



FUNDACJA
INSTYTUT PROJEKT
PRZEDSIĘBIORCZO
ŚĆ

★★★★★ 4,9 / 5

1 434 oceny

Szkolenie Akademia HR: Orientacja w biznesie i uwarunkowaniach społeczno-kulturowych: klucz do sukcesu w nowoczesnym świecie biznesu

Numer usługi 2025/08/08/132349/2931425

4 680,00 PLN brutto

4 680,00 PLN netto

180,00 PLN brutto/h

180,00 PLN netto/h

📍 Strzałkowo / mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym)

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 26 h

📅 12.09.2025 do 26.09.2025

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Grupa docelowa usługi

Szkolenie "Orientacja w biznesie i uwarunkowaniach społeczno-kulturowych: klucz do sukcesu w nowoczesnym świecie biznesu" jest skierowane do menedżerów, liderów zespołów, specjalistów HR oraz osób odpowiedzialnych za strategiczne zarządzanie organizacją. Dedykowane jest profesjonalistom pragnącym rozwijać swoje kompetencje w zakresie zrozumienia uwarunkowań kulturowych, społecznych i biznesowych, które wpływają na skuteczne prowadzenie działań w zróżnicowanych środowiskach. Program szkolenia idealnie odpowiada potrzebom osób pracujących w środowisku międzynarodowym, zarządzających różnorodnymi zespołami lub podejmujących decyzje strategiczne w zmieniających się realiach globalnego rynku.

Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem i stażem, aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.

Minimalna liczba uczestników

3

Maksymalna liczba uczestników

16

Data zakończenia rekrutacji

11-09-2025

Forma prowadzenia usługi

mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym)

Liczba godzin usługi

26

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 „Szkolenie Akademia HR: Orientacja w biznesie i uwarunkowaniach społeczno-kulturowych: klucz do sukcesu w nowoczesnym świecie biznesu” przygotowuje do samodzielnego rozpoznawania i analizowania procesów biznesowych oraz rynkowych istotnych dla funkcjonowania firmy, a także do wykorzystywania wiedzy o aktualnych trendach rynkowych i uwarunkowaniach społeczno-kulturowych w podejmowaniu decyzji organizacyjnych, ze szczególnym uwzględnieniem procesów zarządzania kapitałem ludzkim.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wiedza: Uczestnik identyfikuje procesy biznesowe i rynkowe związane z prowadzoną przez firmę działalnością.	Uczestnik analizuje kluczowe procesy biznesowe w firmie i wskazuje ich powiązania z uwarunkowaniami rynkowymi. Identyfikuje, które z procesów mają największy wpływ na cele organizacji i jak reagują na zmiany w otoczeniu branżowym i rynkowym.	Test teoretyczny
Wiedza: Uczestnik rozpoznaje wpływ czynników społecznych, gospodarczych i politycznych na funkcjonowanie organizacji – szczególnie w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim.	Uczestnik identyfikuje kluczowe czynniki zewnętrzne wpływające na politykę i praktyki HR w organizacji. Wskazuje, w jaki sposób zmiany społeczne, gospodarcze i polityczne mogą kształtować decyzje kadrowe, modele zatrudnienia i działania rozwojowe pracowników.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Wiedza: Uczestnik identyfikuje procesy rynkowe oraz branżę na poziomie wspierającym działania w obszarze HR.	Uczestnik analizuje specyfikę branży i zachodzące w niej procesy rynkowe. Wskazuje ich znaczenie dla działań HR, takich jak rekrutacja, rozwój pracowników czy budowanie przewagi konkurencyjnej w oparciu o kapitał ludzki.	Wywiad swobodny
Wiedza: Uczestnik identyfikuje istotne zagadnienia i trendy HR, dostrzega i śledzi nowe zjawiska w zarządzaniu kapitałem ludzkim.	Uczestnik wskazuje aktualne trendy i wyzwania w obszarze HR, analizuje ich wpływ na zarządzanie pracownikami i rozwój organizacji. Posługuje się przykładami nowych zjawisk, narzędzi lub podejść w zarządzaniu kapitałem ludzkim.	Test teoretyczny
Umiejętności: Uczestnik monitoruje działania firm z danej branży – szczególnie w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim. Potrafi w tym zakresie dokonać analizy porównawczej własnej firmy.	Uczestnik śledzi praktyki HR stosowane w innych firmach z branży i identyfikuje dobre praktyki. Porównuje je z rozwiązaniami funkcjonującymi w jego organizacji, wskazując podobieństwa, różnice oraz możliwe obszary do wdrożenia lub poprawy.	Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności: Uczestnik na podstawie posiadanych informacji wskazuje możliwość budowania przewagi konkurencyjnej firmy z wykorzystaniem procesów HR. Proponuje odpowiednie działania.	Uczestnik analizuje zasoby i projektuje procesy HR w organizacji pod kątem ich wpływu na przewagę konkurencyjną. Wskazuje konkretne działania z zakresu zarządzania ludźmi, które mogą wspierać rozwój firmy i wyróżniać ją na rynku.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Umiejętności: Uczestnik skutecznie wykorzystuje wiedzę nt. kluczowych procesów biznesowych i HR w rozwoju różnorodnych aspektów funkcjonowania organizacji.	Uczestnik łączy wiedzę o procesach biznesowych i HR, wskazując, jak mogą one wspierać rozwój organizacji. Proponuje konkretne działania usprawniające obszary takie jak zarządzanie zespołem, komunikacja, rozwój pracowników czy efektywność operacyjna.	Wywiad swobodny
Umiejętności: Uczestnik inicjuje działania mające na celu wykorzystanie procesów i trendów rynkowych w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.	Uczestnik na podstawie obserwacji rynku i analizy trendów proponuje konkretne inicjatywy w obszarze HR. Wskazuje, w jaki sposób mogą one wspierać rozwój pracowników, zwiększać efektywność zespołów lub budować atrakcyjność organizacji na rynku pracy.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Umiejętności: Uczestnik w pełni wykorzystuje, na podstawie analizowanych trendów rynkowych w obszarze HR, nadarzające się szanse rozwojowe organizacji.	Uczestnik ocenia trendy rynkowe w HR i identyfikuje wynikające z nich możliwości rozwoju organizacji. Wskazuje konkretne działania lub projekty, które pozwalają skutecznie wykorzystać te szanse w praktyce biznesowej.	Wywiad swobodny
Umiejętności: Uczestnik wdraża wnioski wynikające z dobrych praktyk HR. Aktywnie poszukuje najlepszych praktyk i wdraża ich kluczowe elementy we własny obszar działania. Kompetencje społeczne: Uczestnik wspiera strategię rozwoju organizacji poprzez wprowadzanie odpowiednich procesów i projektów HR.	Uczestnik wskazuje sprawdzone praktyki HR adekwatne do swojej organizacji i przekłada je na konkretne działania. Potrafi uzasadnić wybór wdrażanych rozwiązań oraz ocenić ich wpływ na efektywność pracy w swoim obszarze. Uczestnik wskazuje, które działania HR mogą wspierać realizację celów strategicznych organizacji. Proponuje i inicjuje procesy lub projekty HR, które odpowiadają na potrzeby rozwojowe firmy i wpisują się w jej kierunki strategiczne.	Wywiad swobodny Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności: Uczestnik kształtuje procesy HR powiązane ze wskaźnikami biznesowymi na poziomie pracowników, zespołów oraz całej organizacji. Pomaga współpracownikom w wykorzystaniu wiedzy nt. kluczowych procesów biznesowych.	Uczestnik projektuje i dostosowuje procesy HR w oparciu o analizę wskaźników efektywności na różnych poziomach organizacji. Wspiera współpracowników w rozumieniu zależności między procesami biznesowymi a działaniami HR, dzieląc się wiedzą i dobrymi praktykami.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Kompetencje społeczne: Uczestnik pomaga współpracownikom w wykorzystaniu wiedzy nt. kluczowych procesów biznesowych.	Uczestnik dzieli się wiedzą o procesach biznesowych z innymi członkami zespołu. Wspiera ich w rozumieniu i praktycznym zastosowaniu tej wiedzy w codziennej pracy, zachęca do wspólnego doskonalenia działań operacyjnych.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Umiejętności: Uczestnik kształtuje pozytywny stosunek do łączenia procesów HR z potrzebami rozwojowymi (biznesowymi) organizacji.	Uczestnik wskazuje znaczenie integracji działań HR z celami biznesowymi. Promuje podejście, w którym procesy HR wspierają rozwój organizacji, i zachęca innych do postrzegania HR jako strategicznego partnera w biznesie.	Wywiad swobodny
Kompetencje społeczne: Uczestnik przekonuje do nowych rozwiązań i koncepcji w zakresie wiedzy biznesowej i specjalistycznej z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim. Kompetencje społeczne: Uczestnik inicjuje wykorzystanie i wymianę wiedzy biznesowej w swoim zespole oraz całej organizacji. Kompetencje społeczne: Uczestnik monitoruje bieżące wydarzenia, monitoruje trendy rynkowe zarówno w obszarze biznesowym, jak i HR, mające wpływ na obszar, w którym funkcjonuje.	Uczestnik uzasadnia korzyści płynące z zastosowania innowacyjnych rozwiązań HR w organizacji. Prezentuje nowe idee i rozwiązania w obszarze HR i wiedzy biznesowej w sposób zrozumiały i przekonujący. Angażuje innych w dyskusję, argumentuje korzyści płynące z wdrożenia proponowanych koncepcji i wspiera ich akceptację w zespole lub organizacji. Uczestnik aktywnie promuje dzielenie się wiedzą biznesową w zespole i organizacji. Inicjuje działania lub rozwiązania sprzyjające wymianie informacji, wspiera kulturę uczenia się i współpracy opartej na wiedzy. Uczestnik analizuje aktualne dane rynkowe i informacje branżowe, identyfikuje istotne zmiany oraz ich potencjalny wpływ na działalność organizacji, a także wskazuje źródła, z których regularnie korzysta w celu śledzenia trendów w obszarze biznesu i HR.	Wywiad swobodny Obserwacja w warunkach symulowanych Wywiad swobodny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

TAK

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

TAK

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

TAK

Program

Moduł 1: Wprowadzenie do procesów biznesowych i rynkowych

- **Cele modułu:**
 - Zrozumienie podstawowych procesów biznesowych i ich wpływu na funkcjonowanie organizacji.
 - Identyfikacja kluczowych rynkowych uwarunkowań dla działalności firmy.
 - Analiza podstawowych wskaźników efektywności biznesowej i ich powiązanie z działaniami HR.
- **Zakres tematyczny:**
 - Definicja i rodzaje procesów biznesowych.
 - Kluczowe wskaźniki efektywności (KPI) w biznesie.
 - Podstawy analizy rynkowej: trendy i ich wpływ na organizację.

Moduł 2: Uwarunkowania społeczno-kulturowe w biznesie

- **Cele modułu:**
 - Zrozumienie wpływu czynników społecznych i kulturowych na działalność firmy.
 - Analiza wpływu różnorodności kulturowej na zarządzanie kapitałem ludzkim.
- **Zakres tematyczny:**
 - Społeczno-kulturowe uwarunkowania rynków globalnych i lokalnych.
 - Wpływ różnorodności kulturowej na działania organizacyjne.
 - Analiza czynników politycznych, gospodarczych i społecznych w kontekście HR.

Moduł 3: Trendy rynkowe i ich wpływ na zarządzanie kapitałem ludzkim

- **Cele modułu:**
 - Zrozumienie aktualnych trendów rynkowych w obszarze HR i ich znaczenia dla organizacji.
 - Wykorzystanie dobrych praktyk HR do tworzenia przewagi konkurencyjnej.
- **Zakres tematyczny:**
 - Trendy w zarządzaniu kapitałem ludzkim: automatyzacja, zdalne zespoły, well-being pracowników.
 - Monitorowanie działań konkurencji w obszarze HR.
 - Analiza porównawcza praktyk HR różnych firm.

Moduł 4: Strategiczne połączenie procesów biznesowych i HR

- **Cele modułu:**

- Łączenie wiedzy z zakresu procesów biznesowych i HR w celu wspierania strategii organizacji.
- Tworzenie projektów i procesów HR powiązanych z kluczowymi wskaźnikami biznesowymi.
- **Zakres tematyczny:**
 - Projektowanie procesów HR wspierających cele biznesowe.
 - Strategie rozwoju organizacji w kontekście zarządzania kapitałem ludzkim.
 - Inicjowanie wymiany wiedzy biznesowej i HR w organizacji.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 10

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
1 z 10 Wprowadzenie do procesów biznesowych i rynkowych (wykład + ćwiczenie praktyczne)	Anna Piekarczyk	12-09-2025	08:00	12:00	04:00	Tak
2 z 10 Przerwa	Anna Piekarczyk	12-09-2025	12:00	12:15	00:15	Tak
3 z 10 Uwarunkowania społeczno-kulturowe w biznesie (wykład + ćwiczenie praktyczne)	Anna Piekarczyk	12-09-2025	12:15	16:00	03:45	Tak
4 z 10 Trendy rynkowe i ich wpływ na zarządzanie kapitałem ludzkim (wykład)	Anna Piekarczyk	19-09-2025	08:00	12:00	04:00	Tak
5 z 10 Przerwa	Anna Piekarczyk	19-09-2025	12:00	12:15	00:15	Tak

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
6 z 10 Trendy rynkowe i ich wpływ na zarządzanie kapitałem ludzkim (cz. 2 wykład + ćwiczenie praktyczne)	Anna Piekarczyk	19-09-2025	12:15	16:00	03:45	Tak
7 z 10 Strategiczne połączenie procesów biznesowych i HR (wykład)	Adam Szymaniak	22-09-2025	08:00	12:00	04:00	Tak
8 z 10 Przerwa	Adam Szymaniak	22-09-2025	12:00	12:15	00:15	Tak
9 z 10 Strategiczne połączenie procesów biznesowych i HR (cz. 2 wykład + ćwiczenie praktyczne)	Adam Szymaniak	22-09-2025	12:15	16:00	03:45	Tak
10 z 10 Walidacja	-	26-09-2025	09:00	11:00	02:00	Nie

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 680,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 680,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	180,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	180,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 2



1 z 2

Anna Piekarczyk

Trenerka i konsultantka z bogatym doświadczeniem w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, budowania zespołów oraz rozwijania kompetencji interpersonalnych w zróżnicowanych środowiskach biznesowych. Absolwentka Uniwersytetu Ekonomicznego oraz ESCP-EAP Europäische Wirtschaftshochschule w Berlinie. Specjalizuje się w szkoleniach z zakresu integracji zespołów, zarządzania relacjami z klientem oraz wykorzystania narzędzi diagnostycznych w pracy menedżerskiej. W 2023 roku uzyskała tytuł RMP Master – Reiss Motivation Profile®, jedyne w Polsce kursu uprawniającego do profesjonalnego stosowania tej metodologii w pracy z klientami indywidualnymi i organizacjami. Łączy wiedzę teoretyczną z praktyką, przygotowując autorskie szkolenia i warsztaty oparte na rzeczywistych wyzwaniach biznesowych i społeczno-kulturowych. Posiada szerokie doświadczenie doradcze i szkoleniowe, które wykorzystuje do wspierania liderów w budowaniu zmotywowanych, spójnych i różnorodnych kulturowo zespołów oraz w kształtowaniu długotrwałych relacji z klientami.

Trenerka ma ponad 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia, które zdobywała w ramach współpracy między innymi z Fundacją Instytut Projekt Przedsiębiorczość ("Zarządzanie różnorodnością w zespole i organizacji", "Orientacja w biznesie i uwarunkowaniach społeczno- kulturowych: klucz do sukcesu w nowoczesnym świecie biznesu").



2 z 2

Adam Szymaniak

Trener, konsultant i ekspert w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi oraz budowania efektywnej współpracy w zróżnicowanych środowiskach biznesowych i instytucjonalnych. Kierownik trzech studiów podyplomowych na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu: Coachingu, Zarządzania Zasobami Ludzkimi oraz Zamówień Publicznych. Absolwent Executive MBA w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie, certyfikowany coach ICF, licencjonowany trener Insights Discovery i FRIS, z certyfikatami zarządzania projektami Prince2, Ten Step i Scrum.

Posiada ponad 4 000 godzin doświadczenia szkoleniowego, realizując warsztaty dla biznesu, administracji publicznej i organizacji pozarządowych. Pracuje z menedżerami, pracownikami liniowymi, urzędnikami, przedstawicielami wolnych zawodów oraz młodzieżą, koncentrując się na tematach komunikacji interpersonalnej, budowania zespołów, integracji różnorodnych grup oraz efektywnego zarządzania w warunkach zmieniających się uwarunkowań rynkowych i kulturowych. Trener ma ponad 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia, które zdobywał w ramach współpracy między innymi z FIPP ("Orientacja w biznesie i uwarunkowaniach społeczno- kulturowych: klucz do sukcesu w nowoczesnym świecie biznesu", „Przywództwo w organizacjach o międzynarodowym charakterze: uwarunkowania kulturowe i społeczne”, „Przywództwo w obliczu zmian społecznych i kulturowych”).

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Niezbędne materiały zostaną udostępnione uczestnikom na szkoleniu. Materiały są bezpłatne. Uczestnik otrzyma: prezentację ze szkolenia, zestaw case study, listę materiałów źródłowych.

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.

Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora liście obecności lub potwierdzony raportem z logowania w przypadku walidacji prowadzonej w formie zdalnej w czasie rzeczywistym.

Usługa nie jest świadczona przez podmiot, z którym pracodawca lub delegowany pracownik korzystający ze wsparcia są powiązani kapitałowo lub osobowo.

Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w danym projekcie oraz przez podmiot powiązany z Beneficjentem lub partnerem kapitałowo lub osobowo.

Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS.

Usługodawca nie jest podmiotem jednocześnie korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce.

Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności koszty środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom.

Usługodawca oświadcza, że proces walidacji jest zgodny z wytycznymi BUR

Usługa nie wynika z obowiązku przeprowadzenia szkoleń na zajmowanym stanowisku pracy wynikających z odrębnych przepisów prawa (np. wstępne i okresowe szkolenia z zakresu BHP, szkolenia okresowe potwierdzające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy); nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills); nie jest tożsama z usługą, która została wcześniej sfinansowana w ramach dofinansowania z innych źródeł.

Usługodawca oświadcza, że usługa nie obejmuje wzajemnego świadczenia usług o zbliżonej tematyce przez dostawców usług, którzy delegują na usługi siebie oraz swoich pracowników i korzystają z dofinansowania, a następnie świadczą usługi w zakresie tej samej tematyki dla przedsiębiorcy, który wcześniej występował w roli dostawcy tych usług.

Usługodawca zapewnia realizację usługi rozwojowej uwzględniając potrzeby osób z niepełnosprawnościami (w tym również dla osób ze szczególnymi potrzebami) zgodnie ze Standardami dostępności dla polityki spójności 2021-2027.

Karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług.

Usługa rozwojowa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym przepisami prawa o VAT.

Cena usługi nie odbiega od cen rynkowych oraz cena jest adekwatna do jej zakresu.

Informacje dodatkowe

Szkolenie jest realizowane w godzinach zegarowych. Przerwy i czas walidacji są wliczone w czas usługi rozwojowej.

Szkolenie składa się z 6 godzin zajęć praktycznych oraz 20 godzin zajęć teoretycznych, szczegółowa plan zajęć znajduje się w harmonogramie.

Przyjęte metody walidacji w pełni pozwalają na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarze wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne.

Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie.

Po zrealizowanym szkoleniu uczestnik otrzyma zaświadczenie o ukończeniu usług.

Warunkiem uzyskania zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania wyniku pozytywnego wyniku z testu, a także pozytywny wynik z formy walidacji w postaci obserwacji w warunkach stymulowanych i wywiadu swobodnego. Z testu należy uzyskać wynik 80%, aby został pozytywnie zaliczony.

Warunki techniczne

1. Komputer lub urządzenie mobilne – w przypadku urządzenia mobilnego można pobrać odpowiednią aplikację „Google Meet” ze sklepu Google Play lub AppStore.
2. Szerokopasmowe połączenie z internetem.
3. Wymagania sprzętowe - procesor dwurdzeniowy 2GHz lub lepszy (zalecany czterordzeniowy), 2GB pamięci RAM (zalecane 4GB lub więcej).
4. Mikrofon zewnętrzny lub mikrofon wbudowany w urządzeniu oraz głośniki zewnętrzne lub wbudowane w urządzeniu.
5. Google Meet działa w aktualnej wersji oraz dwóch wcześniejszych głównych wersjach tych systemów operacyjnych:
 - Apple macOS,
 - Microsoft Windows,
 - Chrome OS,
 - Ubuntu i inne dystrybucje Linuksa oparte na Debianie.

Adres

ul. Mickiewicza 14
62-420 Strzałkowo
woj. wielkopolskie

Kontakt



Karolina Rutkowska

E-mail karolina.rutkowska@fipp.com.pl

Telefon (+48) 665 851 534