NUMER 22

MAGAZYN MŁODEGO MENEDŻERA

EKONOPEDIA

WWW.EKONOPEDIA.PL

EUD
Ekonomiczny Uniwersytet Dziecięcy
www.uniwersytet-dzieciecy.pl

Organizator:

Partner strategiczny:

NARODOWY BANK POLSKI

Projekt realizowany z Narodowym Bankiem Polskim w ramach programu edukacji ekonomicznej

Organizatorzy lokalni:

Wstępniak

Aśka właśnie pakowała się na wakacyjny obóz, kiedy zadzwonił telefon.

– Cześć, tu Filip – odezwał się głos w słuchawce. – W jaki sposób planujesz dostać się jutro na dworzec? – spytał chłopiec.

– Mama mnie zawiezie – odpowiedziała dziewczynka.

– Ja jadę z tatą i pomyślałem, że możemy pojechać jednym autem – zaproponował Filip.

– Świetnie, to dobry pomysł – ucieszyła się Aśka. – Gdyby wszyscy tak robili, nie byłoby korków w mieście, a i wydatki na paliwo byłyby mniejsze (*Bajka o Królu Kryspinie Dzielącym*, s. 8). Najwyraźniej czytałeś najnowszy numer „Ekonopedii"!

– Tak, spakowałem go na wyjazd na wypadek, gdybyśmy spotkali obcokrajowców. Będę wiedział, jak się przywitać (*Słowniczek*, s. 14) – wyjaśnił chłopiec.

– Już nie mogę doczekać się wakacyjnej przygody – zawołała Aśka, dodając: – Rowerowych wycieczek (*Erudyta*, s. 12) i zawodów sportowych.

– Ja nie mogę się doczekać zawodów w przeciąganiu liny! Zmotywuję mój zespół do wysiłku i na pewno wygramy (*Z innymi czy w pojedynkę?*, s. 16) – zawtórował jej Filip i zapytał: – Spakowałaś się już?

– Prawie. Nie wiem, które ubrania wybrać. Przydałaby mi się pomoc stylisty (*Zawód dla Ciebie*, s. 11) – zażartowała Aśka.

– Możesz poradzić się innych, na przykład w internecie. W tłumie tkwi wielka siła (*O innowacyjnej mocy tłumu*, s. 20) – zasugerował poważnie Filip.

– Aśka, muszę kończyć! – rzucił nagle chłopiec. – Mój tata wrócił z pracy i chcę się dowiedzieć, czy przedsiębiorstwo, w którym pracuje, będzie prywatyzowane (*Leksykon*, s. 19). Prezes mówił pracownikom o takich planach (*Czy prezes może wszystko?*, s. 3). Szef mojego taty ostatnio pracował zdalnie w międzynarodowym zespole z Japończykami (*Jak zarządzać wirtualnym zespołem*, s. 22) i spodobał mu się pomysł kół jakości (*Jakość w japońskim stylu*, s. 6). Podobno tylko o tym teraz mówi. Chyba włamali mu się do mózgu (*Czy do mózgu można się włamać?*, s. 4)!

– Filip, miałeś kończyć – upomniała go Aśka. – Jak się spakuję, rozwiążę jeszcze *Łamigłówki* (s. 24) i idę spać. Do jutra!

– Pa! – powiedział Filip i skończył rozmowę.

Czy prezes może wszystko?

W każdej organizacji rola prezesa jest wyjątkowa ze względu na władzę. To właśnie prezes decyduje o losach organizacji. W zależności od struktury spółki, większość planów i projektów musi być przez niego zatwierdzonych. Tym samym jest on lub ona bardzo ważną postacią. Jednak nawet prezes nie może robić w organizacji tego, co mu się żywnie podoba. Kto mu tego broni?

Zgodnie z Ustawą Kodeks spółek handlowych, prowadzeniem spraw spółki i jej reprezentowaniem zajmuje się zarząd. Jest to organ wykonawczy, który podejmuje decyzje w organizacji i odpowiada za ich wdrożenie. Prezes jest najważniejszym członkiem zarządu, kierownikiem zespołu i choć jego głos jest ostateczny, pozostali członkowie zarządu mogą wpływać na jego decyzje. Może się też zdarzyć, że zarząd jest organem jednoosobowym. Wówczas swoboda prezesa jest większa.

Rolą prezesa i zarządu jest prowadzenie spraw spółki, co znajduje odzwierciedlenie w jej wynikach ekonomicznych i finansowych oraz działaniach operacyjnych. Zazwyczaj ostatecznym celem jest dostarczenie wartości właścicielom spółki. Jest to kolejna ważna uwaga: zgodnie z prawem własność spółki jest oddzielona od zarządzania. Oczywiście prezes spółki może być równocześnie jej właścicielem, zwłaszcza w przypadku małych i średnich przedsiębiorstw, ale nie jest to tożsame. Inne obowiązki wynikają z bycia właścicielem, a inne z zarządzania spółką.

To rozdzielenie własności i zarządzania rodzi potrzebę nadzorowania zarządu, aby rzeczywiście działał na rzecz właścicieli spółki. W takim przypadku, w polskim systemie nadzoru korporacyjnego, istnieje możliwość (a w niektórych sytuacjach obowiązek) powołania rady nadzorczej, której zadaniem jest monitorowanie działania zarządu, szczególnie w zakresie decyzji o strategicznym znaczeniu i zabezpieczanie interesu właścicieli. Jednocześnie, jeśli wewnętrzne regulacje organizacji nie określają inaczej, w zarządzaniu spółką prezes wraz z zarządem nie są związani stanowiskiem rady nadzorczej.

Wartość dla właścicieli spółki powinna stanowić dla prezesa ważne kryterium w procesie podejmowania decyzji. Jednocześnie decyzje prezesa i zarządu muszą być zgodne z interesem spółki. Wynikająca z przepisów prawa możliwość poniesienia odpowiedzialności karnej za niegospodarność na szkodę spółki to kolejne bardzo ważne ograniczenie działań prezesa.

Rola prezesa jest bardzo wymagająca. To nie tylko prawa, ale i obowiązki. Prezes musi działać zgodnie z przepisami, w interesie właścicieli spółki, w porozumieniu z pozostałymi członkami zarządu i pod okiem rady nadzorczej. Czy może robić wszystko? Zdecydowanie nie!

Portal: www.ekonopedia.pl
Kontakt: redakcja@ekonopedia.pl
Wydawca: Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych, al. Niepodległości 162, 02-554 Warszawa
Projekt: „Ekonomiczny Uniwersytet Dziecięcy 2021/2022"

Zespół redakcyjny: Marcin Dąbrowski, Małgorzata Marchewka, Dorota Popowska
Autor artykułów: Małgorzata Marchewka
Redakcja językowa: Katarzyna Majewska
Współpraca: Piotr Cuch
ISBN: 978-83-63127-27-5
Nakład: 1000 egzemplarzy

Czy do mózgu można się włamać?

– Mamo, Ola mówi, że włoży mój mózg to pralki! – wyraźnie przestraszony Mateusz poskarżył się na starszą siostrę.

– Nie włożę do pralki, tylko wypiorę ci mózg! – sprostowała dziewczynka i dodała złowieszczo: – Włamię się do twojego mózgu i będę cię kontrolować, żebyś mi nie dokuczał!

– Przecież to ty mi dokuczasz! – oburzył się chłopiec.

– Mamo!!! – wykrzyknęli równocześnie.

Mama Oli i Mateusza włączyła się do rozmowy: – Nie kłóćcie się, a opowiem wam coś ciekawego. Musimy wyjaśnić sprawę włamania do mózgu.

Oboje lubili historie mamy, więc szybko się uspokoili i usadowili na jej kolanach.

– Rzeczywiście rozwój neuronauki stwarza nowe możliwości wykorzystania wiedzy na temat mózgu – zaczęła mama. – Mózg składa się z wielu obszarów mających różne funkcje. Na przykład ośrodkiem odpowiedzialnym za działanie pamięci jest hipokamp zlokalizowany w płacie skroniowym. W lewym płacie czołowym znajduje się ośrodek mowy, a ośrodek wzroku – w płacie potylicznym.

– Co, jeśli ktoś nie ma jakiegoś płata? – zapytał Mateusz.

– Wtedy funkcjonowanie jest zaburzone – wyjaśniła mama. – Nawet niewielkie uszkodzenie mózgu w wyniku choroby czy wypadku może powodować problemy z mówieniem, widzeniem, pamięcią czy równowagą. Budowa mózgu jest naprawdę skomplikowana – kontynuowała. – Wraz z rozwojem metod jego badania coraz dokładniej poznajemy funkcje nawet niewielkich ośrodków. Możemy także obserwować, w jakich sytuacjach aktywują się poszczególne obszary. Na przykład, jakie ośrodki są aktywne, gdy boimy się czegoś, czujemy się szczęśliwi albo gdy oczekujemy pozytywnych wyników. Ta wiedza bywa wykorzystywana w różny sposób. Z jednej strony może służyć do tworzenia skomplikowanych algorytmów odwzorowujących działanie ludzkiego mózgu w postaci sztucznej inteligencji. Ale też może być wykorzystana do wywierania wpływu na ludzi – przyznała mama.

– A jednak! – Ola zawołała z satysfakcją.

– Wiedza ta jest stosowana w marketingu, a raczej neuromarketingu. Za pomocą określonych bodźców, na przykład obrazów o treści budzącej pozytywne emocje, możemy aktywować ośrodek, który uruchamia się, jeśli spodziewamy się pozytywnych wyników. Gdy w kolejnym kroku poprosimy osobę poddaną działaniu tego bodźca o podjęcie decyzji, możemy oczekiwać, że wybierze bardziej ryzykowną opcję, ponieważ jej mózg oczekuje pozytywnych wyników. Zaskakujące, prawda? – zapytała mama.

– Czyli aktywując określone ośrodki w mózgu, możemy włamać się do mózgu i w jakimś stopniu sterować ludźmi? – Mateusz był zaniepokojony.

– W dużym uproszczeniu: tak – odpowiedziała mama. – W rzeczywistości jest to bardzo złożony i trudny do zrealizowania proces. Co więcej, rodzi wiele wątpliwości etycznych.

– Dlatego, Olu – mama zwróciła się do córki. – Lepiej poproś Mateusza, żeby ci nie przeszkadzał, a nie włamuj się do jego mózgu – mrugnęła okiem.

– Przepraszam – powiedziała dziewczynka. – Myślałam, że to tylko żarty!

ZADANIE 1: ZAGADKA

Ma korę, choć nie jest drzewem.
Ma zwoje, lecz nie papieru.
Gdy żyje, jego fale nigdy nie wygasają.
Jest aktywny, nawet gdy śpimy.

Jakość w japońskim stylu

Jednym z charakterystycznych elementów kultury Japonii jest dążenie do ciągłego doskonalenia. Kaizen – w języku polskim słowo oznaczające poprawę, zmianę na lepsze – stanowi podstawę japońskiej filozofii jakości i dotyczy sposobu myślenia o usprawnieniach. Dla mieszkańców Kraju Kwitnącej Wiśni pęd do doskonałości jest naturalny w wielu dziedzinach życia, także w biznesie, a szczególnie w produkcji.

Wyrazem zamiłowania do doskonalenia pracy jest mnogość metod i koncepcji zarządzania, które z czasem zyskały popularność poza Japonią, głównie w Stanach Zjednoczonych i Europie. Spójrz na wybrane przykłady różnych koncepcji i zastanów się, co je łączy.

TQM

(ang. Total Quality Management), czyli zarządzanie przez jakość, oznacza koncentrację na nieustannej poprawie jakości zarówno produktów oferowanych klientom, jak i procesów prowadzących do powstania tych produktów lub usług. Zapewnienie najwyższej jakości wymaga współpracy na różnych szczeblach zarządzania.

LEAN MANAGMENT

to koncepcja zakładająca elastyczność organizacji i jej zdolność do łatwego reagowania i dostosowywania się do sytuacji zewnętrznej. Jej podstawą jest „wysmuklenie" zarządzania, czyli ograniczenie spraw administracyjnych na rzecz działalności podstawowej i budowania silnych relacji z klientami oraz wszystkimi współpracownikami.

MUDA

oznacza marnotrawstwo. Gdy procesy i działania nie przekładają się na nową wartość, konieczne jest ich wyeliminowanie. Marnotrawstwo dotyczy między innymi nadmiarowych zapasów, zbędnego ruchu czy niepotrzebnego oczekiwania i straty czasu. W tym podejściu doskonalenie jakości polega na ograniczaniu nieefektywnych działań.

KANBAN

to system przekazywania bieżącej informacji o stanie procesu produkcyjnego, planowania i kontroli działań. Metoda ta polega na graficznej ilustracji przebiegu procesu (na przykład w postaci tablicy z karteczkami), a jej wykorzystanie umożliwia łatwe tworzenie raportów będących podstawą optymalizacji procesów.

KOŁA JAKOŚCI

to zespoły powoływane w celu poprawy jakości – zwykle produkcji. Pracownicy zajmujący podobne stanowiska są łączeni w kilkuosobowe zespoły i regularnie spotykają się, by analizować możliwości usprawnienia procesów produkcyjnych, w których na co dzień uczestniczą.

RINGI

to proces pozwalający szeregowym pracownikom, nawet z najniższych szczebli hierarchii organizacyjnej, na zgłaszanie pomysłów mających na celu rozwój przedsiębiorstwa. Pomysły te są dyskutowane na wyższych szczeblach, a najtrafniejsze propozycje – wdrażane.

Wspólnym mianownikiem opisanych metod i koncepcji jest zaangażowanie wszystkich pracowników w proces doskonalenia, praca zespołowa oraz orientacja na klienta i długotrwały sukces.

Warto zaznaczyć, że choć te metody i koncepcje sprawdzają się w Japonii, nie zawsze możliwe jest ich pomyślne wdrożenie w zagranicznych przedsiębiorstwach. Wynika to z różnicy w nastawieniu: dla Japończyków dążenie do ideału jest efektem wewnętrznego przekonania każdego członka organizacji, zaś dla obcokrajowców – to tylko obowiązek służbowy.

CIEKAWOSTKA

W Japonii problemem jest karoshi, czyli śmierć z przepracowania. Nadmiar stresu i wyczerpująca, ciągła praca prowadzą do powstania chorób i dolegliwości, które są przyczyną przedwczesnej śmierci. Zjawisko to pokazuje, jak ważna dla Japończyków jest praca i bezgraniczne zaangażowanie w sprawy organizacji.

Bajka o królu Kryspinie Dzielącym

Dawno, dawno temu, za górami, za lasami żył król Kryspin Dzielący. Przydomek został mu nadany z powodu jego zamiłowania do matematyki, a szczególnie do dzielenia. Gdy tylko miał taką sposobność, liczył i dzielił. Niektórzy uważali, że to właśnie z powodu króla i jego nietypowej pasji wszystko w królestwie dzieliło się i rozpadało, a mieszkańcy cierpieli wielką biedę.

Król Kryspin nieraz zastanawiał się, w jaki sposób pomóc swoim poddanym. Wbrew temu, co o nim mówiono, dbał o mieszkańców królestwa i często nie mógł spać w nocy, ponieważ martwił się o nich. Pewnego dnia postanowił, że będzie z nimi dzielił codzienność i od tej pory po śniadaniu wsiadał do karocy i jechał do pobliskiej wioski, by obserwować życie swoich poddanych. Miał nadzieję, że dzięki temu wymyśli rozwiązanie i upora się z niedostatkiem.

Każdego dnia przyglądał się pracy mieszkańców królestwa i często rozmawiał o ich troskach. Od handlarzy dowiedział się, że ich największym zmartwieniem były duże koszty transportu towarów do sąsiedniego królestwa. Zwykle zamówione towary mieściły się w kilku skrzyniach, które zajmowały zaledwie część wozu. W rezultacie cała podróż i dostawa kosztowały niewiele mniej od zapłaty, którą otrzymywali za towar.

Król obserwował też kupców udających się na targ. Każdego dnia dziesiątki niemalże pustych wysłużonych wozów przyjeżdżały na targ, by kupcy mogli zrobić niezbędne zakupy.

Innego dnia rozmawiał z kowalem, by dowiedzieć się, czego mu brakuje.

– Kowalu drogi, jak mógłbym ci pomóc? – zapytał. Ten zastanowił się i odpowiedział: – Mam bardzo stare narzędzia, które spowalniają moją pracę, a nie stać mnie na zakup nowych.

Niestety czas mijał, a królowi nie przychodził do głowy żaden pomysł, chociaż wciąż coś dzielił. Dzielił koszty podróży handlarzy. Dzielił cenę nowych narzędzi kowala, a nawet dzielił liczbę wozów przypadających na jeden stragan stojący na targu. Nic z tego dzielenia nie wynikało. Do czasu.

Któregoś dnia król swoim zwyczajem wsiadł do karocy i udał się do wioski. Po drodze spotkał wędrowca, który dał mu znać, by zatrzymał wóz.

– Mości królu – wędrowiec przywitał się ukłonem. – Chcę dotrzeć do wioski, lecz nie mam ani wozu, ani konia. Czy podzielisz się ze mną swoją karocą? – zapytał.

Gdy tylko król usłyszał o dzieleniu, zgodził się. W chwili, kiedy nieznajomy wsiadał do karocy, król wpadł na pomysł. – Mam! To jest to! – wykrzyknął rozradowany Kryspin. – Nie będę więcej dzielić! Będę dzielić się!

Nie zważając na protesty wędrowca, kazał zawrócić konie i pognał na zamek. Zamknął się w sali tronowej i przez trzy dni z niej nie wychodził, obmyślając szczegóły swojego planu. Gdy opuścił komnatę, rozkazał zorganizować wielkie zebranie, na które zaprosił wszystkich mieszkańców królestwa.

Nadszedł dzień zebrania. Król Kryspin powitał zgromadzonych: – Drodzy mieszkańcy, dziękuję, że tak licznie przybyliście na moje wezwanie. Znalazłem sposób, jak zaradzić biedzie w naszym królestwie: będziemy się dzielić. Przygotowałem plan trzech zmian.

Poddani zgromadzeni na placu zamkowym z wielkim zdziwieniem spoglądali jeden na drugiego. Dało się słyszeć pojedyncze głosy:

– Czymże mam się dzielić, skoro niczego nie mam? – powiedział ktoś.

– Dzielić się może król, on ma czym! – zawołał ktoś inny.

Słysząc wzburzenie poddanych, król nieco się zaniepokoił, ale kontynuował swoje wystąpienie.

– Posłuchajcie. W najbliższym miesiącu zrobimy eksperyment – ogłosił. – Zasada pierwsza: handlarze będą dzielić się swoimi wozami i tak organizować dostawy towarów do sąsiedniego królestwa, aby wozy tam jadące były pełne – król zawiesił głos, by wzbudzić jeszcze większe zainteresowanie słuchaczy.

– Zasada druga: wozami będą dzielić się także kupcy. Wjazd na targ będzie możliwy tylko wtedy, gdy na wozie będą co najmniej trzy osoby. Chcę, aby sąsiedzi ustalili, kto w jaki dzień będzie powoził.

Znów dało się słyszeć pomruk niezadowolenia.

– Nie chcę jeździć z Pospieszalskim! – wyrwało się komuś.

– Ja mam jeździć na targ z tym ślimakiem? – gorączkował się ktoś inny.

– Zaufajcie mi – zawołał król i dodał: – Zasada trzecia: każdy, kto korzysta z usług kowala, w najbliższym miesiącu podzieli się z nim dwoma dukatami. Za zgromadzoną kwotę kowal kupi nowe narzędzia.

– To prawdziwa grabież! – krzyczał tłum.

– Niech sam zarobi na nowe narzędzia! Mnie nikt nie kupi nowego pieca! – złościł się piekarz.

– Będziemy się dzielić! To rozkaz! Zmiany obowiązują od jutra – wykrzyknął król i wrócił na zamek.

Nazajutrz poddani z niechęcią zaczęli stosować się do zaleceń króla. Handlarze ustalili wspólny plan dostaw, kupcy kłócili się o to, kto ma powozić, a klienci kuźni wrzucali po dwa dukaty do wielkiej skarbony ustawionej przed domem kowala.

W pierwszym tygodniu poddani bardzo narzekali i byli niezadowoleni z rozkazu króla. W drugim zaczęli dostrzegać pewne jego zalety. W trzecim przyzwyczaili się do nowych zasad, a w czwartym zorientowali się, że od początku eksperymentu każdemu udało się zaoszczędzić sporą kwotę. W kolejnym miesiącu król nawet nie musiał przypominać o swoich rozkazach, ponieważ wszyscy poddani bardzo chętnie dzielili się tym, co mieli. Zadecydowali też, że tym razem po dwa dukaty będą wrzucać do skarbony piekarza, aby ten mógł odnowić swój piec.

Gdy po pewnym czasie król wybrał się z wizytą do wioski, był niezwykle rad, gdy ujrzał kupców wspólnie jeżdżących na targ, handlarzy razem organizujących dostawy oraz kowala i piekarza korzystających z nowych narzędzi i pieca zakupionych za wspólne pieniądze.

Najwięcej radości sprawiły mu jednak dzieci. Król dowiedział się, że z okazji Dnia Dziecka każde poprosiło o inny prezent, by móc dzielić się i korzystać z różnych zabawek. Jedno wybrało skakankę, drugie łuk, a inne hamak. Dzięki temu nigdy się nie nudziły.

Szczęśliwi mieszkańcy zorganizowali wielki festyn na cześć króla Kryspina.

– Królu, twój pomysł z dzieleniem się jest znakomity! – poddani wołali jeden przez drugiego.

– Przynosi nam wiele korzyści! Oszczędzamy nie tylko pieniądze, ale i czas!

– Niech żyje król! Niech żyje król! – skandował tłum.

Król był bardzo zadowolony i z wielką przyjemnością obserwował, że dzięki współdzieleniu więzi między mieszkańcami jego królestwa stawały się coraz silniejsze. Od tego dnia zaczęto nazywać go nie Kryspinem Dzielącym, lecz Kryspinem Dzielącym Się, a jego królestwo z miesiąca na miesiąc bogaciło się i wkrótce zapanował w nim dobrobyt.

Zawód dla Ciebie

Stylista/ka

Głównym zadaniem stylisty jest doradztwo w doborze stroju i makijażu. Celem jest sprawienie, aby klienci wyglądali lepiej i czuli się pewniej. Stylista pomaga w doborze wzorów, kolorów, tkanin i fasonów do danego typu urody i figury. Praca z klientem może mieć formę przeglądu jego garderoby lub wspólnych zakupów.

Praca w tym zawodzie nie wymaga określonego wykształcenia, jednak ukończenie kursów specjalistycznych z pewnością będzie atutem. Wiedza niezbędna w pracy stylisty dotyczy świata mody i bieżących trendów, typów sylwetki, a także zasad doboru strojów i dodatków. Kluczowe jest także wyczucie, którego nie da się nauczyć w żadnej szkole.

Jest to doskonałe zajęcie dla osób o artystycznej duszy, wrażliwych na piękno i walory estetyczne. W pracy stylisty sprawdzą się też ci, którzy szybko nawiązują dobry kontakt z innymi i potrafią celnie określić ich potrzeby. Stylista nie tylko pomaga w doborze stroju, ale przede wszystkim wydobywa piękno klientów, dając im poczucie pewności siebie.

Pilot samolotu

Zadaniem pilota jest sterowanie i manewrowanie samolotem. Pilot kontroluje parametry lotu (między innymi prędkość i wysokość), dba o bezpieczeństwo i komfort pasażerów, a także komunikuje się z pracownikami kontroli ruchu lotniczego. Warto też zaznaczyć, że z racji całodobowej organizacji rozkładu lotów w kraju i na świecie, czas pracy pilota nie jest tak uregulowany, jak na przykład w przypadku pracy biurowej.

Droga do tego, aby zasiąść za sterami statku powietrznego jest długa i wymagająca. Po pierwsze, aby móc samodzielnie pilotować samolot, niezbędne jest uzyskanie Licencji Pilota Samolotowego Zawodowego (CPL(A)). Licencja ta jest świadectwem nie tylko szerokiej wiedzy pilota, ale także setek godzin nalotu, czyli treningu w powietrzu. Po drugie, ze względu na konieczność sprawnej komunikacji z innymi pilotami i pracownikami lotnisk na całym świecie, pilot musi biegle posługiwać się językiem angielskim. Wreszcie, to zawód dla osób, które cieszą się dobrą kondycją fizyczną.

Ponadto pilota musi cechować spokój i opanowanie, szczególnie w nieprzewidzianych sytuacjach, które wymagają szybkiej reakcji. Wyróżniają go także wysoko rozwinięte umiejętności współpracy i komunikacji z ludźmi oraz dyspozycyjność i elastyczność. W szkole przyszli piloci powinni szczególnie uważać na lekcjach matematyki i języka angielskiego. Na pewno nie mogą opuszczać zajęć z wychowania fizycznego.

Erudyta

Ciekawostki o kolarstwie

Za kolarza wszech czasów uważa się Belga Eddy'ego Merckxa. Jest jednym z najlepszych kolarzy w historii: na swoim koncie ma 525 zwycięstw. Jako jedyny wygrał klasyfikacje górską, punktową i generalną Tour de France.

Zawodowi kolarze muszą zapłacić za swoje jednoślady około 60 tysięcy złotych. Tymczasem najdroższy rower jest wart około miliona dolarów i został pokryty 24-karatowym złotem.

Co roku odbywają się trzy wielkie wyścigi etapowe, tak zwane toury: organizowany od 1903 roku Tour de France, włoski Giro d'Italia (od 1909 roku) i hiszpańska Vuelta a España (od 1935 roku). Najważniejszy polski wyścig kolarski to Tour de Pologne. Zawody są organizowane od 1928 roku, jednak wyścig stał się prestiżowym wydarzeniem po 1993 roku, kiedy dyrektorem generalnym został Czesław Lang, pierwszy polski kolarz zawodowy.

Zarobki zawodowych kolarzy są imponujące. W sezonie 2021 najwyżymi kontraktami mogli pochwalić się Chris Froome (z drużyny Israel Start-Up Nation), Tadej Pogačar (UAE Team Emirates) i Peter Sagan (Bora-Hansgrohe). Każdy z nich zainkasował po około 5 milionów euro. Na szóstym miejscu klasyfikacji najlepiej zarabiających kolarzy uplasował się Michał Kwiatkowski (Ineos Grenadiers) z sumą 2,5 miliona euro na koncie.

Według Global Bicycle Cities Index w 2019 roku w pierwszej dziesiątce najbardziej przyjaznych rowerom miast znalazły się trzy niemieckie (Münster, Brema i Hanower), dwa w Holandii (będący na pierwszym miejscu rankingu Utrecht i Amsterdam) oraz po jednym mieście w Belgii, Danii, Szwecji, Chinach i Szwajcarii.

Najlżejszy rower, który nadaje się do bezpiecznej jazdy, waży 2,7 kilograma. Kosztuje 45 tysięcy dolarów.

Rekord kilometrów przejechanych na rowerze przez rok należy do Amandy Coker. W ciągu 12 miesięcy na przełomie 2016 i 2017 roku amerykańska ultrarowerzystka przejechała 139 326 kilometrów. To średnio około 381 kilometrów dziennie!

Słowniczek

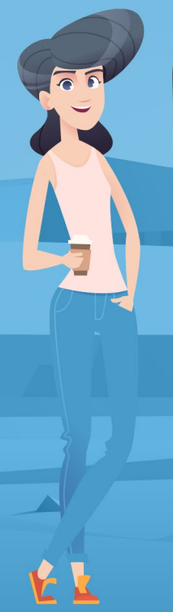
Zbliżają się wakacje. Dla niektórych to czas zagranicznych wyjazdów, dla innych – możliwość spotkania z zagranicznymi turystami odwiedzającymi Polskę. Jest to doskonała okazja do rozmowy w językach obcych. Zapoznaj się z naszą mapą, a nie będziesz mieć problemów w przełamaniu pierwszych lodów.

NIEMCY/AUSTRIA

Tschüs!
Mein Name ist...
Danke!
Bis später!

FRANCJA

Salut! [salu]
Je apellę ...
Merci!
À plus tard!



WIELKA BRYTANIA/IRLANDIA

Hello!
My name is...
Thank you!
See you later!

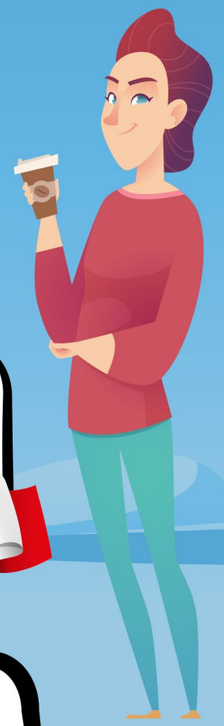
HISZPANIA

¡Hola! [ola]
Me llamo...
¡Gracias!
¡Hasta luego! [asta luego]

CZEŚĆ!
MAM NA IMIĘ...
DZIĘKUJĘ!
DO ZOBACZENIA!

WŁOCHY

Ciao!
Io sono...
Grazie!
Arrivederci!



SZWECJA

Hej!
Jag heter...
Tack!
Vi ses!

CHORWACJA

Bok!
Zovem se...
Hvala!
Vidimo se!

GRECJA

γεια σας [ja sas]
με λένε... [me lene...]
ευχαριστώ [efharisto]
αντίο [adio]

Z innymi czy w pojedynkę?

Kilka słów o tym, kiedy osiągamy najlepsze efekty

ZANIM PRZECZYTASZ, POMYŚL, CO WOLISZ:

Samotną pracę w ciszy czy doping kibiców?

Indywidualną czy zespołową odpowiedzialność za zadanie?

Bardziej się starasz, pracując w pojedynkę czy w grupie?

Człowiek to istota społeczna i obecność ludzi jest dla niego bardzo ważna. Poza źródłem informacji o właściwych sposobach zachowania, zwłaszcza w sytuacji zagrożenia, inni stanowią dla nas punkt odniesienia potrzebny do oceny własnych działań. Wydawać się może, że to w towarzystwie będziemy osiągać najlepsze rezultaty, ale nie zawsze tak jest.

Jedno z podstawowych pytań, na jakie psycholodzy i socjolodzy od lat próbują znaleźć odpowiedź, dotyczy wpływu obecności innych ludzi na wyniki naszej pracy. Odpowiedź wcale nie jest prosta.

Wyobraź sobie tłum skandujący Twoje imię. Publiczność z niecierpliwością czeka na wykonanie przez Ciebie zadania i wiwatuje, dodając Ci sił. W takiej sytuacji obecność obserwatorów zwykle dodaje nam skrzydeł i osiągnięty wynik będzie lepszy niż ten wypracowany w samotności. Warunkiem jest jednak nasza biegłość w wykonywaniu zadania.

Najlepszym przykładem działania tego mechanizmu, nazywanego efektem facylitacji społecznej, są zawody sportowe, podczas których kibice zagrzewają do walki swoich faworytów. Zazwyczaj właśnie w takich okolicznościach sportowcy biją swoje rekordy.

Jednak bicie rekordu jest możliwe tylko wtedy, jeśli zadanie jest dla nas łatwe. Wraz ze wzrostem poziomu trudności pozytywny wpływ obserwatorów będzie słabł. W przypadku trudnych zadań, wymagających zastanowienia i skupienia, efekt będzie wręcz odwrotny – inni będą nam przeszkadzać w osiągnięciu dobrego rezultatu.

Niejednoznaczny jest także wpływ współpracy z innymi na efektywność pracy. Z jednej strony współdziałanie w zespole może zaowocować efektem synergii, czyli dodatkowej wartości wynikającej z połączenia sił i poprawą wyników. W zespole mamy różne pomysły, dostrzegamy więcej rozwiązań, wzajemnie pomagamy sobie unikać błędów. Wynik połączonych wysiłków jest wówczas lepszy niż rezultaty indywidualnych starań.

Jednak z drugiej strony w grupie łatwiej jest ukryć swój brak zaangażowania. Ten negatywny efekt jest nazywany próżniactwem społecznym i dotyczy sytuacji, w której członkowie zespołu wkładają mniej wysiłku w pracę, działając z innymi niż gdyby wykonywali zadanie w pojedynkę.

Dowodem ilustrującym to zjawisko jest eksperyment, w którym uczestnicy przeciągali linę w dwóch sytuacjach: w zespole i indywidualnie. Pomiary wykazały, że większość osób wkładała więcej siły w przeciąganie, gdy ich wynik był mierzony indywidualnie. Mechanizm ten można wyjaśnić brakiem możliwości przypisania odpowiedzialności za wyniki w sytuacji, kiedy działamy w grupie. Odpowiedzialność zostaje rozproszona, podzielona pomiędzy wszystkich członków zespołu, a indywidualny wkład w rezultaty wypracowane przez grupę jest niemożliwy do kontrolowania. Innymi słowy, w takiej sytuacji leniuchujemy i nie dajemy z siebie wszystkiego. To, na ile będziemy „chować się" w grupie, będzie zależeć od rodzaju i trudności zadania, naszej motywacji do jego realizacji i postaw innych członków zespołu.

Wróć do swoich odpowiedzi na pytania z początku artykułu. Refleksja nad tym, w jakich sytuacjach najbardziej lubimy pracować indywidualnie, a w jakich w grupie, jest bardzo ważnym krokiem, by ograniczać negatywny wpływ obecności innych osób albo odwrotnie – by w pełni wykorzystać ich pozytywne oddziaływanie.

ZADANIE 2: WPŁYW INNYCH

Przyporządkuj przykłady do odpowiedniego efektu wpływu innych ludzi na osiągane wyniki:

1. EFEKT FACYLITACJI SPOŁECZNEJ

2. EFEKT SYNERGII

3. EFEKT PRÓŻNIACTWA SPOŁECZNEGO

A.
Hania od wielu lat ćwiczy grę na pianinie. Najpiękniejsze wykonanie etiudy zaprezentowała podczas szkolnego koncertu z okazji Dnia Matki.

B.
Zespół Krzyśka miał za zadanie przygotować prezentację z historii na temat królów Polski. Chłopiec nie poświęcił zbyt wiele czasu na pracę, mając nadzieję, że pozostali uczniowie wymyślą coś ciekawego.

C.
Krystian pobił swój rekord czasowy podczas szkolnych zawodów lekkoatletycznych.

D.
Dzieci pracowały w parach nad zadaniem z fizyki. Chociaż początkowo dla Leona i Romy zadanie było niezrozumiałe, dzięki wspólnej pracy dobrze je rozwiązali.

E.
Klaudia nie starała się ładnie i głośno śpiewać podczas klasowego występu.

F.
Zwykle Rafał i Sebastian przygotowywali gazetkę szkolną na zmianę: Rafał w jednym tygodniu, a Sebastian w drugim. Tym razem wychowawczyni poprosiła ich o wspólną pracę. Klasa zgodnie oceniła, że tegotygodniowa gazetka była wyjątkowo interesująca i oryginalna.

Leksykon

Sponsorem bieżącego numeru jest literka P

PRYWATYZACJA
polega na przekształceniu własności państwowej na własność prywatną, poprzez między innymi sprzedaż lub przekazanie podmiotom prywatnym majątku przedsiębiorstwa należącego do państwa. W efekcie państwo zmniejsza swoje zaangażowanie w gospodarkę.

PLAGIAT
to przedstawienie jako swój czyjegoś pomysłu, rysunku, filmu, utworu lub tekstu. To bardzo zła praktyka kopiowania różnych treści bez podania ich oryginalnego źródła. Wystrzegaj się plagiatu!

PLAN MARSHALLA
to Program Odbudowy Europy utworzony po II wojnie światowej przez Stany Zjednoczone. Jego celem było wsparcie odbudowy gospodarek krajów Europy Zachodniej. Niestety Polska, jako kraj należący do kontrolowanego przez ZSRR bloku wschodniego, odrzuciła tę propozycję pomocy.

PROTOTYP
to egzemplarz testowy nowo projektowanego produktu, demonstrujący cechy i funkcjonalności produktu docelowego.

PARK MASZYNOWY
pod tym określeniem kryją się wszystkie maszyny i urządzenia będące na wyposażeniu zakładu produkcyjnego.

O innowacyjnej mocy tłumu

Jeszcze kilka lat temu dominowało przekonanie, że innowacje muszą być efektem wykorzystania wyłącznie własnych zasobów organizacji. Oznaczało to konieczność inwestowania znacznych środków w wewnętrzne centra badań i rozwoju. Z tego powodu innowacje były zarezerwowane tylko dla dużych i bogatych korporacji. Współczesne przedsiębiorstwa są coraz bardziej otwarte i gotowe do poszukiwania źródeł nowości na zewnątrz. Jedną z koncepcji wpisujących się w ten nurt jest crowdsourcing.

Crowdsourcing opiera się na wykorzystaniu w procesie tworzenia innowacji inteligencji zbiorowej i potencjału tłumu. Samo pojęcie jest kombinacją dwóch angielskich słów: crowd (czyli tłum) oraz outsourcing (co oznacza wydzielanie wybranych funkcji na zewnątrz organizacji). Słowo to zostało po raz pierwszy użyte w 2006 roku przez Jeffa Howe'a. W myśl tej koncepcji tłum staje się źródłem korzyści, wiedzy i wsparcia finansowego.

Proces crowdsourcingu jest inicjowany przez organizację, która zaprasza nieokreśloną grupę uczestników do zaangażowania się w rozwiązanie ważnego problemu. Może on dotyczyć marketingu, funkcji posprzedażowych, zarządzania personelem czy tworzenia zupełnie nowych pomysłów dla biznesu bądź rozwiązań ważnych kwestii społecznych – nie ma tu ograniczeń. Istotą jest wykorzystanie inteligencji zbiorowej i potencjału drzemiącego w tłumie. Dla inicjatora procesu atutem crowdsourcingu jest przede wszystkim obniżenie kosztów i dostęp do niemalże nieograniczonych zasobów.

Crowdsourcing jest pojęciem bardzo szerokim, w którym zawierają się przeróżne formy współpracy z tłumem, na przykład:

- crowd wisdom (mądrość tłumu) – polega na wykorzystaniu wiedzy i informacji z zewnątrz organizacji do wsparcia procesu podejmowania decyzji oraz realizacji określonych zadań wewnątrz organizacji,
- crowd creation (tworzenie wartości przez tłum), czyli tworzenie treści (na przykład tekstów, grafiki lub filmów), a także ich ocena,
- crowd voting (głosowanie tłumu), który pozwala na ocenę i selekcję treści,
- crowdfunding, czyli finansowanie przez tłum określonych przedsięwzięć i projektów.

Sukces crowdsoursingu zależy między innymi od tego, na ile dokładnie jest sformułowany problem. Im precyzyjniej są określone oczekiwania wobec tłumu, tym szansa na znalezienie pozytywnego rozwiązania jest większa. Drugi czynnik sukcesu to cechy tłumu. Organizacja korzystająca z crowdsourcingu musi skierować swoje zapytanie do szerokiej grupy niezależnych odbiorców, możliwie silnie zróżnicowanych, a w niektórych przypadkach – specjalizujących się w określonej dziedzinie. Co więcej, kluczowe znaczenie ma określenie charakteru procesu: czy tłum ma ze sobą współpracować i wspólnie tworzyć rozwiązania, czy może podstawą ma być rywalizacja i model konkursowy, który doprowadzi do wyłonienia najciekawszego pomysłu. Od charakteru procesu zależą także korzyści dla uczestników. Może to być wymiana i budowanie międzynarodowych relacji w przypadku współpracy lub nagroda typowa dla modelu konkursowego.

Narzędziem crowdsourcingu jest specjalna platforma internetowa, za pośrednictwem której tłum komunikuje się ze sobą i z organizacją zlecającą zadanie, łączy się w pracy nad rozwiązaniem problemu, a także prezentuje i selekcjonuje pomysły. Organizacja inicjująca proces może sama stworzyć taką platformę albo skorzystać z już istniejących usług (na przykład InnoCentive, Kickstarter czy Polakpotrafi.pl).

Crowdsourcing nie byłby więc możliwy bez rewolucji technologicznej i ogólnej dostępności internetu. Dzięki niemu ludzie z całego świata mogą się łączyć, rozmawiać i wspierać w tworzeniu innowacji, dowodząc, że tłum ma prawdziwą moc!

Jak kierować wirtualnym zespołem

Dynamiczny rozwój technologii a także doświadczenia z czasu pandemii COVID-19 skutkują wyraźnymi przemianami środowiska pracy. Rozwiązania, które do niedawna były zarezerwowane dla wybranej grupy pracowników, są teraz powszechnie dostępne. Jednym z nich jest praca zdalna, która stawia przed menedżerami nowe wyzwanie: zarządzanie wirtualnymi zespołami.

Ekonomicznym uzasadnieniem tworzenia zespołów wirtualnych jest po pierwsze obniżenie kosztów, a po drugie możliwość zaangażowania w pracę wysoko wykwalifikowanych specjalistów mieszkających w różnych miastach, a nawet krajach. Równocześnie problem może stanowić koordynacja pracy zespołu i pokonanie wielu barier organizacyjnych, takich jak dystans geograficzny czy różnica czasu. Stąd tak ważnym czynnikiem wpływającym na efektywność zespołów wirtualnych jest odpowiedni sposób kierowania nimi.

Zespoły wirtualne różnią się od tradycyjnych pod dwoma względami:

- członkowie zespołu pracują w różnych lokalizacjach,
- zespoły te cechuje brak bezpośrednich interakcji, czyli kontaktu między pracownikami, a komunikacja wymaga wykorzystania technologii informatycznych i komunikacyjnych.

Te różnice warunkują wymagania stawiane kierownikowi zespołu. Szczególnym jego zadaniem jest odpowiednie zaplanowanie wymiany informacji w zespole i zapewnienie możliwości komunikacji synchronicznej, czyli odbywającej się w tym samym czasie. Nawet jeśli członkowie zespołu pracują w odległych lokalizacjach, w różnych strefach czasowych, istotne jest takie zorganizowanie spotkań, aby wszyscy mogli w nich uczestniczyć.

W przypadku zespołów wirtualnych dużą rolę odgrywa komunikacja asynchroniczna, która nie wymaga równoczesnego zaangażowania pracowników. Przykładem może być korespondencja mailowa albo wymiana informacji za pomocą czatów. Jej wadą jest ograniczona możliwość radzenia sobie w sytuacjach spornych.

Kolejną kwestią jest społeczne i kulturowe zróżnicowanie członków zespołu wirtualnego. Ich oczekiwania oraz zaangażowanie mogą się różnić i tworzyć bariery utrudniające pracę zespołową. Co więcej, niemożność bezpośredniej rozmowy komplikuje budowanie i umacnianie relacji w zespole.

Tradycyjnie rola kierownika jest realizowana w dwóch aspektach: społecznym związanym z procesami grupowymi, kontaktami w zespole i motywacją pracowników oraz zadaniowym – dotyczącym wsparcia merytorycznego, koordynacji i kontroli pracy zespołu. W obu obszarach kierownik wykorzystuje nowoczesne technologie komunikacyjne i informatyczne, dlatego muszą cechować go wysokie kompetencje cyfrowe.

Kierownik powinien wspierać komunikację w zespole poprzez między innymi wykorzystanie wspólnej platformy wymiany myśli i opinii, moderowanie telekonferencji, zapewnienie systemów bieżącej kontroli oraz wzmacnianie komunikacji nieformalnej, na przykład poprzez team building. Dla efektywności zespołów wirtualnych szczególnie ważne jest eksponowanie wspólnych celów i wspólnie wypracowywanych korzyści.

Biorąc pod uwagę zróżnicowanie pracowników, kierownik musi cechować się także dużą wrażliwością i otwartością na różnice międzykulturowe oraz umiejętnie budować zaufanie i poczucie przynależności do zespołu. Powinien zachęcać do współpracy, dzielenia się wiedzą i dążenia do wspólnego rozumienia problemów. Już na etapie tworzenia zespołu musi zwrócić uwagę na predyspozycje pracowników i odpowiednio dobierać ich do grupy. Jeśli kierownik nie ma możliwości ciągłego nadzorowania procesów pracy, szczególnie w przypadku pracy asynchronicznej, warto rozważyć możliwość delegowania uprawnień, a nawet samoorganizację zespołu.

Praca kierownika zespołu wirtualnego jest bardzo wymagająca, szczególnie z perspektywy funkcji społecznej. Biegłość w wykorzystaniu nowoczesnych technologii z pewnością jest atutem, lecz duża wrażliwość w relacjach z ludźmi i empatia paradoksalnie wydają się mieć jeszcze większe znaczenie.

ZADANIE 3: WIRTUALNA KLASA

Mając doświadczenia nauki zdalnej z poprzedniego roku, zastanów się, co stanowiło dla Ciebie największą trudność? Jak wyglądały relacje pomiędzy koleżankami i kolegami w klasie? W jaki sposób nauczyciel wspierał klasę w rozwiązywaniu problemów i budowaniu więzi?

Łamigłówki

Zadanie 4:

Europejskie stolice

Na podstawie haseł odganij nazwy krajów, a następnie odszukaj je na mapie. Sprawdź, jakie miasta są ich stolicami. Pierwsze litery, a w jednym przypadku ostatnia litera, nazw stolic utworzą rozwiązanie.

1	2	3	4	5 (ostatnia litera)	6

1. Kraj z Wieżą Eiffla
2. Kraina fiordów
3. Tam Big Ben bije dla Królowej
4. U stóp Olimpu
5. Największa gospodarka Europy
   (uwaga: użyj ostatniej litery nazwy stolicy tego kraju)
6. Ojczyzna Świętego Patryka