



## Usługa - Analityka w procesach HR w kontekście zmian na rynku pracy

Numer usługi 2026/04/30/150363/3526366

1 740,00 PLN brutto  
 1 740,00 PLN netto  
 145,00 PLN brutto/h  
 145,00 PLN netto/h  
 181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

PRZEDSIĘBIORSTW  
 O KONSULTINGOWE  
 AGM SPÓŁKA Z  
 OGRANICZONĄ  
 ODPOWIEDZIALNOŚĆ  
 CIĄ

★★★★★ 4,7 / 5

219 ocen

- 📍 Chorzów
- 🏢 Usługa szkoleniowa
- 📄 mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym)
- 👥 Zajęcia grupowe
- 🕒 12:00 h
- 📅 17.08.2026 do 27.08.2026

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Identyfikatory projektów</b>	Akademia HR
<b>Grupa docelowa usługi</b>	Zespoły HR, pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, menagerowie, właściciele firmy, pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych /menagerskich, pracownicy objętymi planami związanymi awansem tj. osoby planowane do objęcia stanowiska kierowniczego/menagerskiego, pracownicy zespołu HR,
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	3
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	3
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	14-08-2026
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym)
<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

Usługa przygotowuje uczestnika do umiejętnego wykorzystania odpowiednich danych oraz narzędzi analitycznych w obszarze HR, zarządzania procesami HR w oparciu o dane, w tym liczenie zwrotów z inwestycji w procesy ukierunkowane na zarządzanie wiekiem, różnorodnością oraz nowymi formami pracy. Po szkoleniu uczestnik posiada umiejętność kształtowanie kapitału ludzkiego w organizacji wykorzystującego zróżnicowany potencjał pracowników.

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

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Identyfikuje zasady gromadzenia, analizowania i raportowania istotnych danych, informacji HR w celu podejmowania decyzji opartych na danych.	Wskazuje podstawowe etapy i zasady pracy z danymi HR w przygotowanym opisie procesu lub podczas ćwiczenia analitycznego.	Test teoretyczny
Identyfikuje techniki analizy danych jakościowych oraz ilościowych wykorzystywane w obszarze HR.	Wymienia co najmniej trzy techniki analizy danych jakościowych i ilościowych oraz przypisuje je do odpowiednich zastosowań w HR (np. analiza retencji, poziomu zaangażowania pracowników).	Test teoretyczny
Rozpoznaje możliwości wykorzystania statystycznych metod i narzędzi analizy danych w obszarze HR.	Opisuje przykłady zastosowania metod statystycznych (np. korelacji, regresji, średnich) w analizie danych HR w zadaniu praktycznym lub testowym.	Test teoretyczny
Identyfikuje główne funkcjonalności, możliwości analityczne wiodących na rynku polskim narzędzi / platform HCM.	Wymienia i charakteryzuje kluczowe funkcje analityczne co najmniej dwóch platform HCM (np. SAP SuccessFactors, Workday, Enova365 HR), wskazując ich zastosowanie w praktyce.	Test teoretyczny
Interpretuje dane z raportów i opracowań badawczych, dotyczących zjawisk na rynku pracy, w sposób użyteczny dla własnej organizacji.	Na podstawie dostarczonego raportu formułuje co najmniej trzy wnioski i rekomendacje mające zastosowanie w konkretnym kontekście organizacyjnym.	Test teoretyczny
Wykorzystuje uzyskiwane w procesie analizy procesów HR wnioski dotyczące wskaźników efektywności na poziomie poszczególnych osób, zespołów i całej firmy	Interpretuje przykładowe wskaźniki efektywności (KPI) oraz proponuje działania rozwojowe lub optymalizacyjne na podstawie analizy danych.	Test teoretyczny
Wykonuje analizy danych, podejmuje na tej podstawie prawidłowe decyzje dotyczące procesów HR realizowanych w firmie.	Przeprowadza analizę danych z obszaru HR (w oparciu o przykładowe dane) i formułuje zalecenia na podstawie uzyskanych wyników.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Skutecznie wdraża i modyfikuje procesy HR w takich obszarach jak zarządzanie wiekiem, różnorodnością oraz nowymi formami pracy, w oparciu o dostępne dane i wynikające z nich wnioski.</p> <p>Bada opinię pracowników (w tym kwestii zasad równości sprawiedliwości organizacyjnej) zgodnie z założeniami metodologicznymi i najlepszymi praktykami w tym zakresie.</p>	<p>Projektuje zmiany w procesach HR w oparciu o dane analityczne dotyczące rynku pracy i własnej organizacji.</p> <p>Planuje i realizuje badanie opinii pracowników z uwzględnieniem zagadnień równości i sprawiedliwości oraz dobrych praktyk badawczych.</p>	<p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p> <p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p>
<p>Liczy zwrot z inwestycji (ROI) w procesy ukierunkowane na zarządzanie wiekiem, różnorodnością oraz nowymi formami pracy.</p> <p>Samodzielnie wykorzystuje funkcjonalności statystyczne ogólnie dostępnych programów takich jak MS Excel.</p>	<p>Prezentuje obliczenia ROI dla procesów HR, wyjaśniając metodologię, wskaźniki oraz wpływ inwestycji na organizację w kontekście strategii zarządzania personelem.</p> <p>Przedstawia propozycje zastosowania arkuszy kalkulacyjnych (np. MS Excel) w analizie danych z obszaru HR.</p>	<p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p> <p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p>
<p>.Dokonyuje analizy procesów HR na bazie wybranej platformy HCM.</p> <p>Na bazie prowadzonych analiz skutecznie zarządza kapitałem ludzkim w organizacji, bazującym na zróżnicowanym potencjale pracowników.</p>	<p>Wykorzystuje narzędzia analityczne dostępne w platformie HCM do przeprowadzania analizy efektywności procesów HR.</p> <p>Wykorzystuje wyniki analiz do opracowywania planów rozwoju kariery pracowników, uwzględniając ich zróżnicowane potrzeby rozwojowe i aspiracje zawodowe.</p>	<p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p> <p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p>
<p>Przygotowuje i przekazuje wnioski z prowadzonych analiz procesów HR w sposób użyteczny dla kadry zarządzającej, menedżerskiej oraz samych pracowników</p>	<p>Prezentuje interesariuszom (pracownicy, managerowie i zarządzający) kierunki zmian i działań w obszarze HR.</p>	<p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p>
<p>Przekonuje do realizacji systematycznych badań procesów HR w organizacji.</p>	<p>Prezentuje argumenty na rzecz systematycznego badania procesów HR, podkreślając korzyści płynące z takich działań dla organizacji.</p>	<p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p>

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

## Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem zawierają opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji i zgodnie z zaplanowanymi metodami walidacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

# Program

## DZIEŃ I

### CZĘŚĆ I (9:00 –11:00)

#### **Moduł 1 Wprowadzenie do analizy danych w HR:**

Znaczenie analizy danych w zarządzaniu zasobami ludzkimi.

Przegląd kluczowych narzędzi analitycznych stosowanych w HR.

Omówienie roli statystyki w analizie danych HR.

#### **Moduł 2 Rozpoznanie możliwości wykorzystania statystycznych metod i narzędzi analizy danych w HR:**

Definicja podstawowych pojęć statystycznych.

Przykłady zastosowań metod statystycznych w analizie procesów HR.

#### **Moduł 3 Praktyczne przykłady analizy danych w HR:**

Analiza danych w rekrutacji, ocenie pracowników i zarządzaniu wynagrodzeniami.

### **Przerwa (11:00-11:30)**

### CZĘŚĆ II (11:30-13:30)

#### **Moduł 4 Przegląd głównych funkcjonalności narzędzi HCM:**

Omówienie popularnych narzędzi analitycznych dostępnych na rynku polskim.

Możliwości i ograniczenia narzędzi HCM w kontekście analizy danych HR.

#### **Moduł 5 Omówienie sposobów wykorzystania tych narzędzi do analizy danych HR:**

Krok po kroku, jak integrować dane w systemach HCM i wykorzystywać je w procesach HR.

#### **Moduł 6 Wykonywanie analiz danych w celu podejmowania trafnych decyzji dotyczących procesów HR:**

Realizacja ćwiczeń z analizy danych dotyczących zatrudnienia, rotacji pracowników itp.

Jak analizować dane rynkowe i dostosować je do strategii organizacji.

### **Przerwa (13:30-14:00)**

### Część III (14:00-15:00)

## **Moduł 7 Wdrażanie i modyfikowanie procesów HR w oparciu o dostępne dane i wnioski:**

Jak na podstawie analizy danych przeformułować procesy HR w firmie.

## **Moduł 8 Analiza wpływu wieku, różnorodności i nowych form pracy na efektywność organizacji:**

Przykłady zastosowania analizy danych w kontekście zmieniającej się demografii pracowników.

## **Moduł 9 Interpretacja wyników analizy danych w celu określenia efektywności na różnych poziomach organizacji:**

Jak różne poziomy organizacji (np. kadra zarządzająca vs. pracownicy) interpretują wyniki danych.

## **II. DZIEŃ DRUGI**

### **CZĘŚĆ I (09:00 – 12:00)**

#### **Moduł 10 Wykorzystanie danych HR do planowania działań rozwojowych**

Znaczenie badań opinii pracowników w ocenie procesów HR

#### **Przerwa (09:30-10:00)**

#### **Moduł 11 Metodologie badania opinii pracowników, w tym kwestii równości i sprawiedliwości organizacyjnej:**

Wykorzystanie badań opinii pracowników do analizy różnorodności i sprawiedliwości w organizacji.

#### **Moduł 12 Metodologie badania opinii pracowników, w tym kwestii równości i sprawiedliwości organizacyjnej:**

Wykorzystanie badań opinii pracowników do analizy różnorodności i sprawiedliwości w organizacji.

#### **Przerwa: 12:00 – 12:30**

### **CZĘŚĆ DRUGA (12:30 – 14:30)**

#### **Moduł 13 Przygotowywanie i przekazywanie wniosków z analizy danych w sposób użyteczny dla różnych grup w organizacji:**

Praktyczne ćwiczenia przygotowywania raportów i rekomendacji z analizy danych HR.

#### **Moduł 14 Liczenie zwrotu z inwestycji w procesy HR:**

Jak analizować ROI z inwestycji w procesy HR, np. szkolenia, rekrutacja, rozwój talentów.

Praktyczne wykorzystanie funkcji statystycznych MS Excel do analizy danych HR:

Ćwiczenia z wykorzystania funkcji statystycznych MS Excel w analizie danych HR (np. analiza regresji, średnia, mediana).

#### **Moduł 15 Praktyczne działania analizy danych na wybranej platformie HCM:**

Praca z rzeczywistymi platformami HCM do analizy danych i generowania raportów.

Aktywne poszukiwanie najlepszych praktyk i wdrażanie ich kluczowych elementów we własny obszar działania.

### **CZĘŚĆ III - walidacja (14:30-15:00)**

Podsumowanie szkolenia

Przeprowadzenie testu wiedzy i analiza wyników (15minut, zadanie teoretyczne)

Obserwacja w warunkach symulowanych– walidacja (15minut, zadanie praktyczne).

Zajęcia w grupach max. 3 osób.

1 godzina szkoleniowa = 60 minut (godzina zegarowa).

1. Test teoretyczny: Weryfikacja wiedzy uczestników realizowana jest w formie testu zamkniętego jednokrotnego wyboru (typ ABC). Test składa się z 10 pytań, z trzema możliwymi odpowiedziami do wyboru, z których tylko jedna jest prawidłowa. Przeprowadzany jest na zakończenie szkolenia, pod nadzorem walidatora. Przeprowadzany jest na zakończenie szkolenia, pod nadzorem walidatora. Minimalny poziom poprawnych odpowiedzi w teście wiedzy wynosi 80%

2. Obserwacja w warunkach symulowanych

Uczestnik wykonuje indywidualne zadanie praktyczne odzwierciedlające czynności zawodowe związane z wykorzystaniem danych w zarządzaniu procesami HR.

Obserwacja odbywa się zdalnie w czasie rzeczywistym. Uczestnik udostępnia ekran i dźwięk, co zapewnia walidatorowi pełny wgląd w działania. W razie potrzeby sesja może być rejestrowana. Walidator nie ingeruje w przebieg zadania – jedynie dokumentuje przebieg i ocenia wykonanie na podstawie ustalonych kryteriów.

3. Walidator jest obecny wyłącznie pod koniec szkolenia i prowadzi zarówno test, jak i obserwację. Nie ingeruje w przebieg zadania, chyba że wymagane są techniczne wyjaśnienia. Obserwuje zachowania i działania uczestnika, ocenia zgodność wykonania zadania z przyjętymi kryteriami weryfikacji i dokumentuje wynik w arkuszu obserwacji. Pełni wyłącznie funkcję weryfikacyjną – nie prowadzi szkolenia.

Walidacja obejmuje całość procesu, aż do momentu uzyskania efektów uczenia się.

Fakt uczestnictwa w każdym dniu szkolenia oraz w walidacji musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na liście obecności na szkoleniu i liście obecności walidacji szkolenia. W przypadku usługi zdalnej będą to raporty z logowań uczestników szkolenia.

Przerwa została wliczona w godziny szkolenia, jest uwzględniona w harmonogramie. 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.

## Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 20

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
<b>1 z 20</b>							
<b>DZIEŃ I</b>							
<b>CZĘŚĆ I</b>							
<b>Moduł 1</b>							
Wprowadzenie do analizy danych w HR:	Zajęcia	Jolanta Pędziwiatr	17-08-2026	09:00	09:30	00:30	Tak
<hr/>							
<b>2 z 20</b>							
Moduł 2							
Rozpoznanie możliwości wykorzystania statystycznych metod i narzędzi analizy danych w HR	Zajęcia	Jolanta Pędziwiatr	17-08-2026	09:30	10:00	00:30	Tak
<hr/>							

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
<b>3 z 20</b> Moduł 3 Praktyczne przykłady analizy danych w HR	Zajęcia	Jolanta Pędziwiatr	17-08-2026	10:00	11:00	01:00	Tak
<b>4 z 20</b> -	Przerwa	-	17-08-2026	11:00	11:30	00:30	Tak
<b>5 z 20</b> CZĘŚĆ II Moduł 4 Przegląd głównych funkcjonalności narzędzi HCM	Zajęcia	Jolanta Pędziwiatr	17-08-2026	11:30	12:30	01:00	Tak
<b>6 z 20</b> Moduł 5 Omówienie sposobów wykorzystania tych narzędzi do analizy danych HR	Zajęcia	Jolanta Pędziwiatr	17-08-2026	12:30	13:00	00:30	Tak
<b>7 z 20</b> Moduł 6 Wykonywanie analiz danych w celu podejmowania trafnych decyzji dotyczących procesów HR	Zajęcia	Jolanta Pędziwiatr	17-08-2026	13:00	13:30	00:30	Tak
<b>8 z 20</b> -	Przerwa	-	17-08-2026	13:30	14:00	00:30	Tak

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
<p>9 z 20</p> <p>Moduł 7 Wdrażanie i modyfikowanie procesów HR w oparciu o dostępne dane i wnioski</p>	Zajęcia	Jolanta Pędziwiatr	17-08-2026	14:00	14:15	00:15	Tak
<p>10 z 20</p> <p>Moduł 8 Analiza wpływu wieku, różnorodności i nowych form pracy na efektywność organizacji</p>	Zajęcia	Jolanta Pędziwiatr	17-08-2026	14:15	14:45	00:30	Tak
<p>11 z 20</p> <p>Moduł 9 Interpretacja wyników analizy danych w celu określenia efektywności na różnych poziomach organizacji</p>	Zajęcia	Jolanta Pędziwiatr	17-08-2026	14:45	15:00	00:15	Tak
<p>12 z 20</p> <p>II. DZIEŃ DRUGI CZĘŚĆ I Moduł 10 Wykorzystanie danych HR do planowania działań rozwojowych</p>	Zajęcia	Jolanta Pędziwiatr	27-08-2026	09:00	09:30	00:30	Nie
<p>13 z 20</p> <p>-</p>	Przerwa	-	27-08-2026	09:30	10:00	00:30	Nie

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
<p>14 z 20</p> <p>Moduł 11 Metodologie badania opinii pracowników, w tym kwestii równości i sprawiedliwości organizacyjnej</p>	Zajęcia	Jolanta Pędziwiatr	27-08-2026	10:00	11:00	01:00	Nie
<p>15 z 20</p> <p>Moduł 12 Metodologie badania opinii pracowników, w tym kwestii równości i sprawiedliwości organizacyjnej:</p>	Zajęcia	Jolanta Pędziwiatr	27-08-2026	11:00	12:00	01:00	Nie
<p>16 z 20</p> <p>-</p>	Przerwa	-	27-08-2026	12:00	12:30	00:30	Nie
<p>17 z 20</p> <p>CZĘŚĆ DRUGA Moduł 13 Przygotowanie i przekazywanie wniosków z analizy danych w sposób użyteczny dla różnych grup w organizacji</p>	Zajęcia	Jolanta Pędziwiatr	27-08-2026	12:30	13:10	00:40	Nie
<p>18 z 20</p> <p>Moduł 14 Liczenie zwrotu z inwestycji w procesy HR</p>	Zajęcia	Jolanta Pędziwiatr	27-08-2026	13:10	14:00	00:50	Nie

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
19 z 20 Moduł 15 Praktyczne działania analizy danych na wybranej platformie HCM	Zajęcia	Jolanta Pędziwiatr	27-08-2026	14:00	14:30	00:30	Nie
20 z 20 -	Walidacja	-	27-08-2026	14:30	15:00	00:30	Nie

## Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	12:00
w tym suma godzin zajęć	09:30
w tym suma godzin walidacji	00:30
w tym suma przerw	02:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	13:15

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
<b>Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto</b>	1 740,00 PLN
Podmiot uprawniony do zwolnienia z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy o VAT	
<b>Koszt przypadający na 1 uczestnika netto</b>	1 740,00 PLN
<b>Koszt osobogodziny brutto</b>	145,00 PLN
<b>Koszt osobogodziny netto</b>	145,00 PLN

### Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin

Liczba godzin

Liczba godzin zegarowych usługi

12:00

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

### Jolanta Pędziwiatr

Posiada wykształcenie wyższe zdobyte na Uniwersytecie Opolskim – Wydział Nauk Społecznych, kierunek Pedagogika wczesnoszkolna i przedszkolna. Dodatkowo ukończyła certyfikowane szkolenia w zakresie kompetencji menedżerskich, w tym:

„Szkolenia w zakresie kompetencji menedżerskich” – PRESTIGE, 10.02.2021,

„Kompetencje menedżerskie dotyczące zarządzania zespołem organizacji” – 17.01.2022,

„Zarządzanie przedsiębiorstwem” – MS Quality, 13.04.2021.

Od ponad 10 lat aktywnie realizuje szkolenia i doradztwo dla sektora MŚP, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb organizacji przygotowujących się do wyzwań rynku pracy, w tym zmian kadrowych, rozwoju kompetencji zespołów, planowania polityki personalnej i zarządzania zmianą. W ciągu ostatnich 24 miesięcy poprzedzających realizację niniejszej usługi. Przeprowadziła ponad 120 godzin szkoleń tematycznie zbieżnych z zakresem niniejszego szkolenia, tj. dotyczących: zarządzania zespołem i rozwoju pracowników, strategii HR dostosowanych do zmian rynkowych, komunikacji interpersonalnej i współpracy międzypokoleniowej, adaptacji organizacyjnej do zmieniających się uwarunkowań społeczno-gospodarczych. Prowadzi szkolenia zarówno w formie stacjonarnej, zdalnej, jak i hybrydowej. Zawodowo pełni funkcję Specjalisty ds. dokumentacji oraz Pełnomocnika ds. Systemów Zarządzania w firmie konsultingowej AGM, realizuje również bieżące doradztwo dla klientów, m.in. w zakresie wdrażania strategii kadrowych, organizacji pracy zespołów.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy usługi otrzymają prezentację dot. tematyki szkolenia w wersji .pdf drogą elektroniczną.

Po zakończonej usłudze Uczestnik otrzyma Zaświadczenie potwierdzające jego udział w szkoleniu.

Warunkiem uzyskania Zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej oraz zaliczenie zajęć (prawidłowo wypełniony test po ukończeniu usługi).

1 godzina usługi szkoleniowej = 60 min

W przypadku uczestniczenia w usłudze osoby z niepełnosprawnością usługa zostanie dostosowana do jej potrzeb.

Uczestnictwo w usłudze zdalnej mierzone jest za pomocą raportów z logowań.

Możliwość monitoringu usługi

### Informacje dodatkowe

Podczas szkolenia prowadzona będzie lista obecności (lista papierowa + logi z MS Teams).

Koszt przeprowadzenia walidacji jest wliczony w koszt szkolenia – nie stanowi dodatkowego kosztu.

Zwolnienie z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy o VAT.

## Warunki techniczne

Usługa zostanie zrealizowana w formie zdalnej z wykorzystaniem aplikacji Microsoft Teams. Każdy z uczestników otrzyma indywidualny link umożliwiający udział w spotkaniu online, ważny przez cały okres realizacji usługi.

Uczestnik zobowiązany jest do spełnienia poniższych wymagań technicznych:

- Urządzenie końcowe: komputer wyposażony w kamerę oraz głośnik, z zainstalowanym aktualnym systemem operacyjnym (Windows, macOS lub Linux), posiadający minimum 2 GB pamięci RAM;
- Łącze internetowe: stabilne połączenie z siecią o minimalnej prędkości pobierania i wysyłania 5 Mb/s;
- Oprogramowanie: dostęp do aplikacji Microsoft Teams (lub przeglądarki internetowej obsługującej tę platformę), umożliwiający uczestnictwo w usłudze oraz dostęp do udostępnianych materiałów i prezentowanych treści.

Podstawą do rozliczenia usługi będzie raport systemowy, umożliwiający identyfikację wszystkich uczestników oraz potwierdzający wykorzystanie określonego narzędzia komunikacji zdalnej (Microsoft Teams).

## Adres

ul. Mazurska 2  
41-503 Chorzów  
woj. śląskie

## Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

## Kontakt



**Oliwia Dragon**

**E-mail** [odragon@agm-konsulting.pl](mailto:odragon@agm-konsulting.pl)

**Telefon** (+48) 788 788 763