



Akademia HR- Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy. Usługa w formie zdalnej w czasie rzeczywistym.

Numer usługi 2026/01/14/7675/3257699

4 320,00 PLN brutto
4 320,00 PLN netto
180,00 PLN brutto/h
180,00 PLN netto/h

Zakłady Badań i
Atestacji "ZETOM"
im. prof. F. Stauba w
Katowicach Spółka
z ograniczoną
odpowiedzialnością

★★★★★ 4,9 / 5

5 976 ocen

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 13.04.2026 do 21.04.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Grupa docelowa usługi	• właściciele firmy, • pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych/menadżerskich, • pracownicy objęci planami związanymi z awansem tj. osoby planowane do objęcia stanowiska kierowniczego/menadżerskiego, • pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi pracownicy zespołu HR
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	12-04-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	24
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 usługi jest nabycie kompetencji Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy. Usługa przygotowuje do zrozumienia i wykorzystania nowych trendów w obszarze HR/zarządzania kapitałem ludzkim. Wykorzystania dobrych praktyk HR w obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i otoczeniem społecznym. Wdrażania zmian w organizacji w wykorzystaniu innowacyjnych rozwiązań i procesów HR. Pracy z różnymi grupami interesariuszy procesów zmian, radzenie sobie z oporem przed zmianami.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
WIEDZA: Opisuje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim.	Charakteryzuje przykłady przemian społecznych i gospodarczych w Polsce i na świecie oraz interpretuje ich wpływ na sposób zarządzania ludźmi w organizacjach, w tym na działania związane z zatrudnieniem, rozwijaniem umiejętności pracowników czy dbaniem o różnorodność.	Test teoretyczny
WIEDZA: Opisuje nowe trendy w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim wynikające z sytuacji na rynku pracy oraz ich wpływ na wyzwania i politykę personalną własnej firmy.	Wskazuje współczesne trendy w HR i opisuje ich znaczenie dla wyzwań oraz polityki personalnej firmy, dostosowując analizę do specyfiki organizacji i jej otoczenia rynkowego.	Test teoretyczny
UMIEJĘTNOŚCI: Monitoruje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami.	Nadzoruje i analizuje popularne programy lub działania HR w swojej branży, jasno określając ich zalety, wady oraz możliwe ryzyka, wraz z przykładami ich praktycznego wykorzystania.	Analiza dowodów i deklaracji
UMIEJĘTNOŚCI: Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.	Opracowuje wyniki na podstawie analizy dobrych praktyk HR z innych firm i wdraża je w swoich planach organizacyjnych.	Analiza dowodów i deklaracji
UMIEJĘTNOŚCI: Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.	Analizuje stopień zaangażowania pracowników w proces zmian i monitoruje ich adaptację do nowych rozwiązań oraz ocenia efektywność włączenia wszystkich grup pracowników w realizację innowacyjnych działań.	Analiza dowodów i deklaracji
UMIEJĘTNOŚCI: Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.	Udziela pomocy pracownikom w identyfikacji ich potrzeb. Pomaga pracownikom w kształtowaniu nowych postaw i zachowań, które są zgodne z ewoluującą sytuacją i wymaganiami firmy.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
UMIEJĘTNOŚCI: Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.	Szacuje zdolność przedsiębiorstwa i pracowników do realizacji zmian.	Analiza dowodów i deklaracji
UMIEJĘTNOŚCI: Wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.	Wprowadza zmiany dotyczące stosowania nowoczesnych rozwiązań i procesów w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.	Analiza dowodów i deklaracji
UMIEJĘTNOŚCI: Diagnozuje potrzeby różnych interesariuszy i zróżnicowanych grup pracowniczych (z uwzględnieniem m.in. płci, wieku, pochodzenia etnicznego i poglądów) i przygotowuje dla nich odpowiednie programy HR ukierunkowane nie tylko na zaspokojenie tych potrzeb, lecz także na pełną integrację pracowników w ramach organizacji.	Przeprowadza analizę potrzeb różnych grup interesariuszy i pracowników, z uwzględnieniem różnych czynników, a następnie tworzy dopasowane programy HR, które nie tylko odpowiadają na te potrzeby, ale również sprzyjają pełnej integracji pracowników w organizacji.	Analiza dowodów i deklaracji
UMIEJĘTNOŚCI: Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.	Rozpoznaje przyczyny oporu i skutecznie usuwa przeszkody w procesie wprowadzania zmian.	Analiza dowodów i deklaracji
UMIEJĘTNOŚCI: Identyfikuje potrzeby, obawy i oczekiwania różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca i menedżerska, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w stosunku do procesów zmian związanych z wdrażaniem nowych rozwiązań HR. Omawia je na bieżąco i uwzględnia w swoich działaniach.	Analizuje potrzeby, obawy i oczekiwania różnych grup interesariuszy w kontekście zmian związanych z wprowadzaniem nowych rozwiązań HR. Na bieżąco dyskutuje te kwestie i uwzględnia je w swoich działaniach.	Analiza dowodów i deklaracji
WIEDZA: Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.	Przedstawia zasady i etapy wdrażania nowych rozwiązań HR.	Test teoretyczny
KOMPETENCJE SPOŁECZNE: Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.	Wzbudza wśród współpracowników otwartość i pozytywne podejście do zmian.	Analiza dowodów i deklaracji

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

Dzień 1

1. Znaczenie zmian społecznych i gospodarczych oraz ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim
2. Nowe trendy w HR i ich wpływ na politykę personalną firm
3. Monitorowanie działań i programów HR wdrażanych w branży uczestników
4. Analiza dobrych praktyk HR i innych organizacji oraz wykorzystanie ich w planowanych wdrożeniach
5. Opracowywanie innowacyjnych rozwiązań w polityce personalnej własnej firmy
6. Wspieranie pracowników w budowaniu nowych postaw i zachowań zgodnych z wymaganiami firmy

Dzień 2

1. Ocena gotowości przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian
2. Case study – analiza rzeczywistego wdrożenia zmian HR
3. Wdrażanie innowacyjnych rozwiązań i procesów HR
4. Diagnozowanie potrzeb interesariuszy i pracowników oraz przygotowanie odpowiednich programów HR
5. Identyfikacja źródeł oporu przed zmianami i strategię ich eliminacji
6. Identyfikacja potrzeb i obaw interesariuszy oraz ich uwzględnienie w procesach zmian

Dzień 3

1. Objasnianie działań związanych z wdrożeniem nowych rozwiązań HR odpowiednio do potrzeb interesariuszy
2. Kształtowanie pozytywnego nastawienia do zmian wśród współpracowników
3. Integracja pracowników poprzez programy HR wspierające różnorodność i pełne włączenie w organizację
4. Warsztaty komunikacji i negocjacji w zarządzaniu zmianą
5. Monitorowanie efektywności wdrożonych zmian i ich wpływu na organizację.
6. Sporządzanie wniosków na podstawie analizy wdrożeń i ich rezultatów.

Dzień 4

1. Dostosowywanie polityki personalnej w odpowiedzi na nowe wyzwania rynkowe i organizacyjne.
2. Wspieranie współpracowników w adaptacji do wprowadzonych zmian i kształtowanie kultury otwartości na zmiany.
3. Zarządzanie konfliktem w procesie zmian – strategię i narzędzia
4. Symulacja wdrożenia zmian w firmie (praca zespołowa)
5. Omówienie możliwości dalszego doskonalenia innowacyjnych rozwiązań w obszarze HR.
6. Walidacja – test teoretyczny, analiza dowodów i deklaracji.

Liczba uczestników umożliwia wszystkim uczestnikom interaktywną swobodę udziału we wszystkich przewidzianych elementach zajęć (ćwiczenia, rozmowa na żywo, chat, testy, ankiety, współdzielenie ekranu itp.)

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.

Szkolenie obejmuje 24 godzin , przy czym każda godzina trwa 60 minut. Każdego dnia zajęć przewidziana jest 15-minutowa przerwa.

Przerwy są wliczone do czasu trwania usługi.

Program kończy się walidacją w formie testu teoretycznego oraz analizy dowodów i deklaracji.

Wybrane metody walidacji umożliwiają zweryfikowanie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych (postaw).

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

Minimalny poziom kwalifikowalności poprawnych odpowiedzi w teście wiedzy wynosi 80%

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 28

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 28 Znaczenie zmian społecznych i gospodarczych oraz ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim	Marta Głowacka	13-04-2026	08:00	09:00	01:00
2 z 28 Nowe trendy w HR i ich wpływ na politykę personalną firm	Marta Głowacka	13-04-2026	09:00	10:00	01:00
3 z 28 Monitorowanie działań i programów HR wdrażanych w branży uczestników	Marta Głowacka	13-04-2026	10:00	11:00	01:00
4 z 28 Analiza dobrych praktyk HR i innych organizacji oraz wykorzystanie ich w planowanych wdrożeniach	Marta Głowacka	13-04-2026	11:00	12:00	01:00
5 z 28 Przerwa	Marta Głowacka	13-04-2026	12:00	12:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
6 z 28 Opracowywanie innowacyjnych rozwiązań w polityce personalnej własnej firmy	Marta Głowacka	13-04-2026	12:15	13:15	01:00
7 z 28 Wspieranie pracowników w budowaniu nowych postaw i zachowań zgodnych z wymaganiami firmy	Marta Głowacka	13-04-2026	13:15	14:00	00:45
8 z 28 Ocena gotowości przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian	Marta Głowacka	14-04-2026	08:00	09:00	01:00
9 z 28 Case study – analiza rzeczywistego wdrożenia zmian HR	Marta Głowacka	14-04-2026	09:00	10:00	01:00
10 z 28 Wdrażanie innowacyjnych rozwiązań i procesów HR	Marta Głowacka	14-04-2026	10:00	11:00	01:00
11 z 28 Diagnozowanie potrzeb interesariuszy i pracowników oraz przygotowanie odpowiednich programów HR	Marta Głowacka	14-04-2026	11:00	12:00	01:00
12 z 28 Przerwa	Marta Głowacka	14-04-2026	12:00	12:15	00:15
13 z 28 Identyfikacja źródeł oporu przed zmianami i strategię ich eliminacji	Marta Głowacka	14-04-2026	12:15	13:15	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
14 z 28 Identyfikacja potrzeb i obaw interesariuszy oraz ich uwzględnienie w procesach zmian	Marta Głowacka	14-04-2026	13:15	14:00	00:45
15 z 28 Objaśnianie działań związanych z wdrożeniem nowych rozwiązań HR odpowiednio do potrzeb interesariuszy	Marta Głowacka	20-04-2026	08:00	09:00	01:00
16 z 28 Kształtowanie pozytywnego nastawienia do zmian wśród współpracownikó w	Marta Głowacka	20-04-2026	09:00	10:00	01:00
17 z 28 Integracja pracowników poprzez programy HR wspierające różnorodność i pełne włączenie w organizację	Marta Głowacka	20-04-2026	10:00	11:00	01:00
18 z 28 Warsztaty komunikacji i negocjacji w zarządzaniu zmianą	Marta Głowacka	20-04-2026	11:00	12:00	01:00
19 z 28 Przerwa	Marta Głowacka	20-04-2026	12:00	12:15	00:15
20 z 28 Monitorowanie efektywności wdrożonych zmian i ich wpływu na organizację.	Marta Głowacka	20-04-2026	12:15	13:15	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
21 z 28 Sporządzanie wniosków na podstawie analizy wdrożeń i ich rezultatów.	Marta Głowacka	20-04-2026	13:15	14:00	00:45
22 z 28 Dostosowywanie polityki personalnej w odpowiedzi na nowe wyzwania rynkowe i organizacyjne.	Marta Głowacka	21-04-2026	08:00	09:00	01:00
23 z 28 Wspieranie współpracowników w w adaptacji do wprowadzonych zmian i kształtowanie kultury otwartości na zmiany.	Marta Głowacka	21-04-2026	09:00	10:00	01:00
24 z 28 Zarządzanie konfliktem w procesie zmian – strategię i narzędzia	Marta Głowacka	21-04-2026	10:00	11:00	01:00
25 z 28 Symulacja wdrożenia zmian w firmie (praca zespołowa)	Marta Głowacka	21-04-2026	11:00	12:00	01:00
26 z 28 Przerwa	Marta Głowacka	21-04-2026	12:00	12:15	00:15
27 z 28 Omówienie możliwości dalszego doskonalenia innowacyjnych rozwiązań w obszarze HR.	Marta Głowacka	21-04-2026	12:15	13:15	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
28 z 28 Walidacja – test teoretyczny, analiza dowodów i deklaracji.	-	21-04-2026	13:15	14:00	00:45

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 320,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 320,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	180,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	180,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Marta Głowacka

Z wykształcenia filolog angielski i romanista. Dwukrotnie ukończyła studia magisterskie na Uniwersytecie Śląskim. Właścicielka firmy tłumaczeniowo-szkoleniowej, specjalizującej się w tłumaczeniach ustnych i pisemnych (EN-PL-EN), szkoleniach, coachingach oraz warsztatach rozwoju osobistego. Akredytowany coach ACC ICF oraz certyfikowany trener CFC i Noble Manhattan Coaching. Posiada ponad 30 ukończonych szkoleń z zakresu motywacji, zarządzania stresem, work-life balance, komunikacji, zarządzania oraz obsługi nowoczesnych narzędzi informatycznych. Ma ponad 120 godz. doświadczenia w prowadzeniu szkoleń dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia, obejmujących przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy, zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników, zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy oraz rozwój kompetencji przywódczych, komunikacji i asertywności. Specjalizuje się w prowadzeniu warsztatów oraz sesji coachingowych, wspierających rozwój zawodowy i osobisty. Przez lata współpracowała jako lektor języka angielskiego z ING Bank Śląski, BP, Shell, CapGemini, Steria i CTL Logistics. Doświadczenie zdobywała również w sektorze handlowym jako doradca handlowy i specjalista ds. pozyskiwania klientów. Jest osobą otwartą, elastyczną i samodzielną, z umiejętnością budowania pozytywnych relacji i efektywnej pracy zespołowej.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma drogą mailową skrypt szkoleniowy (prezentacja, testy oraz ćwiczenia).

Fakt uczestnictwa zostanie potwierdzony raportem z logowania.

Dostawca usług potwierdza, że cena usługi nie odbiega od cen rynkowych oraz że jest adekwatna do jej zakresu.

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

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

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

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

Dostawca usług potwierdza, że usługa rozwojowa nie dotyczy kosztów usługi rozwojowej, której obowiązek przeprowadzenia nazajmowanym 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 usług potwierdza, że usługa rozwojowa nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills).

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

Przyjęta metoda walidacji - test teoretyczny oraz analiza dowodów i deklaracji - w pełni pozwalają na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarze wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne.

Informacje dodatkowe

Ujęte godziny szkolenia są godzinami zegarowymi tj. godzina = 60 minut.

Warunkiem uzyskania zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 90% zajęć oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania 80% punktów z testu wiedzy oraz zaliczenie analizy dowodów i deklaracji z obszaru głównych wyzwań i trendów na polskim rynku pracy.

Dokument potwierdza, że zostały zastosowane rozwiązania zapewniające rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji. tzn. osoba prowadząca usługę, nie dokonuje weryfikacji efektów uczenia się uczestników usługi.

Dostawca usługi potwierdza brak powiązań kapitałowych i osobowych pomiędzy dostawcą usługi a pracodawcą lub osobą dorosłą korzystającą ze wsparcia.

Dostawca usługi potwierdza, że usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub partnera w Projekcie albo przez podmiot powiązany kapitałowo lub osobowo z Operatorem lub partnerem

Warunki techniczne

Usługa rozwojowa zostanie przeprowadzona za pośrednictwem platformy ZOOM.

Warunki techniczne

- 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;
- 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;

Program darmowy.

Link do programu: <https://zoom.us/support/download>

Link będzie wysłany uczestnikom drogą mailową dwa dni przed rozpoczęciem usługi. Ważność linku obejmuje czas usługi.

Podczas realizacji usługi rozwojowej zostaną uwzględnione potrzeby osób z niepełnosprawnościami (w tym również dla osób ze szczególnymi potrzebami) zgodnie ze Standardami dostępności dla polityki spójności 2021-2027

Walidator jest autorem testów oraz dokonuje weryfikacji testów podczas procesu walidacji w ostatnim module szkolenia. Uczestnicy dostają informację o wyniku walidacji na koniec procesu walidacji.

Kontakt



Małgorzata Hajduk

E-mail m.hajduk@zetom.eu

Telefon (+48) 882 062 298