



## Szkoła HR Business Partner z certyfikacją

Numer usługi 2026/02/02/17154/3301883

3 985,00 PLN brutto

3 239,84 PLN netto

189,76 PLN brutto/h

154,28 PLN netto/h

Grupa HR Masters

Agnieszka

Bednarska,

Magdalena

Sivińska-Olszówka

sp.j

★★★★★ 4,7 / 5

44 oceny

🗂 Usługa szkoleniowa

📺 zdalna w czasie rzeczywistym

🕒 21:00 h

📅 17.03.2026 do 19.05.2026

## Informacje podstawowe

**Kategoria**

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

**Grupa docelowa usługi**

Program Szkoły HR Business Partner z certyfikacją jest dedykowany osobom ze zróżnicowanym doświadczeniem w branży HR, a w szczególności: Specjalistom HR, HR Business Partnerom, HR Managerom, osobom przygotowującym się do pełnienia funkcji HR-owej w swojej organizacji, osobom z doświadczeniem rekruterskim lub trenerskim, chcących wzmocnić swoją pozycję zawodową we współpracy z biznesem.

**Minimalna liczba uczestników**

2

**Maksymalna liczba uczestników**

15

**Data zakończenia rekrutacji**

16-03-2026

**Forma prowadzenia usługi**

zdalna w czasie rzeczywistym

**Liczba godzin usługi**

21

**Podstawa uzyskania wpisu do BUR**

Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

## Cel

### Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest wyposażenie uczestników w wiedzę, umiejętności i narzędzia niezbędne do skutecznego pełnienia roli HR Business Partnera, wspierającego realizację celów biznesowych organizacji. Program przygotowuje uczestników do prowadzenia procesów HR o charakterze strategicznym i operacyjnym, w tym zarządzania zmianą, rozwojem talentów, współpracy z menedżerami oraz budowania kultury organizacyjnej opartej na zaangażowaniu i efektywności.

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

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Uczestnik zna rolę HR Business Partnera w organizacji, jego zadania i odpowiedzialności strategiczne i operacyjne.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Potrafi wskazać różnice między tradycyjną funkcją HR a rolą HRBP.</li> <li>-Umie wymienić role HRBP: partner strategiczny, agent zmian, menedżer rozwoju, rzecznik pracowników.</li> <li>-Rozumie podstawy Human Capital Management i jego znaczenie dla organizacji.</li> </ul>	Test teoretyczny
<p>Uczestnik potrafi projektować i wspierać inicjatywy HR w organizacji, w tym zarządzać projektami i procesami zmian.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Potrafi określić etapy procesu zmian.</li> <li>-Rozpoznaje bariery skutecznego wprowadzania zmian i zna sposoby ich przewyższania.</li> <li>-Potrafi planować projekt HR, uwzględniając cele organizacji, interesariuszy i mierzalne rezultaty.</li> </ul>	Test teoretyczny
<p>Uczestnik potrafi wdrażać i wspierać procesy zarządzania talentami, rozwoju pracowników i performance management.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Zna narzędzia identyfikacji potencjału i sukcesji (9-box, Development Center).</li> <li>-Potrafi wyjaśnić zasady systemów zarządzania efektywnością (MBO, OKR, continuous feedback).</li> <li>-Umie zaplanować ścieżki kariery oraz strategie L&amp;D zgodne z celami biznesowymi.</li> </ul>	Test teoretyczny
<p>Uczestnik potrafi wspierać budowanie kultury organizacyjnej, zaangażowania pracowników oraz rozwiązywać sytuacje konfliktowe w organizacji.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Potrafi wskazać elementy kultury organizacyjnej opartej na wartościach i różnorodności.</li> <li>-Zna narzędzia do zwiększania zaangażowania i motywacji zespołów.</li> <li>-Potrafi stosować strategie mediacji i facylitacji w trudnych sytuacjach HR.</li> </ul>	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

**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

## **1. HR w roli Business Partnera. Kluczowe zadania, kompetencje i wyzwania HR.**

Celem sesji jest wprowadzenie w rolę HR Business Partnera w organizacji. Uczestnicy poznają kluczowe zadania HRBP, niezbędne kompetencje oraz najczęstsze wyzwania, z którymi spotykają się w pracy. Podczas szkolenia omówimy, jak efektywnie współpracować z biznesem, wspierać zmiany organizacyjne oraz budować relacje z różnymi interesariuszami organizacji.

### **Korzyści:**

- Zrozumienie istoty roli HRBP oraz jej znaczenia w kontekście realizacji celów strategicznych organizacji.
- Poznanie kluczowych zadań i odpowiedzialności HRBP, zarówno operacyjnych, jak i strategicznych.
- Identyfikacja kompetencji niezbędnych do skutecznego pełnienia roli HRBP, w tym: komunikacji, analizy danych, myślenia biznesowego i wpływu.
- Zwiększenie świadomości wyzwań, z jakimi mierzy się HRBP w dynamicznym środowisku pracy.
- Nauka efektywnej współpracy z menedżerami i interesariuszami biznesowymi z wykorzystaniem partnerskiego podejścia.
- Zdobywanie narzędzi do wspierania zmian organizacyjnych, transformacji kultury pracy oraz rozwoju pracowników.
- Możliwość przećwiczenia nowych umiejętności w bezpiecznym środowisku poprzez praktyczne ćwiczenia i analizę case studies.
- Przygotowanie do dalszych etapów rozwoju w ramach roli HRBP, zarówno w organizacjach wdrażających ten model, jak i w tych, które są w trakcie transformacji.

## **2. Budowanie współpracy HR z biznesem. Dobre praktyki i narzędzia wspierające partnerstwo.**

Sesja skupia się na roli HR jako strategicznego partnera biznesowego, podkreślając najważniejsze elementy budujące współpracę z biznesem. Omówimy kluczowe wyzwania, które stoją przed HRBP w dynamicznym środowisku pracy oraz sposoby ich przezwyciężania. Uczestnicy poznają metody budowania trwałych relacji z liderami biznesu, a także zastosowanie narzędzi wspierających partnerstwo biznesowe.

### **Korzyści:**

- Zrozumienie roli HR jako partnera strategicznego w kontekście celów i wyzwań biznesowych.
- Rozwinięcie kompetencji HRBP w obszarze budowania relacji z liderami i wpływania na decyzje biznesowe.
- Poznanie praktycznych narzędzi i technik wspierających skuteczną współpracę z menedżerami
- Umiejętność rozpoznawania i przełamywania barier we współpracy HR z biznesem.
- Dostęp do sprawdzonych dobrych praktyk z organizacji, które skutecznie wdrożyły model HRBP.
- Praca na realnych case studies, co umożliwia przełożenie wiedzy na codzienną praktykę zawodową.
- Wzmocnienie roli HRBP jako doradcy i inicjatora zmian w dynamicznym środowisku pracy.
- Lepsze przygotowanie do prowadzenia rozmów biznesowych i prezentowania wartości działań HR w języku korzyści biznesowych.

## **3. DNA organizacji. Siła różnorodności, kultura i wartości organizacji**

Sesja jest poświęcona budowaniu i wzmocnianiu kultury organizacyjnej z perspektywy HRBP. Uczestnicy nauczą się, jak świadomie zarządzać wartościami, promować różnorodność i wspierać inkluzywne środowisko pracy. Szkolenie pozwala zrozumieć, jak kultura i wartości wpływają na efektywność organizacji i zaangażowanie pracowników.

### **Korzyści:**

- Zrozumienie i umiejętność kształtowania kultury organizacyjnej opartej na wartościach.
- Umiejętność promowania różnorodności i budowania kultury inkluzywnej.
- Przekładanie wartości firmy na codzienne praktyki i zachowania pracowników.
- Doskonalenie kompetencji w zakresie rozwoju i utrzymania kultury zaangażowania.

#### **4. Performance management. Od systemu ocen do rozwoju pracowników.**

Celem szkolenia jest kompleksowe przedstawienie nowoczesnego podejścia do zarządzania efektywnością pracowników. Uczestnicy dowiedzą się, jak skutecznie odejść od tradycyjnych, często nieskutecznych systemów ocen okresowych na rzecz kultury ciągłej informacji zwrotnej, celów rozwojowych i dialogu wspierającego zaangażowanie oraz rozwój talentów.

##### **Korzyści:**

- Zrozumienie roli HRBP w projektowaniu i wspieraniu procesu zarządzania efektywnością,
- Poznanie skutecznych modeli performance management (np. MBO, OKR, continuous feedback),
- Rozwój umiejętności doradczych i coachingowych HRBP wobec menedżerów,
- Zdobywanie narzędzi wspierających rozmowy o wynikach i rozwoju pracowników,
- Umiejętność łączenia celów indywidualnych z celami strategicznymi firmy.

#### **5. Zarządzanie projektami HR w organizacji. Planowanie, realizacja i wdrożenie**

Sesja rozwija kluczowe kompetencje HR Business Partnera w zakresie planowania i prowadzenia projektów HR. Uczestnicy poznają praktyczne narzędzia zarządzania projektami, uczą się definiować cele i mierzyć efekty działań HR w kontekście biznesowym. Szkolenie wzmacnia rolę HRBP jako strategicznego partnera wspierającego rozwój organizacji poprzez skuteczne wdrażanie inicjatyw HR. Szkolenie łączy teorię z praktyką, umożliwiając zdobycie konkretnych umiejętności zarządczych.

##### **Korzyści:**

- Nauka planowania i prowadzenia projektów HR zgodnie z celami organizacji.
- Rozwój umiejętności zarządzania zespołem projektowym.
- Doskonalenie kompetencji w zakresie komunikacji z interesariuszami.
- Zdobywanie wiedzy na temat metodik i narzędzi zarządzania projektami.
- Umiejętność oceny skuteczności wdrożonych rozwiązań HR.
- Rozwój kompetencji pełnienia roli partnera biznesowego w inicjatywach projektowych.

#### **6. Rozwój w organizacji uczącej się. Strategia Learning&Development**

Sesja koncentruje się na budowaniu nowoczesnej i efektywnej strategii uczenia się i rozwoju L&D (Learning & Development) w organizacji. Uczestnicy podczas 5 sesji dowiedzą się, jak HR Business Partner może kształtować kulturę ciągłego uczenia się, wspierania rozwoju kompetencji przyszłości oraz projektowania działań rozwojowych zgodnie z celami biznesowymi. Szkolenie łączy perspektywę strategiczną z praktycznym case study pokazującym jak kształtować organizację uczącą się.

##### **Korzyści:**

- Nabycie umiejętności tworzenia i wdrażania strategii uczenia się i rozwoju (L&D).
- Umiejętność diagnozowania potrzeb rozwojowych pracowników i planowania odpowiednich działań edukacyjnych.
- Zdolność projektowania nowoczesnych form rozwoju, od tradycyjnych szkoleń po reskilling.
- Umiejętność mierzenia efektywności programów L&D, co pozwala na optymalizację działań rozwojowych.
- Budowanie kultury organizacji uczącej się, sprzyjającej ciągłemu rozwojowi i innowacjom.

#### **7. Budowanie zaangażowania i motywacji pracowników**

Sesja skupiona na roli HRBP w tworzeniu środowiska pracy, które sprzyja zaangażowaniu i motywacji pracowników. Uczestnicy poznają kluczowe czynniki wpływające na motywację, nauczą się analizować dane z badań zaangażowania i projektować działania wspierające dobrostan, rozwój i lojalność zespołów. Szkolenie pokazuje, jak przekuć dane i w realne zmiany w organizacji.

##### **Korzyści:**

- Nauka rozpoznawania czynników wpływających na zaangażowanie i motywację pracowników.
- Zdobywanie umiejętności analizy danych z badań satysfakcji i skutecznego reagowania na sygnały z organizacji.
- Wspieranie menedżerów w tworzeniu środowiska sprzyjającego motywacji i zaangażowaniu.
- Nauka projektowania działań mających na celu zwiększenie zaangażowania i dobrostanu pracowników.
- Rozwój kompetencji pełnienia roli partnera w budowaniu trwałego zaangażowania opartego na wartościach i relacjach.

#### **8. Zarządzanie talentami, sukcesja i projektowanie ścieżek karier.**

Szkolenie pokazuje, jak zaplanować i wdrożyć strategię talent managementu, które są zgodne z celami biznesowymi firmy i odpowiadają na potrzeby różnych grup pracowników. Uczestnicy poznają narzędzia i metody identyfikowania i kalibracji kluczowych pracowników, planowania sukcesji oraz budowania atrakcyjnych i realistycznych ścieżek kariery, które wspierają retencję, rozwój i motywację zespołów. W tym celu wykorzystamy realne case study firmy naszego klienta, w której wdrażaliśmy program zarządzania talentami.

##### **Korzyści:**

- Zdobyć praktycznej wiedzy na temat zarządzania talentami i sukcesji,
- Umiejętność projektowania i wdrażania ścieżek karier dostosowanych do struktury organizacji,
- Poznanie narzędzi do identyfikacji potencjału (m.in. 9-box, development center),
- Rozwój kompetencji HRBP w obszarze doradztwa rozwojowego i planowania sukcesji,
- Lepsze przygotowanie organizacji na zmiany kadrowe i rotację kluczowych osób.

### 9. Sytuacje wymagające interwencji HRBP. Strategie rozwiązywania trudnych sytuacji

Sesja poświęcona roli HRBP w reagowaniu na trudne, kryzysowe sytuacje w organizacji. Uczestnicy poznają praktyczne strategie działania w przypadku konfliktów, spadku zaangażowania, nieetycznych zachowań czy zmian organizacyjnych. Szkolenie rozwija kompetencje HRBP jako zaufanego doradcy, który potrafi wspierać menedżerów oraz pracowników w najtrudniejszych momentach.

#### Korzyści:

- Umiejętność identyfikowania sytuacji wymagających interwencji HR, co pozwala na szybką i skuteczną reakcję na problemy.
- Zdobyć kompetencji w prowadzeniu mediacji i rozwiązywaniu konfliktów w organizacji.
- Wsparcie liderów i zespołów w sytuacjach kryzysowych oraz podczas zmian
- Umiejętność reagowania na naruszenia standardów i wartości,
- Budowanie zaufania i odporności w organizacji.

### 10. Organizacja w procesie zmian. Wsparcie biznesu w kluczowych procesach.

Sesja koncentruje się na roli HR w skutecznym wspieraniu organizacji podczas procesów zmian – zarówno planowanych, jak i wynikających z dynamicznych okoliczności rynkowych. Uczestnicy dowiedzą się, jak planować i wdrażać zmiany organizacyjne, jak wspierać menedżerów i zespoły w trudnych momentach oraz jak budować zaangażowanie i odporność organizacyjną (rezyliencję)

#### Korzyści:

- Zrozumienie mechanizmów, etapów i dynamiki procesów zmian w organizacji
- Poznanie psychologicznego modelu reakcji ludzkich na zmianę
- Rozwinięcie umiejętności wspierania liderów i pracowników w czasie zmiany
- Poznanie ról i zadań HR/HRBP w procesach transformacyjnych
- Zdobyć praktycznych narzędzi do planowania i komunikowania zmian
- Umiejętność diagnozy gotowości organizacji i zespołów do zmiany
- Nauka radzenia sobie z oporem wobec zmian i budowania kultury elastyczności
- Analiza realnych przypadków zmian organizacyjnych i wyciąganie wniosków z praktyki biznesowej

## Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 10

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 10</b> HR w roli Business Partnera. Kluczowe zadania, kompetencje i wyzwania HR.	Agnieszka Bednarska	17-03-2026	10:00	12:00	02:00
<b>2 z 10</b> Budowanie współpracy HR z biznesem. Dobre praktyki i narzędzia wspierające partnerstwo.	Agnieszka Bednarska	24-03-2026	10:00	11:00	01:00

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>3 z 10</b> DNA organizacji. Siła różnorodności, kultura i wartości organizacji	Magdalena Siwińska-Olszówka	31-03-2026	10:00	12:00	02:00
<b>4 z 10</b> Performance management. Od systemu ocen do rozwoju pracowników.	Agnieszka Bednarska	07-04-2026	10:00	12:00	02:00
<b>5 z 10</b> Zarządzanie projektami HR w organizacji. Planowanie, realizacja i wdrożenie	Magdalena Siwińska-Olszówka	14-04-2026	10:00	12:00	02:00
<b>6 z 10</b> Rozwój w organizacji uczącej się. Strategia L&D	Magdalena Siwińska-Olszówka	21-04-2026	10:00	12:00	02:00
<b>7 z 10</b> Budowanie zaangażowania i motywacji pracowników.	Magdalena Siwińska-Olszówka	28-04-2026	10:00	12:00	02:00
<b>8 z 10</b> Zarządzanie talentami, sukcesja i projektowanie ścieżek karier.	Agnieszka Bednarska	05-05-2026	10:00	12:00	02:00
<b>9 z 10</b> Sytuacje wymagające interwencji HRBP. Strategie rozwiązywania trudnych sytuacji	Magdalena Siwińska-Olszówka	12-05-2026	10:00	12:00	02:00
<b>10 z 10</b> Organizacja w procesie zmian. Wsparcie biznesu w kluczowych procesach.	Agnieszka Bednarska	19-05-2026	10:00	12:00	02:00

# Cennik

## Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 985,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 239,84 PLN
Koszt osobogodziny brutto	189,76 PLN
Koszt osobogodziny netto	154,28 PLN

## Prowadzący

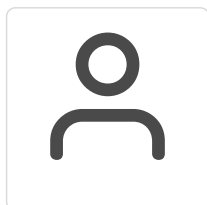
Liczba prowadzących: 2



1 z 2

### Agnieszka Bednarska

Interim HR Manager z doświadczeniem w branży HR. Specjalizuje się we wdrożeniach modelu i standardów pracy HR Business Partnerów w polskich firmach. Doradca, praktyk i psycholog biznesu Grupy HR Masters. Wspiera klientów w budowaniu skutecznej polityki personalnej i organizacji struktur HR. Opracowuje i wdraża kompleksowe rozwiązania HR dla klientów firmy, optymalizuje procesy HR, ocenia ryzyko personalne. Wytycza strategię HR, przeprowadza projekty zmian i rozwoju firm, wdraża programy talentowe i modele kompetencyjne. Executive coach ACC ICF, trener kompetencji menedżerskich. Rozwija kompetencje kadry kierowniczej w zakresie realizacji celów biznesowych i rozwoju efektywności menedżerskiej. Prowadzi 4-modułowy program Akademii Liderów. Menedżer ds. HR Klastra SA&AM KSSE. Organizuje badania, prowadzi doradztwo i szkoli działy HR Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Współwłaściciel portalu branżowego HRpolska.pl. Opiekun programowy Szkoły HR Business Partner. Współpracuje z uczelniami wyższymi wykładając na studiach podyplomowych na kierunkach HRBP. Współautor książki pod red. G. Filipowicza: „HR Business Partner. Praktyczne rozwiązania budowania wysokoefektywnych organizacji”. Doświadczenie zawodowe i przedstawione kwalifikacje odnoszą się do okresu ostatnich 5 lat biorąc pod uwagę datę wprowadzenia danych dotyczących oferowanej usługi.



2 z 2

### Magdalena Siwińska-Olszówka

HR Business Partner – wspiera organizacje w procesach zarządzania kapitałem ludzkim, w zakresie audytów i procesów rozwojowych. Prowadzi i koordynuje projekty HR oraz kampanie employer brandingowe. Specjalizuje się w

działaniach wpływających na poziom motywacji, satysfakcji i zaangażowania pracowników. Wspiera organizacje w budowaniu marki wiarygodnego pracodawcy oraz promowaniu działań wizerunkowych w różnych procesach personalnych. Uczy jak zbadać wskaźniki efektywności rekrutacji i przeprowadzić efektywny proces onboardingu.

W swojej pracy wykorzystuje innowacyjne metody projektowe w obszarze HR, m.in Design Thinking. Psycholog biznesu, certyfikowany coach ICF. Prowadzi szkolenia z zakresu kompetencji osobistych i psychospołecznych oraz psychologii pracy m.in. dla kadry zarządzającej, specjalistów, właścicieli firm, personelu administracyjnego.

Menedżer ds. HR Kłaster Silesia Automotive & Advanced Manufacturing. Opracowuje raporty badawcze, prowadzi doradztwo i szkoli działy HR oraz kadrę kierowniczą Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Prelegent konferencji i seminariów metodologicznych.

Redaktor naczelna, współwłaściciel portalu branżowego HRpolska.pl. Doświadczenie zawodowe i przedstawione kwalifikacje odnoszą się do okresu ostatnich 5 lat biorąc pod uwagę datę wprowadzenia danych dotyczących oferowanej usługi.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

#### MATERIAŁY DLA UCZESTNIKÓW:

Materiały do bieżącej pracy wysyłane są uczestnikom na czacie. Komplet materiałów szkoleniowych po każdej zrealizowanej sesji znajduje się na platformie, do której podłączony jest użytkownik hrpolska.edu.pl.

Indywidualny dostęp do swojego konta na platformie oraz instrukcję do pobrania materiałów uczestnicy otrzymują w mailu.

### Warunki uczestnictwa

Warunkiem uczestnictwa jest posiadanie doświadczenia bazowego w obszarze HR np. praca w dziale HR na stanowisku Specjalista HR, Specjalista ds. rekrutacji, HR Manager itp.

### Informacje dodatkowe

Wartość usługi może zostać zwolniona z VAT (na podstawie: §3 ust.1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20.12.2013 w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania zwolnień (Dz.U.t.j.2015,poz.736)

## Warunki techniczne

#### Warunki techniczne niezbędne do udziału w usłudze:

Do realizacji szkoleń online korzystamy z platformy Zoom.

Każdy uczestnik otrzymuje przed szkoleniem link do platformy internetowej (na wskazany adres mailowy), na której znajdować się będzie transmisja online w czasie rzeczywistym. Link do danego szkolenia realizowanego w ramach całego kursu jest ważny przez cały czas trwania danego szkolenia więc uczestnik może się połączyć w dowolnym momencie.

**Link do szkoleń w karcie usługi** zostanie opublikowany **nie później niż 5 dni** przed rozpoczęciem szkolenia.

Uczestnictwo w zajęciach na zoom nie wymaga żadnych, specjalnych oprogramowań: wystarczy, że komputer jest podłączony do Internetu (należy korzystać z przeglądarek: Google Chrome, Mozilla Firefox lub Safari). Uczestnicy oglądają i słuchają na żywo tego, co dzieje się w sali szkoleniowej oraz śledzą treści wyświetlane na komputerze prowadzącego. Dodatkowo, wszyscy mogą zadawać pytania za pośrednictwem chatu online. Uczestnicy też mogą przez mikrofon komunikować się z trenerem i innymi uczestnikami kursu.

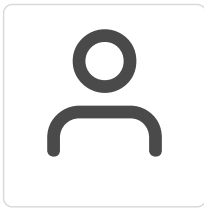
**Minimalne wymagania sprzętowe, jakie musi spełniać komputer Uczestnika lub inne urządzenie do zdalnej komunikacji:** Dwurdzeniowy procesor Intel Core i5 2,5 GHz i wyższy.

**Minimalne wymagania dotyczące parametrów łącza sieciowego, jakim musi dysponować Uczestnik:** pobieranie: co najmniej 5 Mb/s, wysyłanie: co najmniej 5 Mb/s.

**Niezbędne oprogramowanie umożliwiające Uczestnikom dostęp do prezentowanych treści i materiałów:** Nie trzeba pobierać oprogramowania. Aby wziąć udział w szkoleniu online potrzebny jest komputer, laptop, telefon lub tablet ze stabilnym internetem i bez blokad firmowych.

**Frekwencja-** wymagana jest od uczestnika obecność co najmniej na 80% zajęć. Potwierdzenie frekwencji uczestnika będzie wykazane przez raporty z logowań/raporty dostępności na platformie zoom.

## Kontakt



**Renata Wowra**

**E-mail** [rwowra@hrmasters.pl](mailto:rwowra@hrmasters.pl)

**Telefon** (+48) 506 290 070