

pgconsulting Paweł
Gruszecki**Akademia HR - Zarządzanie wiekiem i
współpracą międzypokoleniową**

Numer usługi 2025/04/22/8543/2701073

📍 Kraków / stacjonarna

🏢 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 09.06.2025 do 10.06.2025

2 904,00 PLN brutto

2 904,00 PLN netto

181,50 PLN brutto/h

181,50 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	Pracownicy zajmujący stanowiska menadżerów, pracowników zespołów HR oraz innych pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną lub zarządzania zasobami ludzkimi
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	2
Data zakończenia rekrutacji	05-06-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	16
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Celem usługi jest nabycie przez uczestników kompetencji Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową poprzez umiejętność wykorzystywania potencjału pracowników z różnych pokoleń, budowania zróżnicowanych wiekowego zespołów i całej organizacji oraz zapewnienie poszczególnym grupom wiekowym odpowiedniego wsparcia

w pracy i rozwoju, budowania rozwiązań opartych o intermentoring oraz przeciwdziałanie procesom związanym z wypaleniem zawodowym.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
(wiedza) Opisuje znaczenie procesów demograficznych w Polsce i Europie związanych z takimi zjawiskami jak starzenie się społeczeństwa, zamiana pokoleń itp. dla funkcjonowania i rozwoju własnej firmy. (wiedza) Identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.	Uczestnik potrafi przedstawić aktualne dane demograficzne oraz prognozy dotyczące przyszłych zmian demograficznych w Polsce. Uczestnik przedstawia przykłady, jak demografia może wpływać na planowanie zasobów ludzkich, rozwój kompetencji oraz strategię rekrutacyjną. Uczestnik prezentuje sposoby angażowania pracowników w inicjatywy związane z adaptacją do zmian demograficznych. Uczestnik potrafi wskazać konkretne wyzwania i korzyści wynikające z pracy w zespołach wielopokoleniowych. Uczestnik przedstawia przykłady działań, które już zostały wdrożone w innych firmach, oraz analizuje ich skuteczność. Uczestnik omawia sposoby aktywnego angażowania pracowników w procesy adaptacji do różnorodnych potrzeb związanych z wiekiem.	Test teoretyczny Test teoretyczny
(wiedza) Przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia. (umiejętności) Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych.	Uczestnik potrafi wskazać typowe preferencje, motywacje, oraz oczekiwania zawodowe związane z każdą grupą wiekową. Uczestnik przedstawia konkretne przykłady, w jaki sposób różnice międzypokoleniowe mogą wpływać na współpracę w zespołach wielopokoleniowych. Uczestnik analizuje, jak nieporozumienia i konflikty, które mogą wynikać z różnic pokoleniowych mogą wpływać na efektywność zespołu oraz morale pracowników. Uczestnik potrafi przedstawić aktualne akty prawne i inicjatywy ustawodawcze, które promują i chronią prawa osób starszych na rynku pracy. Uczestnik omawia, jak rozwiązania prawne i programy wsparcia ułatwiające zatrudnianie osób starszych mogą być wykorzystane przez pracodawców w celu wspierania aktywizacji zawodowej starszych pracowników.	Test teoretyczny Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
(umiejętności) Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.	Uczestnik wykazuje znajomość celów i założeń kampanii społecznych na rzecz wyrównywania szans pracy dla osób „50+”. Uczestnik analizuje różne kampanie społeczne i identyfikuje elementy, które mogą być skutecznie zaadaptowane do potrzeb i specyfiki firmy, takie jak materiały promocyjne, strategie komunikacyjne, czy programy edukacyjne. Uczestnik przedstawia plan regularnej oceny skuteczności kampanii oraz proponuje modyfikacje w oparciu o zebrane dane i feedback od pracowników oraz innych interesariuszy.	Test teoretyczny
(wiedza) Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.	Uczestnik identyfikuje specyficzne potrzeby zdrowotne pracowników różnych grup wiekowych, w tym profilaktyki, opieki zdrowotnej, programów wellness, dostępu do usług medycznych oraz wsparcia w utrzymaniu zdrowia psychicznego. Uczestnik przedstawia metody edukacji zespołu na temat znaczenia dostosowania warunków pracy i wsparcia zdrowotnego do potrzeb różnych grup wiekowych.	Test teoretyczny
(wiedza) Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.	Uczestnik wskazuje różnice w oczekiwaniach i aspiracjach rozwojowych pracowników z różnych grup wiekowych, takich jak potrzeba zdobywania nowych umiejętności, awansu zawodowego, zmiany ścieżki kariery czy dążenie do stabilizacji. Uczestnik potrafi wskazać, jak te oczekiwania zmieniają się w zależności od etapu kariery zawodowej, na którym znajduje się pracownik Uczestnik wskazuje specyficzne aspiracje rozwojowe poszczególnych grup wiekowych, takie jak potrzeba mentoringu, zdobywanie doświadczenia międzynarodowego, rozwój kompetencji cyfrowych czy udział w programach reskillingu i upskillingu.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
(umiejętności) Ocenia i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników. (umiejętności) Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów.	Uczestnik potrafi wskazać przykłady, w jaki sposób różnice wiekowe mogą przyczynić się do tworzenia innowacyjnych rozwiązań i wzmacniania efektywności zespołu. Uczestnik wskazuje, jak organizacja może korzystać z różnorodności wiekowej, tworząc strategię, które maksymalizują potencjał każdego pracownika. Uczestnik ocenia, jak działania promujące współpracę międzypokoleniową mogą wpływać na dynamikę zespołu oraz efektywność realizowanych zadań. Uczestnik potrafi identyfikować mocne strony różnych grup wiekowych i zrozumieć, jak mogą one wpływać na efektywność zespołu. Uczestnik wymienia narzędzia monitorowania i oceny skuteczności wdrożonych metod, aby zapewnić ich zgodność z potrzebami i oczekiwaniami wszystkich członków zespołu.	Test teoretyczny Test teoretyczny
(umiejętności) Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia. (umiejętności) Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.	Uczestnik identyfikuje obszary, w których wymiana kompetencji jest szczególnie wartościowa, takie jak technologie, zarządzanie projektami, czy umiejętności interpersonalne. Uczestnik wymienia narzędzia i platformy, takie jak platformy e-learningowe, grupy dyskusyjne, lub wydarzenia wewnętrzne, które wspierają tę wymianę. Uczestnik analizuje, jak kluczowe obszary wiedzy, doświadczeń i kompetencji posiadanych przez pracowników w wieku przedemerytalnym mogą zostać utracone i jakie mogą być tego konsekwencje dla organizacji. Uczestnik wskazuje narzędzia do monitorowania skuteczności wdrożonych rozwiązań, używając wskaźników takich jak poziom zaangażowania pracowników przedemerytalnych, jakość przekazywanej wiedzy, oraz stopień, w jakim młodsze pokolenia wykorzystują tę wiedzę.	Test teoretyczny Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
(umiejętności) Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał. (umiejętności) Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.	Uczestnik identyfikuje unikalne umiejętności, doświadczenia i oczekiwania pracowników z różnych pokoleń oraz rozumie, jak te różnice mogą wpłynąć na dynamikę zespołu. Uczestnik potrafi określić, w jaki sposób różnorodność pokoleniowa może wzbogacić pracę zespołową i przyczynić się do osiągnięcia celów organizacyjnych. Uczestnik wskazuje symptomy wypalenia zawodowego, szczególnie wśród starszych pracowników. Uczestnik wskazuje czynniki ryzyka wypalenia zawodowego specyficzne dla starszych pracowników, takie jak zmiany w zakresie obowiązków, brak uznania, czy trudności w adaptacji do nowych technologii.	Prezentacja Test teoretyczny
(umiejętności) Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie. (postawy) Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.	Uczestnik ocenia, w jaki sposób zróżnicowanie wiekowe może wpłynąć na dynamikę zespołu i osiągnięcie celów organizacyjnych. Uczestnik wymienia praktyki i procedury wspierające integrację pracowników różnych pokoleń, takie jak programy mentoringowe, warsztaty komunikacyjne i sesje budowania zespołu. Uczestnik identyfikuje unikalne umiejętności, wartości i postawy pracowników z różnych pokoleń oraz rozumie, jak te różnice przyczyniają się do wartości zespołu. Uczestnik wymienia przykładowe działania integracyjne, takie jak warsztaty, sesje team-buildingowe i wydarzenia, które sprzyjają budowaniu relacji i zrozumienia między pracownikami różnych pokoleń.	Test teoretyczny Test teoretyczny
(umiejętności) Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.	Uczestnik identyfikuje typowe źródła konfliktów i nieporozumień między pracownikami różnych pokoleń, takie jak różnice w stylach komunikacji, wartościach czy oczekiwaniach. Uczestnik rozumie, jak różnice pokoleniowe mogą wpływać na dynamikę zespołu i prowadzić do napięć lub nieporozumień.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
(postawy) Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.	Uczestnik identyfikuje czynniki, które mogą wpływać na integrację i zaangażowanie, takie jak komunikacja, struktura zespołu i styl zarządzania. Uczestnik wymienia przykładowe praktyki, które wspierają integrację i zaangażowanie, takie jak otwarte kanały komunikacji, programy feedbackowe, oraz regularne spotkania zespołowe.	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. Usługodawca wystawia dla każdego uczestnika spersonalizowane zaświadczenie ukończenia szkolenia, które zawiera wszystkie efekty uczenia się ujęte w programie szkolenia nabyte przez uczestnika.

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

Tak. Usługodawca wystawia dla każdego uczestnika spersonalizowane zaświadczenie ukończenia szkolenia, które zawiera opis metod walidacji dla każdego z efektów uczenia się oraz kryteria ich weryfikacji

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

Tak. Zaświadczenie ukończenia szkolenia zawiera opis zastosowanych rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji, takich jak zastosowane narzędzia oceny oraz imię i nazwisko trenera oraz osoby prowadzącej walidację.

Program

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 takimi, jak: ćwiczenia grupowe, burza mózgów, obserwacja, dyskusja panelowa, metoda problemowa, studium przypadku.

Usługa jest realizowana w godzinach zegarowych. Przerwy są wliczone w czas usługi rozwojowej. Całość usługi realizowana są stacjonarnie.

MODUŁ 1

Omówienie aktualnych trendów demograficznych wpływających na strukturę wiekową na rynku pracy oraz ich wpływu na sektor handlu detalicznego.

Analiza wpływu różnic pokoleniowych na funkcjonowanie firm

Omówienie konkretnych przykładów zmian pokoleniowych i ich implikacji dla zarządzania zasobami ludzkimi w punktach sprzedaży.

MODUŁ 2

Przedstawienie wyzwań i możliwości wynikających z różnorodności wiekowej w miejscu pracy

Różne pokolenia na rynku pracy ich potrzeby i aspiracje.

Identyfikacja różnych grup wiekowych obecnych na rynku pracy oraz zrozumienie ich unikalnych wartości i aspiracji.

MODUŁ 3

Wyjaśnienie jakie znaczenie ma uwzględnienie tych różnic w procesie rekrutacji, rozwoju, motywowaniu i ocenie pracowników.

Analiza cech charakterystycznych dla różnych pokoleń pracowników w kontekście ich roli w obsłudze klienta, zarządzaniu zespołem i adaptacji do zmieniających się warunków pracy.

MODUŁ 4

Omówienie istniejących przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania osób starszych oraz analiza korzyści wynikających z ich zatrudnienia.

Adaptacja istniejących kampanii społecznych promujących zatrudnienie osób starszych (50+) do potrzeb i specyfiki branży handlu detalicznego.

Zapewnienie zabezpieczenia zdrowotnego pracowników w różnym wieku

Przedstawienie strategii promocji zdrowia i bezpieczeństwa pracy oraz dostosowanych programów profilaktyki dla pracowników .

MODUŁ 5

Analiza sposobów wykorzystania różnorodności wiekowej w tworzeniu efektywnych zespołów pracy i strategii rozwoju zawodowego w punktach sprzedaży.

Praca zespołowa i współpraca międzypokoleniowa.

Wyjaśnienie zalet pracy w zróżnicowanych wiekowych zespołach i jak wykorzystać różnorodność w celu osiągnięcia lepszych wyników.

Rozważenie strategii budowania efektywnej współpracy między różnymi grupami wiekowymi.

Ćwiczenia praktyczne i studia przypadków dotyczące skutecznego zarządzania zróżnicowanymi wiekowo zespołami w punktach sprzedaży.

MODUŁ 6

Budowanie kultury organizacyjnej opartej na wzajemnym szacunku i współpracy międzypokoleniowej w sektorze handlu detalicznego.

Wymiana wiedzy w zróżnicowanym wiekowo środowisku.

Przedstawienie różnych metod i narzędzi umożliwiających skuteczną wymianę wiedzy i doświadczeń między pracownikami różnych pokoleń.

Promowanie aktywnego udziału w procesie dzielenia się wiedzą i umiejętnościami.

MODUŁ 7

Praktyczne techniki rozwiązywania konfliktów wynikających z różnic pokoleniowych w pracy w punktach sprzedaży.

Wpływ różnic na styl pracy i zarządzania i ewentualne nieporozumienia

Metody strategicznie załagodzenie nieporozumień międzypokoleniowej.

Konflikty w zespołach międzypokoleniowych – narzędzia sposoby ich rozwiązywania.

Źródła konfliktów w zróżnicowanym zespole.

Skuteczne narzędzia i metody rozwiązywania konfliktów oraz budowanie pozytywnych relacji wśród pracowników różnych grup wiekowych.

MODUŁ 8

Warsztaty praktyczne w tworzeniu zespołów pracy wpunktach sprzedaży, uwzględniające różnice wiekowe i pokoleniowe pracowników.

Podsumowanie głównych wniosków i strategii wynikających z szkolenia oraz planowanie działań dostosowanych do specyfiki handlu detalicznego.

Omówienie dalszych kroków i wsparcia dla uczestników w implementacji zdobytej wiedzy w praktyce.

MODUŁ 9

Przeprowadzenie ćwiczenia w formie studium przypadku opartego o zaplanowanie podziału pracy w różnicowanym wiekowo zespole.

Walidacja efektów uczenia się: Przeprowadzenie testu wiedzy na temat charakterystyki postaw i oczekiwań pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń.

Metody walidacji efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw: Uczestnik uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z testu wiedzy na temat charakterystyki postaw i oczekiwań pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń.

Informacje dodatkowe:

Dostawca usługi potwierdza, iż karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług.

Dostawca usługi potwierdza, że usługa rozwojowa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym przepisami prawa o VAT.

Dostawca usługi potwierdza, że usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS.

Dostawca usługi potwierdza, że usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot będący jednocześnie podmiotem korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce w ramach danego projektu.

Dostawca usługi potwierdza, że usługa rozwojowa nie dotyczy kosztów usługi rozwojowej, której obowiązek przeprowadzenia na zajmowanym stanowisku pracy wynika z odrębnych przepisów prawa (np. wstępne i okresowe szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, szkolenia okresowe potwierdzające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy).

Dostawca usługi potwierdza, że usługa rozwojowa nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills).

Dostawca usługi potwierdza, że usługa rozwojowa nie obejmuje wzajemnego świadczenia usług w Projekcie 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.

Dostawca usługi potwierdza, że cena usługi nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności koszty środków trwałych przekazywanych Przedsiębiorcom lub Pracownikom przedsiębiorcy, koszty dojazdu i zakwaterowania.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 2

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 2 MODUŁ 18 Walidacja efektów uczenia się: Test wiedzy na temat charakterystyki postaw i oczekiwań pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń (forma: test wiedzy online)	-	10-06-2025	14:00	14:30	00:30
2 z 2 MODUŁ 18 Przeprowadzenie ćwiczenia w formie studium przypadku oparte go o zaplanowanie podziału pracy w różnicowanym wiekowo zespole (forma: dyskusja online).	-	10-06-2025	14:30	15:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 904,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 904,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,50 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,50 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1

1 z 1



Paweł Gruszecki

[pawel.gruszecki@pgconsulting.eu]

Ukończył studia mgr z ekonomii (AE w Krakowie), mgr z psychologii (UJ), kurs Organizational Development, Leadership Development Centre (John Scherer).

Ponad 20l dośw. w prowadzeniu projektów rekrutacyjnych, doradczych i szkoleniowych z zakresu: opracowania modelu biznesowego, obsługi klienta, zarządzania, kompetencji osobistych, oceny potencjału rozwoju przedsiębiorcy, planów rozwoju przedsiębiorstwa, zarządzania zmianą w przedsiębiorstwie. Ponad 20 – l. dośw. w ocenie kompetencji kandydatów w procesach rekrutacyjnych oraz pracowników w procesach rozwojowych z wykorzystaniem różnych metod, takich jak: testy teoretyczne, kompetencyjne, wywiad ustrukturyzowany, ocena prezentacji, obserwacja w warunkach symulowanych.

Trener posiada min. 120 h doświadczenie w prowadzeniu szkoleń dla osób dorosłych o podobnej tematyce (Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową)

Pensjonat Gaborek (16h: 3-4.07.2023)

Hotele Premium Wisła (32h 16-17 i 20-21.11.2023)

Innergo Systems (24h 4-5.12.2023)

Skyline (16h 21-22.08.2023)

Re:creatio 16h: 24-25.08.2023)

Apartamenty Friendhouse (20h 27-19.11.2023)

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

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

Każdy uczestnik otrzyma materiały w postaci konspektów w wersji elektronicznej z opisem teorii przedstawianej podczas zajęć oraz wykonywanych ćwiczeń.

Po zakończeniu udziału w szkoleniu, uczestnik otrzyma odpowiednie zaświadczenie o jej ukończeniu.

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uzyskania zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć i uczestnictwo we wszystkich ćwiczeniach podczas zajęć oraz zaliczenie testu teoretycznego

Informacje dodatkowe

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

Usługa jest realizowana w godzinach zegarowych.

Walidacja efektów uczenia się zostanie przeprowadzona przez inną osobę niż prowadzącą szkolenie. Etapy szkolenia oraz walidacji przeprowadzone zostaną w rozłącznych modułach. Po przeprowadzeniu walidacji zostanie sporządzony raport zawierający wyniki zastosowanych narzędzi walidacji dla każdego z uczestników indywidualnie. Raport będzie potwierdzał uzyskany przez uczestnika poziom nabycia efektów uczenia się.

Adres

ul. Włodzimierza Tetmajera 2

31-231 Kraków

woj. małopolskie

Dostawca usługi 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)

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Paweł Gruszecki

E-mail pawel.gruszecki@pgconsulting.eu

Telefon (+48) 574 227 917