



## Szkolenie - Analityka w procesach HR – w kontekście zmian na rynku pracy

Numer usługi 2026/05/02/194983/3530032

5 040,00 PLN brutto

5 040,00 PLN netto

180,00 PLN brutto/h

180,00 PLN netto/h

181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

PRIME ACADEMY  
SPÓŁKA Z  
OGRANICZONĄ  
ODPOWIEDZIALNOŚ  
CIĄ

★★★★★ 4,8 / 5

23 oceny

📍 Gniezno

🏠 Usługa szkoleniowa

📄 stacjonarna

🕒 28:00 h

📅 25.05.2026 do 28.05.2026

## Informacje podstawowe

### Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

### Grupa docelowa usługi

Szkolenie skierowane jest do:

- specjalistów i menedżerów działów HR,
- osób odpowiedzialnych za analizę danych personalnych oraz raportowanie HR,
- kadry zarządzającej podejmującej decyzje w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim,
- pracowników działów personalnych planujących wdrożenie analityki HR w organizacji,
- osób zainteresowanych rozwijaniem kompetencji w zakresie podejmowania decyzji HR w oparciu o dane.

"Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej"

Minimalna liczba uczestników

2

Maksymalna liczba uczestników

16

Data zakończenia rekrutacji

24-05-2026

Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

Liczba godzin usługi

28

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

Szkolenie przygotowuje uczestników do wykorzystywania danych i narzędzi analitycznych w zarządzaniu procesami HR, w tym do analizy wskaźników oraz oceny efektywności działań personalnych. Uczestnicy nauczą się obliczać ROI dla działań związanych z zarządzaniem wiekiem, różnorodnością oraz nowymi formami pracy, a także projektować rozwiązania wspierające rozwój kapitału ludzkiego z uwzględnieniem zróżnicowanego potencjału pracowników i podejmować decyzje zarządcze w oparciu o dane i wyniki analiz.

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

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
WIEDZA: efekt uczenia się nr 1 – Identyfikuje zasady gromadzenia, analizowania i raportowania istotnych danych, informacji HR w celu podejmowania decyzji opartych na danych.	wskazuje etapy procesu pracy z danymi HR	Test teoretyczny
	rozdziela sposoby raportowania danych HR	Test teoretyczny
WIEDZA: efekt uczenia się nr 2 - Identyfikuje techniki analizy danych jakościowych oraz ilościowych wykorzystywane w obszarze HR	rozdziela techniki analizy danych jakościowych i ilościowych	Test teoretyczny
	wskazuje zastosowanie technik analizy w HR	Test teoretyczny
WIEDZA: efekt uczenia się nr 3 - Rozpoznaje możliwości wykorzystania statystycznych metod i narzędzi analizy danych w obszarze HR.	wskazuje przykłady metod statystycznych w HR	Test teoretyczny
	identyfikuje narzędzia analizy danych	Test teoretyczny
WIEDZA: efekt uczenia się nr 4 - Identyfikuje główne funkcjonalności, możliwości analityczne wiodących na rynku polskim narzędzi / platform HCM	wskazuje funkcjonalności platform HCM	Test teoretyczny
	opisuje możliwości analityczne narzędzi	Test teoretyczny
UMIEJĘTNOŚCI: efekt uczenia się nr 5 - Wykonuje analizy danych, podejmuje na tej podstawie prawidłowe decyzje dotyczące procesów HR realizowanych w firmie	analizuje dane HR i formułuje wnioski	Obserwacja w warunkach symulowanych
	podejmuje decyzje HR na podstawie analizy	Obserwacja w warunkach symulowanych
UMIEJĘTNOŚCI: efekt uczenia się nr 6 - Interpretuje dane z raportów i opracowań badawczych, dotyczących zjawisk na rynku pracy, w sposób użyteczny dla własnej organizacji.	wyciąga wnioski z raportu rynku pracy	Obserwacja w warunkach symulowanych
	odnosi dane do kontekstu organizacji	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>UMIEJĘTNOŚCI: efekt uczenia się nr 7 - 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>	proponuje zmiany w procesach HR na podstawie danych	Obserwacja w warunkach symulowanych
	uzasadnia zmiany wynikami analizy	Obserwacja w warunkach symulowanych
<p>UMIEJĘTNOŚCI: efekt uczenia się nr 8 - Bada opinię pracowników (w tym kwestii zasad równości sprawiedliwości organizacyjnej) zgodnie z założeniami metodologicznymi i najlepszymi praktykami w tym zakresie.</p>	dobiera metodę badania opinii pracowników	Obserwacja w warunkach symulowanych
	opracowuje narzędzie badawcze	Obserwacja w warunkach symulowanych
<p>UMIEJĘTNOŚCI: efekt uczenia się nr 9 - Wykorzystuje uzyskiwane w procesie analizy procesów HR wnioski dotyczące wskaźników efektywności na poziomie poszczególnych osób, zespołów i całej firmy.</p>	analizuje wskaźniki efektywności HR	Obserwacja w warunkach symulowanych
	wykorzystuje wnioski w działaniach HR	Obserwacja w warunkach symulowanych
<p>UMIEJĘTNOŚCI: efekt uczenia się nr 10 - Liczy zwrot z inwestycji (ROI) w procesy ukierunkowane na zarządzanie wiekiem, różnorodnością oraz nowymi formami pracy.</p>	wykonuje obliczenia ROI	Obserwacja w warunkach symulowanych
	interpretuje wynik ROI	Obserwacja w warunkach symulowanych
<p>UMIEJĘTNOŚCI: efekt uczenia się nr 11- Samodzielnie wykorzystuje funkcjonalności statystyczne ogólnie dostępnych programów takich jak MS Excel.</p>	stosuje funkcje analityczne w Excelu	Obserwacja w warunkach symulowanych
	opracowuje dane przy użyciu narzędzia	Obserwacja w warunkach symulowanych
<p>UMIEJĘTNOŚCI: efekt uczenia się nr 12 - Dokonuje analizy procesów HR na bazie wybranej platformy HCM</p>	wykonuje analizę danych w systemie HCM	Obserwacja w warunkach symulowanych
	interpretuje wyniki analizy	Obserwacja w warunkach symulowanych
<p>UMIEJĘTNOŚCI: efekt uczenia się nr 13 - Przygotowuje i przekazuje wnioski z prowadzonych analiz procesów HR w sposób użyteczny dla kadry zarządzającej, menedżerskiej oraz samych pracowników.</p>	opracowuje raport z analizy HR	Obserwacja w warunkach symulowanych
	prezentuje wnioski dostosowane do odbiorcy	Obserwacja w warunkach symulowanych
<p>KOMPETENCJE SPOŁECZNE efekt uczenia się nr 14- Na bazie prowadzonych analiz skutecznie zarządza kapitałem ludzkim w organizacji, bazującym na zróżnicowanym potencjale pracowników.</p>	uwzględnia wyniki analiz w zarządzaniu personelem	Obserwacja w warunkach symulowanych
	uwzględnia różnorodność pracowników w działaniach HR	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
KOMPETENCJE SPOŁECZNE efekt uczenia się nr 15 - Przekonuje do realizacji systematycznych badań procesów HR w organizacji.	wskazuje argumenty za prowadzeniem analiz HR	Obserwacja w warunkach symulowanych
	proponuje działania wspierające wdrożenie badań	Obserwacja w warunkach symulowanych

## 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 rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

## Program

Celem szkolenia jest przygotowanie uczestników do analizy danych HR, interpretowania wskaźników efektywności oraz wykorzystywania wyników analiz w projektowaniu i modyfikowaniu procesów personalnych, w szczególności w obszarze zarządzania wiekiem, różnorodnością oraz nowymi formami pracy.

Szkolenie ma charakter praktyczny i koncentruje się na rozwijaniu kompetencji uczestników w zakresie wykorzystywania danych oraz narzędzi analitycznych w zarządzaniu procesami HR. Program został opracowany w oparciu o aktualne trendy rynku pracy oraz potrzeby organizacji w zakresie podejmowania decyzji kadrowych w oparciu o dane.

Szkolenie realizowane jest w formie zajęć stacjonarnych, z wykorzystaniem metod aktywizujących uczestników, takich jak analiza studiów przypadków, ćwiczenia praktyczne, praca na danych oraz symulacje sytuacji zawodowych. Uczestnicy pracują na rzeczywistych lub zbliżonych do rzeczywistych danych HR, co umożliwia bezpośrednie przełożenie zdobywanych umiejętności na praktykę zawodową.

Program obejmuje zarówno zagadnienia teoretyczne, jak i praktyczne, w tym pracę z narzędziami analitycznymi (np. MS Excel oraz platformami HCM), analizę wskaźników HR oraz obliczanie zwrotu z inwestycji (ROI) dla działań personalnych.

Proces kształcenia oparty jest na pracy warsztatowej, analizie przypadków oraz ćwiczeniach praktycznych, co pozwala na bezpośrednie przełożenie zdobytych kompetencji na środowisko zawodowe uczestników.

Szkolenie realizowane jest w wymiarze **32 godzin zegarowych**, w tym:

- część teoretyczna – 13 godzin,
- część praktyczna – 17 godzin,
- walidacja efektów uczenia się – 2 godzina.

Walidacja efektów uczenia się prowadzona jest z wykorzystaniem metod praktycznych, w tym obserwacji w warunkach symulowanych a także za pomocą testu teoretycznego.

Warunkiem ukończenia szkolenia jest udział w minimum 80% zajęć oraz pozytywne przejście procesu walidacji. Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora liście obecności

Uczestnicy szkolenia otrzymują:

- materiały szkoleniowe PDF
- przykładowe raporty i zestawy danych do analizy
- zestaw materiałów merytorycznych dotyczących analityki HR, wskaźników HR oraz ROI

W trakcie szkolenia wykorzystywane są:

- komputer lub laptop dla prowadzącego,
- komputer lub laptop dla uczestników lub możliwość pracy w parach,
- rzutnik multimedialny,
- dostęp do Internetu,
- materiały szkoleniowe w formie elektronicznej lub drukowanej.

## **Ramowy program szkolenia**

### **Dzień 1**

#### **1. Wprowadzenie do analityki HR**

- czym jest analityka HR i jakie ma znaczenie w organizacji
- rola danych w podejmowaniu decyzji kadrowych
- różnica między analityką HR, raportowaniem a controllingiem personalnym
- korzyści z wykorzystywania danych w obszarze HR

#### **2. Zmiany na rynku pracy a działania HR**

- najważniejsze trendy i zmiany na rynku pracy
- wpływ zmian demograficznych i technologicznych na obszar HR
- znaczenie danych w planowaniu działań personalnych
- wykorzystanie analizy danych w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby organizacji

### **Dzień 2**

#### **3. Dane w procesach HR**

- źródła danych w obszarze HR
- zbieranie, porządkowanie i analiza danych personalnych
- jakość danych i jej znaczenie dla trafnych wniosków
- najczęstsze błędy w pracy z danymi HR

#### **4. Wskaźniki HR i mierzenie skuteczności działań**

- kluczowe wskaźniki HR i ich praktyczne zastosowanie
- mierzenie skuteczności działań rekrutacyjnych i rozwojowych
- monitorowanie wyników działań HR
- wyciąganie wniosków i podejmowanie decyzji na podstawie danych

#### **5. Zwrot z inwestycji (ROI) w działaniach HR**

- czym jest ROI w kontekście HR
- metody liczenia ROI dla działań HR
- przykłady ROI (rekrutacja, rozwój, różnorodność, nowe formy pracy)
- interpretacja wyników ROI i ich wykorzystanie w decyzjach HR

### **Dzień 3**

## 1. Zastosowanie analityki HR w praktyce

- wykorzystanie danych w rekrutacji i doborze pracowników
- analiza danych w zarządzaniu talentami i rozwoju pracowników
- badanie zaangażowania, satysfakcji i retencji pracowników
- wykorzystanie danych do wspierania decyzji kadrowych
- wykorzystanie danych w zarządzaniu wiekiem, różnorodnością oraz nowymi formami pracy

## 2. Wdrażanie analityki HR w organizacji

- określanie celów analityki HR
- planowanie działań opartych na danych
- wdrażanie narzędzi i rozwiązań wspierających analitykę HR
- rozwijanie kompetencji analitycznych w dziale HR

## 3. Narzędzia analityczne w HR – Excel i platformy HCM

- wykorzystanie funkcji analitycznych w MS Excel (ćwiczenia praktyczne)
- opracowywanie i analiza danych HR w Excel
- wprowadzenie do platform HCM i ich funkcjonalności analitycznych
- analiza danych HR na bazie systemów HCM

## Dzień 4

### 4. Etyka i bezpieczeństwo danych w HR

- ochrona danych osobowych w analityce HR
- odpowiedzialne wykorzystywanie danych pracowniczych
- przeciwdziałanie błędnym interpretacjom i uprzedzeniom w analizie danych
- dobre praktyki w zakresie pracy z danymi personalnymi

### 5. Komunikowanie wyników i wspieranie decyzji biznesowych

- prezentowanie wyników analiz w sposób zrozumiały dla kadry zarządzającej
- przekładanie danych HR na język biznesu
- formułowanie wniosków i rekomendacji na podstawie danych
- wykorzystanie analityki HR w podejmowaniu decyzji organizacyjnych

## 6 WALIDACJA EFEKTÓW UCZENIA SIĘ

- obserwacja w warunkach symulowanych
- test teoretyczny

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

Szkolenie jest realizowane w godzinach zegarowych. Przerwy i czas walidacji są wliczone w czas usługi rozwojowej.

Przyjęte metody walidacji w pełni pozwalają na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarze wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne. Usługodawca oświadcza, że proces walidacji jest zgodny z wytycznymi BUR

Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie

# Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 22

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 22</b> Dzień 1: Wprowadzenie do analityki HR	RAFAŁ KOCZAN	25-05-2026	09:00	10:30	01:30
<b>2 z 22</b> Przerwa	RAFAŁ KOCZAN	25-05-2026	10:30	10:45	00:15
<b>3 z 22</b> Wprowadzenie do analityki HR cd. po przerwie	RAFAŁ KOCZAN	25-05-2026	10:45	12:00	01:15
<b>4 z 22</b> Przerwa obiadowa	RAFAŁ KOCZAN	25-05-2026	12:00	12:30	00:30
<b>5 z 22</b> Zmiany na rynku pracy a działania HR	RAFAŁ KOCZAN	25-05-2026	12:30	14:00	01:30
<b>6 z 22</b> Przerwa	RAFAŁ KOCZAN	25-05-2026	14:00	14:15	00:15
<b>7 z 22</b> Zmiany na rynku pracy a działania HR cd. po przerwie	RAFAŁ KOCZAN	25-05-2026	14:15	16:00	01:45
<b>8 z 22</b> Dzień 2: Dane w procesach HR	RAFAŁ KOCZAN	26-05-2026	09:00	11:00	02:00
<b>9 z 22</b> Przerwa	RAFAŁ KOCZAN	26-05-2026	11:00	11:15	00:15
<b>10 z 22</b> Wskaźniki HR i mierzenie skuteczności działań	RAFAŁ KOCZAN	26-05-2026	11:15	14:15	03:00
<b>11 z 22</b> Przerwa	RAFAŁ KOCZAN	26-05-2026	14:15	15:00	00:45
<b>12 z 22</b> Zwrot z inwestycji (ROI) w działaniach HR	RAFAŁ KOCZAN	26-05-2026	15:00	16:00	01:00
<b>13 z 22</b> Dzień 3: Zastosowanie analityki HR w praktyce	RAFAŁ KOCZAN	27-05-2026	09:00	11:00	02:00
<b>14 z 22</b> Przerwa	RAFAŁ KOCZAN	27-05-2026	11:00	11:15	00:15

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>15 z 22</b> Wdrażanie analityki HR w organizacji	RAFAŁ KOCZAN	27-05-2026	11:15	13:15	02:00
<b>16 z 22</b> Przerwa	RAFAŁ KOCZAN	27-05-2026	13:15	14:00	00:45
<b>17 z 22</b> Narzędzia analityczne w HR – Excel i platformy HCM	RAFAŁ KOCZAN	27-05-2026	14:00	16:00	02:00
<b>18 z 22</b> Dzień 4: Etyka i bezpieczeństwo danych w HR	RAFAŁ KOCZAN	28-05-2026	09:00	11:00	02:00
<b>19 z 22</b> Przerwa	RAFAŁ KOCZAN	28-05-2026	11:00	11:15	00:15
<b>20 z 22</b> Komunikowanie wyników i wspieranie decyzji biznesowych	RAFAŁ KOCZAN	28-05-2026	11:15	13:15	02:00
<b>21 z 22</b> Przerwa	RAFAŁ KOCZAN	28-05-2026	13:15	14:00	00:45
<b>22 z 22</b> Walidacja - test teoretyczny i obserwacja w warunkach symulowanych	-	28-05-2026	14:00	16:00	02:00

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
<b>Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto</b>	5 040,00 PLN
Podmiot uprawniony do zwolnienia z VAT na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o VAT ze względu na wartość sprzedaży	
<b>Koszt przypadający na 1 uczestnika netto</b>	5 040,00 PLN
<b>Koszt osobogodziny brutto</b>	180,00 PLN

# Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

## RAFAŁ KOCZAN

Trener prowadzący zajęcia posiada doświadczenie w prowadzeniu szkoleń dla osób dorosłych w obszarze wykorzystania narzędzi i systemów ICT w zarządzaniu zasobami ludzkimi, w tym w zakresie cyfryzacji procesów HR, automatyzacji działań operacyjnych oraz wykorzystania narzędzi wspierających komunikację i analizę danych.

W okresie ostatnich 24 miesięcy przed rozpoczęciem szkolenia zrealizował ponad 120 godzin szkoleń o podobnej tematyce, obejmujących m.in. wykorzystanie narzędzi cyfrowych w procesach HR (rekrutacja, onboarding, zarządzanie zespołem), analizę danych pracowniczych, optymalizację procesów oraz zastosowanie rozwiązań wspierających podejmowanie decyzji biznesowych. Posiada doświadczenie zawodowe w zakresie projektowania i wdrażania rozwiązań cyfrowych wspierających zarządzanie zasobami ludzkimi, w tym systemów automatyzujących procesy rekrutacyjne, komunikacyjne i operacyjne, a także w budowie modeli analitycznych oraz strategii wspierających rozwój organizacji.

W swojej praktyce wykorzystuje nowoczesne narzędzia ICT, w tym rozwiązania z zakresu automatyzacji procesów oraz elementy sztucznej inteligencji, wspierające zarządzanie danymi, komunikację w organizacji oraz efektywność pracy zespołów.

Posiada doświadczenie w pracy z klientami biznesowymi oraz w prowadzeniu działań szkoleniowych i doradczych, w szczególności w zakresie wdrażania narzędzi cyfrowych w organizacjach oraz podnoszenia kompetencji cyfrowych pracowników.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy szkolenia otrzymują:

- materiały szkoleniowe PDF
- przykładowe raporty i zestawy danych do analizy
- zestaw materiałów merytorycznych dotyczących analityki HR, wskaźników HR oraz ROI

### Warunki uczestnictwa

Po zrealizowanych szkoleniu Uczestnik Otrzyma Zaświadczenie o ukończeniu usługi szkoleniowej.

Warunkiem uzyskania zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania pozytywnego wyniku z formy walidacji w postaci: obserwacji w warunkach symulowanych oraz test teoretyczny.

"Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom."

"Usługodawca nie jest podmiotem jednocześnie korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce" "Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS."

"Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w danym projekcie oraz przez podmiot powiązany z Beneficjentem lub partnerem kapitałowo lub osobowo"

## Informacje dodatkowe

"Usługodawca 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."

"Karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług."

"Usługa rozwojowa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym przepisami prawa o VAT."

"Cena usługi nie odbiega od cen rynkowych oraz, że cena jest adekwatna do jej zakresu."

"Usługa nie wynika z obowiązku przeprowadzenia na zajmowanym stanowisku pracy z odrębnych przepisów prawa (np. wstępne i okresowe szkolenia z zakresu BHP, szkolenia okresowe potwierdzające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy); nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills); nie jest tożsama z usługą, która została wcześniej sfinansowana w ramach dofinansowania z innych źródeł."

## Adres

ul. Kawiary 54  
62-200 Gniezno  
woj. wielkopolskie

## Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

## Kontakt



**MATEUSZ GUMIENNY**

**E-mail** mat.gumienny@gmail.com

**Telefon** (+48) 727 933 422