

Wuzetka

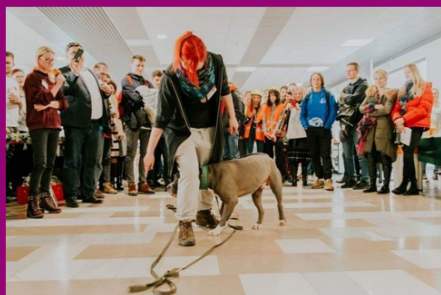
Magazyn studencki Wydziału Zarządzania
Uniwersytetu Technologiczno-Przyrodniczego
w Bydgoszczy

A tall, blue metal sign with the word "castorama" in yellow letters, set against a clear blue sky.

Wywiad z dyrektorem
Castoramy - absolwentem WZ



Zostań przywódcą dzięki
wskazówkom Steve'a Jobsa



Studenckie Koło Naukowe
ZWIERZOpoROZUMIENIE



Laboratorium Zoofizjoterapii
UTP pomaga zwierzętom

Marlena Cichocka -
absolwentka WZ
finalistką
MasterChef



WZ
WYDZIAŁ
ZARZĄDZANIA

Spis treści

Od redakcji	3
Ścieżka kariery absolwentów WZ: Dyrektor Castoramy w Toruniu	4
Ścieżka kariery absolwentów WZ: Zostań Master Chefem po ZiIP-ie	5
Stań się przywódcą - działaj jak Steve Jobs	6
Telepraca - idealne zajęcie w oczach studentów	7
Zrównoważony rozwój i CSR - co to w ogóle jest?	8
Złość podejmowaniu dobrych decyzji szkodzi	9
Inteligencja emocjonalna czy IQ? Co stanowi większą wartość?	10
Onshoring, czyli coraz popularniejsza strategia działania wielu organizacji	11
Studencki projekt ratunkiem dla oceanów	12
Skuteczne zarządzanie talentami	13
Studenckie Koło Naukowe „ZWIERZOpoROZUMIENIE”	14
Laboratorium Zoofizjoterapii UTP niesie pomoc zwierzętom	16
Erasmus+ na UTP i Wydziale Zarządzania	18
Interview - jak się przygotować do rozmowy kwalifikacyjnej?	20
Młodzieżowe słowo roku	22
Elevator Pitch, czyli jak zaprezentować się w 30 sekund	23
Od zera do milionera	24
Dekalog studenta, czyli 10 przykazań efektywnej nauki	26
Upcykling - modny trend, czy konieczność?	27

Od redakcji

Drodzy Czytelnicy,

Na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Technologiczno-Przyrodniczego w Bydgoszczy publikowany jest magazyn studencki o smakowitej nazwie „WuZetka”. W każdym numerze zamieszczamy ciekawostki naukowe z zakresu zarządzania, ekonomii i nauk technicznych oraz newsy akademickie. Mamy ogromną nadzieję, że czytając naszą gazetę zainteresujecie się zagadnieniami ekonomicznymi, poszerzycie swoją wiedzę w zakresie zarządzania.

Życzymy przyjemnej lektury
Zespół Redakcyjny



Ścieżka kariery absolwentów WZ: Dyrektor Castoramy w Toruniu - nasz absolwent

Na Wydziale Zarządzania UTP w Bydgoszczy podjęto się realizacji bardzo interesującego projektu „Ścieżka kariery absolwentów WZ”. Celem tego przedsięwzięcia jest dotarcie do jak największej liczby absolwentów w celu przeprowadzenia z nimi wywiadu. Dlaczego takie działania są realizowane? Odpowiedź jest bardzo prosta: pokazanie wszechstronności kierunku zarządzanie, który pozwala na bardzo różnorodne kształtowanie przyszłości zawodowej.

Pierwszym absolwentem Wydziału Zarządzania, do którego udało się dotrzeć był Pan Krzysztof Tobolczyk, dyrektor Castoramy w Toruniu.

Pan Krzysztof bardzo chętnie zgodził się na rozmowę dotyczącą jego okresu studiów. Przyznał, że zarządzanie to nie był kierunek studiów, który wybrał świadomie, ponieważ swoje plany wiązał z medycyną, jednak patrząc z perspektywy czasu, uznał, że była to słuszna droga. Niezwykle ważnym aspektem dla Pana Krzysztofa była możliwość łączenia studiów stacjonarnych ze zdobywaniem doświadczenia zawodowego, a na Wydziale Zarządzania stwarzano studentom właśnie taką możliwość. Już wówczas wykładowcy i władze Wydziału doceniali przedsiębiorczych studentów, którzy doskonale zarządzali swoim czasem, co pozwalało im uczyć się oraz zdobyć niezależność finansową i doświadczenie.

Pierwszą pracę zawodową, którą podjął Pan Krzysztof była praca w McDonald's. To o czym należy koniecznie wspomnieć, to fakt, że sposób organizacji pracy w tej korporacji oparty jest na zasadach naukowego zarządzania, stworzonych przez Taylora. Zatem dla studenta I roku, kierunku zarządzanie była to wręcz idealna praktyka, którą mógł odbywać równolegle z teoretycznymi zajęciami na Wydziale

Zarządzania. Pan Krzysztof bardzo docenia tamten okres i przyznaje, że jest to niezwykle ważne, by na bieżąco łączyć i utrzymywać zdobytą wiedzę teoretyczną z działaniami praktycznymi. Jemu się to doskonale udawało. A w dodatku wiele metod realizacji zadań w McDonald's udało się jemu wykorzystać później w innych miejscach pracy.

Według Pana Krzysztofa studenci powinni skupić się na praktycznym aspekcie edukacji. Sam przyznaje, że dla niego było to najlepszym z możliwych rozwiązań, ponieważ pozwoliło mu to doskonale odnaleźć się na rynku pracy w trakcie studiów oraz tuż po ich skończeniu. Podkreślił również, że niewątpliwym atutem jest ukończenie kierunku studiów, który można traktować uniwersalnie. A zarządzanie właśnie tak jest przyjmowane, ponieważ wiedza ekonomiczna, biznesowa potrzebna jest w każdej branży. Pan Krzysztof jest świetnym tego przykładem, ponieważ pracował zawodowo w wielu odmiennych branżowo przedsiębiorstwach, a wszędzie potrafił odnaleźć się zawodowo i odnosić sukcesy. Najbardziej jednak i najdłużej związany jest z Castoramą. Gdy rozpoczynał pracę w strukturach tego przedsiębiorstwa, to był zatrudniony jako szeregowy pracownik, co pozwoliło mu poznać problemy znajdujące się na pierwszym szczeblu zarządzania. Jego droga kariery w tej firmie jest imponująca, ponieważ bardzo szybko awansował stając się zastępcą kierownika, następnie kierownikiem, a już po kilku latach otrzymał propozycję zostania dyrektorem stażystą. Firma pozwoliła mu zdobyć szersze doświadczenie w trzech odmiennych regionach. Każdy sklep, w którym odbywał staż dyrektorski zlokalizowany był w innym mieście: w Bydgoszczy, w Łodzi, w Gdańsku. Po zakończeniu tego etapu otrzymał stanowisko samodzielnego dyrektora w Castoramie w Gdańsku. Kolejnym

etapem był powrót do regionu i otrzymanie nowego wyzwania, jakim było otworzenie zupełnie nowego obiektu handlowego, czyli Castoramy w Toruniu. Pan Krzysztof był odpowiedzialny za każdy aspekt związany z rozpoczęciem działalności tego sklepu, począwszy od zatowarowania sklepu, a na doborze i zatrudnianiu kadry skończywszy. Następnie Pan Krzysztof powrócił do Castoramy w Bydgoszczy, która pod jego kierownictwem osiągnęła rewelacyjne wyniki sprzedaży i znalazła się w czołówce sprzedaży w Polsce wraz z największą liczbą klientów. Pan Krzysztof przyznaje, że ten obiekt handlowy w Bydgoszczy stanowi szczególnie duże wyzwanie organizacyjne ze względu na zapewnienie miejsc parkingowych dla klientów na takim niewielkim placu.

Obecnie Pan Krzysztof ponownie powrócił do zarządzania Castoramą w Toruniu. Przyznał, że bardzo dobrym rozwiązaniem dla menedżerów zarządzających tak dużymi przedsiębiorstwami jest zmiana miejsca pracy co kilka lat. Jest to praktyka często stosowana przez duże sieci w handlu detalicznym. Pozwala podtrzymać wysoką motywację do pracy menadżera zapewniając tym samym rozwój dla niego i organizacji.

Pan Krzysztof Tobolczyk od 19 lat pracuje w Castoramie, przeszedł wszystkie szczeble kariery, jest szefem wymagającym, ale sprawiedliwym, ceni zaangażowanie u pracowników i chęć rozwoju. Dzięki studiom na Wydziale Zarządzania zdobył szeroką wiedzę ekonomiczną i techniczną, którą wykorzystuje w miejscu pracy. Nie ukrywa jednak, że nic tak nie rozwija młodego człowieka jak praktyka zawodowa. Warto wsłuchać się w głos doświadczonego zawodowo, starszego kolegi po zarządzaniu. Panu Krzysztofowi bardzo dziękujemy za poświęcony czas i życzymy dalszych sukcesów.



Ścieżka kariery absolwentów WZ: Zostań Master Chefem po zarządzaniu i inżynierii produkcji

Nazywam się Marlena Cichocka, mam 27 lat. Studiowałam zarządzanie i inżynierię produkcji na Wydziale Zarządzania UTP a dziś walczę w półfinale programu MasterChef.

Studia były dla mnie wyjątkowym czasem. To wtedy rozwinęłam w sobie pasję do podróżowania, polubiłam pracę naukową i odkryłam jak wiele można osiągnąć pracując nad sobą. Jestem niezwykle wdzięczna, że moje studia mogłam odbyć na Wydziale Zarządzania. To tam wyjechałam na rok do Pireusu by studiować w ramach programu Erasmus +. Do dziś wspominam ten czas jako najlepszą lekcję życia. Był to nie tylko sprawdzian naukowy, ale także sprawdzian zaradności życiowej. To wtedy zrozumiałam, że studia to nie tylko zajęcia, ale to też czas, kiedy stajemy się na całe życie „kimś”, to wtedy decydujemy o swojej przyszłości, pracy i ukierunkujemy swoje „ja”.

Nigdy nie miałam w planach zostać kucharką. Po studiach marzyłam o karierze naukowej, robieniu doktoratu i badaniu koncepcji Lean Manufacturing. Gotowanie to jest coś co kocham, nigdy nie pomyślałam, że to właśnie mogłaby być moja praca. Niegdyś jako mała dziewczynka kręciłam ciasto z mamą, później jako nastolatka oglądałam programy kulinarne Nigelli i naśladowałam jej przepisy. Prawdziwe poszukiwanie smaków zaczęło się razem z moimi podróżami. Odkrywałam nowe przyprawy, nowe kuchnie i po powrocie próbowałam odwzorowywać je w domu.

Życie jest jednak bardzo niespodziewane. Tak też było i w moim przypadku. Postawiłam wiele spraw na jednej szali i zgłosiłam się na casting do MasterChefa. Reszta potoczyła się sama, z odcinka na odcinek i tak wyładowa-



łam w Meksyku, gdzie walczę o finał. Ktoś może zapytać po co w takim razie studia? Do dziś wspominam wiele zajęć, które pokazały mi jak kierować swoim życiem, aby osiągnąć sukces. Nie raz miałam poczucie, że niektóre zajęcia nie mają sensu, że są mało ważne, ale dziś wiem, że wszystko było po coś. Niezwykłe się cieszę, że skorzystałam z możliwości jakie daje uczelnia. Wyjazdy, konferencje, koła naukowe. Te rzeczy rozwijają o wiele bardziej niż sama nauka i wkuwanie książek. Szczerze zachęcam wszystkich Was studentów do zaangażowania. Nie tylko dla piątek w indeksie, ale dla siebie. Mogę śmiało powiedzieć, że im więcej z siebie dajemy, tym więcej dostajemy.

Na pozór błahe historie, jak wygłoszenie referatu na konferencji, skutkują tym, że w przyszłości w poważnych sytuacjach i kluczowych momentach strach Was nie sparaliżuje i tak jak ja, będziecie mogli spełniać marzenia. Ustać przed jury w programie MasterChef i pochwalić się swoim talentem.

Wszyscy trzymamy mocno kciuki za Marlenę Cichocką i jesteśmy bardzo dumni z naszej absolwentki, którą pamiętamy jako zawsze uśmiechniętą i zaangażowaną studentkę. Choć wiemy, że program MasterChef zwyciężył inny uczestnik, to dla Wydziału Zarządzania właśnie Marlena jest zwycięzcą.



M. Cichocka

Stań się przywódcą - działaj jak Steve Jobs

Historia życia Steve'a Jobsa to wielka opowieść o tworzeniu przedsiębiorczości. W 1976 roku założył firmę Apple wraz z kolegami w garażu swoich rodziców. Po 10 latach pozbawiono go stanowiska prezesa, by w 1997 roku powrócił na nie, aby uratować bankrutującą firmę i uczynić z niej więcej wartą organizację na świecie. Na pewno zastanawiające jest to w jaki sposób on tego dokonał. Warto przyrzeć się kluczowym wskazówkom, które Jobs chętnie dawał swoim współpracownikom.

1. Bądź skoncentrowany - skup się na kwestiach najważniejszych. Ogranicz ich liczbę do minimum, pozbyć się wszystkiego, co może Cię rozpraszać.

2. Upraszczaaj - Jobs zachwycał się prostotą. Zmierzaj do takiego wytwarzania produktów, aby użytkownik nie potrzebował instrukcji obsługi, lecz działał intuicyjnie.

3. Bierz pełną odpowiedzialność - za to co wytwarzasz. Jobs nie mógł dopuścić myśli, że jego genialne oprogramowanie miałyby działać na tandetnym sprzęcie. Brał odpowiedzialność za niezawodną pracę całego tego układu.

4. Przeskakuj rywali, gdy zostajesz w tyle - Jobs uważał, że nie należy gonić swoich konkurentów, lecz stworzyć taką ideę, która pozwoli na wyprzedzenie ich i objęcie prowadzenia.

5. Przedkładaj produkty nad zyski - Jobs pozbawił się fotela prezesa, gdy nakłonił zespół do stworzenia komputera Macintosha, który kosztował o wiele za dużo, ale odcisnął się w historii i zrewolucjonizował branżę komputerów domowych. Zatem warto koncentrować się na tworzeniu rewelacyjnego produktu, a osiągnie się zyski.

6. Nie bądź niewolnikiem grup fokusowych - czasami warto wstąpić się we własną intuicję i pomyśleć o sobie jako o kliencie. Wówczas najlepiej rozpozna się

potrzeby przyszłych konsumentów. 7. Naginaj rzeczywistość - Jobs potrafił nakłaniać swoich pracowników do czynów wręcz niemożliwych. Nazywali tę jego zdolność zakrzywionym polem rzeczywistości.

8. Dąż do doskonałości - podczas prac nad każdym produktem Jobs pod koniec tworzenia projektu powracał do jego początku, ponieważ wiedział, że ten produkt nie jest jeszcze doskonały. Każdy produkt zawsze można zmodyfikować, tak by był jeszcze lepszy.

9. Toleruj tylko wybitne talenty - Jobs był znany z opryskliwości, niecierpliwości i nieustępliwości wobec współpracowników. Był taki, ponieważ chciał pracować tylko z najlepszymi pracownikami.

10. Rozmawiaj z ludźmi twarzą w twarz - mimo, że Jobs był obywatelem cyfrowego świata, to doskonale wiedział jak może on izolować ludzi od siebie i gorąco popierał ideę spotkań osobistych.

11. Przyjmuj szeroką perspektywę i zwracaj uwagę na szczegóły - Jobs angażował się równie mocno w wielkie, jak i małe problemy. Ale także miał świadomość tego, że każdy szczegół się liczy. Z jednej strony potrafił skupiać się na wielkich informatycznych wizjach, a z drugiej strony zamartwiał się kształtem i kolorem śrubek wewnątrz iMac'a.

12. Łącz nauki humanistyczne i ścisłe - Jobs łączył nauki humanistyczne ze ścisłymi, kreatywność z technologią, sztukę z inżynierią. Istnieli lepsi technologowie, projektanci i artyści, lecz nikt z nich nie potrafił łączyć poezji i procesorów. A on robił to doskonale, z intuicyjnym wyczuciem strategii biznesowej.



„Jedynym sposobem na prawdziwą satysfakcję z pracy jest robienie tego, w czego wielkość się wierzy. A jedynym sposobem na robienie rzeczy wielkich jest miłość do tego, co się robi”.

„Ludzie myślą, że koncentracja polega na mówieniu „tak” rzeczy, na której chcesz się skoncentrować. Ale tu zupełnie nie o to chodzi. Koncentracja polega na mówieniu „nie” setkom innych dobrych pomysłów, które tam są. Musisz wybierać ostrożnie”.

„Twoja praca wypełni dużą część Twojego życia i jedyny sposób na to aby być prawdziwie spełnionym to robić to co wierzysz, że jest świetną robotą. A jedyny sposób na robienie świetnej roboty to kochanie tego, co robisz. Jeśli jeszcze tego nie znalazłeś, szukaj dalej. Nie spoczywaj”.

„Ci którzy są wystarczająco szaleni, by myśleć, że są w stanie zmienić świat, są tymi, którzy go zmieniają”.

„Nie możesz potączyć wydarzeń patrząc w przyszłość; możesz je tylko potączyć patrząc wstecz. Musisz więc uwierzyć, że Twoja przeszłość stanie się wypadkową Twojej przyszłości. Musisz w coś wierzyć – w przeczucie, przeznaczenie, życie, karmę, cokolwiek. To podejście nigdy mnie nie zawiodło i uczyniło wielką różnicę w moim życiu”.

Telepraca - idealne zajęcie w oczach studentów

Pracodawcy stają przed problemem kurczącej się puli kandydatów i brakiem odpowiednio wykształconych absolwentów, a z drugiej strony przed wymagającą młodą generacją, która wchodzi na rynek pracy, i która bardzo dobrze wie, czego oczekuje. Młodzi ludzie często kierują się zasadą sformułowaną przez Oscara Wilde'a, który mawiał: "Sprawdź, co najbardziej lubisz robić, i spraw, by ktoś ci za to zapłacił".

Dla wielu studentów znalezienie pracy podczas studiów jest niezwykle ważne, ponieważ może im dać poczucie niezależności. Jednak często problemem jest czas, jaki student musi poświęcić na dotarcie do pracodawcy, a następnie, o określonej porze musi powrócić na obowiązkowe zajęcia na uniwersytecie. Naprzeciw oczekiwaniom studentów wychodzi telepraca, zwana też pracą zdalną.

Warto wyjaśnić, co powinno się rozumieć przez ten termin, ponieważ wielu pracodawców nie wykorzystuje możliwości, jaką daje telepraca, ponieważ mylą ją z telemarketingiem. Zatem telepraca jest to wykonywanie przez pracowników zadań poza siedzibą firmy i przysyłanie ich efektów za pomocą maila lub innych technologii teleinformatycznych.

Niestety w kraju zatrudnienie na zasadzie telepracy ciągle jeszcze nie jest bardzo popularne i jest raczej rzadko stosowanym rozwiązaniem. A to naprawdę wielka szkoda, gdyż praca zdalna może przynieść pracodawcom bardzo dużo korzyści. Krytycznym elementem zrozumienia korzyści wynikających z telepracy jest zrozumienie elastyczności jej form i łatwości do wymagań pracodawców i pracowników.

Warto w tym miejscu wyartykułować najważniejsze korzyści dla pracodawcy płynące z wdrożenia telepracy w swojej organizacji: oszczędności finansowe, wzrost

wydajności pracy, ochrona środowiska naturalnego - zmniejszenie zużycia energii w biurach, niższa emisja CO₂ do atmosfery, ograniczenie ruchu samochodowego w miastach. Przedsiębiorcy podkreślają również, że mogą łatwiej i taniej rozbudowywać zespoły bez konieczności zmiany siedziby wraz ze wzrostem zatrudnienia. To z kolei pozwala im zaoszczędzić ogromne sumy również w zakresie zarządzania personelem i administracji. W takiej sytuacji firmy mogą na przykład zwiększyć liczbę sal konferencyjnych, a nie przeznaczać przestrzeni na biurka pracowników. Co więcej, praca zdalna pozwala firmom pozyskać specjalistów niedostępnych na lokalnym rynku, a talentom pozwala się rozwijać niezależnie od miejsca zamieszkania.

Natomiast dla pracowników główne korzyści płynące z tego modelu pracy są następujące: zwiększenie komfortu pracy, wygoda pracy, duża elastyczność działania oraz aktywizacja zawodowa osób mających problem z dotarciem każdego dnia do siedziby firmy - tutaj właśnie główną grupę stanowią studenci, ale też mogą być to osoby niepełnosprawne lub młode matki, które nie chcą powierzyć opieki nad dzieckiem osobom trzecim. Studenci jako pracownicy zdalni

szczególnie doceniają to, że mogą efektywnie zarządzać swoim czasem i podkreślają, że godzin straconych na dojazdy do firmy, nie da się odtworzyć czy odkupić.

Niezwykle ważnym aspektem pracy zdalnej jest element kontroli. Zespoły pracowników, którzy pracują w taki sposób są darzeni przez przełożonych zaufaniem, ale również oni sami czują poczucie odpowiedzialności za terminową realizację powierzonych im zadań. Ponadto pracownicy zdalni są zazwyczaj poinformowani o sposobie kontroli ich pracy, a także mają wyznaczone terminy formalnych spotkań w biurze. To wszystko wsparte jest sprawną komunikacją między członkami zespołów pracujących w firmie zdalnie. Dzięki wprowadzeniu takich zasad funkcjonowania, praca zdalna przynosi doskonałe efekty pracy, sprawia, że pracodawca minimalizuje koszty, a pracownicy mają elastyczny czas pracy i komfortowe warunki realizacji zadań służbowych.

Warto już podczas studiów podjąć pracę w zawodzie, by zbierać cenne doświadczenie, a gdy pracodawca przystanie na warunki telepracy, to łączenie nauki ze zdobywaniem wiedzy praktycznej nie będzie stanowiło żadnego problemu, a przyniesie ogromne korzyści.



Zrównoważony rozwój i CSR - co to w ogóle jest?

Chyba nikt nie zaprzeczy, stwierdzeniu, że biznes obecnie potrzebuje praktyk zrównoważonego rozwoju. Nawet ludzie, którzy dbają tylko o interesy, a nie o los planety, zdają sobie sprawę, że rentowność firm zależy od zasobów dobrze funkcjonujących ekosystemów - wody pitnej, czystego powietrza, urodzajnych gruntów oraz stabilnej sytuacji w uczciwych społeczeństwach. Na szczęście dla większości z nas te zagadnienia stanowią samoistną wartość. Nie wpływa to jednak znacząco na redukcję szkód, które zostały wyrządzone przez działalność gospodarczą przedsiębiorstw. Oczywiście istnieją organizacje, które podejmują inicjatywy środowiskowe, ale negatywny wpływ świata biznesu na otoczenie nadal rośnie.

Ale jak to działa? A tak, że produkt, który jest tańszy zazwyczaj bardziej negatywnie oddziałuje na środowisko, niż jego droższy odpowiednik, czyniący mniej szkód. Trzeba jednak podkreślić, że wyższe koszty ponoszone przez planetę nie przekładają się na wyższą cenę dla klienta. Oczywiście wynika to z faktu, że firmy rzadko muszą płacić za wszystkie negatywne konsekwencje, jakie ich działalność gospodarcza wprowadza na świat.

Do niedawna uważano, że zrównoważony rozwój to najmniej prawdopodobny sposób na osiąganie dobrych wyników finansowych, a dążenie do zmiany tej sytuacji to jak szukanie igły w stogu siana. Tymczasem jednak w środowisku biznesowym nastąpił ogromny przełom i doszło do połączenia trzech kluczowych tendencji, które zaczęły przynosić spektakularne efekty. To co najważniejsze, to fakt, że zaczęto mierzyć wartość wielu ogromnie ważnych elementów świata, które wcześniej traktowano jako niemierzalne. Dzięki temu ta wartość może być uwzględniona w równaniach ekonomicznych. Co więcej, sektor inwestycji odpowiedzialnych społecznie dojrzał do tego, aby wyjść poza eliminowanie organizacji negatywnie wpływających na otoczenie, oczekiwać zysków i dawać bodziec do pozytywnych zmian. Trzecią osią jest natomiast to, że firmy współpracujące w określonych branżach zaczynają opracowywać standardowe wskaźniki, według których będą mogły oceniać, jak przy produkcji artykułów realizowane są idee zrównoważonego rozwoju, a następnie doskonalić cały łańcuch wartości.

Postępy w każdym z tych obszarów poprawiają sytuację w pozostałych do tego stopnia, że od dawna wyczekiwana zależność między rentownością przedsiębiorstwa a najlepiej pojętym dobrem planety wydaje się nie tylko możliwa, ale wręcz nieunikniona.

A co z magicznym skrótem CSR? Jak on się odnosi do

zrównoważonego rozwoju? CSR (ang. Corporate social responsibility) to społeczna odpowiedzialność biznesu. Podejście CSR oznacza zarówno przestrzeganie zasad z zakresu praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska naturalnego, przeciwdziałanie korupcji, jak i dobrowolne prowadzenie działań społecznie użytecznych. Na gruncie europejskim CSR (definicja zawarta w Zielonej Księdze) określa się jako dobrowolne uwzględnienie przez firmę aspektów społecznych i ekologicznych podczas prowadzenia działań handlowych i kontaktów z interesariuszami. Społeczna odpowiedzialność jest elementem budowania długofalowej strategii rozwoju firmy.

Widać wiele wspólnego pomiędzy tak rozumianą koncepcją CSR a podejściem zrównoważonego rozwoju gospodarki, rolnictwa, przedsiębiorstwa czy gospodarstwa rolnego. Niektórzy autorzy używają nawet wymiennie pojęć odpowiedzialność biznesu i zrównoważony rozwój.

Rozwój zrównoważony polega na takim wykorzystaniu i konserwacji zasobów naturalnych i takim zorientowaniu technologii i instytucji, aby osiągnąć i utrzymać zaspokajanie ludzkich potrzeb obecnego i przyszłych pokoleń. Taki rodzaj rozwoju, który konserwując glebę, zasoby wodne, rośliny oraz genetyczne zasoby zwierząt, nie degraduje środowiska i wykorzystuje odpowiednie technologie, jest żywotny ekonomicznie i społecznie. Należy mieć nadzieję, że CSR stanie się standardowym elementem strategii rozwoju przedsiębiorstwa.

Trzy Filary Zrównoważonego Rozwoju



Złość podejmowaniu decyzji szkodzi

Czy to możliwe, że gdy jesteśmy źli, ktoś lub coś nas zirykowało, to jakość naszych decyzji jest gorsza? Wyobraźmy sobie taki scenariusz dnia. Jedziemy rano do pracy, spóźnieni, w dodatku jest okropna ulewa. Na firmowym parkingu wyprzedza nas inny kierowca i zajmuje ostatnie wolne miejsce blisko wejścia do biura. Tracimy mnóstwo czasu, aby znaleźć wolne miejsce. Udaje nam się na drugim końcu parkingu. Gdy dochodzimy do drzwi biurowca jesteśmy już cali przemoczeni. Jesteśmy wściekli, a jeszcze dzień pracy się nie zaczął. Czy mając taki nastrój od rana potrafilibyśmy trzeźwo ocenić jakąkolwiek sytuację? Co gorsza, wyniki badań wskazują, że resztki złości będą w nas tkwić jeszcze długo i rzutować na decyzje, które są podejmowane w godzinach pracy, a my nawet nie będziemy tego świadomi (Projekt badawczy autorstwa: J. S. Lerner, J. Goldberg, P. E. Tetlock w Harvard Kennedy School). Taka sytuacja nie wróży nam najlepiej, jeśli w takim stanie mamy rozwiązywać problemy biznesowe i podejmować ważne decyzje.

Coraz częściej słyszy się o przedsiębiorstwach, które organizują specjalne programy ukierunkowane na doskonalenie metod opanowywania gniewu dla najbardziej porywczych pracowników. Trzeba sobie jednak uświadomić, że zdecydowana większość personelu odczuwa napady złości wywołane czymkolwiek, począwszy na rodzinnej sprzeczce, a na zajętych miejscach parkingowych kończąc, a co więcej dostrzegają, że to odbija się na ich pracy. Na przykład, wzburzeni ludzie zazwy-

czaj bazują na skrótach poznawczych, a nie na wszechstronnej analizie i przesłankach. Co więcej, mają tendencję do obwiniania innych osób za powstałą sytuację, podczas gdy wina leży głównie po stronie czynników sytuacyjnych.

Przedsiębiorstwa mogą skutecznie przeciwdziałać takiemu zachowaniu u pracowników oraz łagodzić skutki działań podejmowanych pod wpływem gniewu. Wystarczy, że przełożeni zaczną rozliczać podwładnych z podjętych przez nich ustaleń, odwołując się do ich odpowiedzialności. Gdy ludzie spodziewają się, że zostaną poddani ocenie przez kogoś, kogo poglądy są im nieznane, to wówczas podświadomie starają się ograniczać wpływ negatywnych emocji na decyzje, jakie podejmują. Kiedy nie jest się pewnym jak oceniający potraktują nasze zachowanie, to staramy się zwracać większą uwagę na kluczowe czynniki w danej sytuacji, co z czasem ogranicza niechciany wpływ emocji związanych z przeszłymi zdarzeniami. Takie stwierdzenie pociąga za sobą pewne skutki dla firm oraz dla ich pracowników, którzy pod wpływem różnych emocji działają nie do końca racjonalnie, chociaż starają się podejmować słuszne decyzje.

Podczas eksperymentu naukowego przeprowadzonego na Harvard Kennedy School udało się ustalić, że ludzie pod wpływem silnych, negatywnych emocji mogą postępować bardzo różnie w zależności od tego, czy będą musieli wytłumaczyć się ze swojego procesu decyzyjnego.

Uczestnikom badania pokazano bulwersujący film, a później kazano im wejść w role sędziów w fikcyjnych sprawach sądowych dotyczących czynów niedozwolonych, które w żaden sposób nie były powiązane z filmem. Ci uczestnicy, którzy wiedzieli, że zostaną rozliczeni ze swoich werdyktów starali się opanować negatywne emocje, które wywołał w nich bulwersujący film i byli raczej bezstronni, opierali swoje decyzje na faktach, byli skłonni do refleksji, czy ich decyzje dadzą się obronić i starali się nie wykazywać skłonności do obwiniania innych osób. Natomiast druga grupa poddana badaniu surowo osądzała postępowanie pozwanych, pomijali okoliczności łagodzące, nie zastanawiali się nad tym, czy ich decyzje dadzą się obronić, obwiniali innych ludzi.

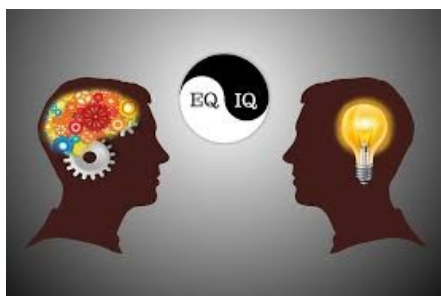
W odniesieniu do powyższych wyników eksperymentu, menedżerowie powinni informować pracowników, że w niektórych przypadkach poprosi się ich o wyjaśnienie przebiegu swojego procesu decyzyjnego, a nie tylko przyglądanie się efektom. Ponadto, zwiększając zakres odpowiedzialności menedżerowie mogą ukierunkować pracowników na podejmowanie decyzji wolnych od negatywnych skutków złości.



Inteligencja emocjonalna czy IQ? Co stanowi większą wartość?

W wielu przedsiębiorstwach, a także uczelniach ekonomicznych i biznesowych wciąż uważa się, że strategia i sposób jej realizacji to dwie odrębne dziedziny. Tymczasem istnieje coraz więcej dowodów naukowych potwierdzających, że taki rozdział przynosi więcej szkody niż pożytku. Przyczyną takiego stanu rzeczy może być fakt postrzegania strategicznego rozumowania jako istotną funkcję mózgu, podczas gdy myślenie taktyczne traktuje się jako odrębną aktywność, będącą mniej ważną. Trzeba sobie jednak uświadomić, że te dwa sposoby myślenia łączy istotna cecha, a mianowicie to, że czerpią one w takim samym stopniu z inteligencji społeczno-emocjonalnej. W szczególności dotyczy to wybitnych strategów, dla których inteligencja emocjonalna zajmowała równą pozycję z IQ.

Potwierdzeniem powyższych rozważań mogą być wyniki badania, zrealizowane w Wharton School of Business. W ramach kursu MBA dla menedżerów przygotowano badanie polegające na tym, że słuchacze kursu mieli zastanowić się nad fikcyjnymi, strategicznymi i taktycznymi dylematami zarządczymi. Dokonano wówczas pomiarów aktywności ich mózgów przy użyciu technologii funkcjonalnego obrazowania rezonansu magnetycznego. Ciekawym podejściem naukowców było nieograniczanie się do stwierdzenia, które partie mózgu uaktywniają się w reakcji na konkretne zadania, lecz przyjrzenie się jak różne obszary mózgu ze sobą współdziałają.



Obszar mózgu, który kojarzony jest z myśleniem strategicznym to przedczołowa kora mózgowa, która pełni istotną funkcję podczas realizowania działań przez osoby będące na kierowniczych stanowiskach. To dzięki niej ludzie potrafią przewidywać reakcje innych osób, określać prawdopodobieństwo zdarzeń, rozpoznawać prawidłowości, myśleć w sposób abstrakcyjny i oceniać ryzyko. Trzeba przyznać, że te umiejętności naprawdę pomagają menedżerom rozwiązywać problemy. Jednak po analizie reakcji najlepszych strategów w badanej grupie, odkryto, że w ich przedczołowej korze mózgowej aktywność neuronów była o wiele niższa niż w obszarach kojarzonych z reakcjami intuicyjnymi, empatią, i inteligencją emocjonalną. Warto przypomnieć, że tymi obszarami są: wyspa mózgu, przednia część zakrętu obręczy i bruzda skroniowa górna. Inaczej mówiąc, świadome funkcje mózgu powiązane z rolami kierowniczymi traciły na znaczeniu, natomiast obszary kojarzone z podświadomym przetwarzaniem emocji funkcjonowały bardziej swobodnie.

Ponadto, taktyczne rozumowanie najlepszych strategów oparte było na aktywności nie tylko wyspy mózgowej, która odpowiada za emocje, ale też przedniej części zakrętu obręczy, która jest kluczowa dla podejmowania nowych wyborów na podstawie oceny dotychczasowych rezultatów. Co więcej, zauważono, że taktyczne rozumowanie było również wspierane przez bruzdę skroniową górną, która odpowiada za analizę bodźców zmysłowych i przewidywanie sposobów postępowania, myślenia innych ludzi. Na przykład menedżer wyobraża sobie, w jaki sposób pracownicy zareagują na harmonogram zadań, który otrzymają do realizacji.

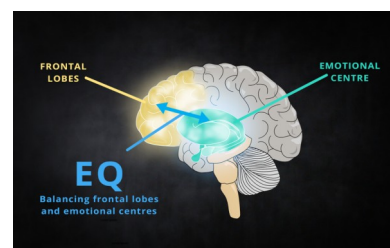
Należy także wspomnieć o IQ, które jest niezwykle ważne

podczas rozumowania i realizowania procesu decyzyjnego. Co więcej, wysoki iloraz inteligencji wnosi bardzo dużo do myślenia zarówno strategicznego, jak i taktycznego. Wyniki badań jednak jednoznacznie wskazują, że nie ma co do tego, że u tych menedżerów, którzy stają się lepszymi strategami, dochodzi do integracji różnych procesów zachodzących w mózgu. Gdy przedsiębiorstwa sobie to uświadomią, to ich podejście do strategii i jej realizacji może stać się bardziej holistyczne.

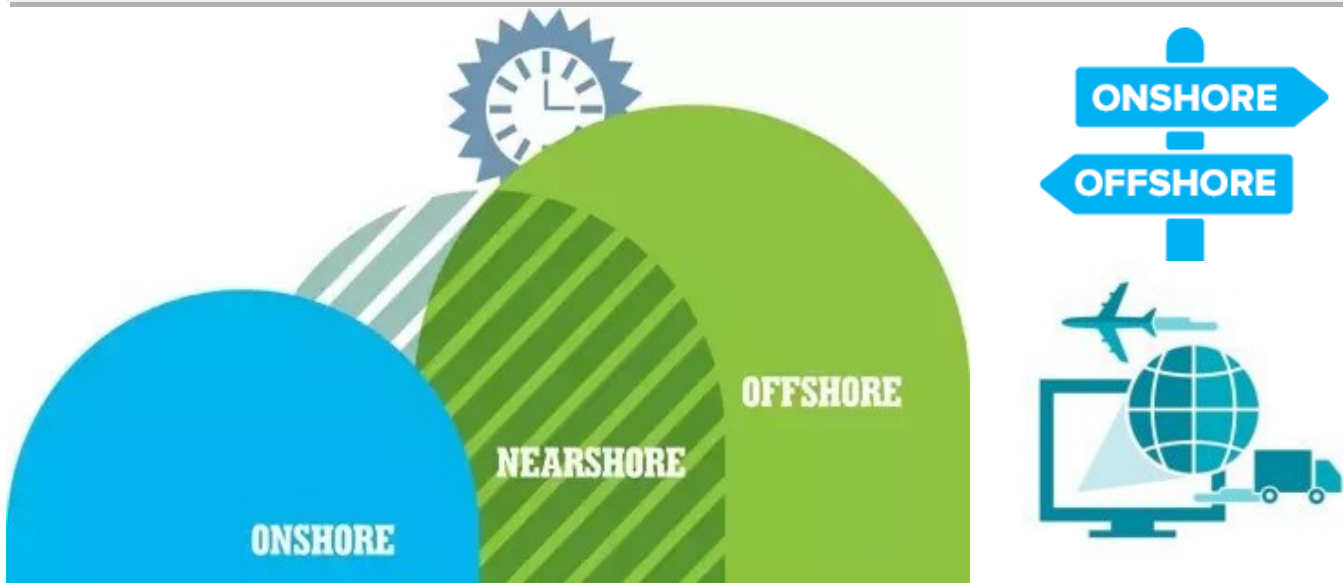
Strategia kojarzona jest przede wszystkim z racjonalnym rozumowaniem oraz innymi funkcjami wyższego rzędu, za które odpowiada przedczołowa kora mózgowa.



Warto podkreślić, że u najbardziej wybitnych strategów większą aktywność wykazywały te partie mózgu, które są związane z intuicją i emocjami. Co więcej, system nerwowy tych osób często zakłóca i tłumi racjonalne rozumowanie, by nie przeszkadzać „pracy” emocji i intuicji.



Onshoring, czyli coraz popularniejsza strategia działania wielu organizacji



Zanim szczegółowo scharakteryzowana zostanie strategia obniżania kosztów prowadzenia działalności, to konieczne wydaje się wyjaśnienie pojęcia onshoringu w kontekście dobrze znanego i popularnego offshoringu.

Dla przypomnienia warto dodać, że przez offshoring rozumie się przenoszenie działalności zarówno usługowej, jak i produkcyjnej za granicę, do krajów o wyjątkowo niskich płacach. Dzięki takiemu działaniu udaje się znacznie obniżyć koszty działalności. Nowym trendem jest natomiast onshoring, który polega na przenoszeniu działalności na niewielkie odległości, często do sąsiednich krajów, czy nawet miast, które oferują o wiele niższe koszty działalności. Warto dodać, że onshoring cały czas zyskuje na popularności, a dzięki temu przyczynia się do rozwoju rynku pracy w państwach rozwiniętych. Trzeba jednak podkreślić, że osiągnięcie oczekiwanych rezultatów dzięki wdrożeniu nowej strategii nie jest rzeczą łatwą. Przedsiębiorstwa, które zamierzają wprowadzić działania onshoringowe powinny wszystkim bardzo skrupulatnie wybrać miejsce, w którym zlokalizują część swojego zakładu. Co więcej, firmy muszą koniecznie podnosić kwalifikacje swoich pracowników, jeśli

chcą, aby ich bliskie centra usługowe przynosiły zyski w długiej perspektywie.

Z całą pewnością, jest bardzo wiele firm, które wciąż stawiają na dalekie kraje, poszukując obniżenia kosztów IT. Jednak duża grupa państw oczekuje, że ważne dane z zakresu finansów, zdrowia i obronności będą przetwarzane „na miejscu”. Ponadto istotny problem tkwi również w znalezieniu za granicą techników, którzy będą potrafili zarządzać starszymi systemami operacyjnymi, które wciąż funkcjonują w takich branżach jak bankowość czy ubezpieczenia.

Czyli na czym bazuje ten onshoring? Konkretnie na tym, aby zlokalizować działalność operacyjną swojej firmy w takich regionach, gdzie oferuje się wysoko wykwalifikowanych pracowników, którzy są dużo tańsi niż pracownicy z dużych metropolii. W podjęciu decyzji firmom, aby skłoniły się do tego działania, pomagają też władze administracyjne oferując zachęty podmiotom, które do ich regionów przeniosą działalność operacyjną. Urzędnicy państwowi wierzą, że poprzez to wspierają branże o dobrych perspektywach wzrostu w regionach ubogich w miejsca pracy.

Do podjęcie tak ważnej biznesowej decyzji trzeba się właści-

wie przygotować. Przede wszystkim należy dokonać rozsądnego wyboru lokalizacji. Warto się upewnić, czy w tym miejscu nie ma już innej firmy, działającej według koncepcji onshoringu. Następnie trzeba sprawdzić, czy lokalne uczelnie są w stanie zapewnić taką liczbę, dobrze wyedukowanych absolwentów, którzy mają odpowiednie umiejętności. Kolejna ważna rzecz, to zachęty ze strony lokalnych władz, dzięki którym okres zwrotu inwestycji może znacznie się skrócić. Następnie trzeba dopilnować, by onshoring dotyczył tylko tych czynności, które wymagają specjalnych umiejętności lub znajomości konkretnych programów. To zapewni długookresową i ekonomiczną rację bytu firmie. Ostatnim ważnym wskazaniem jest dopilnowanie, by zatrudnione osoby miały możliwość rozwoju zawodowego, były w pełni zaangażowane w to co robią i by były zadowolone z miejsca pracy. To sprawi, że rzadziej będą odchodzić z pracy. Należy też minimalnie zwiększać płace, tak by nie doprowadzić do zjawiska „przegrzania się” lokalnego rynku pracy.

Jeśli uda się firmie wdrożyć te wszystkie zalecenia, to bez wątpienia onshoring zachowa ekonomiczny sens w długim okresie.

Skuteczne zarządzanie talentami

Dynamiczny rozwój Gospodarki Opartej na Wiedzy doprowadził do tego, iż przedsiębiorstwa, by osiągnąć sukces, muszą konkurować nie tylko na rynku produktów/klientów, rynku kapitałowym, ale również na rynku talentów. Aktualna sytuacja gospodarcza, tj. nadwyżka popytu nad podażą talentów, która z upływem czasu będzie ulegała pogłębieniu podtrzymuje trafność znaczenia terminu „wojna o talent” wylansowanego przez E. Michaela, H. Handfield-Jones i B. Axelroda.

Przedsiębiorstwa coraz częściej dostrzegają potrzebę wdrożenia zarządzania talentami. Z jednej strony rosnące zapotrzebowanie na ludzi o wysokim potencjale, a z drugiej - zwiększona mobilność i potrzeba niezależności wśród specjalistów, powodują konieczność opracowania działań, których celem będzie pozyskanie i zatrzymanie kluczowych dla organizacji pracowników. Pozytywnym aspektem jest fakt dostrzegania przez menedżerów zarządzających organizacjami, że zatrzymanie w firmie najzdolniejszych pracowników, a także stworzenie im możliwości rozwoju jest jednym z warunków przyszłego sukcesu organizacji.

Według B. Mikuły proces zarządzania talentami zorientowany na pozyskiwanie i utrzymanie w organizacji ludzi najlepszych jest realizowany w pięciu podstawowych obszarach. Obszary te są wzajemnie połączone, tworząc cykl zarządzania talentami:

1)zarzucanie sieci – stałe kontakty z renomowanymi uczelniami, klubami i fundacjami skupiającymi absolwentów, instytutami badawczymi, autorytetem postaciami życia gospodarczego i społecznego o zasięgu lokalnym, krajowym i międzynarodowym; fundowanie stypendiów dla wyróżniających się studentów; współpraca ze studentckimi kołami naukowymi, współorganizowanie i współfinan-

sowanie konferencji i seminariów, organizowanie spotkań z członkami kierownictwa firmy dla wybranych studentów określonych kierunków, specjalności czy grup seminaryjnych danej uczelni, prowadzenie rozmów przez pracowników firmy podczas spotkań biznesowych, sympozjów, kongresów, seminariów, konferencji, studiów podyplomowych, kursów szkoleniowych i spotkań nieformalnych z potencjalnymi talentami przewidzianymi do zatrudnienia;

2)2) rekrutacja i selekcja – procesy rekrutacji i selekcji (identyfikacji) talentów powierzone mogą zostać prestiżowej organizacji partnerskiej, która po zidentyfikowaniu utalentowanej osoby zaoferuje jej pracę w naszej firmie; proces doboru zlecony może być także zaufanym nauczycielom akademickim, którzy spośród swoich studentów wybierają tych najbardziej utalentowanych i organizują kontakt z przyszłym pracodawcą. Czołowe firmy światowe korzystają natomiast z usług „łowców głów” – podmiotów zewnętrznych zajmujących się poszukiwaniem i przyciąganiem wysokiej klasy specjalistów; selekcja (identyfikacja) talentów w dużej mierze realizowana jest już podczas niektórych przedsięwzięć z zakresu przyciągania talentów;

3)utrzymanie talentów – zastosowanie specjalnych, preferencyjnych umów o pracę lub kontraktów z najlepszymi pracownikami, zawierającymi ponadstandardowe rozwiązania personalne dotyczące czasu pracy, wynagrodzenia, dodatkowego motywowania czy rozwoju zawodowego (np. kursy kwalifikacyjne, staże zagraniczne, urlopy naukowe, uprzywilejowany dostęp do informacji i wie-

dzy firmy, możliwość udziału w realizacji atrakcyjnych zadań i projektów); rozbudowane możliwości kariery zawodowej, alternatywne w stosunku do tradycyjnego awansu na wyższe szczeble hierarchii organizacyjnej;

4)w ramach utrzymania talentów w przedsiębiorstwie ważne jest stworzenie pracownikom o wysokim potencjale perspektywy rozwoju zawodowego. Szczegółowe działania, jakie można zaliczyć do fazy zarządzania karierą, to między innymi: określenie zakresu pracy utalentowanego pracownika pozwalającego wykorzystać jego potencjał, kształtowanie relacji ze współpracownikami, kształtowanie klimatu zespołowości, kształtowanie systemu motywacyjnego właściwie motywującego utalentowanego pracownika, jak i jego współpracowników, rozwój talentu, angażowanie utalentowanego pracownika nie tylko w proces tworzenia i wykorzystania wiedzy, ale też dzielenia się wiedzą ze współpracownikami w celu jej pozyskania w jak najszerszym zakresie;

5)zarządzanie odejściami i kontaktami zewnętrznymi z talentami opiera się na kilkukrotnych rozmowach wyjaśniających z pracownikiem wyrażającym chęć odejścia.

Na podsumowanie zostaną przytoczone bardzo znaczące słowa zapisane przez J. Ridderstrale, K. Nordstrom. Przedstawiają one znaczenie talentów dla organizacji i uświadamiają potrzebę posiadania i odpowiedniego ich wykorzystania. „Żyjemy w epoce czasu i talentu, sprzedajemy czas i talent, eksploatujemy czas i talent, organizujemy czas i talent, zatrudniamy czas i talent, pakujemy czas i talent. Nasze najważniejsze bogactwo nosi buty i codziennie około piątej idzie do domu. Tym sposobem zarządzanie i przywództwo staje się kluczem do przewagi nad konkurencją. To one wyróżniają cię z tłumu”.



Studencki projekt ratunkiem dla oceanów

Studenci Uniwersytetu Technologiczno-Przyrodniczego w Bydgoszczy są autorami wielu interesujących projektów. Niektóre z nich znalazły swoje miejsce w przestrzeni publicznej. Jest to ławka miejska zaprojektowana przez Annę Cichosz, która podczas studiów na Wzornictwie opracowała ten projekt i doczekała się szybkiej jego realizacji. Takich studentów kreatywnych i zarazem przedsiębiorczych jest na UTP bardzo wielu. Bez wątplenia jeszcze nie raz będzie głośno o ich wielkich osiągnięciach. Jednak w poniższym artykule skupiono się na genialnym, międzynarodowym projekcie, którego autorkami są dwie studentki. Jeanny Yao i Miranda Wang to dwudziestolatki, którym nie jest obojętna przyszłość planety. Okazuje się, że problem zanieczyszczania wód morskich jest tak poważny, że według szacunków do 2050 roku w wodach oceanów będzie więcej plastiku niż ryb. Jeżeli nie podejmie się żadnych radykalnych działań, to doprowadzi się do katastrofy ekologicznej. Na szczęście projekt badawczy, który

realizują Jeanny Yao i Miranda Wang na Uniwersytecie Toronto w Kanadzie stanowi ogromną nadzieję na rozwiązanie tego problemu. To zbawienie dla oceanów, że istnieje rzesza zaangażowanych działaczy, którzy szukają sposobu, aby tę sytuację zmienić.

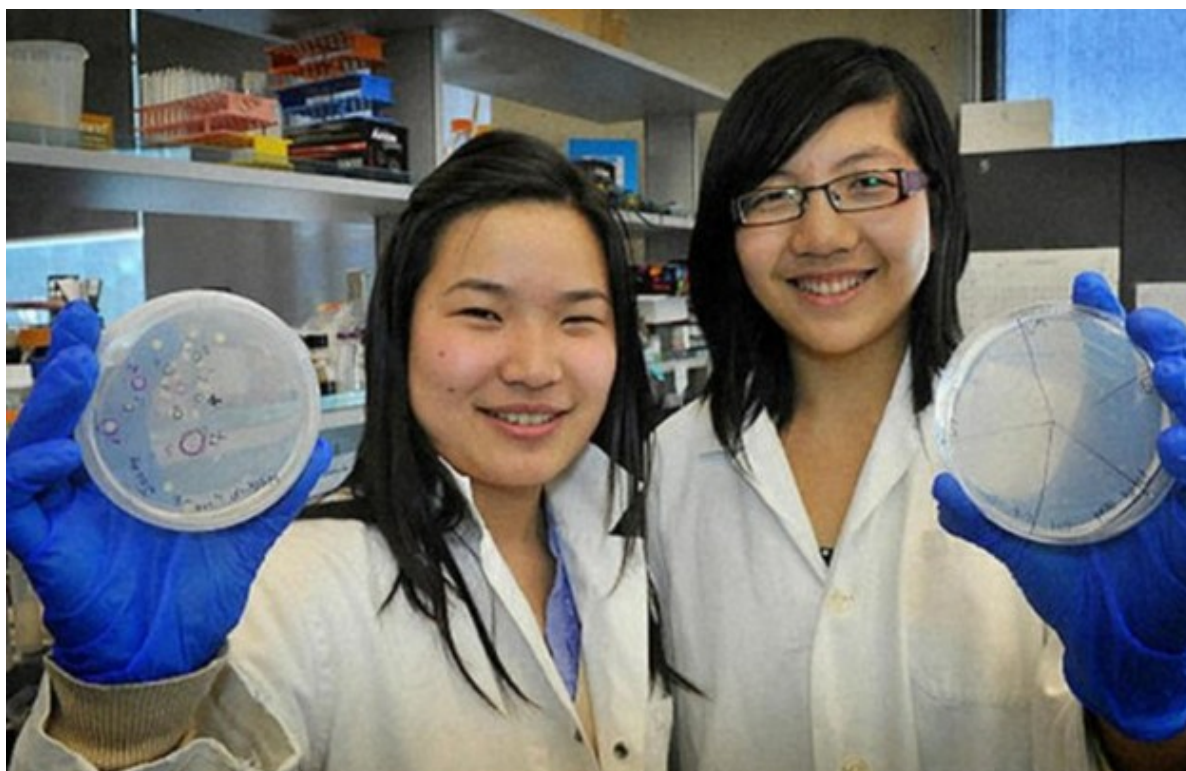
Obecnie najnowszym konceptem jest stworzona przez Jeanny Yao i Mirandę Wang bakteria. Ten pomysł dziewczyny rozwijają już od czasów szkolnych, więc pracują nad tym już kilka lat i wydaje się, że może być on przyszłością, jeśli chodzi o walkę z zanieczyszczeniami. Dziewczyny otrzymały już wszystkie niezbędne zgody, a także dofinansowanie w wysokości 400 tysięcy dolarów, by rozpocząć wprowadzenie nowej bakterii w życie i jej udoskonalenie.

Projekt opracowany przez Jeanny Yao i Mirandę Wang opiera się o wyprodukowanie jak największej liczby drobnych bakterii, które będą zdolne do przekształcania plastiku w CO₂ i wodę. Bakteria może być wykorzystywana na dwa sposoby: do czyszczenia zanieczyszczonych plasti-

kiem terenów, a także do bardziej zrównoważonej produkcji odzieży. Niemożliwe jest bowiem, że ludzie w ogóle zaprzestaną wykorzystywać plastik, dlatego konieczne jest stworzenie technologii, która pozwoli go rozbijać i sprawi, że stanie się biodegradowalny.

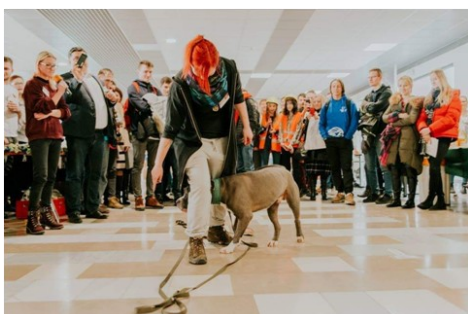
A jak to może wyglądać w praktyce? Najpierw tworzywo sztuczne jest rozpuszczane przez bakterie, a enzymy katalizują je, dzięki czemu staje się ono plastyczne. Część plastiku zamienia się w wodę - proces ten trwa 24 godziny, a reszta może zostać umieszczona na specjalnej stacji, gdzie ulegnie rozkładowi zachowując się podobnie jak resztki jedzenia na kompostowniku.

Należy wierzyć, że ten projekt uda się bardzo szybko wdrożyć, dzięki czemu świat będzie w stanie pokonać góry plastikowych śmieci. Oby więcej było takich młodych naukowców, którym losy planety nie są obojętne, a ich osiągnięcia naukowe uchronią ludzkość przed katastrofą ekologiczną.



Studenckie Koło Naukowe „ZWIERZOpoROZUMIENIE”

Jesteśmy najmłodszym kołem na WHiBZ UTP w Bydgoszczy. Oficjalnie rejestracja koła miała miejsce 7 lutego 2019r., jednak już tydzień wcześniej uczestniczyliśmy w Drzwiach Otwartych UTP. Pomimo tego, że nie odbyło się wówczas jeszcze żadne spotkanie Koła, Joanna Śliwa, obecna przewodnicząca naszego Koła, wyszła z pomysłem krótkiego pokazu umiejętności ze swoim psem Wasabim. Kamila Serokastając z nią ramię w ramię, przełamała swój strach przed wystąpieniem publicznym opisując, co dzieje się przed obserwującymi i wyjaśniając wykonywane komendy przez psa. Zainteresowanych pokazem było sporo, co usłyszeliśmy, kiedy wszyscy gromkimi brawami podziękowali Wasabowi za przybicie piątki swojej przewodnicze!



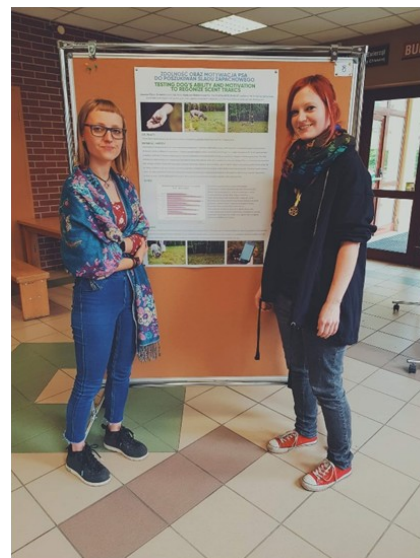
Joanna Śliwa z Wasabim podczas pokazu na Drzwiach Otwartych UTP w roku 2018/2019



Członkowie Koła z Wasabim podczas Drzwi Otwartych UTP w roku 2018/2019

Później nastąpiły konferencje, w których braliśmy czynny udział. 29 marca „Fizjoterapia w praktyce – komfort fizyczny i psychiczny konia”, gdzie można było posłuchać wykładu o wpływie relacji między człowiekiem a koniem w diagnostyce i fizjoterapii, o pulsacyjnym polu magnetycznym niskich częstotliwości w terapii zwierząt, a także o lasero- i magnetoterapii. Natomiast 8 maja 2019r odbyła się II Konferencja Zooofizjoterapia w Praktyce pt. "Pacjent neurologiczny w gabinecie zoofizjoterapeutycznym, współczesne metody neurorehabilitacji", w której to Koło Naukowe ZWIERZOpoROZUMIENIE w organizacji aktywnie uczestniczyło. Członkowie Koła zajmowali się zarówno przyjmowaniem zgłoszeń, wypisywaniem certyfikatów uczestnictwa w konferencji, jak i rejestracją przybyłych uczestników i ogólną obsługą konferencji. Dodatkowo otrzymując masę informacji o fizjoterapii zwierząt domowych, o sprzęcie ortopedycznym, o schorzeniach kręgosłupa, o badaniu neurologicznym, a także o rehabilitacji zwierząt egzotycznych.

Pomimo krótkiego czasu działalności w dniach 16-17 maja 2019 roku studenci z Koła Naukowego ZWIERZOpoROZUMIENIE prezentowali się również we Wrocławiu na XXIV Międzynarodowej Konferencji Studenckich Kół Naukowych na Uniwersytecie Przyrodniczym. Tam Joanna Śliwa (I rok Zoofizjoterapii) i Zuzanna Leszczak (I rok Zoofizjoterapii) przedstawiły wstępne wyniki badań w doniesieniu pt. „Zdolność oraz motywacja psa do poszukiwania śladu zapachowego”.



Zuzanna Leszczak i Joanna Śliwa przy posterze z wynikami swoich badań



Joanna Śliwa podczas przedstawiania wyników badań

ZWIERZOpoROZUMIENIE swoją obecność zaznaczyło także podczas tegorocznego Bydgoskiego Festiwalu Nauki, gdzie opiekun naszego koła, dr inż. Natasza Święcicka poprowadziła dla dzieci szkoły podstawowej wykład o „Tajemniczym języku zwierząt”. Studenci Koła Wiktoria Prill i Zuzanna Leszczak przygotowały konkursy edukacyjne dla uczniów. Podczas Bydgoskiego Festiwalu Nauki na terenie Wydziału Hodowli i Biologii Zwierząt aktywnie pomagały również inne członkinie Koła Klara Radziszewicz i Katarzyna Jurczyk, których rolą było kierowanie i opieka organizacyjna

Studenckie Koło Naukowe „ZWIERZOpoROZUMIENIE”

zainteresowanych podczas BFN na wcześniej ustalone warsztaty.

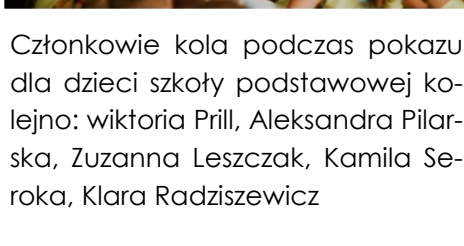
Dnia 13 czerwca znaczna część członków koła zorganizowała i przeprowadziła wykłady oraz zabawy dydaktyczne dla dzieci ze Szkoły Podstawowej w Barcinie, dotyczące bezpiecznego kontaktu ze zwierzętami i ich opieki. Opowiadając dzieciom o tym jak witać i jak powinien przebiegać pierwszy kontakt z obcym psem, oraz jak obchodzić się i dbać o zwierzęta egzotyczne, np. o szynszylę, kawie domową, królika oraz szczura, chomika czy myszy. Przedstawiono także pogadankę i żywy pokaz agamy. Mamy nadzieję, że dzieci wyniosły sporo wartościowych informacji.



Dr inż. Natasza Świącicka podczas wykładu BFN w 2019 r.

Ponadto na spotkaniach Koła jego członkowie mają możliwość podzielenia się swoimi zainteresowaniami związanymi z szeroko rozumianym behawiorem zwierząt wygłaszając tematy dotyczące zachowań zarówno zwierząt towarzyszących jak gospodarskich czy egzotycznych.

Ostatnim celem bliskim realizacji jest przekazanie mat węchowych do Schroniska dla zwierząt w Bydgoszczy, wykonanych przez członków Koła ZWIERZOpoROZUMIENIE, które będą doskona-



łym rozwiązaniem behawioralnym dla psów i kotów przy różnych zaburzeniach zachowań.



Studenci Koła ZWIERZOpoROZUMIENIE podczas wykonywania pomocy behawioralnych

W Kole Naukowym ZWIERZOpoROZUMIENIE bardzo dużo się dzieje. Zachęcamy do przyłączenia się do nas, znalezienia osób, które interesują się podobną tematyką. Wykazują chęć poszukiwania oraz badania, a potem dzielenia się wiedzą w ramach Koła.

Serdecznie zapraszamy!

Zuzanna Leszczak

Opieka merytoryczna
Dr inż. Natasza Świącicka

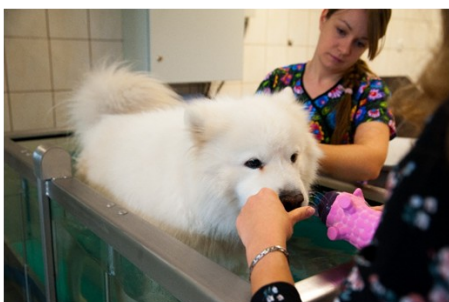
Laboratorium Zoofizjoterapii UTP niesie pomoc zwierzętom

Laboratorium Zoofizjoterapii jest pierwszą w Polsce pracownią prowadzącą wyspecjalizowane zabiegi terapeutyczne w ramach działalności akademickiej. Uroczyste otwarcie Laboratorium miało miejsce 9 października 2018 roku. Od tego dnia, w ramach działalności Laboratorium, niesiemy pomoc potrzebującym zwierzętom.

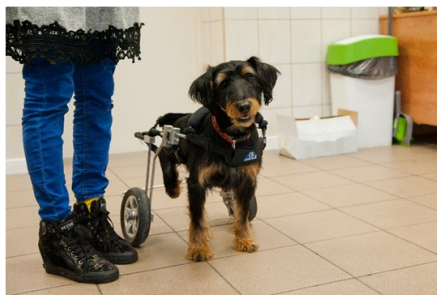
Nasz zespół tworzą wykwalifikowani zoofizjoterapeuci pod opieką dr hab. inż. Joanny Boguckiej, prof. UTP. Laboratorium należy do Katedry Fizjologii, Zoofizjoterapii

i Żywienia Zwierząt i znajduje się w budynku Wydziału Hodowli i Biologii Zwierząt UTP.

Naszym głównym celem jest pomoc w rehabilitacji zwierząt z problemami związanymi z aparatem ruchu. Zabiegi zoofizjoterapeutyczne stanowią leczenie uzupełniające w schorzeniach o podłożu neurologicznym i ortopedycznym.



Zoofizjoterapia jest to szereg działań, które umożliwią zwierzęciu powrót do życia w komfortie, lub jeżeli jest taka możliwość – do pełnej sprawności. Jest to obecnie bardzo szybko rozwijająca się dziedzina, a jej popularność cały czas rośnie. Zarówno lekarze weterynarii, jak i opiekunowie coraz częściej widzą potrzebę kompleksowej opieki



przed zabiegami chirurgicznymi, jak i w okresie rekonwalescencji. Zoofizjoterapia jest istotnym elementem profilaktyki schorzeń aparatu ruchu i otyłości. Pomaga w chorobach dermatologicznych, przyspiesza gojenie ran, odleżyn oraz jest niezbędna podczas leczenia objawów przewlekłego bólu, kulawizn, niedowładów i porażań. Ale nie tylko zwierzęta z problemami odwiedzają Laboratorium. Profilaktyka w życiu codziennym, czy w sportach to podstawa utrzymania zdrowego zwierzęcia przez całe jego życie.

Nasi pacjenci mają do dyspozycji w pełni wyposażony gabinet, gdzie zabiegi prowadzone są przez wykwalifikowanych zoofizjoterapeutów. Wykonujemy takie zabiegi jak elektroterapia, magnetoterapia, fala uderzeniowa, ultradźwięki, laseroterapia nisko- i wysokoenergetyczna, termoterapia, krioterapia, masaż, kinezyterapia, w tym bieżnia sucha oraz bieżnia wodna.

Laboratorium Zoofizjoterapii stworzone zostało przede wszystkim dla młodych adeptów fizjoterapii uczących się na Wydziale Biologii i Hodowli Zwierząt. W ramach działalności Laboratorium, studenci mają możliwość ztknięcia się z realnymi przypadkami oraz uczestniczą w procesie rehabilitacji pacjentów. Uczą się oni od początku jak ważna jest

zoofizjoterapiaw polepszeniu jakości życia pacjentów i przyspieszeniu ich powrotu do pełni sprawności po zabiegach, czy urazach.

Dzięki przychylności Władz Uczelni w wyjątkowych przypadkach mamy możliwość zaangażowania się w bezinteresowną pomoc zwierzętom. Takim przypadkiem był Pralinek. Jako szczeniak, został on postrzelony w okolicę odcinka lędźwiowego kręgosłupa, czego efektem było porażenie kończyn miednicznych. Po postrzeleniu nie udzielono mu należytej pomocy i przez sześć miesięcy czuł się okaleczając tylne łapy. W wyniku rozległych obrażeń konieczna była amputacja kończyn miednicznych. Dziś Pralinek jeździ na wózku i mimo cierpienia jakie go spotkało rozłacza wokół siebie entuzjazm i radość życia. Rehabilitacja Pralinka trwać będzie całe jego życie. Nasze działania ukierunkowane są na wzmocnienie mięśni grzbietu, rozluźnienie przykurczy i poprawę przewodnictwa nerwowego. Jest jednym z licznych przypadków, w które z ogromną chęcią angażują się nasi zoofizjoterapeuci.

Chcąc zapewnić pomoc większej liczbie zwierząt, laboratorium zoofizjoterapii UTP działa również w sposób komercyjny. Dzięki temu właściciele psów, kotów oraz innych zwierząt mogą skorzystać z pomocy najlepiej wykwalifikowanych zoofizjoterapeutów oraz ze sprzętu o najwyższej klasie.

Alina Olejniczak, Ewa Ziółkowska

Laboratorium Zoofizjoterapii UTP niesie pomoc zwierzętom!

Laboratorium Zoofizjoterapii UTP

Wykonujemy zabiegi:

Elektroterapia
Magnetoterapia
Fala uderzeniowa
Ultradźwięki
Laseroterapia nisko
i wysokoenergetyczna
Termoterapia
Krioterapia
Masaż
Kinezyterapia
(w tym bieżnia sucha)
Bieżnia wodna



Wskazania:

Problemy ortopedyczne

- Dysplazja stawów biodrowych i łokciowych
- Stany po uszkodzeniu więzadła krzyżowego
- Nawykowe zwichanie rzepki
- Choroby zwyrodnieniowe stawów
- Złamania i zwichnięcia
- Urazy i kontuzje sportowe
- Choroba Legga-Calvégo-Perthesa
- Dyskopatie

Problemy neurologiczne

- Urazy kręgosłupa
- Zator włóknisto-chrzęstny
- Mielopatia degeneracyjna
- Polineuropatie
- Niestabilność szczytowo-obrotowa
- Zespół ogona końskiego
- Porażenia nerwów obwodowych

Profilaktyka otyłości

Profilaktyka w sportach kynologicznych



Erasmus+ na UTP i Wydziale Zarządzania

Uniwersytet Technologiczno – Przyrodniczy w Bydgoszczy od wielu lat aktywnie uczestniczy w programie Erasmus+ dzięki któremu studenci mogą wyjeżdżać za granicę aby zrealizować część studiów na uczelni partnerskiej. W ramach programu Erasmus+ istnieje również możliwość wyjazdu na

chęć na studia lub praktyki do takich krajów jak: Hiszpania, Portugalia, Włochy, Niemcy, Stany Zjednoczone, Azerbejdżan, Gruzja czy Turcja. Realizując część studiów lub praktyki za granicą można nie tylko podszlifować język ale również zdobyć unikatową wiedzę i doświadczenie, które jest bardzo

cenione przez przyszłych pracodawców. Uczelnia bardzo wspiera i promuje wszystkich studentów zainteresowanych wyjazdem na studia za granicę, nie tylko pomaga załatwić wszelkie formalności ale również wspiera studentów finansowo.

Przykładowe uczelnie, na których



kilkumiesięczne praktyki do zagranicznej firmy. Program ten daje szansę wszystkim studentom na studiowanie w międzynarodowym środowisku, gdzie wspólnie studiuja Polacy, Hiszpanie, Włosi, Grecy, Turcy czy studenci z Ukrainy, a zajęcia na UTP prowadzone są przez profesorów z różnych zakątków świata. Ta międzynarodowa atmosfera sprawia, że studiowanie na naszej Uczelni jest wyjątkowe i dostarcza niezapomnianych wrażeń, a bardzo często również przyjaźni na całe życie. Obecnie mamy podpisanych ponad 200 umów z uczelniami z całego świata. Studenci mogą wyje-



Erasmus+ na UTP i Wydziale Zarządzania



mogą studiować studenci Wydziału Zarządzania: Universidad de Murcia (Hiszpania), Haute Ecole de la Province de Liège (Belgia), University of Economics (Bułgaria), P.A. College (Cypr), Panepistimio Pireos (Grecja), Universidad de Cordoba (Hiszpania), Universidad Politecnica de Valencia – Alcoy (Hiszpania), Technische Universität Chemnitz (Niemcy), Karabuk Üniversitesi (Turcja), Università Degli Studi di Bari (Włochy), Università Degli di Padova (Włochy). Więcej informacji na temat możliwości wyjazdu można uzyskać u Koordynatora Wydziałowego Programu Erasmus+ dr inż. Marka Sikory oraz w Dziale Współpracy Międzynarodowej. Informacje na temat programu Erasmus+ na UTP można również znaleźć na stronie internetowej www.iro.utp.edu.pl

ZAPRASZAMY WSZYSTKICH STUDENTÓW DO DZIAŁU WSPÓŁPRACY MIĘDZYNARODOWEJ



Interview - jak się przygotować do rozmowy kwalifikacyjnej?

Studia to najpiękniejszy czas w życiu, bo wtedy właśnie można beztrudno zgłębiać wiedzę będąc na garnuszku u rodziców i niczym się nie przejmować. Niestety ten błogostan nie trwa wiecznie i przychodzi dzień, w którym trzeba się ogarnąć i zacząć szukać dochodowego zajęcia. Wówczas zaczynamy wysyłać CV do różnych organizacji i czekamy z niecierpliwością na telefon i zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną. No i się zaczynają pytania ... jak się ubrać, czy pytać o wynagrodzenie, jak opanować stres, o co mogą mnie pytać, itd. Warto więc zacząć od początku. Najpierw należy sobie uświadomić, że rozmowa kwalifikacyjna jest niezwykle ważne w staraniach o pracę. Od rozmowy kwalifikacyjnej zależy to, czy zdobędziemy wymarzone stanowisko oraz na jakich warunkach będziemy pracować. Podczas interview pracodawca chce się przekonać, czy kandydat rzeczywiście nadaje się na podjęcie konkretnej pracy i czy wpasuje się w zespół, z którym ma współpracować. Poza tym, rozmowa o pracę to możliwość zweryfikowania informacji zawartych w aplikacji i okazja do poznania oczekiwań pracownika. Poniżej prezentujemy kilka kluczowych zasad, z którymi warto się zapoznać przed rozmową kwalifikacyjną.

1. Keep calm and just be yourself!

Przede wszystkim należy pamiętać o tym, żeby być sobą i niczego nie udawać. Sztuczne pozy łatwo zdemaskować, a o niespójności wypowiedzi może świadczyć chociażby mowa ciała. Musimy też

za wszelką cenę opanować stres. Zdenerwowanie przed rozmową kwalifikacyjną to naturalna sprawa, zwłaszcza jeśli jest to pierwsza rozmowa kwalifikacyjna w życiu i nie ma się w tym względzie żadnego doświadczenia. Nie można jednak dopuścić do tego, by stres wymknął się spod kontroli. Pracodawca szuka przecież pracowników, którzy potrafią radzić sobie w stresowych sytuacjach. Trzeba być pewnym siebie, wypowiadać się śmiało i kulturalnie. To robi dobre wrażenie.

Pamiętajmy też, że rozmowa kwalifikacyjna to sytuacja oficjalna, która rządzi się swoimi prawami. Przygotujmy sobie odpowiedni strój. Oczywiście, może się on różnić w zależności od stanowiska, na jakie się aplikuje. Zawsze jednak ubranie powinno być czyste, uprasowane, a w przypadku pań – również niewyzywające, stonowane. Dla mężczyzn odpowiedni jest garnitur, natomiast kobiety powinny postawić na komplet: biała bluzka, eleganckie spodnie bądź spódnica.

2. Jak przebiega rozmowa o pracę?

Rozmowa kwalifikacyjna pozwala nie tylko poznać oświadczenia kandydata na dane stanowisko, ale też sprawdzić jego oczekiwania wobec pracy. Nie tylko co do wysokości wynagrodzenia, ale i preferowanego sposobu organizacji obowiązków czy zawodowych planów na przyszłość.

Jeśli chcemy zrobić dobre wrażenie na pracodawcy, to musimy odpowiedzieć na wszystkie jego pytania. Przeważnie roz-

mowa o pracę ma określony przebieg – najpierw pracodawca zapyta o przeszłość, np. o wykształcenie lub doświadczenie zawodowe, a następnie o plany związane z pracą i oczekiwania odnośnie oferowanego stanowiska.

Ponadto, w zależności od rodzaju stanowiska, branży, firmy i upodobań osoby przeprowadzającej rozmowę kwalifikacyjną, mogą się pojawić pytania dodatkowe. Najczęściej dotyczą one zainteresowań kandydata. W ten sposób pytający próbuje rozładować napiętą atmosferę i pokonać stres u osoby ubiegającej się o dane stanowisko.

Zdarza się, że pracodawca wykorzystuje spotkanie z kandydatem o pracę jako okazję do sprawdzenia, jak ten radzi sobie w trudnej sytuacji. Osoba rekrutująca może np. przeprowadzać rozmowę natarczywym, a nawet niegrzecznym tonem, okazywać zniecierpliwienie, ponaglać kandydata, czy opuścić salę bez słowa i wrócić za jakiś czas nie podając powodu wyjścia, a wszystko po to, by sprawdzić, jak rekrutowany zareaguje, jak się zachowa, czy da się onieśmielić, czy raczej zachowa trzeźwą ocenę sytuacji.



Interview - jak się przygotować do rozmowy kwalifikacyjnej?

3. Sprawdzian kreatywności

Niektóre zabiegi stosowane podczas rekrutacji są naprawdę zabawne. Zdarza się, że możemy zostać poproszeni o odtworzenie dźwięku dzwonka w swoim telefonie – jest to wskazówka dotycząca charakteru osoby. Z kolei naśladowanie wybranego zwierzęcia ma na celu pokazanie jak bardzo kandydat jest kreatywny i ocenę szybkości jego reakcji. Triki te są jednak tylko dodatkami do rozmowy kwalifikacyjnej – mogą pomóc podjąć decyzję, ale nie mają zasadniczego na nią wpływu.

Ważny element rozmowy kwalifikacyjnej to część, w której my, czyli kandydaci mogą zadawać pytania. Umiejętność zadawania pytań jest ceniona przez pracodawców. Pytanie typu: „Czym właściwie zajmuje się firma?” może doszczętnie nas skompromitować. Pytania powinny dotyczyć specyfiki pracy czy możliwych ścieżek kariery. Chodzi nie tylko o zdobycie informacji o firmie, ale też o udowodnienie pracodawcy, że zależy nam na danym stanowisku.

4. Negocjacje płacowe

Rozmowa o wynagrodzeniu jest jednym z trudniejszych etapów interview. Wiadomo, że chcielibyśmy mieć godziwe warunki płacowe, ale przecież nie jesteśmy jedynym kandydatem. Pozostali mogą zgodzić się na pracę za mniejszą pensję. Łatwiej mają osoby, które ubiegają się o pracę w dużych firmach. Zwykle istnieją w nich szczegółowe siatki płac, z których wynika, na jakie wynagrodzenie może liczyć pracownik na konkretnym stanowisku.

Tam, gdzie istnieje pole do negocjowania warunków pracy, trzeba je wykorzystać. Przed rozmową kwalifikacyjną warto zorientować się, na jakie wynagrodzenie może liczyć osoba na określonym stanowisku, w danej branży i z konkretnymi kwalifikacjami. Pomocą mogą nam służyć listy płac, fora internetowe poświęcone pracy lub życzliwi znajomi... Walcząc o oczekiwaną pensję, trzeba używać konkretnych argumentów. Szczególnie dobre wrażenie robi inwestowanie w samorozwój – opłacanie studiów podyplomowych czy kursów językowych.

5. O co najczęściej pytają pracodawcy?

Warto poznać te pytania przed rozmową kwalifikacyjną i przygotować sobie różne warianty odpowiedzi.

- Dlaczego chcesz pracować w tej firmie?
- Jak wyobrażasz sobie pracę na stanowisku, na które aplikujesz?
- Jakie masz plany zawodowe na najbliższe pięć lat?
- Dlaczego uważasz, że przystasz się w naszej firmie?
- Wolisz pracować zespołowo czy indywidualnie?
- Jaką rolę najchętniej pełnićbyś w zespole?
- Co cię najbardziej motywuje do pracy?
- Czego nauczyłeś się po ostatnio poniesionej porażce?
- Jakie sukcesy odniosteś w ostatnim czasie?
- Jakie są twoje zalety?
- Dlaczego odszedłeś z poprzedniego miejsca pracy?

6. Najczęstsze błędy kandydatów ubiegających się o pracę

Błędy formalne:

- stawianie się na rozmowę kwalifikacyjną w towarzystwie osób postronnych,
- nieprzestrzeganie standardów biznesowych (sformalizowany ubiór, wyłączony telefon komórkowy),
- niepunktualne stawianie się na rozmowę,
- „zapominanie” o podstawowych informacjach, takich jak: nazwisko osoby, z którą odbędzie się rozmowa kwalifikacyjna; nazwa stanowiska, o które ubiega się kandydat,
- odwoływanie terminu spotkania w ostatniej chwili lub rezygnacja z ubiegania się o pracę bez uprzedniego powiadomienia.

Błędy merytoryczne:

- niewystarczające przygotowanie się do rozmowy o pracę – brak wiedzy merytorycznej, czy pobieżne przećwiczenie wypowiedzi obcojęzycznej,
- podawanie nieprawdziwych informacji na temat zakresu obowiązków właściwego dla poprzednich stanowisk,
- zmyślanie oryginalnych hobby, mające na celu zainteresowanie rozmówcy swoją osobą,
- brak właściwej motywacji dla swoich wypowiedzi.

Właściwe przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej to potowa sukcesu w staraniach o pracę. Pamiętajmy, żeby być pewnym siebie, kulturalnym i kompetentnie odpowiadać na zadawane pytania. Szczerość, otwartość i umiejętność prowadzenia konwersacji są niezwykle cenione przez pracodawców.



Młodzieżowe słowo roku

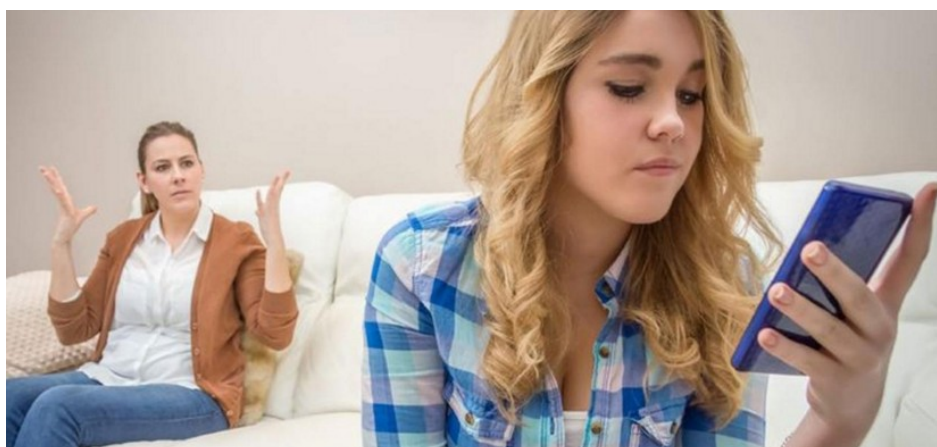
Nie od dziś wiadomo, że popularnych wśród młodych „słabo akceptowany purystyczny pomysł” zastąpienia ojczystego języka. Często stwarza to zabawne sytuacje, gdy dziadkowie, rodzice i inne starsze osoby totalnie nie rozumieją o czym młodzież mówi. Wydają oni istotność tematu oraz

„słabo akceptowany purystyczny pomysł” zastąpienia weekendu.

W 2018 roku słowem roku został „dzban”. Wyróżniono także wyrazy „masny” oraz „prestiz”. W kategorii „słowo ciekawie zbudowane” wybrano słowa „zwyklak” oraz „mamadżer”.

Na podstawie liczby oddanych głosów kapituła plebiscytu uznała, że Młodzieżowym Słowem Roku 2019 został rzeczownik: ALTERNATYWKA, jako "dziewczyna o alternatywnych upodobaniach i zachowaniach". Drugie miejsce zajął rzeczownik JESIENIARA, czyli "miłośniczka jesieni". Trzecie miejsce zajął rzeczownik ELUWINA - powitanie, efekt przekształcenia słowa: halo/elo.

A jakie są Wasze ulubione słowa? Czy ich zrozumienie przez osoby starsze jest też takie problematyczne jak w podanych powyżej młodzieżowych słowach ostatnich lat? A może wybrać studenckie słowo Wydziału Zarządzania?



wać by się mogło, że używają kreatywność języka w opisywaniu rzeczywistości.

Młodzieżowe Słowo Roku jest to coroczny plebiscyt, roku 2016 był „sztos”. W 2017 który organizowany jest wygrał – „xD”, chociaż więcej przez Wydawnictwo Naukowe głosów dostały „sztos” i „dwudzionek”. Pierwszy z nich nie mógł jednak zostać młodzieżowym słowem roku, ponieważ wygrał już w 2016, a „dwudzionek” odpadł, gdyż komisja PWN uznała, że jest to



Elevator Pitch, czyli jak zaprezentować się w 30 sekund

Elevator Pitch, czyli prezentacja windowa, to innowacyjny sposób na autoprezentację, który jest niezwykle popularny w Kalifornii. W ogromnym skrócie, można powiedzieć, że chodzi o to, aby w jak najlepszy sposób przedstawić swoją ofertę (biznes, markę, pomysł) w bardzo krótkim czasie – najczęściej jest to około 30 sekund, czyli tyle, ile przeciętna winda jedzie od parteru na najwyższe piętro w wieżowcu. Spotykając kogoś w windzie masz tylko tyle czasu, aby zaprezentować mu swój projekt. Masz tylko jedną szansę i zaledwie 30 sekund na to, aby zachęcić osobę, z którą jedziesz, do dalszej rozmowy z Tobą. Zadaj sobie pytanie: „Czy potrafię się zaprezentować w 30 sekund?”

Należy jednak mieć świadomość tego, że winda stanowi jedynie pewnego rodzaju metaforę, która ma określać sytuację w której ma się bardzo mało czasu, aby zaprezentować swoją ofertę i przekazać jej najważniejsze wartości. Chodzi głównie o to, aby mówić krótko, jasno i konkretnie, a wszystko to przekazywać językiem emocji i przede wszystkim korzyści.

Można się zastanawiać dlaczego warto stosować krótkie prezentacje? Jest przynajmniej kilka powodów. Po pierwsze żyjemy w kulturze pośpiechu – nie tylko biznesmeni nie mają czasu. Pośpiech stał się modny. Warto nauczyć się szanować czas innych i prezentować swoje pomysły w zwięzły sposób.

Kolejny powód jest taki, że żyjemy w kulturze sloganowej.

Najpierw rozwój smsów, a potem mediów społecznościowych, spowodował, że nasza komunikacja zaczęła się skracać. Najlepiej sprzedają się krótkie, przyciągające uwagę slogany. Każda prezentacja powinna zawierać takie zdania -slogany, które łatwo zapadają w pamięć.

Następnym aspektem przemawiającym za elevator pitch jest fakt, że żyjemy w środowisku wypełnionym reklamami więc ludzie są przyzwyczajeni do tego, że coś będzie im oferowane. Jeżeli będziesz potrzebował zrobić to w unikatowy sposób, na pewno zainteresujesz kogoś swoją propozycją.

Ten rodzaj prezentacji głównie wykorzystywany jest do „sprzedania” idei w ciągu kilku chwil. Jednak celem tego artykułu jest pokazanie, że idealnie pasowałby też do procesu rekrutacji i rozmowy kwalifikacyjnej, na której bardzo często prosi się kandydata o zaprezentowanie siebie w kilku słowach. Wcześniej przygotowana, dobrze opracowana prezentacja własnej osoby, może znacznie ułatwić takie za-

danie. W końcu na pewno dużo łatwiej jest przygotować opis swojej osoby w domu, na spokojnie, niż podczas dość stresującego spotkania jakim jest niewątpliwie rozmowa rekrutacyjna.

Zatem warto się zastanowić co powinno się składać na Elevator Pitch służącym do celów prezentacji własnej osoby?

Pierwszym ważnym zagadnieniem jest ogólny rys biograficzny, czyli należy opowiedzieć o tym jakie studia się skończyło, jakie kursy odbyto oraz o najważniejszych przedsiębiorstwach, w których pracowano.

Następnie powinno się określić jaki jest nasz cel życiowy oraz czym zawodowo się interesujemy, gdzie poszukujemy swojego miejsca na rozwój.

Kolejną rzeczą, o której warto wspomnieć jest przewaga jaką się posiada nad innymi kandydatami oraz co możecie zaoferować i wnieść do przedsiębiorstwa. Warto w tym miejscu pamiętać o tym, że ciężką pracę i zaangażowanie może zaoferować każdy – więc chodzi w tym miejscu o coś co może znacznie nas wyróżnić.

Interesujące są też kwestie związane z czasem wolnym. Warto wspomnieć o tym, czym się zajmujemy po pracy, jakie są nasze ulubione zajęcia lub hobby.

Prezentacja własnej osoby zawierająca krótki, rzeczowy opis wyżej wymienionych aspektów pozwoli lepiej się zaprezentować. Dzięki takiej rzeczowej prezentacji możemy być postrzegani jako osoby konkretne, które wiedzą co chcą w życiu osiągnąć i mają plan na siebie. .



Od zera do milionera - najbardziej zaskakujące pomysły na biznes

Wielu z nas marzy o własnej działalności, ponieważ jest to sposób na zapewnienie sobie pracy tuż po studiach. Mamy jednak świadomość, że konsumenci obecnie są coraz bardziej wymagający i trudno jest zaskoczyć ich czymś nowym, co z sukcesem będzie się sprzedawało. Kolejna kwestia, która często stanowi dla nas barierę podczas tworzenia własnego biznesu to brak środków na start. W ostatnim numerze WuZetki pisaliśmy o różnych sposobach finansowania działalności, a tym razem zamierzamy przedstawić kilka przykładów, które jednoznacznie wskazują, że jeśli uda się stworzyć genialny pomysł na biznes, to środki finansowe schodzą na drugi plan.

Bardzo interesującym pomysłem biznesowym jest Coffee Coola. Marzenia Jakuba, 24-latkę z Krakowa, o własnej kawiarni hamowało jedno: pieniądze potrzebne na uruchomienie lokalu. Ale przecież brak pieniędzy dla młodego przedsiębiorcy jest wyzwaniem, nie przeszkodą. Pewnego dnia Jakub pomyślał i wymyślił, że przeniesie w realny świat mechanizm usług mobilnych. Tak właśnie narodził się pomysł na mobilną kawiarenkę Coffee Coola. Dziś 24-latek podróżuje z nią po Polsce, pojawia się w miejscach, w których nie brakuje ludzi mających ochotę na naprawdę dobrą ka-

wę. Jakub już po ukończeniu studiów wiedział, że pójdzie własną drogą i rozkręci firmę. Z wykształcenia geodeta, bez doświadczenia w biznesie i niezbędnego know-how zdecydował się wejść w trudną i ciasną branżę spożywczą.

Jakub przyznaje, że jest przedsiębiorcą pasjonatem. Przed uruchomieniem firmy chętnie brał udział w szkoleniach i konferencjach poświęconych przedsiębiorczości, dzięki którym mógł rozwijać odpowiednie umiejętności. Na jednym z takich spotkań dla młodych przedsiębiorców poznał swojego obecnego współpracownika, który miał doświadczenie w branży spożywczej - z powodzeniem rozkręcał firmę Rubicon zajmującą się wypalaniem kawy i konfekcjonowaniem herbaty. Od jakiegoś czasu chciał jednak postawić na coś nowego i powiększyć zakres swojej działalności. Wspólnymi siłami położyli podwaliny pod dzisiejszy kształt Coffee Coola: przede wszystkim uruchomili sieć franczyzową pod parasolem Rubiconu, która obecnie ma swoich przedstawicieli w kilku największych miastach Polski.

Następnym interesującym pomysłem na działalność jest stworzenie zabawki, która pomaga dziecku uspokoić się i zasnąć. Skąd taki pomysł? Jak to działa? Potrzeba okazała się być matką wynalazku. Nie od dziś wiadomo, że płaczącemu dziecku włącza się suszarkę lub odkurzacz, co powoduje jego wyciszenie, bo dźwięki emitowane przez te urządzenia przypominają szumy towarzyszące dziecku w łonie matki i powodują, że niemowlę czuje się bezpiecznie i uspokaja się. Dwie młode mamy

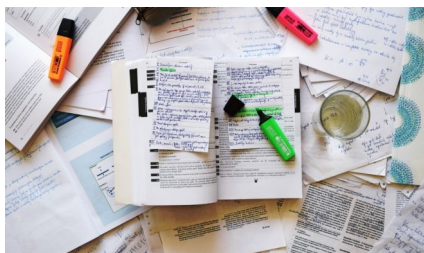
borykały się z podobnym problemem, w wyniku czego przegrzały kilka suszarek, a dzieci nadal płakały. Wymyśliły więc szumiącego misia. Poprosiły znajomą studentkę ASP, by na podstawie rysunków małych dzieci zaprojektowała misia - przytulankę. Projekt od razu zyskał akceptację młodych mam. Więcej kłopotu przysporzyło im znalezienie producenta szumiącego mechanizmu, który w dodatku ma być bezpieczny dla słuchu dziecka. Następnie znalazły szwalnię, która podjęła się uszycia maskotki. Same zaś pełniły funkcję kontrolerów jakości i eliminowały nieodpowiednie sztuki. Szumiący miś Whisbear był gotowy! Dziewczyny wówczas zajęły się promocją wykorzystując jako jedyne narzędzie marketing społecznościowy. Potęga mediów społecznościowych i blogów spowodowała, że z planowanej miesięcznej sprzedaży 30 sztuk zrobiło się 10 sztuk dziennie! Sukces przerósł najśmielsze oczekiwania młodych mam. Obecnie są na etapie otwierania showroom'u w Warszawie i rozszerzają swoją działalność na rynki zagraniczne.



A studenci Wydziału Zarządzania jaki mają pomysł na genialny biznes?

Dekalog studenta, czyli 10 przykazań efektywnej nauki

Chcesz się dobrze przygotować do sesji zimowej? A może zbliża się ważne kolokwium? Oto kilka wskazówek, które pomogą Ci w przygotowaniach.



1. Organizuj swój czas

Nie od dziś wiadomo, że zakupywanie „dnia przed” i zarywanie nocy najczęściej nie przynosi pożądanego efektu. Jeżeli musisz opanować spory ilość materiału, nie warto odkładać nauki na ostatnią chwilę. Rozdziel pracę (odpowiednio wcześniej) na dni i poszczególne etapy. Pamiętaj również o czasie przeznaczonym na relaks. Nie polecamy jednak imprez w czasie zwiększonego wysiłku umysłowego, zdecydowanie lepsze będą spokojniejsze formy wypoczynku.



2. Podziel materiał

Stworzenie schematu działań, odpowiedniego planu nauki i dzielenie materiału jest niezwykle ważne. Dobrze jest wiedzieć, kiedy i czym musisz zająć się w danym momencie, gdyż pozwala to na wcześniejsze zgromadzenie konkretnych materiałów. Poza tym patrząc na harmonogram, widzisz jak

duża porcja materiału pozostała Ci do przyswojenia, a w trakcie wkuwania łatwiej ocenisz rozmiary swoich zaległości.

3. Wypracuj strategię

Rozpocznij od analizy sytuacji: zorientuj się w zakresie tematu przerabianego w czasie zajęć, zdobądź niezbędne materiały, zawnazaj przygotuj notatki, osiągnij języka wśród starszych się, co było na egzaminach w poprzednich latach, na co egzaminator zwraca największą uwagę. Pamiętaj też o sylabusie z danego przedmiotu. Podczas nauki mądrze zarządzaj swoim czasem - nie przeskakuj z tematu na temat, w pierwszej kolejności skup się na jednym, poświęć uwagę konkretnemu zadaniu. Zajmuj się nimi po kolei, od początku do końca.

4. Miej wszystko na miejscu

Czas na wyeliminowanie wszelkich rozpraszaczy! Jak wygląda Twoje biurko tuż przed rozpoczęciem nauki? Z pewnością wiele miejsca zajmują przedmioty, których „zadaniem” jest skuteczne odciąganie uwagi od notatek, dlatego ważny jest porządek w miejscu pracy. Wyłącz lub schowaj niepotrzebne gadżety, wyloguj się z portali społecznościowych, wycisz te-

lefon. Jeżeli mimo szczerą chęci to zadanie jest zbyt trudne, z pomocą mogą przyjść aplikacje typu StayFocused. Zostaw tylko to, na czym musisz skupić się w danym momencie. Równie ważne jest wcześniejsze zapanowanie nad chaosem wypełniającym całe pomieszczenie. Wiadomo, że podczas nauki nawet porzucane ubrania i warstwa kurzu na stole wydają się bardziej interesujące niż zadany materiał, a przecież potrzebujemy skupienia. Dbając o odpowiednie warunki w miejscu pracy, nie zapominaj o odpowiednim oświetleniu oraz stałym dopływie świeżego powietrza - warto uczyć się przy otwartym oknie, gdyż im więcej tlenu dotrze do mózgu, tym większa będzie jego wydajność. W przypadku hałaśliwego sąsiedztwa lub rozrywkowych współlokatorów warto zastosować stopery do uszu lub słuchawki (jeśli nie lubisz stuprocentowej ciszy, to harmonijna i spokojna melodia może naprawdę zdziałać cuda).



Dekalog studenta, czyli 10 przykazań efektywnej nauki

5. Daj pożywkę mózgowi

Po pierwsze, nie bój się pytań. Dociekaj, szukaj dodatkowych informacji. Nie poprzestawaj na suchym wkuwaniu teorii - ona łatwo wylatuje z głowy. Zastanów się, w jaki sposób daną wiedzę można wykorzystać w praktyce, twórz przykłady, myśl kreatywnie. Do zapamiętania liczb, słówek bądź skomplikowanych terminów stosuj tzw. mnemotechniki, które wpłyną na Twoją wyobraźnię. Do najbardziej znanych należą m.in. haki liczbowe, skrótownice i nowe wiadomości ze znanymi faktami, grupuj informacje, porządkuj je odpowiednim symbolem bądź kolorem, wprowadzając tym samym w ruch obie półkule mózgu. Jeżeli jesteś wzrokowcem, to bardzo pomocne mogą być markery, kolorowe karteczki i symbole. Używaj kolorów, rysuj schematy, twórz mapy myśli i fiszki, które ułatwiają Ci zapamiętywanie.

6. Pamiętaj o przerwie

Wiele osób zapomina o tym, że naukę warto dzielić na krótsze etapy, dlatego po godzinie umysłowego wysiłku pozwól odpocząć swojemu szarym mózgowi i zafunduj sobie 10 - lub 15 - minutową przerwę. Zrób krótki spacer, wypij herbatę, zjedz coś. Nie zasiadaj przed telewizorem lub komputerem - pozwól sobie na odrobinę ruchu. Po wykonanej pracy zadbaj również o zdrowy sen. Na-

ukowcy dowiedli, że każdy dorosły człowiek potrzebuje przeciętnie 8 godzin snu. Podczas snu informacje zdobyte przez cały dzień są segregowane, a organizm się regeneruje. Nieodrobiony snu sprawia, że wybieramy i zapamiętujemy informacje, dlatego ważne jest, aby dobrać się przed egzaminem lub sięgnięciem po kolejny zastrzyk wiedzy.

7. Odżywiaj się zdrowo

Zapomnij o chińskich zupkach i niezdrowych przekąskach. Zadbaj o to, aby w Twojej diecie znalazły się produkty bogate w magnez (np. orzechy), który bardzo dobrze wpływa na zapamiętywanie. Jedz ryby i inne pokarmy zawierające kwasy omega 3, zamiast chipsów sięgnij po owoce (również suszone), bakalie, pestki z dyni lub słonecznika. Kolorowe napoje zastąp wodą mineralną (najlepiej niegazowaną) i sokami ze świeżych owoców.

8. Nagradzaj się

Po intensywnej nauce i realizacji zaplanowanych zadań nie odmawiaj sobie małej przyjemności. Może to być odprężająca kąpiel, pyszna kolacja, ciepła kawa lub chwila dla własnego hobby. Pamiętaj, że egzamin nie może być powodem do zaniedbywania siebie i własnych potrzeb!

9. Zwalcz stres

Nadmiar stresu ma negatywny wpływ na przyswajanie i wyka-

zy go wyeliminować. Zmniejszenie poziomu stresu można osiągnąć dzięki rozluźniającym ćwiczeniom (taniec, joga), spacerom, rozluźniającym masażom, pracy nad oddechem (staraj się oddychać powoli i głęboko, najlepiej przeponą) oraz pozytywnemu nastawieniu!



10. Zapomnij o używkach

Na czas nauki porzuć myśli o imprezach zakrapianych alkoholem, zrezygnuj z wieczornego piwa, energetyków i dużej ilości kawy. Badania wykazują, że nadużywanie „małej czarnej” ma niekorzystny wpływ na układ krążenia, zaś kofeina usuwa z organizmu witaminę B i magnez. Podobnie dzieje się ze wspomagaczami pamięci - tabletki i suplementy diety - nie są Twoimi sojusznikami podczas nauki. Jeżeli nie jesteś przyzwyczajony do ich zażywania, możesz osłabić swój organizm. Senność lub zawroty głowy to niektóre ze skutków ubocznych ich stosowania. Warto natomiast zwrócić uwagę na naturalne „wspomagacze”, takie jak kiełki pszenicy lub orzechy.

Upcykling - modny trend czy konieczność?

Sortowanie śmieci stało się urzędowym wymogiem. Segregowane odpadki można jednak wykorzystać do stworzenia niebanalnych „nowych-starych” przedmiotów. Dawanie drugiego życia zużytym produktom to już światowa moda. Zajmują się tym nawet najwięksi projektanci i artyści. Przede wszystkim jednak ten trend jest bardzo bliski miłośnikom ekologicznego stylu życia. Termin, który określa to zjawisko to upcykling.



Definicja upcyklingu podaje, że jest to forma przetwarzania wtórnego odpadów, w wyniku którego powstają produkty o wartości wyższej niż przetwarzane surowce. Proces ten pozwala zmniejszyć zarówno ilość odpadów, jak i ilość materiałów wykorzystywanych w produkcji pierwotnej. O ile recykling oznacza „wrzucenie do ponownego obiegu”, to upcykling – „wrzucenie do wyższego obiegu”. Mówiąc wprost – upcykling to zrobienie z odpadku dzieła sztuki, przedmiotu użytkowego, który nosi znamiona rękodzieła albo jest po prostu przydatny.

Pojęcie upcyklingu istnieje już od 1994 roku. Wówczas zostało ono rozpowszechnione w Niemczech przez Williama McDonough oraz Michaela Braungart w książce „Cradle to Cradle: Remaking

the Way We Make Things” („Od kołyski do kołyski. Przetwarzanie jako sposób w jaki tworzymy rzeczy”). Koncepcja upcyklingu zakłada ograniczenie zbędnej konsumpcji, ochronę środowiska, redukcję wydatków zbędnej energii i zmniejszenie zanieczyszczenia środowiska.

Takie idee są bliskie człowiekowi od dawna, upcykling to tylko nowa nazwa nadana dawnym pomysłom. Nienazwane wówczas zjawisko można zaobserwować w technice „ready-made”, używanej przez dadaistów (głównie Duchamp). Słynna rzeźba „Głowa byka” Picassa jest także przykładem upcyklingu – wykonana została bowiem ze zużytych siodełek rowerowych.

Można powiedzieć, że w trudnych czasach komunizmu nasze babcie i mamy były mistrzyniami upcyklingu. Potrafiły wykorzystywać zużyte przedmioty i tworzyć z nich coś zupełnie nowego. Wełniane zabawki dla wnuków wydziergane ze starego swetra? Dziurawa miednica wykorzystana jako osłonka na kwiaty? Pysznik ogrodowy skonstruowany z kołnierzy? To właśnie jest upcykling.

W krajach rozwiniętych przetwarzanie przedmiotów jest coraz bardziej popularnym trendem, z głębokim przekonaniem o przysługującym nam obywateli. Nie jest to wyraz mody, ale jedyna szansa na zdobycie jakiegoś przedmiotu. Np. w wielu afrykańskich państwach z zużytych opon samo-

chodowych wyrabia się bardzo proste sandały.

Idea upcyklingu jako ekologicznej odpowiedzi na zalewający rynek byle jakie, masowe produkty spodobała się wielu profesjonalnym przedsiębiorcom. Marka Patagonia to jeden z pierwszych producentów odzieży masowej, który zainteresował się upcyklingiem (już w 1993 roku) i wypuścił na rynek marynarki z tkaniny wyprodukowanej z plastikowych butelek z recyklingu. Także dziś firma zachęca swoich klientów do przynoszenia zużytych ubrań tej marki do firmowych sklepów i przerabia je na surowiec do produkcji nowych kolekcji w ramach programu recyklingowego.

Statystyczny Polak rokrocznie wytwarza prawie 300 kilogramów śmieci. Po przemnożeniu tego przez prawie 38 milionów obywateli otrzymamy ogromną liczbę śmieci wśród których może znaleźć się surowiec będący podstawą do produkcji. Warto zauważyć, że przetwarzając śmieci nie tylko pomagamy środowisku, oszczędzamy, pobudzamy swoją kreatywność, a przy okazji możemy jeszcze zarobić. Warto przejrzeć zagracone piwnice i zakurzone strychy, a może właśnie tam zrodzą się upcyklingowe inspiracje.



Kierunki studiów I stopnia w roku akademickim 2020/2021

ANALITYKA CHEMICZNA I SPOŻYWCZA

ARCHITEKTURA

ARCHITEKTURA KRAJOBRAZU

ARCHITEKTURA WNĘTRZ

AUTOMATYKA I ELEKTRONIKA* **(NOWOŚĆ)**

* kierunek w przygotowaniu

BIOTECHNOLOGIA

BUDOWNICTWO

ELEKTRONIKA I TELEKOMUNIKACJA

ELEKTROTECHNIKA

ENERGETYKA

FINANSE I RACHUNKOWOŚĆ

GEODEZJA I KARTOGRAFIA

INFORMATYKA STOSOWANA

INSPEKCJA WETERYNARYJNA

INŻYNIERIA BIOMEDYCZNA

INŻYNIERIA MATERIAŁOWA

INŻYNIERIA ODNAWIALNYCH ŹRÓDEŁ ENERGII

INŻYNIERIA ŚRODOWISKA

MECHANIKA I BUDOWA MASZYN

MECHATRONIKA

PRZETWÓRSTWO TWORZYW SZTUCZNYCH

(STUDIA W WYMIARZE DUALNYM)

ROLNICTWO

TECHNOLOGIA CHEMICZNA

TECHNOLOGIA ŻYWNOSCI I ŻYWIENIE CZŁOWIEKA

TELEINFORMATYKA

TRANSPORT

WZORNICTWO

ZARZĄDZANIE

ZARZĄDZANIE I INŻYNIERIA PRODUKCJI

ZIELARSTWO I FITOTERAPIA

ZOOFIZJOTERAPIA

ZOOTECHNIKA

