

**Profesjonalny controlling HR - szkolenie**

Numer usługi 2026/07/16/6333/3693178

2 450,00 PLN brutto

2 450,00 PLN netto

111,36 PLN brutto/h

111,36 PLN netto/h

181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

Kompetea Sp. z o.o.

★★★★★ 4,6 / 5

58 ocen

📄 Usługa szkoleniowa

📺 zdalna w czasie rzeczywistym

👥 Zajęcia grupowe

🕒 22:00 h

📅 04.11.2026 do 06.11.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Małopolski Pociąg do kariery, Akademia HR, Kierunek - Rozwój, Nowy start w Małopolsce z EURESEM
Grupa docelowa usługi	szkolenie z controllingu personalnego skierowane jest do kierowników HR wyższego i niższego szczebla, specjalistów ds HR, specjalistów ds controllingu; zapraszamy osoby, które mają wiedzę i doświadczenie w obszarze ZZL, znają procesy i stosowane w nim narzędzia Usługa również adresowana dla Uczestników Projektu MP i/lub dla Uczestników Projektu NSE Usługa również adresowana dla Uczestników Projektu Kierunek Rozwój
Minimalna liczba uczestników	4
Maksymalna liczba uczestników	12
Data zakończenia rekrutacji	02-11-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
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

Celem szkolenia jest nabycie/uzupełnienie wiedzy oraz umiejętności w zakresie metod i zakresów użyteczności controllingu HR.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik rozumie ideę i znaczenie controllingu personalnego w zarządzaniu zasobami ludzkimi.	poprawnie identyfikuje cele i funkcje controllingu HR	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	rozdziela poziomy wskaźników (strategiczne, taktyczne, operacyjne)	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	wskazuje różnice między controllinglem HR a klasycznym raportowaniem kadrowym	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik potrafi dobierać i interpretować kluczowe wskaźniki efektywności w obszarze HR.	poprawnie oblicza wartości wskaźników HR (np. rotacji, absencji, ROI z kapitału ludzkiego)	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	rozpoznaje, które wskaźniki są adekwatne dla danego celu biznesowego	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	interpretuje wyniki w kontekście benchmarków rynkowych	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	identyfikuje etapy controllingu procesowego	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	rozpoznaje wskaźniki wiodące i wynikowe dla wybranych procesów HR (np. rekrutacji, ocen okresowych)	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik rozumie i potrafi stosować zasady controllingu procesów HR.	wskazuje sposoby wykorzystania danych controllingowych do optymalizacji procesów HR.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik potrafi powiązać cele strategiczne HR z celami biznesowymi organizacji.	rozpoznaje elementy modelu Balanced Scorecard (BSC)	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	potrafi przyporządkować wskaźniki HR do odpowiednich perspektyw BSC	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	wybiera właściwe mierniki dla oceny realizacji celów strategicznych HR.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik potrafi analizować efektywność polityki personalnej z wykorzystaniem wskaźników controllingowych.	oblicza i interpretuje wskaźniki efektywności działań HR	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	rozpoznaje zależności między kosztami, przychodami a efektywnością systemu HR	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	potrafi wyciągnąć wnioski o kierunkach zmian w polityce personalnej na podstawie danych controllingowych	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

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 1. Wskaźniki efektywności w HR i analityka wskaźnikowa we wszystkich obszarach HR.

- Controlling personalny jako narzędzie do strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi
 - Idea controllingu HR, jego cele, zakres i funkcje
 - Efektywność jako baza rozumienia controllingu personalnego, powody mierzenia efektywności w zsz
 - Controllerzy HR, ich zadania i umiejscowienie w strukturze organizacyjnej
 - Metody najczęściej stosowane w controllingu personalnym (wstępna informacja)
- Zastosowanie wskaźników HR i metod analitycznych opartych o wskaźniki
 - Powody mierzenia efektywności w zsz poprzez wskaźniki i z użyciem metod analitycznych
 - Efektywność systemów zarządzania kadrami (model kosztowo-przychodowy)
 - Układ wskaźników w controllingu personalnym – wskaźniki strategiczne, taktyczne, operacyjne, specyficzne
 - Cykl zarządczy wykorzystujący dane wskaźnikowe i analityczne w HR

3. Strategiczne (kluczowe) wskaźniki controllingu HR w firmie i ich porównywanie

- Lista wskaźników strategicznych, definicje wskaźników – koncepcja 6 wskaźników strategicznych w HR, ich analiza i ich wykorzystanie
- Case study (liczenie, analiza, interpretacja oraz wykorzystanie wskaźników)
- Badanie efektywności poprzez pryzmat stopy zwrotu z inwestycji w kapitał ludzki (wskaźnik Human Capital ROI) – szerszy kontekst: koncepcja i zastosowanie, benchmark stopy zwrotu z inwestycji w kapitał ludzki za pomocą Human Capital ROI, warsztat z wykorzystania tego wskaźnika
- Benchmarki w zakresie strategicznych (kluczowych) wskaźników controllingu HR

4. Taktyczne wskaźniki controllingu HR w firmie i ich dobór oraz porównywanie

- Lista wskaźników taktycznych, definicje wskaźników
- Zakres i zastosowanie kilkunastu wskaźników taktycznych oraz wstępna analiza i wnioskowanie co do zjawisk w obszarze HR na bazie tych wskaźników
- Warsztat (analiza, interpretacja oraz wykorzystanie wskaźników)
- Pulpity (kokpity) menedżerskie (ang. DashBoard) w obszarze HR i ich zastosowanie
- 3 przykłady z rynku wykorzystania Pulpitów menedżerskich do prezentacji i analizy wskaźników taktycznych w HR (Dash Board HR)
- Benchmarki w zakresie taktycznych wskaźników controllingu HR

5. Operacyjne (szczegółowe) wskaźniki controllingu HR dla poszczególnych funkcji HR

- Lista wskaźników operacyjnych, ich dobór w danych obszarach
- Zakres i zastosowanie kilkudziesięciu (ew. kilkuset) wskaźników operacyjnych oraz wstępna analiza i wnioskowanie co do zjawisk w obszarze HR na bazie tych wskaźników w poszczególnych funkcjach HR (omówienie zbiorcze)
 - Struktura i demografia zatrudnienia
 - Rotacja (fluktuacja) zasobów osobowych
 - Absencja
 - Rekrutacja i Selekcja
 - Zatrudnienie i Adaptacja
 - Oceny okresowe – wynikowe
 - Wynagradzanie i motywacja finansowa
 - Wydajność i efektywność
 - Oceny okresowe – kompetencyjne
 - Kompetencje wymagane i posiadane, wycena luk kompetencyjnych
 - Szkolenia i rozwój zawodowy – wskaźniki controllingu HR w ocenie efektywności szkoleń
 - Motywowanie pozafinansowe
 - Zwolnienia i Outplacement
- Dobór wskaźników i budowa karty wskaźnikowej dla firmy – zasady i warsztat
 - Tworzenie własnych kart wskaźnikowych i analiza wskaźnikowa w HR bez benchmarku
 - Rozwój wskaźnikowania w firmie i dostępne metodologie
 - Zastosowanie kupnych kart wskaźnikowych i analiza wskaźnikowa w HR z benchmarkiem – raporty wskaźnikowego controllingu HR
- Przykłady kart wskaźnikowych z rynku
- Benchmark w zakresie operacyjnych wskaźników controllingu HR
- Warsztat (analiza, interpretacja oraz wykorzystanie wskaźników)

DODATKOWY BONUS z tego dnia. Materiał do samodzielnego zapoznania się po szkoleniu :

1. Karta wskaźników dla firmy – metodologia

- Wymagania względem metodologii pomiaru – rzetelność i trafność wskaźników
- Rzetelność – Metodologia definiowania wskaźników i ich poprawnego rozliczania
- Trafność – odniesienie wskaźnika do zakładanego celu
- Adekwatność porównań

2. Sposoby pomiaru trendów rynkowych, a ich wykorzystanie

- Dobór danych
- Analizy – trendy, estymacje, prognozy, predykcje
- Uwarunkowania porównywania się wewnętrznie i z rynkiem
- Poprawna interpretacja wyników porównań z rynkiem

Dzień 2. Controlling funkcji i procesów HR, ocena skutków działań w sferze potencjału kapitału ludzkiego w firmie.

1. Controlling funkcji personalnej (controlling / audyt obszaru HR) – wprowadzenie

- Controlling procesów HR jako główny element budowy efektywnych rozwiązań w HR
- Cele controllingu obszaru HR i jego procesów, spodziewane efekty

- Realizacja prac w controllingu i różny poziom szczegółowości analiz
 - Różne kierunki oceny rozwiązań – efekty biznesowe, społeczne, compliance
2. Prowadzenie controllingu funkcji personalnej w najważniejszych obszarach HR i poprawna interpretacja wyników, wnioskowanie co do kierunków zmian i udoskonaleń
- Warsztat : Kompletność funkcji i zadań HR – kluczowe funkcje systemu HR w organizacji i ocena kompletności systemu HR
 - Warsztat : Poziom zawansowania rozwiązań – HR Index
 - Warsztat : Układ ról i odpowiedzialności – analiza rozdziału odpowiedzialności w HR
 - Warsztat : Rola i pozycja Zespołu HR w Organizacji
 - Ocena rozwiązań firm a rozwiązania wzorcowe na bazie arkuszy analitycznych
3. Szczegółowy zakres standardów i stosowania tych standardów (Controlling w procesach HR)
- Podstawy zarządzania procesowego – idea zarządzania procesami, budowa mapy procesów
 - Controlling procesów HR jako główny element budowy efektywnych rozwiązań w HR i optymalizacji procesów HR
 - Warsztat podejścia procesowego na przykładzie ustalonego z grupą procesu (np. rekrutacji, selekcji, zatrudniania i adaptacji zawodowej, oceny okresowej i rozwoju, inne ...)
 - Wskaźniki wiodące i wynikowe efektywności procesów HR
 - Benchmarkowanie rozwiązań – powadzenie benchmarku rozwiązań, poprawna interpretacja wyników, wnioskowanie co do kierunków zmian i udoskonaleń
4. Analiza controllingowa w zakresie efektów społecznych prowadzonej polityki personalnej:
- Nowe wyzwania na rynku pracy a ocena generalna skutków prowadzenia polityki personalnej
 - idea civility a kapitał ludzki w organizacji
 - satysfakcja i motywacja, zaangażowanie w firmie, wskaźnik poleceń – NPS
 - zaufanie i wskaźnik trust index
 - kultura organizacyjna i wartości
 - metodologie i narzędzia oraz warsztat zakresu systemowych badań i analiz w obszarze nowych wyzwań
 - Negatywne zjawiska braku odpowiedzi na wyzwania
 - doświadczenia i ich znaczenie – candidate experience, employee experience
 - negatywne zjawiska na przykładach np. rotacja i absencja, niski poziom kompetencji i motywacji, anomia pracownicza
 - metodologie i narzędzia oraz warsztat zakresu systemowych badań i analiz w obszarze negatywnych wyzwań i wnioski do zmian

Dzień 3. Projektowanie celów strategicznych HR w integracji z biznesem z wykorzystaniem controllingu HR, koszty i efekty biznesowe prowadzonej polityki personalnej.

1. Model biznesowy firmy i kształtowanie etatyzacji (planu zatrudnienia) w organizacji w ujęciu controllingu personalnego
- Model biznesowy punktem wyjścia do kształtowania struktur organizacyjnych i etatyzacji, jak również budżetu wynagrodzeń stałych
 - Case study 1 : prawidłowy przebieg procesu kształtowania struktur organizacyjnych i etatyzacji
 - Case study 2 : benchmarki etatyzacyjne i analiza obciążenia pracą
 - Case study 3 : podstawy analityki płac wewnętrznej i na podstawie raportów płacowych (z rynku) – ich silne i słabe strony, rekomendacje do stosowania
 - Case study 4 : analiza budżetu wynagrodzeń poprzez wskaźniki controllingu personalnego w obszarze wynagrodzeń stałych
 - Podsumowanie : prawidłowy przebieg procesu kształtowania etatyzacji do strategii przedsiębiorstwa, opisów stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjno-kompetencyjnych i budżetu wynagrodzeń oraz jego wskaźnikowanie, cele strategiczne dla HR w tych zakresach
2. Strategia firmy i kształtowanie systemu wynagrodzeń zmiennych oraz mechanizmów wsparcia realizacji strategii w ujęciu controllingu personalnego
- Strategia firmy, zrównoważona karta wyników (Balanced Score Card)
 - Obszar personalny w zrównoważonej karcie wyników (BSC)
 - System zarządzania przez cele i oceny okresowe skierowane na kluczowe wyniki pracy jako nośniki strategii biznesowej oraz premie, nagrody i bonusy za efekty i ich efektywność
 - Systemy wsparcia realizacji strategii w ujęciu controllingu personalnego – metoda działania i arkusze analityczne na przykładzie modelu HPI oraz cele strategiczne dla HR w tych zakresach
 - Podstawy analityki realizacji celów i wypłat wynagrodzeń zmiennych oraz wskaźniki w zakresie realizacji strategii w controllingu personalnym, cele strategiczne dla HR w tych zakresach
3. Lista celów strategicznych dla HR i ich opomiarowanie
- Case study – cele strategiczne biznesu, powiązane z nimi cele dla HR, wskaźniki efektywności HR
4. Zamiast podsumowania : Candidate / Employee Value Proposition z punktu widzenia controllingu personalnego
- Czy tylko wynagrodzenia ? – koszyk wartości dla kandydata, pracownika (2*studium przypadku)

- Czy ktoś tu chce pracować ? – Brand firmy jako pracodawcy (Employer Brand) i jak go analizować (dostępne dane rynkowe, 2*studium przypadku)
- Czy to się wszystko opłaca ? : wskaźniki efektywności załogi i wskaźniki efektywności działań HR (finalny warsztat).

DODATKOWY BONUS z tego dnia. Spis przydatnych publikacji, raportów i stron internetowych w zakresie controllingu personalnego i HR.

Liczba godzin dydaktycznych usługi wynosi ok 29 (Suma godzin dydaktycznych bez przerw 25:15), zaś zegarowych 22. Podany wymiar godzinowy zawiera część warsztatową, przerwy oraz walidację.

Szkolenie z controllingu personalnego skierowane jest do kierowników HR wyższego i niższego szczebla, specjalistów ds HR, specjalistów ds controllingu; zapraszamy osoby, które mają wiedzę i doświadczenie w obszarze ZZL, znają procesy i stosowane w nim narzędzia.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 22

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 22 dzień 1/ blok 1 - Controlling personalny jako narzędzie do strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi (prezentacja)	Zajęcia	Irmina Gocan	04-11-2026	09:00	10:30	01:30
2 z 22 -	Przerwa	-	04-11-2026	10:30	10:45	00:15
3 z 22 dzień 1/ moduł 2 - wskaźniki controllingu HR	Zajęcia	Irmina Gocan	04-11-2026	10:45	12:30	01:45
4 z 22 -	Przerwa	-	04-11-2026	12:30	13:00	00:30
5 z 22 dzień 1/ blok 3 - Operacyjne wskaźniki controllingu HR dla poszczególnych funkcji HR (prezentacja + ćwiczenia)	Zajęcia	Irmina Gocan	04-11-2026	13:00	14:30	01:30
6 z 22 -	Przerwa	-	04-11-2026	14:30	14:45	00:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
7 z 22 dzień 1/ moduł 4 - Dobór wskaźników i budowa karty wskaźnikowej dla firmy (ćwiczenia+dy skusja)	Zajęcia	Irmina Gocan	04-11-2026	14:45	16:00	01:15
8 z 22 dzień 2/ blok 5 - Controlling funkcji personalnej (prezentacja + dyskusja + ćwiczenia)	Zajęcia	Irmina Gocan	05-11-2026	09:00	10:45	01:45
9 z 22 -	Przerwa	-	05-11-2026	10:45	11:00	00:15
10 z 22 dzień 2/ blok 6 - Prowadzenie controlingu funkcji personalnej w najważniejszy ch obszarach HR i poprawna interpretacja wyników, wnioskowanie co do kierunków zmian i udoskonaleń	Zajęcia	Irmina Gocan	05-11-2026	11:00	12:30	01:30
11 z 22 -	Przerwa	-	05-11-2026	12:30	13:00	00:30
12 z 22 dzień 2/ moduł 7- Analiza controllingow a	Zajęcia	Irmina Gocan	05-11-2026	13:00	14:30	01:30
13 z 22 -	Przerwa	-	05-11-2026	14:30	14:45	00:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
14 z 22 dzień 2/moduł 8 Szczegółowy zakres standardów i stosowania tych standardów (Controlling w procesach HR)	Zajęcia	Irmina Gocan	05-11-2026	14:45	16:00	01:15
15 z 22 dzień 3/ blok 9 - Model biznesowy firmy- kształtowanie etatyizacji i wynagrodzeń w organizacji w ujęciu controllingu personalnego (prezentacja + ćwiczenia)	Zajęcia	Irmina Gocan	06-11-2026	09:00	10:45	01:45
16 z 22 -	Przerwa	-	06-11-2026	10:45	11:00	00:15
17 z 22 dzień 3/ moduł 10 - Strategia firmy i kształtowanie systemu wynagrodzeń zmiennych oraz mechanizmó w wsparcia realizacji strategii w ujęciu controllingu personalnego	Zajęcia	Irmina Gocan	06-11-2026	11:00	12:30	01:30
18 z 22 -	Przerwa	-	06-11-2026	12:30	13:00	00:30
19 z 22 dzień 3/ blok 11 - Lista celów strategicznych dla HR (ćwiczenia)	Zajęcia	Irmina Gocan	06-11-2026	13:00	14:30	01:30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
20 z 22 -	Przerwa	-	06-11-2026	14:30	14:45	00:15
21 z 22 dzień 3/ moduł 12 - Candidate / Emppoyee Value Proposition z punktu widzenia controllingu personalnego	Zajęcia	Irmina Gocan	06-11-2026	14:45	16:00	01:15
22 z 22 -	Walidacja	-	06-11-2026	16:00	17:00	01:00

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	22:00
w tym suma godzin zajęć	18:00
w tym suma godzin walidacji	01:00
w tym suma przerw	03:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	25:15

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 450,00 PLN
Podmiot uprawniony do zwolnienia z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy o VAT	
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 450,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	111,36 PLN
Koszt osobogodziny netto	111,36 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	22:00

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Irmina Gocan

Posiada 20-letnie doświadczenie w obszarze zarządzania i personalnym, jako specjalista, ekspert, menedżer personalny, zastępca dyrektora HR, HR business partner w dużych organizacjach m.in. PSE S.A., PGE S.A., a do niedawna Zastępca Dyrektora Zarządzającego Pionem Kapitału Ludzkiego ds. Strategii HR i Rozwoju w Poczcie Polskiej S.A., która jest największym polskim pracodawcą. W swojej karierze odpowiedzialna m.in. za opracowywanie strategii personalnej, wdrażanie i koordynację złożonych projektów strategicznych HR, pozyskiwanie i rozwój zawodowy kadry menedżerskiej, sukcesorów, ekspertów i talentów, a także systemy pozyskiwania, angażowania i motywowania pracowników. Autorka wielu praktycznych rozwiązań, procedur i narzędzi, takich jak systemy planowania zatrudnienia, systemy rekrutacji i selekcji, Assessment i Development Center, opisy stanowisk pracy i wartościowanie, systemy wynagradzania, systemy motywowania, programy motywacji płacowej i pozapłacowej, zarządzania wynikami i zarządzania przez cele, kompetencyjnej oceny pracowniczej, zwolnień i outplacementu. WYKSZTAŁCENIE Dr Human Resources Management, tytuł doktora uzyskała na Uniwersytecie Stanowym w Yorku, USA. Wcześniej absolwentka m.in. Podyplomowych Studiów Zarządzania Zasobami Ludzkimi SWPS, Studium Trenerów Grupowych Laboratorium Psychoedukacji oraz studiów MBA dla kadry zarządzającej HR na Akademii Leona Koźmińskiego. Tytuły licencjata i magistra uzyskała w obszarze zarządzania i ekonomii.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Link do szkolenia zostanie przekazany uczestnikom drogą mailową najpóźniej w przeddzień rozpoczęcia szkolenia. Dane dostępne do usługi zostaną opublikowane w karcie usługi nie później niż w przeddzień rozpoczęcia szkolenia.

Warunki uczestnictwa

Obowiązek uczestnictwa w minimum 80% zajęć; sposób potwierdzania frekwencji – raporty logowania na platformie Microsoft Teams

Szkolenie jest zwolnione z VAT zgodnie z art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (Dz. U. z 2022 r. poz. 931 z późn. zm.)

Warunki techniczne

Forma zdalna usługi. Szkolenie prowadzone jest za pośrednictwem platformy Microsoft Teams

- uczestnik dysponuje urządzeniem spełniającym następujące wymagania sprzętowe: urządzenie przenośne/mobilne lub stacjonarne (komputer/laptop/tablet) z kamerą, mikrofonem i głośnikami; procesor dwurdzeniowy 2GHz lub lepszy (zalecany czterordzeniowy) lub Core i5 Kaby Lake; min. 2GB pamięci RAM (zalecane 4GB lub więcej); system operacyjny taki jak min. Windows 8 (zalecany Windows 11), Mac OS wersja 10.13 (zalecana najnowsza wersja), Linux, Chrome OS; w zależności od platformy/rodzaju komunikatora, aktualne wersje przeglądarki np. Google Chrome, Mozilla Firefox, Brave, Safari, Microsoft Edge, Opera, Internet Explorer, Yandex;
- uczestnik dysponuje łączem sieciowym spełniającym następujące parametry: dostęp do internetu o zalecanej szybkości - minimalna prędkość pobierania 2 Mb/s, prędkość wysyłania 512 kb/s;
- uczestnik dysponuje niezbędnym oprogramowaniem umożliwiającym dostęp do prezentowanych treści i materiałów;

Ważność linku - od rozpoczęcia szkolenia do jego zakończenia zgodnie z harmonogramem w karcie.

Uczestnik musi mieć włączoną kamerę oraz zalogować się do spotkania podając Imię i Nazwisko

Link do szkolenia ważny jest do momentu zakończenia warsztatu.

Liczba godzin dydaktycznych usługi wynosi ok 29, zaś zegarowych 22. Podany wymiar godzinowy zawiera część warsztatową, przerwy oraz walidację

Kontakt



KAMILA DĄBROWSKA

E-mail kamila.dabrowska@kompetea.pl

Telefon (+48) 22 3080 350