



## Szkolenie w ramach Akademii HR: Przeobrażenia na rynku pracy- zarządzanie zmianami

Numer usługi 2024/10/02/41749/2340453

3 915,00 PLN brutto

3 915,00 PLN netto

145,00 PLN brutto/h

145,00 PLN netto/h

Pośrednictwo  
Biznesowe Maciej  
Pyszka



📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 27 h

📅 10.10.2024 do 14.10.2024

## Informacje podstawowe

### Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

### Sposób dofinansowania

wsparcie dla pracodawców i ich pracowników

### Grupa docelowa usługi

Grupę docelową usługi stanowią osoby odpowiedzialne w organizacji za obszar polityki personalnej (HR) oraz procesami związanymi z zarządzaniem kapitałem ludzkim w organizacji. Szkolenie skierowane jest do osób, które pełnią w firmie rolę właścicieli, prezesa, członka zarządu, dyrektora, menedżera, specjalistę - odpowiedzialną za obszar HR bądź inne jeśli w zakresie rzeczywistych obowiązków znajdują się zarządzanie kapitałem ludzkim i sprawy HR w organizacji. Usługa skierowana do: zespołów HR, pracowników/pracownic odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerów/menadżerki lub kandydatów/kandydatek na menadżerów.

Wymagania wstępne: podstawowa wiedza z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi (weryfikacja na podstawie pre testu znajdującego się w materiałach szkoleniowych).

### Minimalna liczba uczestników

1

### Maksymalna liczba uczestników

4

### Data zakończenia rekrutacji

09-10-2024

<b>Forma prowadzenia usługi</b>	zdalna w czasie rzeczywistym
<b>Liczba godzin usługi</b>	27
<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 zrozumienie i wykorzystanie nowych trendów w obszarze HR, zarządzania zasobami ludzkimi. Uczestnicy naberą umiejętność wykorzystania dobrych praktyk HR w obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i otoczeniu społecznym, dowiedzą się jak wdrażać w organizacji wykorzystanie innowacyjnych rozwiązań i procesów HR oraz jak pracować z różnymi grupami interesariuszy procesów zmian, dodatkowo jak radzić sobie z oporem przed zmianami.

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

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Opisuje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim	opisuje i definiuje kluczowe zmiany społeczne i gospodarcze zachodzące w Polsce i na świecie. Analizuje i interpretuje zmiany społeczne i gospodarcze oraz ich wpływ na strategię zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji. Podejmuje samodzielne i odpowiedzialne decyzje związane z zarządzaniem kapitałem ludzkim w zmieniającym się środowisku społecznym i gospodarczym.	Test teoretyczny  Prezentacja
Identyfikuje i opisuje nowe trendy w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim wynikające z sytuacji na rynku pracy oraz ich wpływ na wyzwania i politykę personalną własnej firmy.	Charakteryzuje najnowsze trendy w zarządzaniu kapitałem ludzkim. Identyfikuje i analizuje nowe trendy HR w kontekście specyfiki swojej firmy. Aktywnie uczestniczy w kreowaniu i wdrażaniu nowoczesnych polityk personalnych, odpowiadających na współczesne wyzwania rynku pracy.	Test teoretyczny  Wywiad ustrukturyzowany
Monitoruje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami.	Charakteryzuje najczęściej wdrażane programy i inicjatywy HR w swojej branży. Monitoruje i analizuje działania HR w firmach z jego/jej branży, oceniając skuteczność oraz adekwatność wdrażanych programów. Ocenia działania HR podejmowane w branży, zarówno w kontekście swojej organizacji, jak i konkurencji.	Test teoretyczny  Prezentacja

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.</p> <p>Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.</p>	<p>Charakteryzuje koncepcje i dobre praktyki HR stosowane w innych organizacjach. Analizuje dobre praktyki HR stosowane w innych firmach, identyfikując kluczowe czynniki sukcesu i możliwości ich zaadaptowania do własnej organizacji. Proaktywnie poszukuje inspiracji i uczy się od innych organizacji.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Charakteryzuje zasady tworzenia innowacyjnych rozwiązań w polityce personalnej. Opracowuje innowacyjne rozwiązania w polityce personalnej, analizując potrzeby organizacji i jej pracowników. Inicjuje i prowadzi zmiany w obszarze polityki personalnej swojej organizacji, wykazując się umiejętnością angażowania pracowników na różnych poziomach.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
	<p>Charakteryzuje zasady tworzenia innowacyjnych rozwiązań w polityce personalnej. Opracowuje innowacyjne rozwiązania w polityce personalnej, analizując potrzeby organizacji i jej pracowników. Inicjuje i prowadzi zmiany w obszarze polityki personalnej swojej organizacji, wykazując się umiejętnością angażowania pracowników na różnych poziomach.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Definiuje zasady kształtowania postaw i zachowań pracowników w kontekście zmieniających się wymogów firmy. Identyfikuje obszary wymagające zmiany postaw i zachowań wśród pracowników oraz projektuje i wdraża działania wspierające ten proces. Aktywnie wspiera pracowników w procesie zmiany postaw i zachowań, wykazując się empatią, zrozumieniem i umiejętnością budowania zaufania.</p>	<p>Prezentacja</p>
<p>Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.</p> <p>Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.</p> <p>Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.</p>	<p>Definiuje zasady kształtowania postaw i zachowań pracowników w kontekście zmieniających się wymogów firmy. Identyfikuje obszary wymagające zmiany postaw i zachowań wśród pracowników oraz projektuje i wdraża działania wspierające ten proces. Aktywnie wspiera pracowników w procesie zmiany postaw i zachowań, wykazując się empatią, zrozumieniem i umiejętnością budowania zaufania.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Definiuje kluczowe czynniki wpływające na gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian. Przeprowadza kompleksową ocenę gotowości przedsiębiorstwa i jego pracowników do wprowadzenia zmian. Podejmuje działania wspierające ocenę i przygotowanie organizacji do zmian, wykazując się umiejętnością prowadzenia dialogu z pracownikami oraz zarządem.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
	<p>Charakteryzuje nowoczesne i innowacyjne rozwiązania w obszarze HR. Inicjuje i skutecznie wdraża innowacyjne rozwiązania i procesy HR w organizacji. Pełni rolę lidera zmian w organizacji, wykazuje inicjatywę, zaangażowanie i umiejętności motywowania innych do adaptacji innowacyjnych rozwiązań HR.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Test teoretyczny</p> <p>Wywiad swobodny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Diagnostuje potrzeby różnych interesariuszy i zróżnicowanych grup pracowniczych (z uwzględnieniem m.in. płci, wieku, pochodzenia etnicznego i poglądów) i przygotowuje dla nich odpowiednie programy HR ukierunkowane nie tylko na zaspokojenie tych potrzeb, lecz także na pełną integrację pracowników w ramach organizacji.</p>	<p>Definiuje metody diagnozowania potrzeb różnych grup pracowniczych i interesariuszy. Przeprowadza diagnozę potrzeb różnych interesariuszy i grup pracowniczych oraz tworzy spersonalizowane programy HR. Wspiera różnorodności i inkluzję w organizacji, wykazując się wrażliwością na potrzeby różnych grup pracowniczych. Buduje atmosferę otwartości i współpracy, angażując pracowników w proces tworzenia i wdrażania programów HR.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.</p> <p>Identyfikuje potrzeby, obawy i oczekiwania różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca i menedżerska, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w stosunku do procesów zmian związanych z wdrażaniem nowych rozwiązań HR. Omawia je na bieżąco i uwzględnia w swoich działaniach.</p>	<p>Charakteryzuje źródła oporu przed zmianami w organizacji, definiuje techniki zarządzania zmianą oraz strategię i narzędzia służące do zminimalizowania oporu przed zmianami. Identyfikuje i analizuje źródła oporu wobec zmian wśród pracowników. podejmuje działania mające na celu zrozumienie i eliminowanie oporu wobec zmian w organizacji. Buduje relacje oparte na zaufaniu, otwartej komunikacji i empatii, tworząc bezpieczne środowisko dla pracowników wyrażających swoje obawy.</p> <p>Charakteryzuje metody identyfikacji potrzeb, obaw i oczekiwań różnych grup interesariuszy, zna techniki analizy interesariuszy. Identyfikuje i analizuje potrzeby, obawy i oczekiwania różnych grup interesariuszy, stosując odpowiednie narzędzia diagnostyczne. Buduje relacje oparte na zaufaniu i otwartości z różnymi grupami interesariuszy, wykazując się umiejętnością aktywnego słuchania i wrażliwością na ich potrzeby oraz obawy.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Wywiad swobodny</p> <p>Test teoretyczny</p> <p>Wywiad swobodny</p>
<p>Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.</p>	<p>Definiuje strategię i metody komunikacji dostosowane do różnych grup interesariuszy. Dostosowuje sposób komunikacji działań związanych z wdrażaniem nowych rozwiązań HR do potrzeb różnych grup interesariuszy. Prowadzi transparentną i efektywną komunikację z interesariuszami.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.	Charakteryzuje psychologiczne aspekty zarządzania zmianą oraz czynniki wpływające na nastawienie pracowników. Kształtuje pozytywne nastawienie do zmian wśród współpracowników, stosując odpowiednie techniki motywacyjne, komunikacyjne i coachingowe. Aktywnie wspiera współpracowników w procesie adaptacji do zmian, buduje pozytywną atmosferę, zaufania i entuzjazmu.	Test teoretyczny  Wywiad swobodny

## 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 rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?**

dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji

## Program

Celem szkolenia jest przygotowanie Uczestnika do podejmowania działań w zakresie dostosowywania organizacji do zmieniających się warunków na rynku pracy. Po zakończeniu szkolenia Uczestnik będzie potrafił przygotować organizację do przeobrażeń rynku pracy, zarządzać zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku oraz efektywnie orientować się w uwarunkowaniach biznesowych i społeczno-kulturowych. Dodatkowo uczestnik będzie przygotowany do wdrażania zmian z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań.

Grupa docelowa:

Grupę docelową usługi stanowią osoby odpowiedzialne w organizacji za

obszar polityki personalnej (HR) oraz procesami związanymi z

zarządzaniem kapitałem ludzkim w organizacji. Szkolenie skierowane

jest do osób, które pełnią w firmie rolę właścicieli, prezesa, członka

zarządu, dyrektora, menedżera, specjalistę - odpowiedzialną za obszar HR bądź inne jeśli w zakresie rzeczywistych obowiązków znajdują się zarządzanie kapitałem ludzkim i sprawy HR w organizacji. Usługa skierowana do: zespołów HR, pracowników/pracownic odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerów/menadżerki lub kandydatów/kandydatek na menadżerów.

Wymagania wstępne: podstawowa wiedza z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi (weryfikacja na podstawie pre testu znajdującego się w materiałach szkoleniowych).

1h szkoleniowa=60 minut. Zaplanowano przerwy, które nie wliczają się w czas trwania usługi.

W ramach wszystkich tematów zaplanowanych na szkoleniu wykorzystywane będą techniki: ćwiczenia, czat, testy, video.

Prowadzone w ramach szkolenia zajęcia będą realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności.

1. Wpływ zmian społecznych i gospodarczych na zarządzanie kapitałem ludzkim - udostępnianie prezentacji na ekranie, wykład

- Zmiany społeczne i gospodarcze na poziomie globalnym i krajowym.
- Przełożenie zmian na zarządzanie kapitałem ludzkim
- Nastawienie do zmian w kontekście globalnych i lokalnych wyzwań

2. Nowe trendy w obszarze HR/zarządzania kapitałem ludzkim - teoria w formie wykładu z pomocą prezentacji i ćwiczenia z analizy i opracowywania strategii

- Analiza trendów: Zrozumienie, jak się zmienia rynek pracy i jakie to stwarza wyzwania.
- Strategie adaptacyjne: Opracowanie strategii adaptacji organizacji do zmieniającego się rynku pracy.

3. Monitorowanie działań i programów HR wdrażanych w branży- ankieta wśród uczestników o trendach, analiza danych, wspólna dyskusja

- Przegląd najczęściej wdrażanych programów HR
- Korzyści z wdrażania programów HR
- Ograniczenia i Zagrożenia związane z wdrożeniami HR

4. Dobre Praktyki HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy. - wykład z pomocą prezentacji (udostępnianie ekranu)

- **Adaptacja do elastycznych modeli pracy** – wdrażanie i zarządzanie hybrydowymi oraz zdalnymi formami zatrudnienia, dostosowanie polityk HR do nowych form współpracy.
- **Zarządzanie różnorodnością i inkluzją** – promowanie różnorodności w zespołach, tworzenie polityk wspierających inkluzywne środowisko pracy, dostosowanie organizacji do zmian demograficznych.
- **Rozwój i rekrutacja talentów** – stosowanie nowoczesnych narzędzi i strategii rekrutacyjnych, rozwijanie programów rozwoju zawodowego dostosowanych do potrzeb dynamicznego rynku pracy.

5. Wdrażanie zmian poprzez wykorzystanie innowacyjnych rozwiązań i procesów HR - wspólna dyskusja, wymiana obiekcji, ćwiczenia z platformami współpracy i komunikacji

- **Automatyzacja procesów HR** – wykorzystanie narzędzi cyfrowych do automatyzacji rekrutacji, zarządzania danymi pracowników oraz procesów onboardingowych, co przyspiesza i usprawnia działania HR.
- **Zastosowanie analityki danych HR** – analiza danych pracowniczych w celu podejmowania bardziej świadomych decyzji dotyczących zarządzania talentami, retencji oraz planowania rozwoju kadr.
- **Wdrażanie platform współpracy i komunikacji** – wykorzystanie nowoczesnych platform komunikacyjnych do zwiększenia zaangażowania pracowników, ułatwienia pracy zdalnej oraz poprawy transparentności procesów w organizacji.

6. Analiza i uwzględnianie potrzeb interesariuszy w procesach zmian HR. - ankieta, wymiana obiekcji z uczestnikami

- Identyfikacja grup interesariuszy i ich kluczowych potrzeb
- Zarządzanie obawami i oczekiwaniami interesariuszy
- Dostosowywanie działań HR do potrzeb interesariuszy

7. Budowanie pozytywnego nastawienia do zmian w zespole- ćwiczenia z komunikacji, prezentacja

- Zrozumienie psychologii zmiany
- Komunikacja zmian w sposób wspierający
- Motywowanie i angażowanie zespołu w proces zmian

8. Walidacja usługi

Uczestnik przed rozpoczęciem usługi może uzupełnić i uporządkować dotychczasową wiedzę, celem lepszego przyswojenia programu szkoleń poprzez zapoznanie się z treścią materiałów szkoleniowych udostępnionych w formie skryptu pdf przed rozpoczęciem usługi na adres meilowy wskazany w formularzu zgłoszeniowym min. wykonując ankietę znajdującą się w materiałach szkoleniowych.

Walidacja usługi jest wliczona do procesu kształcenia, a tym samym do czasu trwania usługi rozwojowej zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie regulacjami.

Szczegółowe kryteria weryfikacji do zaplanowanych efektów uczenia się (opis zamieszczony ze względu na brak możliwości wyboru takiej opcji z katalogu możliwych w ramach karty BUR):

Test kompetencyjny na bazie metodologii Sytuacyjnego Testu Decyzyjnego

(Situational Decision Test). Minimum pięć pytań sytuacyjnych odnoszących się do opisanych w kompetencji efektów uczenia

## Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 11

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 11</b> Wpływ zmian społecznych i gospodarczych na zarządzanie kapitałem ludzkim- udostępnianie prezentacji na ekranie, wykład	Monika Staniecka	10-10-2024	08:00	12:00	04:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>2 z 11</b> Przerwa	Monika Staniecka	10-10-2024	12:00	12:15	00:15
<b>3 z 11</b> Nowe trendy w obszarze HR/zarządzania kapitałem ludzkim- teoria w formie wykładu z pomocą prezentacji i ćwiczenia z analizy i opracowywania strategii	Monika Staniecka	10-10-2024	12:15	16:00	03:45
<b>4 z 11</b> Monitorowanie działań i programów HR wdrażanych w branży- ankieta wśród uczestników o trendach, analiza danych, wspólna dyskusja	Monika Staniecka	11-10-2024	08:00	12:00	04:00
<b>5 z 11</b> PRZERWA	Monika Staniecka	11-10-2024	12:00	12:15	00:15
<b>6 z 11</b> Dobre Praktyki HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy - wykład z pomocą prezentacji (udostępnianie ekranu) .	Monika Staniecka	11-10-2024	12:15	16:00	03:45



Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>7 z 11</b> Wdrażanie zmian poprzez wykorzystanie innowacyjnych rozwiązań i procesów HR- wspólna dyskusja, wymiana obiekcji, ćwiczenia z platformami współpracy i komunikacji	Monika Staniecka	12-10-2024	08:00	12:00	04:00
<b>8 z 11</b> PRZERWA	Monika Staniecka	12-10-2024	12:00	12:15	00:15
<b>9 z 11</b> Analiza i uwzględnianie potrzeb interesariuszy w procesach zmian HR.- ankieta, wymiana obiekcji z uczestnikami	Monika Staniecka	12-10-2024	12:15	16:00	03:45
<b>10 z 11</b> Budowanie pozytywnego nastawienia do zmian w zespole -ćwiczenia z komunikacji, prezentacja	Monika Staniecka	14-10-2024	08:00	10:45	02:45
<b>11 z 11</b> Walidacja usługi	-	14-10-2024	10:45	11:45	01:00

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 915,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 915,00 PLN

---

**Koszt osobogodziny brutto**

145,00 PLN

---

**Koszt osobogodziny netto**

145,00 PLN

---

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

### Monika Staniecka

CERTYFIKOWANA TRENERKA UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKICH Z AKREDYTACJĄ MINISTERSTWA NAUKI, UKOŃCZYŁA ITFF - INTERNATIONAL TRAINERS & FACILITATORSFEDERATION. ABSOLWENTKA WYŻSZEJ SZKOŁY ADMINISTRACJI I BIZNESU W GDYNI NA KIERUNKU ADMINISTRACJA EUROPEJSKA, AKTUALNIE KOŃCZY STUDIA MAGISTERSKIE NA TEJ SAMEJ UCZELNI Z PSYCHOLOGII W ZARZĄDZANIU. SPECJALIZUJE SIĘ W SZKOLENIACH Z KOMUNIKACJI, BUDOWANIA POCZUCIA WARTOŚCI, BUDOWANIA AUTORYTETU, WIZERUNKU, ETYKIETY BIZNESOWEJ I TOWARZYSKIEJ, RÓŻNIC KULTUROWYCH, MANIPULACJI, PSYCHOLOGII KOLORÓW, OBSŁUGI KLIENTA, ASERTYWNOŚCI, BUDOWANIA SILNEJ MARKI OSOBISTEJ.

Szkoleniowiec i doradca biznesowy (ponad 1600 godzin szkoleniowych i ponad 700 doradczych, w tym 280 godzin szkoleniowych w obszarze zarządzania procesami, zarządzania zmianami, przeobrażeń na rynku pracy, polityki personalnej oraz nowoczesnych trendów w HR dla osób dorosłych przeprowadzonych w ostatnich 24 miesiącach .

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały autorskie Moniki Stanieckiej.

Materiały szkoleniowe zostaną przekazane uczestnikom usługi przed rozpoczęciem procesu szkoleniowego w formie pdf.

Organizator usługi zapewnia uczestnikom:

-zestaw ćwiczeń praktycznych, pozwalających nabyć i utrwalić zakładane efekty uczenia się, a także na bieżąco weryfikować nabywane umiejętności

-dostęp do książek, podręczników, publikacji polsko i obco języcznych dotyczących prezentowanych zagadnień

### Warunki uczestnictwa

Zapis na usługę z wykorzystaniem odpowiedniego ID wsparcia.

Warunkiem uzyskania zaświadczenia i certyfikatu jest uczestnictwo w conajmniej 80% oraz zaliczenie testu poprzez uzyskanieprzynajmniej 80% poprawnych odpowiedzi).

Warunkiem niezbędnym do spełnienia przez uczestników, aby realizacja usługi pozwoliła na osiągnięcie głównego celu jest aktywność oraz obecność na szkoleniu.

# Warunki techniczne

.Warunki techniczne:

a) Rodzaj komunikatora, za pośrednictwem którego prowadzona będzie usługa rozwojowa: Usługa szkoleniowa "Szkolenie w ramach Akademii HR: Przeobrażenia na rynku pracy- zarządzanie zmianami" realizowana będzie zdalnie w czasie rzeczywistym przy wykorzystaniu aplikacji „TEAMS”.

b) Minimalne wymagania sprzętowe, jakie musi spełniać komputer Uczestnika lub inne urządzenie do zdalnej komunikacji: Komputer(PC lub laptop) lub tablet lub telefon komórkowy: - Połączenie internetowe - szerokopasmowe przewodowe lub bezprzewodowe (3G lub 4G / LTE)- Głośniki i mikrofon - wbudowany lub wtyk USB lub bezprzewodowy Bluetooth - Kamera internetowa lub kamera internetowaHD - wbudowana lub wtyczka USB lub kamera HD lub kamera HD z kartą przechwytywania wideo - Dwurdzeniowy procesor 2 GHz lubszybszy (zalecany 4- rdzeniowy) (i3 / i5 / i7 lub odpowiednik AMD) - 2GB pamięci RAM (zalecane 4GB) - System operacyjny Windows 8(zalecany Windows 10), Mac OS wersja 10.13 (zalecana najnowsza wersja) – dla PC lub laptopa

c) Minimalne wymagania dotyczące parametrów łącza sieciowego, jakim musi dysponować Uczestnik: - Stałe łącze internetowe opóźnienia 1,5 Mbps (zalecane 2,5 Mbps z obrazem w jakości HD - 800kbps / 1.0Mbps (górze / dół) dla wysokiej jakości wideo - W przypadku widoku galerii / lub video HD 720p: 1,5 / 1,5 (górze / dół) - Odbieranie wideo HD 1080p wymaga 2,5 (w górze / w dół) - Przesyłanie wideo HD 1080p wymaga 3,0 (w górze / w dół) - Tylko do udostępniania ekranu (brak miniatury wideo): 50-75 - Dostępność ekranu z miniaturą wideo: 50-150 - W przypadku audio VoIP: 60-80 - W przypadku telefonu Zoom: 60-100

d) Niezbędne oprogramowanie umożliwiające Uczestnikom dostęp do prezentowanych treści i materiałów: - Przeglądarka internetowa: Google Chrome, Firefox, lub Safari (zaktualizowane do najnowszej wersji) - Bezpłatna aplikacja „TEAMS” - Programy z możliwością odczytywania dokumentów „pdf”, „.doc”, „.xlsx”, „.xls”, „.pptx”, „.

## Kontakt



**Maciej Pyszka**

**E-mail** [pyszka.maciej@gmail.com](mailto:pyszka.maciej@gmail.com)

**Telefon** (+48) 505 995 970