



Akademia HR: Kurs zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy.

Numer usługi 2025/10/07/52766/3062521

4 479,00 PLN brutto
4 479,00 PLN netto
179,16 PLN brutto/h
179,16 PLN netto/h

NOBLEPROG

POLSKA Spółka z
o.o

★★★★☆ 4,4 / 5

922 oceny

 Bielsko-Biała / mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym) Usługa szkoleniowa 25 h 01.12.2025 do 04.12.2025

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	- właściciele i/lub współwłaściciele zarządzający przedsiębiorstwem (aktywnie biorący udział w zarządzaniu) odpowiedzialni za politykę personalną lub za zarządzanie zasobami ludzkimi; - zespoły HR; - pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, odpowiedzialni za politykę personalną w przedsiębiorstwie; - pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, odpowiedzialni za zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie
Minimalna liczba uczestników	8
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	30-11-2025
Forma prowadzenia usługi	mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym)
Liczba godzin usługi	25
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 przygotowanie uczestników do skutecznego pozyskiwania i wykorzystania zróżnicowanego potencjału, talentów i doświadczeń pracowników. Szkolenie ukierunkowane jest na dostosowanie kompetencji uczestników do nowych wyzwań organizacyjnych, społecznych oraz gotowości do zmian w zakresie wykorzystywanych kompetencji. Szkolenie ukształtuje wśród uczestników otwartość na nowe wyzwania rozwojowe.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	Uczestnik definiuje czym jest stopa rotacji kadry oraz wymienia stopień zaspokojenia potrzeb kadrowych firmy.	Test teoretyczny
Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.	Uczestnik ocenia elastyczność i możliwości personalizacji metody oceny potencjału zawodowego wobec zróżnicowanych pracowników. Ocenia trafność i rzetelność stosowanej metody oceny potencjału zawodowego.	Analiza dowodów i deklaracji
Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	Uczestnik ocenia, czy identyfikowane potrzeby dotyczące potencjału pracowników są zgodne z głównymi celami biznesowymi i strategicznymi firmy.	Analiza dowodów i deklaracji
Charakteryzuje możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów itp.) i potencjału pracowników.	Uczestnik bada, w jakim stopniu różnorodność wśród pracowników wpływa na jakość i trafność podejmowanych decyzji.	Analiza dowodów i deklaracji
Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.	Uczestnika wyjaśnia znaczenie procesów selekcji w skutecznym rozpoznawaniu kandydatów o odpowiednich kompetencjach i talentach. Uczestnik analizuje poziom włączenia pracowników o zróżnicowanym pochodzeniu, doświadczeniach i talentach w strukturę zespołu oraz kulturę organizacyjną.	Analiza dowodów i deklaracji Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.	Uczestnik szkolenia potrafi ocenić skuteczność wykorzystywanych narzędzi HR w monitorowaniu poziomu kompetencji pracowników. Analizuje, jak często i w jakim stopniu regularnie prowadzone są działania w tym obszarze. Interpretuje wyniki monitorowania, identyfikując mocne strony oraz obszary wymagające rozwoju. Ocenia również elastyczność narzędzi i procesów HR w kontekście ich zdolności do reagowania na zmieniające się potrzeby organizacji.	Analiza dowodów i deklaracji
Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.	Uczestnik definiuje zdolności narzędzi i rozwiązań HR do identyfikowania nowych wyzwań organizacyjnych. Analizuje i ocenia, czy narzędzia HR pozwalają na skuteczne monitorowanie zmian w otoczeniu biznesowym i ich wpływu na potrzeby kompetencyjne pracowników.	Test teoretyczny
Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.	Uczestnik analizuje, czy programy rozwoju i ścieżki kariery uwzględniają różnorodność kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników. Określa, czy programy są dostosowane do indywidualnych celów zawodowych i aspiracji pracowników.	Test teoretyczny
Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.) Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (reskilling)	Uczestnik definiuje sytuacje konfliktowe i różnice w zespole. Określa skuteczność działań zaradczych w radzeniu sobie z konfliktami i wykorzystywaniu różnic jako źródła siły.	Test teoretyczny
	Uczestnik monitoruje środowiska pracy pod kątem włączania i szanowania różnorodności pracowników. Analizuje stopień, w jakim pracownicy czują się akceptowani i doceniani bez względu na swoje różnice. Uczestnik ocenia stopień zaangażowania kierownictwa i menedżerów w promowanie kultury stałego rozwoju w organizacji.	Analiza dowodów i deklaracji Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (Learning Agility).	Uczestnik analizuje jakość komunikacji w organizacji pod kątem zachęcania do eksploracji nowych pomysłów i wyzwań. Ocenia stopień współpracy między zespołami i działami w dążeniu do osiągnięcia wspólnych celów rozwojowych.	Analiza dowodów i deklaracji
Inicjuje skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń (np. po przejściu doświadczonych pracowników na emeryturę).	Uczestnik opracowuje program wymiany wiedzy w organizacji. Opracowuje sposób przekazywania wiedzy oraz działania zapobiegające utracie wiedzy.	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

Program szkolenia:

1. Nowe realia rynku pracy – kontekst dla działań HR

- Transformacja rynku pracy: praca hybrydowa, gig economy, różnorodność pokoleniowa
- Wzrost znaczenia kompetencji miękkich i adaptacyjnych
- Rola technologii: automatyzacja, sztuczna inteligencja i ich wpływ na potrzeby kompetencyjne

2. Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – fundamenty

- Definicja i filary zrównoważonego zarządzania talentami
- Związek z efektywnością i odpornością organizacyjną
- ESG a zarządzanie kapitałem ludzkim – trendy i oczekiwania interesariuszy

3. Identyfikacja potrzeb i oczekiwań pracowników

- Metody diagnozy potrzeb rozwojowych: ankiety, rozmowy rozwojowe, badania pulse-check
- Uwzględnianie różnorodnych perspektyw: pokoleniowych, kompetencyjnych, osobowościowych
- Mapowanie potencjału – narzędzia i techniki (np. matryca potencjału i wyników)

4. Rozwijanie kompetencji w sposób zrównoważony

- Kluczowe kompetencje w nowym świecie pracy: cyfrowe, adaptacyjne, społeczne
- Skuteczne metody rozwoju: microlearning, job shadowing, mentoring, coaching
- Umiejętności miękkie jako katalizator rozwoju i retencji – przykłady dobrych praktyk

5. Projektowanie indywidualnych ścieżek rozwoju

- Tworzenie planów rozwoju opartych na potencjale i aspiracjach pracowników
- Kultura feedbacku i regularne przeglądy rozwojowe
- Model 70-20-10 jako baza do projektowania efektywnego rozwoju

6. Budowanie zaangażowania i motywacji

- Psychologiczne podstawy zaangażowania – co naprawdę motywuje pracowników?
- Narzędzia zwiększania zaangażowania: OKR, recognition programs, wellbeing
- Znaczenie liderów liniowych w utrzymaniu motywacji i zaangażowania

7. Kultura organizacyjna sprzyjająca rozwojowi

- Jak tworzyć kulturę uczącą się i sprzyjającą rozwojowi?
- Rola wartości, misji i komunikacji wewnętrznej
- Zasady DEI (Diversity, Equity, Inclusion) jako element kultury zrównoważonej

8. Walidacja wiedzy – test końcowy

- Test wiedzy sprawdzający kluczowe zagadnienia poruszone podczas szkolenia

Usługa odbywa się w godzinach zegarowych, ma charakter mieszany: 1 godzina w formie online oraz 24 godziny w formie stacjonarnej.

Usługa prowadzona jest w wykorzystaniem metod aktywizujących uczestników (ćwiczenia praktyczne, studium przypadku, praca w grupach, rozmowa na żywo, chat, współdzielenie ekranu itp).

Usługa kierowana jest do osób, u których przeprowadzone w ramach Projektu Akademia HR zostały testy kompetencyjne w tym obszarze tematycznym. Po odbyciu testu osoby wykazały potrzebę edukacyjną.

Program kończy się walidacją w formie testu teoretycznego oraz analizy dowodów i deklaracji, które weryfikuje osiągnięcie wszystkich efektów uczenia się.

Proces walidacji - test ma na celu ocenę wiedzy i umiejętności uczestników, uwzględniając pytania zamknięte i otwarte. Podczas szkolenia uczestnicy wykonują zadania praktyczne, które są nagrywane i później oceniane przez walidatora wraz z testem końcowym. Walidator nie będzie obecny na na szkoleniu. Oceni wszystko po zakończeniu kursu na podstawie filmów, zadań i testu końcowego.

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

Minimalny poziom kwalifikowalności poprawnych odpowiedzi w teście wiedzy wynosi 80%.

Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub Partnera Operatora w danym projekcie PSF lub w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS albo przez podmiot powiązany z Operatorem lub Partnerem kapitałowo lub osobowo. Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot będący jednocześnie podmiotem korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce w ramach danego projektu. 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, a następnie świadczą usługi w zakresie tej samej tematyki dla Przedsiębiorcy, który wcześniej występował w roli Dostawcy tych usług. Cena usługi nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych Przedsiębiorcom lub Pracownikom przedsiębiorcy, kosztów dojazdu i zakwaterowania.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 22

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
1 z 22 Wprowadzenie do zajęć - Pre test	Monika Księżak	01-12-2025	08:00	09:00	01:00	Nie
2 z 22 Nowe realia rynku pracy – kontekst dla działań HR-cz. I	Monika Księżak	02-12-2025	08:00	10:00	02:00	Tak
3 z 22 Przerwa	Monika Księżak	02-12-2025	10:00	10:15	00:15	Tak
4 z 22 Nowe realia rynku pracy – kontekst dla działań HR-cz. II	Monika Księżak	02-12-2025	10:15	12:30	02:15	Tak
5 z 22 Przerwa	Monika Księżak	02-12-2025	12:30	13:00	00:30	Tak
6 z 22 Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – fundamenty-cz. I	Monika Księżak	02-12-2025	13:00	14:00	01:00	Tak
7 z 22 Przerwa	Monika Księżak	02-12-2025	14:00	14:15	00:15	Tak
8 z 22 Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – fundamenty-cz.II	Monika Księżak	02-12-2025	14:15	16:00	01:45	Tak

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
9 z 22 Identyfikacja potrzeb i oczekiwań pracowników- cz. I	Monika Księżak	03-12-2025	08:00	10:00	02:00	Tak
10 z 22 Przerwa	Monika Księżak	03-12-2025	10:00	10:15	00:15	Tak
11 z 22 Identyfikacja potrzeb i oczekiwań pracowników- cz.II	Monika Księżak	03-12-2025	10:15	12:30	02:15	Tak
12 z 22 Przerwa	Monika Księżak	03-12-2025	12:30	13:00	00:30	Tak
13 z 22 Rozwijanie kompetencji w sposób zrównoważon y-cz. I	Monika Księżak	03-12-2025	13:00	14:00	01:00	Tak
14 z 22 Przerwa	Monika Księżak	03-12-2025	14:00	14:15	00:15	Tak
15 z 22 Rozwijanie kompetencji w sposób zrównoważon y- cz.II	Monika Księżak	03-12-2025	14:15	16:00	01:45	Tak
16 z 22 Projektowanie indywidualnyc h ścieżek rozwoju	Monika Księżak	04-12-2025	08:00	10:00	02:00	Tak
17 z 22 Przerwa	Monika Księżak	04-12-2025	10:00	10:15	00:15	Tak
18 z 22 Budowanie zaangażowani a i motywacji	Monika Księżak	04-12-2025	10:15	12:30	02:15	Tak

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
19 z 22 Przerwa	Monika Księżak	04-12-2025	12:30	13:00	00:30	Tak
20 z 22 Kultura organizacyjna sprzyjająca rozwojowi	Monika Księżak	04-12-2025	13:00	15:15	02:15	Tak
21 z 22 Przerwa	Monika Księżak	04-12-2025	15:15	15:30	00:15	Tak
22 z 22 Walidacja	-	04-12-2025	15:30	16:00	00:30	Tak

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 479,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 479,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	179,16 PLN
Koszt osobogodziny netto	179,16 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Monika Księżak

Jest specjalistką z obszaru biznesu, zarządzania i rozwoju kompetencji liderów oraz menedżerów. Posiada tytuł magistra psychologii i wykorzystuje swoje bogate doświadczenie zawodowe do efektywnego wsparcia firm i jednostek w realizacji ich strategicznych celów. Łączy znajomość teorii z praktycznym zastosowaniem w dziedzinach zarządzania zasobami ludzkimi, rozwoju umiejętności miękkich i zarządzania talentami, co czyni ją cenionym partnerem dla wielu organizacji. Trenerka posiada ponad 5 letnie doświadczenie w branży. W ostatnich 5 latach zdobywała aktualną wiedzę ze swojego zakresu. Prowadząca posiada min. 120

h zrealizowanych podobnych usług szkoleniowych w okresie ostatnich 24 miesięcy.

Prowadzone kursy:

2025-06-25 - Kurs zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy

2025-05-27- Kurs zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością w organizacji

2024-12-01 - Inteligencja Emocjonalna w pracy z zespołem

2024-03-08 - Integracja i motywacja zespołu

2024- 01-19 - Zarządzanie zespołem rozproszonym

2023 -11-14 - Mobbing i dyskryminacja w miejscu pracy – szkolenie dla osób zajmujących stanowiska kierownicze

2023-05-26 - Zarządzanie komunikacją w zespole

Wykształcenie:

2017- Ukończenie Szkoły Trenerów Biznesu

2017- Ukończenie Studiów Zawodowych z Coachingu

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymają dostęp do materiałów, ćwiczeń i zadań do wykonania w zakresie szkolenia.

Warunki uczestnictwa

- Harmonogram godzinowy szkolenia każdorazowo dostosowywany jest do grupy szkoleniowej.
- Godziny realizacji poszczególnych modułów szkolenia mogą ulec zmianie.
- Warunkiem uzyskania zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej oraz zaliczenie zajęć (test wiedzy, analiza dowodów i deklaracji).
- Uczestnictwo zostanie potwierdzone przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora szkolenia liście obecności oraz przez raport logowań uczestników szkolenia.
- W razie potrzeby szkolenie zostanie dostosowane do osób z niepełnosprawnością.
- W trakcie szkolenia obowiązują przerwy zgodnie z przepisami kodeksu pracy.
- Udział w walidacji oraz potwierdzone na etapie walidacji nabycia przewidzianych dla usługi efektów uczenia się poprzez pozytywne zaliczenie testu i pozytywny wynik z analizy dowodów i deklaracji.
- Uczestnik ma obowiązek zapisania się na usługę przez BUR co najmniej na 1 dzień roboczy przed rozpoczęciem szkolenia.

Informacje dodatkowe

W ramach realizacji usług szkoleniowych Organizator utrzuła wizerunek Uczestników w formie fotografii lub innych materiałów audiowizualnych wyłącznie w celach archiwizacyjnych, kontrolnych oraz dokumentacyjnych związanych z projektem. Uczestnik zapisując się na szkolenie wyraża zgodę na utrwalenie i wykorzystanie jego wizerunku w wyżej wymienionych celach.

Uczestnicy przyjmują do wiadomości, że usługa może być poddana monitoringowi z ramienia Operatora lub PARP i wyrażają na to zgodę.

Podstawa zwolnienia z VAT:

1) art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c Ustawy z dnia 11 marca 2024 o podatku od towarów i usług - w przypadku dofinansowania w wysokości 100%

2) § 3 ust. 1 pkt. 14 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień - w przypadku dofinansowania w co najmniej 70%

W przypadku braku uzyskania dofinansowania lub uzyskania dofinansowania poniżej 70%, do ceny usługi należy doliczyć 23% VAT.

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. Uczestnictwo w streamingu 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. W przypadku mniejszych szkoleń uczestnicy mogą przez mikrofon komunikować się z trenerem i innymi uczestnikami kursu. Link do szkolenia online generowany jest przed szkoleniem i ważny jest przez cały czas trwania szkolenia (uczestnik może połączyć się w dowolnym momencie). Na szkolenie potrzebna jest kamera.

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: 10 Mb/s, wysyłanie: 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.

Podczas szkoleń online wykorzystujemy następujące funkcjonalności:

1) Praca w grupach (breakout rooms)

- trener może podzielić uczestników automatycznie lub manualnie
- trener ustala czas trwania pracy w grupach
- pojawia się krótki komunikat na ekranie uczestnika, który informuje, że gospodarz zaprasza do podpokoju
- prowadzący może wysłać wiadomość do wszystkich pokoi jednocześnie, np. z opisem zadania do wykonania.

2) Narzędzia dostępne podczas sesji w breakout rooms:

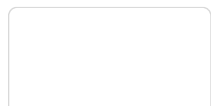
- tablica, możliwość pisania mają wszyscy uczestnicy, efekt pracy można zapisać i pokazać w pokoju szkoleniowym, wszystkim uczestnikom szkolenia
- pokazywanie ekranu, każdy uczestnik może udostępnić swój ekran
- czat
- użytkownik pracujący w pokoju, może w dowolnym momencie zaprosić prowadzącego do pokoju grupowego.

Podstawą do rozliczenia usługi, jest wygenerowanie z systemu raportu, umożliwiającego identyfikację wszystkich uczestników oraz zastosowanego narzędzia

Adres

Bielsko-Biała 222
Bielsko-Biała
woj. śląskie

Kontakt



Sylvia Preisnar



E-mail sylwia.preisnar@nobleprog.com

Telefon (+48) 695 595 053