia i procesy HR umożliwiające monitoring i rozwój kompetencji pracowników.

##### **Monitorowanie kompetencji pracowników**

- Jakie narzędzia pozwalają na bieżąco oceniać kompetencje pracowników?
- Regularne audyty kompetencyjne i ich rola w rozwoju organizacji.

##### **Rozwój kompetencji – indywidualne plany rozwoju**

- Jak opracować skuteczny plan rozwoju dla pracownika w oparciu o wyniki ocen i oczekiwania organizacji.

##### **Szkolenia i rozwój**

- Jakie programy szkoleniowe warto wdrożyć w organizacji, aby rozwijać kompetencje pracowników?

##### **Narzędzia cyfrowe w zarządzaniu kompetencjami**

- Wykorzystanie platform e-learningowych, narzędzi do monitorowania postępów w nauce, aplikacji do zarządzania talentami.

##### **Automatyzacja procesów HR**

- W jaki sposób technologie mogą wspierać procesy oceny i rozwoju kompetencji (np. systemy HRM, AI).

#### **Dostosowywanie kompetencji pracowników do zmieniających się wyzwań organizacyjnych i społecznych.**

##### **Zmieniające się potrzeby organizacyjne**

- Jak dostosować kompetencje pracowników do nowego kontekstu organizacyjnego i wyzwań rynkowych.

##### **Adaptacja do zmian technologicznych i społecznych**

- Jakie kompetencje będą potrzebne w kontekście rozwoju technologii i zmieniającej się roli pracy?

## Strategie rozwoju kompetencji w obliczu zmian

- Jakie działania podejmować, aby pracownicy byli gotowi na zmiany i potrafili dostosować swoje umiejętności do nowej rzeczywistości.

### Test końcowy (walidacja)

# Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 22

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 22</b> Wpływ zmian na rynku pracy na pozyskiwanie i utrzymanie pracowników.	Przemysław Furtak	16-12-2024	08:00	10:00	02:00
<b>2 z 22</b> przerwa	Przemysław Furtak	16-12-2024	10:00	10:05	00:05
<b>3 z 22</b> Wpływ zmian na rynku pracy na pozyskiwanie i utrzymanie pracowników.	Przemysław Furtak	16-12-2024	10:05	12:05	02:00
<b>4 z 22</b> przerwa	Przemysław Furtak	16-12-2024	12:05	12:10	00:05
<b>5 z 22</b> Metody identyfikacji i oceny potencjału zawodowego kandydatów i pracowników.	Przemysław Furtak	16-12-2024	12:10	14:10	02:00
<b>6 z 22</b> przerwa obiadowa	Przemysław Furtak	16-12-2024	14:10	14:30	00:20
<b>7 z 22</b> Metody identyfikacji i oceny potencjału zawodowego kandydatów i pracowników.	Przemysław Furtak	16-12-2024	14:30	16:00	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>8 z 22</b> Analiza obecnych i przyszłych potrzeb firmy dotyczących potencjału pracowników.	Przemysław Furtak	17-12-2024	08:00	10:00	02:00
<b>9 z 22</b> przerwa	Przemysław Furtak	17-12-2024	10:00	10:05	00:05
<b>10 z 22</b> Korzyści z wewnętrznego zróżnicowania zespołu pracowniczego.	Przemysław Furtak	17-12-2024	10:05	12:05	02:00
<b>11 z 22</b> przerwa	Przemysław Furtak	17-12-2024	12:05	12:10	00:05
<b>12 z 22</b> Korzyści z wewnętrznego zróżnicowania zespołu pracowniczego.	Przemysław Furtak	17-12-2024	12:10	14:10	02:00
<b>13 z 22</b> przerwa obiadowa	Przemysław Furtak	17-12-2024	14:10	14:30	00:20
<b>14 z 22</b> Budowanie programów rekrutacji, selekcji i onboardingu nowych pracowników.	Przemysław Furtak	17-12-2024	14:30	16:00	01:30
<b>15 z 22</b> Narzędzia i procesy HR umożliwiające monitoring i rozwój kompetencji pracowników.	Przemysław Furtak	18-12-2024	08:00	10:00	02:00
<b>16 z 22</b> przerwa	Przemysław Furtak	18-12-2024	10:00	10:05	00:05



Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>17 z 22</b> Narzędzia i procesy HR umożliwiające monitoring i rozwój kompetencji pracowników.	Przemysław Furtak	18-12-2024	10:05	12:05	02:00
<b>18 z 22</b> przerwa	Przemysław Furtak	18-12-2024	12:05	12:10	00:05
<b>19 z 22</b> Dostosowywanie kompetencji pracowników do zmieniających się wyzwań organizacyjnych i społecznych.	Przemysław Furtak	18-12-2024	12:10	14:10	02:00
<b>20 z 22</b> przerwa obiadowa	Przemysław Furtak	18-12-2024	14:10	14:30	00:20
<b>21 z 22</b> Dostosowywanie kompetencji pracowników do zmieniających się wyzwań organizacyjnych i społecznych.	Przemysław Furtak	18-12-2024	14:30	15:30	01:00
<b>22 z 22</b> Walidacja	-	18-12-2024	15:30	16:00	00:30

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 350,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 350,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,25 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,25 PLN

# Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

## Przemysław Furtak

Absolwent Wyższej Szkoły Biznesu - NLU w Nowym Sączu na kierunku psychologia, specjalność psychologia organizacji i zarządzania, ukończył studia w roku 2012. Jego zainteresowania zawodowe obejmują między innymi: szeroko pojętą komunikację interpersonalną, strategię negocjacyjną, rekrutację, pozyskiwanie zewnętrznych środków finansowania, techniki sprzedażowe, online marketing oraz budowanie wizerunku firmy przy wykorzystaniu kreatywnych treści. Pracował między innymi w Wielkiej Brytanii zarządzając międzynarodowym zespołem na stanowisku kierownika produkcji, Production Supervisor, w latach 2014-2019. Posiada bogate doświadczenie w prowadzeniu kampanii promocyjnych i marketingowych z wykorzystaniem narzędzi online i social mediów (Facebook, Instagram). Posiada szerokie doświadczenie szkoleniowe z zakresu zarządzania, w tym również z rekrutacji i wprowadzania programów rozwojowych w przedsiębiorstwach. Trener posiada min 120 godzin doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce w ostatnich dwóch latach. Jest certyfikowanym asesorem walidacyjnym Fundacji MY PERSONALITY SKILLS". Od 5 lat zajmuje się prowadzeniem szkoleń, Doświadczenie i kwalifikacje zdobyte nie wcześniej niż 5 lat przed datą wprowadzenia szczegółowych danych dot. oferowanej usługi. przemekfurtak@gmail.com.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma materiały szkoleniowe w postaci skryptu.

### Informacje dodatkowe

Szkolenie obejmuje 24 godz. zegarowe, wymagana jest frekwencja na poziomie 80 %, podczas szkolenia zostanie udostępniona lista obecności do podpisu podczas każdego dnia. Szkolenie jest otwartą usługą dla innych przedsiębiorstw. Cena usługi zawiera koszt walidacji. Informujemy o możliwości wizyty monitoringowej usługi. Regulamin dostawy usług dostępny jest w siedzibie firmy przy ulicy Mikołaja Reja 20, 33-300 Nowy Sącz. W przypadku nieoczekiwanych sytuacji prosimy o kontakt pod numerem telefonu 601 482 179. W czasie usługi przewidziane są prace w grupach, ankiety, testy, sesje pytań. **Uczestnictwo w szkoleniu, będzie weryfikowane na podstawie raportu logowań generowanego z systemu. Prowadzone w ramach szkolenia zajęcia są realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności. W przypadku uczestnictwa w usłudze osób z niepełnosprawnością usługa zostanie dostosowana.**

## Warunki techniczne

Warunki techniczne niezbędne do udziału w usłudze:

1) platforma/rodzaj komunikatora, za pośrednictwem którego będzie prowadzona usługa: zoom.us. Formularze google.com (niezbędne do przeprowadzenia ankiety ewaluacyjnej) – dowolny adres e-mail;

2) minimalne wymagania sprzętowe:

Głośniki i mikrofon – wbudowane lub zewnętrzne, Kamera internetowa – wbudowana lub zewnętrzna,

Komputer wyposażony w co najmniej 2 GB pamięci RAM.

Procesor: minimalny pojedynczy rdzeń 1 GHz lub wyższy, zalecany dwurdzeniowy 2 GHz lub wyższy (Intel i3 / i5 / i7 lub odpowiednik AMD)

System operacyjny jeden z wymienionych: macOS X z systemem macOS 10.7 lub nowszym, Windows 10 (uwaga: w przypadku urządzeń z systemem Windows 10 muszą one działać w systemie Windows 10 Home, Pro lub Enterprise. Tryb S nie jest obsługiwany), Windows 8 lub 8.1, Windows 7, Windows Vista z dodatkiem SP1 lub nowszym, Windows XP z dodatkiem SP3 lub nowszym, Ubuntu 12.04 lub wyższy, Mint17.1 lub wyższa, Red Hat Enterprise Linux 6.4 lub nowszy, Oracle Linux 6.4 lub nowszy, CentOS 6.4 lub wyższy, Fedora 21 lub nowsza, OpenSUSE 13.2 lub wyższy, ArchLinux (tylko 64-bit).

3) minimalne wymagania dot. parametrów łącza sieciowego: Łącze o przepustowości pobierania i wysyłania danych o prędkości: 5 Mb/s.

4) niezbędne oprogramowanie umożliwiające dostęp do prezentowanych treści i materiałów: - Zoom Client for Meetings - wersja 4.6.10 (20041.0408) lub wyższa albo - przeglądarka internetowa: Dla Windows: IE 11+, Edge 12+, Firefox 27+, Chrome 30+ Dla Mac: Safari 7+, Firefox 27+, Chrome 30+ Dla Linux: Firefox 27+, Chrome 30+

5) okres ważności linku umożliwiającego uczestnictwo w spotkaniu on-line: link do spotkania on-line jest ważny tylko w okresie trwania usługi (od momentu rozpoczęcia usługi do jej zakończenia).

## Kontakt



**Jadwiga Chochorowska**

**E-mail** [jadwiga.chochorowska@artezion.pl](mailto:jadwiga.chochorowska@artezion.pl)

**Telefon** (+48) 508 224 637