



Instytut Edukacji i
Rozwoju Bartłomiej
Wojtaszko



AKADEMIA HR Szkolenie: Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników- zgodnie z nowymi wyzwaniami na rynku pracy- usługa zdalna w czasie rzeczywistym.

Numer usługi 2025/04/13/150581/2687253

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏢 Usługa szkoleniowa

🕒 40 h

📅 18.07.2025 do 24.07.2025

7 240,00 PLN brutto

7 240,00 PLN netto

181,00 PLN brutto/h

181,00 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	Szkolenie skierowane jest do przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą, pracowników przedsiębiorców, którzy przygotowują się do zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników-zgodnie z nowymi wyzwaniami na rynku pracy. Szkolenie skierowane jest do przedsiębiorców planujący przeszkolić osoby odpowiedzialne za politykę personalną firmy, w tym właścicieli, kadrę HR, kadrę menadżerską, pracowników, wobec których właściciele mają plany związane z awansem na stanowisko kierownicze.
Minimalna liczba uczestników	5
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	17-07-2025
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	40
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

Szkolenie przygotowuje do pozyskiwania oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników.

Szkolenie przygotowuje do dostosowania kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji.

Szkolenie przygotowuje do kształtowanie otwartości na wyzwania rozwojowe.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
wiedza: Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.	Charakteryzuje różne metody oceny potencjału zawodowego	Test teoretyczny
wiedza: Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	Przewiduje zmiany w branży i ich wpływu na zapotrzebowanie na konkretne kompetencje.	Test teoretyczny
wiedza: Charakteryzuje możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania i potencjału pracowników	Definiuje wewnętrzne zróżnicowanie w firmie (wiek, doświadczenie, kompetencje, style pracy, kultura, płeć itp.).	Test teoretyczny
umiejętności: - Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.	Charakteryzuje profil idealnego kandydata na podstawie potrzeb firmy.	Test teoretyczny
umiejętności: Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji	Określa kompetencje kluczowe dla organizacji w kontekście jej strategii i celów.	Test teoretyczny
umiejętności: Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych	Przewiduje kompetencje przyszłości, takich jak umiejętności cyfrowe, zwinność organizacyjna, zdolność do pracy w różnorodnych zespołach.	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
umiejętności: Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników	Rozpoznaje różne talenty kompetencje doświadczenia oraz potencjalnych ścieżek kariery pracowników na podstawie ich indywidualnych cech (np. wiek, doświadczenie zawodowe, styl pracy, umiejętności techniczne).	Test teoretyczny
umiejętności: Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).	Rozpoznaje różnorodne aspekty zróżnicowania, takie jak doświadczenie zawodowe, kwalifikacje, wiek, płeć, pochodzenie etniczne, przekonania czy styl pracy.	Test teoretyczny
umiejętności: Inicjuje skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą ⁸ oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń (np. po przejściu doświadczonych pracowników na emeryturę).	Identyfikuje oraz formalizacji wiedzy, która jest trudna do uchwycenia lub przekazania w tradycyjny sposób (np. doświadczenia, intuicje, umiejętności praktyczne).	Test teoretyczny
kompetencje społeczne: Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (zob. reskilling).	Komunikuje pracownikom korzyści płynących z nabywania nowych umiejętności i kompetencji, zarówno dla ich rozwoju zawodowego, jak i dla przyszłości organizacji.	Test teoretyczny
kompetencje społeczne: Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (zob. kultura Learning Agility).	Zachęca pracowników do podejmowania inicjatyw, wykorzystywania okazji do nauki i adaptacji do zmian w otoczeniu biznesowym.	Test teoretyczny
wiedza: Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	Identyfikuje i analizuje kluczowe trendy na rynku pracy, takich jak zmiany w strukturze demograficznej, automatyzacja, rozwój technologii, globalizacja, zmiany w preferencjach pracowników	Test teoretyczny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

Tak, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia potwierdzające 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, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia 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, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

Program

Główny cel usługi ma charakter edukacyjny. Przygotowuje uczestnika do zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników- zgodnie z nowymi wyzwaniami na rynku pracy.

Warunki organizacyjne: każdy uczestnik pracuje indywidualnie przy samodzielnym stanowisku komputerowym. Praca grupowa na czacie w maksymalnie 16 osobowych grupach szkoleniowych.

Szkolenie odbywa się w formie zdalnej w czasie rzeczywistym realizowane w przez 40 godzin zegarowych przez 5 dni

Godzina szkoleniowa trwa 60 minut.

Szkolenie obejmuje 20,5h teoretycznych oraz 17h praktycznych

Podczas trwania szkolenia uwzględnione są przerwy, które są wliczane do czasu trwania usługi- 2,5h

Na zakończenie szkolenia zostanie przeprowadzony test online.

Wybrana metoda walidacji umożliwia zweryfikowanie zarówno wiedzy, umiejętności jak i kompetencji społecznych (postaw).

Zajęcia będą realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności tj.: ćwiczenia, burza mózgów, studium przypadków. metody walidacji.

Weryfikacja postępów oraz ocena efektów uczenia się dokonywana będzie w trakcie realizacji szkolenia na bieżąco na podstawie testów przed i po szkoleniu, quizów, zadań praktycznych dokonywanych indywidualnie.

Program usługi:

Dzień I:

1. Teoria: Powitanie i omówienie celu szkolenia. Definicja i znaczenie zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników.
2. Teoria: Wyzwania i trendy na współczesnym rynku pracy oraz Narzędzia i metody identyfikacji potencjału pracowników
3. Praktyka :Ocena kompetencji, umiejętności i talentów.
4. Teoria: Strategie rozwoju potencjału pracowników
5. Teoria: Rozwój umiejętności poprzez szkolenia i mentoring.

Dzień II:

1. Teoria: Personalizacja rozwoju zawodowego
2. Praktyka: Praktyczne warsztaty: tworzenie planów rozwoju.
3. Teoria: Tworzenie zrównoważonych miejsc pracy.
4. Praktyka: Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym.
5. Praktyka: Przykłady polityk wspierających zrównoważone miejsca pracy

Dzień III:

- 1. Teoria:Znaczenie różnorodności i inkluzywności
- 2. Teoria: Rekrutacja i utrzymanie talentów.
- 3. Praktyka: Zalety i wyzwania pracy zdalnej i hybrydowej.
- 4. Praktyka: Narzędzia wspierające elastyczność oraz Strategie motywacyjne w zrównoważonym zarządzaniu.
- 5. Teoria: Wykorzystanie technologii do zarządzania potencjałem oraz Przegląd dostępnych narzędzi HR

Dzień IV:

- 1. Praktyka: Metody oceny efektywności działań HR oraz Procesy analizy zwrotnej.
- 2. Teoria: Rola liderów w promowaniu zrównoważonych praktyk.
- 3. Teoria: Rozwój przywództwa z perspektywy zrównoważonego zarządzania.
- 4. Praktyka: Budowanie kultury wspierającej zrównoważony rozwój. Proces zarządzania zmianą.
- 5. Teoria: Zrównoważony rozwój w kontekście HR

Dzień V:

- 1. Praktyka: Narzędzia technologiczne wspierające zdalne zarządzanie
- 2. Praktyka: Wykorzystanie danych w zarządzaniu talentami
- 3. Teoria: Przyszłość pracy zdalnej i jej wpływ na HR
- 4. Praktyka: Przykłady dobrych praktyk w organizacjach
- 5. Teoria: Podsumowanie szkolenia.
- 6. Praktyka Test walidacja

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 46

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 46 Teoria: Powitanie i omówienie celu szkolenia. Definicja i znaczenie zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników	Łukasz Przyszły	18-07-2025	08:00	09:30	01:30
2 z 46 przerwa	Łukasz Przyszły	18-07-2025	09:30	09:35	00:05
3 z 46 Teoria: Wyzwania i trendy na współczesnym rynku pracy oraz Narzędzia i metody identyfikacji potencjału pracowników	Łukasz Przyszły	18-07-2025	09:35	11:05	01:30
4 z 46 przerwa na lunch	Łukasz Przyszły	18-07-2025	11:05	11:20	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 46 Praktyka: Ocena kompetencji, umiejętności i talentów.	Łukasz Przyszły	18-07-2025	11:20	12:50	01:30
6 z 46 przerwa	Łukasz Przyszły	18-07-2025	12:50	12:55	00:05
7 z 46 Teoria: Strategie rozwoju potencjału pracowników	Łukasz Przyszły	18-07-2025	12:55	14:25	01:30
8 z 46 przerwa	Łukasz Przyszły	18-07-2025	14:25	14:30	00:05
9 z 46 Teoria: Rozwój umiejętności poprzez szkolenia i mentoring.	Łukasz Przyszły	18-07-2025	14:30	16:00	01:30
10 z 46 Teoria: Personalizacja rozwoju zawodowego	Łukasz Przyszły	21-07-2025	08:00	09:30	01:30
11 z 46 przerwa	Łukasz Przyszły	21-07-2025	09:30	09:35	00:05
12 z 46 Praktyka: Praktyczne warsztaty: tworzenie planów rozwoju.	Łukasz Przyszły	21-07-2025	09:35	11:05	01:30
13 z 46 przerwa na lunch	Łukasz Przyszły	21-07-2025	11:05	11:20	00:15
14 z 46 Teoria: Tworzenie zrównoważonych miejsc pracy.	Łukasz Przyszły	21-07-2025	11:20	12:50	01:30
15 z 46 przerwa	Łukasz Przyszły	21-07-2025	12:50	12:55	00:05
16 z 46 Praktyka: Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	Łukasz Przyszły	21-07-2025	12:55	14:25	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
17 z 46 przerwa	Łukasz Przyszły	21-07-2025	14:25	14:30	00:05
18 z 46 Praktyka: Przykłady polityk wspierających zrównoważone miejsca pracy	Łukasz Przyszły	21-07-2025	14:30	16:00	01:30
19 z 46 Teoria: Znaczenie różnorodności i inkluzywność	Łukasz Przyszły	22-07-2025	08:00	09:30	01:30
20 z 46 Teoria: Znaczenie różnorodności i inkluzywność	Łukasz Przyszły	22-07-2025	09:30	09:35	00:05
21 z 46 Teoria: Rekrutacja i utrzymanie talentów.	Łukasz Przyszły	22-07-2025	09:35	11:05	01:30
22 z 46 przerwa na lunch	Łukasz Przyszły	22-07-2025	11:05	11:20	00:15
23 z 46 Praktyka: Zalety i wyzwania pracy zdalnej i hybrydowej.	Łukasz Przyszły	22-07-2025	11:20	12:50	01:30
24 z 46 przerwa	Łukasz Przyszły	22-07-2025	12:50	12:55	00:05
25 z 46 Praktyka: Narzędzia wspierające elastyczność oraz Strategie motywacyjne w zrównoważonym zarządzaniu	Łukasz Przyszły	22-07-2025	12:55	14:25	01:30
26 z 46 przerwa	Łukasz Przyszły	22-07-2025	14:25	14:30	00:05
27 z 46 Teoria: Wykorzystanie technologii do zarządzania potencjałem oraz Przegląd dostępnych narzędzi HR	Łukasz Przyszły	22-07-2025	14:30	16:00	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
28 z 46 Praktyka: Metody oceny efektywności działań HR oraz Procesy analizy zwrotnej.	Łukasz Przyszły	23-07-2025	08:00	09:30	01:30
29 z 46 przerwa	Łukasz Przyszły	23-07-2025	09:30	09:35	00:05
30 z 46 Teoria: Rola liderów w promowaniu zrównoważonych praktyk	Łukasz Przyszły	23-07-2025	09:35	11:05	01:30
31 z 46 przerwa na lunch	Łukasz Przyszły	23-07-2025	11:05	11:20	00:15
32 z 46 Teoria: Rozwój przywództwa z perspektywy zrównoważonego zarządzania	Łukasz Przyszły	23-07-2025	11:20	12:50	01:30
33 z 46 przerwa	Łukasz Przyszły	23-07-2025	12:50	12:55	00:05
34 z 46 Praktyka: Budowanie kultury wspierającej zrównoważony rozwój. Proces zarządzania zmianą.	Łukasz Przyszły	23-07-2025	12:55	14:25	01:30
35 z 46 przerwa	Łukasz Przyszły	23-07-2025	14:25	14:30	00:05
36 z 46 teoria: Zrównoważony rozwój w kontekście HR	Łukasz Przyszły	23-07-2025	14:30	16:00	01:30
37 z 46 Praktyka: Narzędzia technologiczne wspierające zdalne zarządzanie	Łukasz Przyszły	24-07-2025	08:00	09:30	01:30
38 z 46 przerwa	Łukasz Przyszły	24-07-2025	09:30	09:35	00:05

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
39 z 46 Praktyka: Wykorzystanie danych w zarządzaniu talentami	Łukasz Przyszły	24-07-2025	09:35	11:05	01:30
40 z 46 przerwa na lunch	Łukasz Przyszły	24-07-2025	11:05	11:20	00:15
41 z 46 Teoria: Przyszłość pracy zdalnej i jej wpływ na HR	Łukasz Przyszły	24-07-2025	11:20	12:50	01:30
42 z 46 przerwa	Łukasz Przyszły	24-07-2025	12:50	12:55	00:05
43 z 46 Praktyka; Przykłady dobrych praktyk w organizacjach	Łukasz Przyszły	24-07-2025	12:55	14:25	01:30
44 z 46 Teoria: Podsumowanie szkolenia	Łukasz Przyszły	24-07-2025	14:25	15:25	01:00
45 z 46 przerwa	Łukasz Przyszły	24-07-2025	15:25	15:30	00:05
46 z 46 Praktyka: Walidacja -Test	-	24-07-2025	15:30	16:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	7 240,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	7 240,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Łukasz Przyszły

Wykształcenie wyższe:: kierunek: Zarządzanie i marketing, w zakresie: Handel i Marketing Międzynarodowy oraz kierunek: Zarządzanie, w specjalności: Zarządzanie Firmą. W 2004 r. ukończył egzamin Państwowy w z zawodzie: Technik Handlowiec.

Posiada:

24 lata doświadczenia zawodowego w marketingu jako Specjalista ds. Marketingu i CSR.

10 lat pracy jako Specjalista ds. Zarządzania Kryzysowego.

14 lat pracy jako Trener Biznesu.

4 lata pracy jako Inspektor Ochrony Danych w obszarze marketingu

2008-2009 w uczestnictwo w międzynarodowym programie „English Track”

ukończył kurs pt.: „International Human Resources Management”

w 2020 r. uzyskanie uprawnień Inspektora Ochrony Danych.

Posiada co najmniej 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach

wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.

Przeszkolił ponad 10 000 osób w ramach:

- Narodowego Programu Zwalczania Chorób Nowotworowych finansowanych przez Ministerstwo Zdrowia w latach 2014 - 2015;

- Regionalnego Programu Operacyjnego dla Województwa Podkarpackiego na lata 2014 - 2020;

- Projektu „Akademia Menadżera MŚP 2 – wsparcie dla mikro, małych i średnich firm z województwa mazowieckiego i lubelskiego”

Autor kampanii społecznej na terenie Województwa Podkarpackiego pt. "RAK a ZDROWIE" (I i II edycja).

III miejsce w międzynarodowym konkursie FORUM Nestle z zakresu „Komunikacji Marketingowej i Relacji z Konsumentem” organizowany przez firmę NESTLE POLSKA S.A

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały dla uczestników szkolenia (prezentacja multimedialna) w formie elektronicznej zostaną przekazane po zgłoszeniu chęci otrzymania materiałów do trenera prowadzącego szkolenie.

Dostęp do zadań ćwiczeniowych w arkuszach online udostępnianych na czacie podczas trwania szkolenia.

Warunkiem uzyskania certyfikatu jest uczestnictwo w co najmniej 90% zajęć usługi rozwojowej oraz zaliczenie testu.

Warunki uczestnictwa

Zapisanie się na szkolenie w Bazie Usług Rozwojowych.

Informacje dodatkowe

Po zakończeniu szkolenia każdy z uczestników otrzymuje certyfikat potwierdzający udział w szkoleniu.

Certyfikat zawiera informacje o temacie szkolenia, terminie usługi, realizatorze usługi, zakresie tematycznym usługi i efektach uczenia.

Warunki techniczne

Szkolenie zostanie przeprowadzone w formie online za pomocą platformy ZOOM

Zoom – wymagania techniczne dotyczące sprzętu

Połączenie internetowe – szerokopasmowe przewodowe lub bezprzewodowe (3G lub 4G/LTE)

Głośniki i mikrofon – wbudowane, podłączane przez USB lub bezprzewodowe Bluetooth

Procesor jednordzeniowy oraz pamięć RAM conajmniej 1 GB

Oprogramowanie:

aplikacja ZOOM lub połączanie przez stronę <https://zoom-video.pl/>

Zoom – obsługiwane systemy operacyjne

macOS X z systemem macOS 10.9 lub nowszym

Windows 10*

Uwaga: Urządzenia z systemem Windows 10 muszą być wyposażone w system Windows 10 Home, Pro lub Enterprise. Tryb S nie jest obsługiwany.

Windows 8 lub 8.1

Windows 7

Ubuntu 12.04 lub nowszy

Mint 17.1 lub nowszy

Red Hat Enterprise Linux 6.4 lub nowszy

Oracle Linux 6.4 lub nowszy

CentOS 6.4 lub nowszy

Fedora 21 lub nowszy

OpenSUSE 13.2 lub nowszy

ArchLinux (tylko 64-bitowy)

Zoom – obsługiwane tablety i urządzenia przenośne

Urządzenia z systemem iOS i Android

Urządzenia Blackberry

Surface PRO 2 lub nowszy, z systemem Windows 8.1 lub nowszym

Uwagi:

Tablety PC z systemem Windows 10 muszą być wyposażone w system Windows 10 Home, Pro lub Enterprise. Tryb S nie jest obsługiwany.

Tablety PC obsługują wyłącznie klienta biurowego.

Zoom – obsługiwane przeglądarki

Windows: Internet Explorer 11+, Edge 12+, Firefox 27+, Chrome 30+.

macOS: Safari 7+, Firefox 27+, Chrome 30+

Linux: Firefox 27+, Chrome 30+

Uwaga: Przeglądarka Internet Explorer nie obsługuje niektórych funkcji aplikacji w wersji przeglądarkowej.

Zoom – wymagania dotyczące procesora i pamięci RAM

Minimalne: Procesor: Jednordzeniowy 1Ghz lub wyższy, Pamięć RAM: N/A

Zalecane: Procesor: Dwurdzeniowy 2Ghz lub szybszy (Intel i3/i5/i7 lub odpowiednik AMD), RAM: 4 Gb

Uwagi:

Laptopy dwurdzeniowe i jednordzeniowe mają obniżoną częstotliwość odświeżania obrazu podczas udostępniania ekranu (około 5 klatek na sekundę). Aby uzyskać optymalną wydajność udostępniania ekranu na laptopach, zalecamy

procesor czterordzeniowy lub szybszy.

System Linux wymaga procesora lub karty graficznej obsługującej OpenGL 2.0 lub wyższą.

Zoom – wymagania techniczne dotyczące połączenia sieciowego

połączenie przewodowe lub bezprzewodowe (3G, 4G, LTE)

Zoom – zalecana szerokość pasma dla spotkań i panelistów webinarowych:

Do rozmów wideo 1:1:

Dla wysokiej jakości wideo: 600 kb/s (przesyłanie/pobieranie)

720p HD: 1,2 Mb/s (przesyłanie/pobieranie)

1080p HD: 3,8Mb/s/3,0Mb/s (przesyłanie/pobieranie)

Zoom – w przypadku grupowych połączeń wideo:

Dla wideo wysokiej jakości: 1,0 Mb/s/600 kb/s (przesyłanie/pobieranie)

720p HD: 2,6Mb/s/1,8Mb/s (przesyłanie/pobieranie)

1080p HD: 3,8 Mb/s/3,0 Mb/s (przesyłanie/pobieranie)

Odbiór galerii: 2.0Mbps (25 osób), 4.0Mbps (49 osób)

Tylko dla udostępniania ekranu (bez miniaturki wideo): 50-75kbps

Udostępnianie ekranu z miniaturką wideo: 50-150kbps

Dla VoIP audio: 60-80kbps

Zoom – zalecana szerokość pasma dla uczestników webinaru:

W przypadku rozmów wideo 1:1: 600 kb/s (pobieranie dla wideo wysokiej jakości i 1,2 Mb/s (pobieranie)) dla wideo HD

Zalecana szerokość pasma – tylko do udostępniania ekranu (bez miniaturki wideo) – wynosi 50-75 kb/s (pobieranie)

Zalecana szerokość pasma dla udostępniania ekranu z miniaturką wideo – wynosi 50-150kbps (pobieranie)

Okres ważności linku:

w dniach i godzinach wskazanych w harmonogramie usługi

Kontakt



Bartłomiej Wojtaszko

E-mail wojtaszko_bartlomiej@int.pl

Telefon (+48) 698 659 707