

Profil potencjalnych kandydatów na studia podyplomowe

Profile of potential candidates for post-graduate studies

Słowa kluczowe: kształcenie ustawiczne, studia podyplomowe, kandydat, zakład pracy.

Key words: lifelong learning, post-graduate studies, candidate, employment enterprise.

Summary

The aim of the elaboration is an attempt to outline profile of potential candidates for post-graduate studies as a form of university lifelong learning. This profile was constructed on the basis of the survey carried out twice, at three-year interval, in employment enterprises located in Konin subregion. Precisely 1.733 employee of 193 enterprises located within a radius of 50 km from Konin took part in survey in 2006, whereas 991 employee of 87 enterprises took part in 2009.

Results of the survey carried out in the years 2006 and 2009 are similar. It enables to divide potential candidates into two groups – candidates who “want to study” and candidates who “have to study”. The first group consists of people below 40 years old, who work in private sector enterprises located in cities, whereas to the second group belong people in their forties, who work in public sector enterprises located in rural areas, which employ 10-50 people.

Wprowadzenie

Zmiany społeczno-gospodarcze zachodzące po 1989 roku odsłoniły wiele słabości zasobów ludzkich w Polsce. Niski poziom wykształcenia oraz wadliwa struktura kwalifikacji zawodowych zaowocowały wysokim poziomem bezrobocia, w szczególności wśród kobiet, młodzieży i mieszkańców wsi oraz długookresowym pozostawaniem bez pracy skutkującym wykluczeniem społecznym¹. Jednocześnie globalizacja gospodarki oraz postęp w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych wpłynęły w istotny sposób na możliwości, formy i kierunki kształcenia². Szczególnego znaczenia nabrało kształcenie ustawiczne, w tym jedna z form tego kształcenia, a mianowicie studia podyplomowe.

Celem niniejszego opracowania jest próba nakreślenia profilu potencjalnych kandydatów na studia podyplomowe. Profil ten został skonstruowany w oparciu o wyniki badań ankietowych

¹ Zob. szerzej: Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006, Dz.U. z 2004 r., Nr 166, poz. 1743.

² Por. A. Zbierzchowska, SGH w sieci europejskich uniwersytetów oferujących kształcenie ustawiczne – EUCEN, „e-mentor” 2004, nr 3, http://www.e-mentor.edu.pl/artukul_v2.php?numer=5&id=63

przeprowadzonych dwukrotnie, w trzyletnim odstępie czasowym, w zakładach pracy podregionu konińskiego³. W 2006 roku badaniami objęto ogółem 1733 osoby zatrudnione w 193 zakładach zlokalizowanych w promieniu 50 km od Konina, natomiast w 2009 roku 991 osób zatrudnionych w 87 zakładach.

Studia podyplomowe jako forma uniwersyteckiego kształcenia ustawicznego

Rezultatem wielu dyskusji i konsultacji krajów członkowskich UE było wypracowanie definicji kształcenia ustawicznego, która została przyjęta przez Komisję Europejską w 2001 roku. Zgodnie z nią przez kształcenie ustawiczne rozumie się wszelką aktywność w zakresie uczenia się, podejmowaną przez całe życie, której celem jest doskonalenie wiedzy, umiejętności i kompetencji z perspektywy osobistej, obywatelskiej, społecznej i/lub zawodowej⁴. Aktywność ta może wynikać z wielu powodów, choć zazwyczaj decydującą rolę odgrywają motywy zawodowe. Osoby pracujące, które decydują się na podjęcie dalszej edukacji najczęściej kierują się chęcią doskonalenia w wykonywanym zawodzie, a tym samym utrzymania dotychczasowej pracy, uzyskania awansu zawodowego. Nierzadko jednak potrzeba kształcenia w przypadku tych osób wiąże się z koniecznością zmiany profilu zawodowego i całkowitego przekwalifikowania się. Z kolei absolwenci upatrują w dalszej edukacji możliwość poprawy swojej pozycji startowej na rynku pracy.

Obecnie kształcenie ustawiczne uznawane jest za jeden z najważniejszych czynników wpływających na wzrost gospodarczy i rozwój społeczny⁵, a tym samym stanowi ono kluczowy element polityki europejskiej w zakresie edukacji i szkoleń⁶. W 2007 roku co trzeci obywatel UE w wieku 25–64 lat uczestniczył w różnych formach kształcenia ustawicznego. Między poszczególnymi państwami występowały jednak znaczące różnice w tym aspekcie – najwyższy wskaźnik odnotowano w Szwecji (powyżej 70%), natomiast najniższy na Węgrzech (poniżej 10%)⁷. W Polsce kierunki rozwoju kształcenia ustawicznego, zgodne ze „Strategią Lizbońską”, zostały ujęte w „Strategii rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010”⁸. Niestety, podobnie jak w pozostałych „nowych krajach UE”, wspomniany wskaźnik jest stosunkowo niski w porównaniu ze średnią unijną – przekracza on nieznacznie 20%. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, iż odsetek ludności dokończającej się kształtuje się na zbliżonym poziomie do odsetka osób, które nie są zadowolone ze swojego wykształcenia i kwalifikacji oraz odsetka osób, które wśród najważniejszych celów i dążeń życiowych wskazują na wykształcenie⁹.

³ Podregion koniński, usytuowany we wschodniej części województwa wielkopolskiego, zajmuje powierzchnię 6 397 km², a zamieszkuje go około 650 tys. osób. W opracowaniach i publikacjach GUS podregion koniński (NTS-4) jest oznaczony jako podregion 58.

⁴ *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*, European Commission, Brussels, December 2001, s. 9.

⁵ *Kształcenie dorosłych*, GUS, Warszawa 2009, s. 3.

⁶ *Classification of learning activities – Manual*, European Communities, Luxembourg 2006, s. 5.

⁷ Zob. szerzej: *Significant country differences in adult learning*, European Communities, Luxembourg 2009, s. 2.

⁸ *Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010*, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, Warszawa, lipiec 2003, <http://www2.men.gov.pl/content/view/82/23/>

⁹ Zob. szerzej: *Polacy o swoim zadowoleniu z życia. Opinie z lat 1994–2008*, Komunikat z badań CBOS, Warszawa, styczeń 2009, s. 4; *Cele i dążenie życiowe Polaków*, Komunikat z badań CBOS, Warszawa, kwiecień 2006, s. 4.

W proces kształcenia ustawicznego w coraz większym stopniu włączają się szkoły wyższe¹⁰. Uniwersyteckie kształcenie ustawiczne staje się tym samym, obok edukacji początkowej i podstawowego kształcenia ustawicznego, integralnym elementem omawianego procesu. Jest ono realizowane w formie między innymi kursów i szkoleń zawodowych oraz studiów podyplomowych¹¹. Na szczególną uwagę zasługują studia podyplomowe, które pozwalają poszerzyć, uzupełnić i zaktualizować posiadaną już wiedzę, a ponadto, zdaniem ich absolwentów, owocują wieloma znajomościami, przydatnymi w życiu zawodowym. W konsekwencji studia podyplomowe przyczyniają się do poprawy konkurencyjności i mobilności zawodowej słuchaczy, którzy stają się bardziej atrakcyjnymi pracownikami dla obecnych i przyszłych pracodawców. O dużej popularności tych studiów świadczy liczba słuchaczy, która w ostatnich latach jest prawie 10-krotnie większa niż na początku lat 90. ubiegłego stulecia.

Rynek studiów podyplomowych jest niewątpliwie znaczącym elementem rynku usług edukacyjnych. W 2006 roku odsetek osób powyżej 25 roku życia, które legitymowały się wyższym wykształceniem wynosił 16,7%¹². Zważywszy na fakt, że osoby powyżej 50 roku życia rzadko podejmują kształcenie na studiach podyplomowych, a więc odnosząc się wyłącznie do osób w wieku 25–50 lat można stwierdzić, że w skali całego kraju prawo do podjęcia edukacji przysługiwało 2,3 mln osób¹³. Zakładając, że studia podjęłaby 1/4 osób, można więc oszacować, że rynek studiów podyplomowych obejmuje ponad 0,5 mln osób w Polsce. Dla porównania, liczba słuchaczy w 2006 roku wynosiła 150 tys. i wzrosła o około 10% w kolejnych latach. Należy zatem sądzić, że możliwości szkół wyższych w zakresie pozyskiwania potencjalnych słuchaczy są stosunkowo duże.

Cel, zakres i metodologia badań

Celem badań ankietowych, które zostały przeprowadzone w latach 2006 i 2009 było poznanie opinii osób legitymujących się wyższym wykształceniem, zatrudnionych w zakładach pracy podregionu konińskiego, na temat możliwości kształcenia na studiach podyplomowych. Realizacja badań pozwoliła jednocześnie ustalić, czy zakłady pracy są skłonne do udzielania finansowego wsparcia swoim pracownikom podnoszącym kwalifikacje w tej formie. Kwestionariusze ankiety, składające się z 11 pytań oraz 6 pytań w ramach metryczki, zostały wypełnione przez respondentów w okresie od marca do maja 2006 roku oraz od marca do maja 2009 roku. Struktura respondentów z uwagi na ich podstawowe cechy została przedstawiona w tabeli 1.

Podstawowym narzędziem, którym posłużono się w analizie otrzymanych wyników był wskaźnik struktury (odsetek). Z kolei w celu wykrycia lub potwierdzenia wybranych związków między udzielonymi odpowiedziami wykorzystano test niezależności chi-kwadrat (χ^2). Zależności były statystycznie istotne, gdy obliczona wartość „p” określana mianem krytycznego poziomu istotności była mniejsza (bądź równa) niż przyjęty poziom istotności ($p \leq 0,05$). Sytuacja

¹⁰ Por. E. Marciszewska, A. Zbierchowska, *Kształcenie ustawiczne w europejskich uniwersytetach*, „e-mentor” 2006, nr 4, http://www.e-mentor.edu.pl/arttykul_v2.php?numer=16&id=334

¹¹ Por. E. Thomas, *Europe, the European Union and University Continuing Education*, [w:] *Lifelong Learning in a changing continent*, red. M. Osborne, E. Thomas, NIACE 2003, s. 4–5.

¹² *Raport o rozwoju i polityce regionalnej*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, listopad 2007, s. 34.

¹³ Obliczenia własne na podstawie danych GUS, <http://www.stat.gov.pl>

odwrotna ($p > 0,05$) świadczyła natomiast o braku statystycznie istotnej zależności między udzielonymi odpowiedziami¹⁴.

Tabela 1. Struktura respondentów

| Wyszczególnienie | | Odsetek respondentów | |
|---|---------------------|----------------------------|---------------------------|
| | | Badanie 2006 (N = 1733) | Badanie 2009 (N = 991) |
| Płeć | kobieta | 75 | 75 |
| | mężczyzna | 25 | 25 |
| Wiek | 29 lat lub mniej | 29 | 28 |
| | 30–39 lat | 40 | 39 |
| | 40–49 lat | 28 | 25 |
| | 50 lat lub więcej | 3 | 8 |
| Lokalizacja zakładu pracy | miasto | 58 | 54 |
| | wieś | 42 | 46 |
| Sektor, w którym działa zakład pracy | publiczny | 82 | 83 |
| | prywatny | 18 | 17 |
| Branża, w której działa zakład pracy | oświata | 53 | 50 |
| | samorząd | 10 | 18 |
| | usługi finansowe | 5 | 5 |
| | handel | 5 | 5 |
| | służba zdrowia | 2 | 3 |
| | pozostałe | 25 | 19 |
| Wielkość zakładu pracy (liczba pracowników) | 1–9 osób | 1 | 1 |
| | 10–49 osób | 54 | 50 |
| | 50–249 osób | 31 | 34 |
| | 250 osób lub więcej | 14 | 15 |
| Uczestnictwo w studiach podyplomowych do tej pory | tak | 36 | 41 |
| | nie | 64 | 59 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Mimo że przeprowadzonych badań nie można uznać za reprezentatywne, o czym zresztą świadczy struktura respondentów, to jednak stosunkowo duża liczebność próby oraz szeroki zakres przestrzenny badań sprawiają, że płynące z nich wnioski i spostrzeżenia pozwalają na określić ogólną sytuację w zakresie studiów podyplomowych.

Prezentacja wyników badań

Celem jednego z pytań zawartych w kwestionariuszu ankiety było ustalenie, czy respondenci są zainteresowani kształceniem na studiach podyplomowych. Jak wskazują uzyskane wyniki, zainteresowanie takie w 2006 roku wyrażało 60%, natomiast w 2009 roku 55% respondentów. Nie ma pod tym względem istotnych różnic między kobietami i mężczyznami, występują natomiast znaczne różnice w zależności od wieku respondentów (osoby starsze są mniej zainteresowane podnoszeniem swoich kwalifikacji poprzez kształcenie na studiach podyplomo-

¹⁴ Przyjęto poziom istotności $\alpha = 0,05$, który jest powszechnie stosowany w badaniach społeczno-ekonomicznych. Por. B. Pułaska-Turyna, *Statystyka dla ekonomistów*, Wydawnictwo „Difin”, Warszawa 2005, s. 218.

wych), lokalizacji zakładu pracy (podjęciem studiów bardziej zainteresowane są osoby zatrudnione w zakładach zlokalizowanych w miastach niż na obszarach wiejskich) oraz wielkości zakładu pracy mierzonej liczbą zatrudnionych osób (zainteresowanie wzrasta wraz ze wzrostem wielkości zakładu pracy, w którym są zatrudnieni respondenci)¹⁵. Ponadto nieznaczne różnice występują po uwzględnieniu dotychczasowych doświadczeń z omawianą formą podnoszenia kwalifikacji (osoby, które były już słuchaczami studiów podyplomowych nieco rzadziej wyrażają chęć dalszego kształcenia niż osoby, które nie uczestniczyły w studiach podyplomowych) oraz sektora, w którym działa zakład pracy respondentów (studiami są nieco bardziej zainteresowane osoby pracujące w sektorze prywatnym niż publicznym)¹⁶. Warto ponadto zwrócić uwagę na dość oczywistą kwestię: otóż zainteresowanie kształceniem na studiach podyplomowych jest znacznie większe wśród osób zatrudnionych w zakładach pracy, w których wymaga się od pracowników podnoszenia kwalifikacji w ten sposób, niż w zakładach, w których nie są stawiane takie wymagania¹⁷.

Odpowiedzi uzyskane na inne pytanie pozwoliły ustalić, czy kierownictwo zakładów pracy wymaga od pracowników podnoszenia kwalifikacji poprzez kształcenie na studiach podyplomowych. W 2006 roku odpowiedzi twierdzącej udzieliło 66%, natomiast w 2009 roku 54% respondentów. Na uwagę zasługuje w tym miejscu fakt, że odsetek ten w obydwu analizowanych latach kształtował się na poziomie zbliżonym do odsetka osób deklarujących chęć kształcenia na studiach podyplomowych. Omawiane wymagania wobec pracowników są stawiane w szczególności w zakładach zlokalizowanych na obszarach wiejskich, które działają w sektorze publicznym i zatrudniają od 10 do 250 pracowników¹⁸, czyli w głównej mierze w placówkach oświatowych.

W kontekście powyższych obserwacji pojawia się pytanie, czy w ślad za wymaganiami idzie wsparcie finansowe ze strony zakładów pracy? Otóż w 2006 roku o możliwości uzyskania wsparcia przekonany był co trzeci respondent, natomiast co trzeci uważał, że wsparcie takie nie jest możliwe. Z kolei trzy lata później odsetek wskazań wynosił odpowiednio 40% i 20%. O tym, że zakład pracy będzie skłonny dofinansować kształcenie na studiach podyplomowych nieco częściej przekonani są pracownicy zakładów zlokalizowanych na obszarach wiejskich, które działają w sektorze publicznym i zatrudniają od 10 do 250 pracowników¹⁹. Konfrontując te wyniki z wcześniejszymi, nietrudno zauważyć, że wymaganiom stawianym pracownikom w zakresie kształcenia na studiach podyplomowych towarzyszy możliwość udzielenia finansowego wsparcia dla osób zainteresowanych tą formą podnoszenia kwalifikacji²⁰.

¹⁵ Zależności między chęcią kształcenia na studiach podyplomowych a wiekiem respondentów oraz lokalizacją i wielkością zakładów pracy są statystycznie istotne ($p \leq 0,05$).

¹⁶ Zależności między chęcią kształcenia na studiach podyplomowych a dotychczasowymi doświadczeniami respondentów oraz sektorem, w którym działa ich zakład pracy nie są jednak statystycznie istotne ($p > 0,05$).

¹⁷ Zależność między chęcią kształcenia na studiach podyplomowych a faktem stawiania, bądź nie stawiania wymagań co do podnoszenia kwalifikacji przez pracowników jest statystycznie istotna ($p \leq 0,05$).

¹⁸ Zależności między stawianiem wymagań wobec pracowników w zakresie kształcenia na studiach podyplomowych a lokalizacją i wielkością zakładów pracy oraz sektorem, w którym działają są statystycznie istotne ($p \leq 0,05$).

¹⁹ Zależności między wsparciem ze strony zakładów pracy dla osób zainteresowanych kształceniem na studiach podyplomowych a lokalizacją i wielkością tych zakładów oraz sektorem, w którym działają są statystycznie istotne ($p \leq 0,05$).

²⁰ Zależność między stawianiem wymagań wobec pracowników w zakresie kształcenia na studiach podyplomowych a możliwością udzielenia finansowego wsparcia w tym zakresie jest statystycznie istotna ($p \leq 0,05$).

Tabela 2. Struktura udzielonych odpowiedzi

| Wyszczególnienie | | Odsetek odpowiedzi twierdzących | | | | | |
|---|---------------------|---------------------------------|----|----|---------------------------|----|----|
| | | Badanie 2006 (N = 1733) | | | Badanie 2009 (N = 991) | | |
| | | P1 | P2 | P3 | P1 | P2 | P3 |
| Płeć | kobieta | 60 | 68 | 29 | 55 | 55 | 40 |
| | mężczyzna | 60 | 62 | 36 | 52 | 53 | 40 |
| Wiek | 29 lat lub mniej | 69 | 59 | 26 | 68 | 48 | 39 |
| | 30–39 lat | 66 | 68 | 32 | 56 | 53 | 39 |
| | 40–49 lat | 46 | 71 | 37 | 44 | 58 | 40 |
| | 50 lat lub więcej | 38 | 71 | 30 | 32 | 66 | 48 |
| Lokalizacja zakładu pracy | miasto | 63 | 59 | 27 | 58 | 44 | 37 |
| | wieś | 55 | 76 | 37 | 52 | 65 | 44 |
| Sektor, w którym działa zakład pracy | publiczny | 59 | 70 | 32 | 53 | 59 | 42 |
| | prywatny | 64 | 46 | 27 | 59 | 32 | 32 |
| Wielkość zakładu pracy (liczba pracowników) | 1–9 osób | 32 | 39 | 13 | 29 | 50 | 7 |
| | 10–49 osób | 58 | 72 | 36 | 51 | 61 | 40 |
| | 50–249 osób | 62 | 66 | 31 | 59 | 56 | 45 |
| | 250 osób lub więcej | 67 | 46 | 16 | 57 | 28 | 33 |
| Uczestnictwo w studiach podyplomowych do tej pory | tak | 57 | 83 | 39 | 52 | 71 | 54 |
| | nie | 62 | 56 | 26 | 56 | 42 | 30 |

P1 – Czy jest Pani/Pan zainteresowana/y kształceniem na studiach podyplomowych?

P2 – Czy zakład pracy wymaga od pracowników podnoszenia kwalifikacji poprzez kształcenie na studiach podyplomowych?

P3 – Czy Pani/Pana zdaniem zakład pracy byłby skłonny dofinansować kształcenie na studiach podyplomowych?

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Wnioski końcowe

Rezultaty badań przeprowadzonych w trzyletnim odstępie czasowym są podobne. Skłaniają one tym samym do podjęcia próby nakreślenia profilu potencjalnych kandydatów na studia podyplomowe. Pojawia się jednak w tym miejscu zasadnicze pytanie: czy za potencjalnych kandydatów uznać osoby zainteresowane kształceniem na studiach podyplomowych, czy też osoby nie tyle zainteresowane, ile zmuszone do tego przez wymagania stawiane ze strony pracodawcy? Biorąc pod uwagę pierwsze z wymienionych kryteriów, można stwierdzić, że potencjalnymi kandydatami na studia podyplomowe są w szczególności osoby, które nie przekroczyły 40 roku życia, pracujące w zakładach sektora prywatnego zlokalizowanych w miastach. Z kolei, zważywszy na drugie kryterium, tj. wymagania ze strony zakładów pracy wobec pracowników w zakresie kształcenia na studiach podyplomowych, którym zazwyczaj towarzyszy możliwość udzielenia finansowego wsparcia dla tej formy podnoszenia kwalifikacji, to potencjalnymi kandydatami na studia podyplomowe są w szczególności osoby, które przekroczyły 40 rok życia, pracujące w zakładach sektora publicznego zlokalizowanych na obszarach wiejskich, które zatrudniają od 10 do 50 pracowników.

Jak wynika z powyższych informacji grupa osób, które „chcą studiować” oraz grupa osób, które „muszą studiować” różnią się zasadniczo. Pierwszą z nich tworzą osoby młodsze, które

odczuwają wewnętrzną potrzebę podnoszenia swoich kwalifikacji, i które są gotowe sfinansować edukację z własnych środków, natomiast do grupy drugiej należą osoby nieco starsze, które czują niejako presję ze strony pracodawcy w zakresie dokształcania się, i które prawdopodobnie mogą liczyć na wsparcie swojej edukacji przez zakład pracy. W związku z tym różnic powinny się również działania podejmowane przez uczelnie wobec obydwu grup. O ile bowiem wobec drugiej grupy, zdaniem autora, wystarczy prowadzenie odpowiedniej kampanii promocyjno-informacyjnej, o tyle w przypadku grupy pierwszej konieczne jest podjęcie nie tylko zakrojonych na szeroką skalę działań promocyjnych, ale przede wszystkim dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb tych osób oraz zapewnienie szczególnie wysokiej jakości kształcenia. Osoby należące do pierwszej grupy są bowiem o wiele bardziej wymagającymi klientami, co wynika z faktu, iż zazwyczaj pokrywają one koszty kształcenia z własnej kieszeni. W celu zminimalizowania tych kosztów wiele szkół wyższych ubiega się więc o dofinansowanie kształcenia na studiach podyplomowych ze środków unijnych.

Literatura

1. *Cele i dążenie życiowe Polaków*, Komunikat z badań CBOS, Warszawa, kwiecień 2006.
2. *Classification of learning activities – Manual*, European Communities, Luxembourg 2006.
3. *Kształcenie dorosłych*, GUS, Warszawa 2009.
4. *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*, European Commission, Brussels, December 2001.
5. Marciszewska E., Zbierzchowska A., *Kształcenie ustawiczne w europejskich uniwersytetach*, „e-mentor” 2006, nr 4.
6. *Polacy o swoim zadowoleniu z życia. Opinie z lat 1994–2008*, Komunikat z badań CBOS, Warszawa, styczeń 2009.
7. Pułaska-Turyna B., *Statystyka dla ekonomistów*, Wydawnictwo „Difin”, Warszawa 2005.
8. *Raport o rozwoju i polityce regionalnej*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, listopad 2007.
9. *Significant country differences in adult learning*, European Communities, Luxembourg 2009.
10. *Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006*, Dz.U. z 2004 r., Nr 166, poz. 1743.
11. *Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010*, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, Warszawa, lipiec 2003.
12. Thomas E., *Europe, the European Union and University Continuing Education*, (w:) Osborne M., Thomas E. (red.), *Lifelong Learning in a changing continent*, NIACE 2003.
13. Zbierzchowska A., *SGH w sieci europejskich uniwersytetów oferujących kształcenie ustawiczne – EUCEN*, „e-mentor” 2004, nr 3.

Dane korespondencyjne autora:

dr Artur ZIMNY

Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa

Wydział Społeczno-Techniczny

Instytut Ekonomiczny

ul. Przyjaźni 1, 62-510 Konin

0-609-636-774

artur_zimny@tlen.pl