

magazyn kulturalno - studencki

PAŹDZIERNIK 2025

Nr 5 (202)

ISSN 1641-9316

Multis Multum

GALA 30-LECIA WSZIB

CZY AI ZABIERZE NAM PRACĘ

JAWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ
W OFERTACH PRACY.
REWOLUCJA OD 2026 R

30 LAT



WYŻSZA SZKOŁA ZARZĄDZANIA
I BANKOWOŚCI W KRAKOWIE



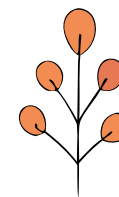
30 LAT

WYŻSZA SZKOŁA ZARZĄDZANIA
I BANKOWOŚCI W KRAKOWIE

NOWY ROK AKADEMICKI



multis multum



DRODZY CZYTELNICY,

zapraszamy Was do lektury naszego październikowego wydania Multis Multum. Początek nowego roku akademickiego to zawsze czas świeżych pomysłów, wyzwań i inspiracji, dlatego również w tym numerze nie zabrakło treści, które pobudzą do refleksji i dyskusji.

W szczególny sposób podsumujemy w nim obchody 30-lecia Wyższej Szkoły Zarządzania i Bankowości w Krakowie oraz wspominamy jej założyciela, śp. Włodzimierza Roszczynialskiego, którego wizja i pasja stworzyły fundamenty naszej wspólnoty akademickiej.

Zachęcamy do sięgnięcia po wszystkie przygotowane artykuły, ale szczególnie polecamy te, które dotykają aktualnych i ważnych tematów:

- Czy AI zabierze nam pracę?
- Czy sztuczna inteligencja rozumie piękno natury?

- Rozwój kompetencji cyfrowych wśród pracowników.
- Estetyka vs storytelling – co naprawdę działa na Instagramie?
- Satysfakcja z pracy a niepełnosprawność.
- Lean Management – mądrzej, prościej, lepiej.

Każdy z tekstów naszych Studentów wnosi coś nowego i pozwala spojrzeć na świat z innej perspektywy.

Jak zawsze zachęcamy wszystkich Studentów do współpracy z naszym magazynem. Jeśli macie pasję, ciekawe przemyslenia czy chcecie podzielić się wiedzą z dowolnej dziedziny – piszcie! Wasze artykuły mogą stać się inspiracją dla całej społeczności WSZiB.

Życzymy dobrego nowego roku akademickiego!

Redakcja Multis Multum

Wydawca:
Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości w Krakowie

Redakcja:
Magazyn Kulturalno-Studentki MULTIS MULTUM
30-079 Kraków; al. Kijowska 14, www.multis.wszib.edu.pl

Redaktor Naczelna: mgr Aneta Idzik-Nowak,
a.idzik@wszib.edu.pl

Adiustacja: dr inż. Dominika Woźny, prof WSZiB

Fotografie: Mateusz Luzar, Grzegorz Ososiński,

Ilustracje: stock.adobe.com, unsplash.com, freepik.com
Dariusz Zieliński

SPIS TREŚCI

WSZiB wspomina swojego Założyciela.....	4
30 lat minęło. Uroczysta gala jubileuszowa WSZiB w Operze Krakowskiej pełna wzruszeń i niespodzianek	6
Konferencja „Gospodarka 5.0 – Kluczowe Wyzwania z Zakresu Finansów, Zarządzania i Informatyki”	10
VII Studencka Sesja Naukowa WSZiB	12
Kino na trawie	14
Nowoczesne technologie, które doceni każdy student	15
Finanse i Rachunkowość w WSZiB – studia dopasowane do życia zawodowego.....	16
Finansowa symfonia: jak muzyka spotyka się z rachunkowością?	17
Rozwój kompetencji cyfrowych wśród pracowników.....	18
Estetyka vs storytelling: co naprawdę działa na Instagramie?	20
Czy AI zabierze nam pracę?.....	22
Czy sztuczna inteligencja rozumie piękno natury?	24
PKB – niedoskonały wskaźnik sukcesów gospodarczych	26
Lean Management – mądrzej, prościej, lepiej	29
Jawność wynagrodzeń w ofertach pracy – rewolucja od 2026 r.....	30
Jak opanować stres i przygotować się do egzaminu dyplomowego	32
Mechanizmy uwagi i zaangażowania – jak skutecznie przyciągnąć uwagę odbiorcy w internecie?	34
Satysfakcja z pracy a niepełnosprawność	37
Czy jestem na właściwej drodze i co jeśli nie wiem?	40
English corner	42



WSZiB wspomina swojego Założyciela



W ramach obchodów Jubileuszu 30-lecia, Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości w Krakowie zorganizowała wydarzenie poświęcone pamięci śp. Włodzimierza Roszczyniańskiego – założyciela i wieloletniego Rektora Uczelni. Uroczystość odbyła się 26 maja 2025 r. na skwerze na krakowskim Powiślu.

Miejsce refleksji w sercu Krakowa – WSZiB wspomina swojego Założyciela

W ramach wydarzenia przywrócono świetność skwerowi u zbiegu ulic Powiśle i Zwierzynieckiej. Zrewitalizowana przestrzeń stała się miejscem pamięci, w której centralny punkt stanowi ławeczka dedykowana Profesorowi. W ramach wydarzenia Uczelnia posadziła 616 roślin, w tym lilaki, hortensje, róże i cisy – gatunki odporne na warunki miejskie i przyjazne dla owadów zapylających. Dzięki temu skwer stał się przestrzenią do refleksji i wspomnień o osobie, która przez lata kształtowała oblicze WSZiB. W wydarzeniu wzięli udział członkowie rodziny Profesora, obecne władze Uczelni, a także członkowie Senatu WSZiB.

„To dla nas wyjątkowe wydarzenie. Chcemy nie tylko uczcić 30-lecie istnienia WSZiB, ale przede wszystkim oddać hołd jej Twórcy – człowiekowi, który zarażał swoją pasją i wizją, przez dekady budując tę Uczelnię z niezwykłą determinacją” – powiedział Rektor WSZiB, mgr Krzysztof Roszczyniański.

Skwer pełen zieleni – symboliczne nawiązanie do działalności Profesora

Prof. nauk technicznych dr hab. inż. Włodzimierz Roszczyniański, specjalista w dziedzinie górnictwa i aerologii, autor ponad 150 publikacji, założyciel WSZiB, który przez niemal trzy dekady pełnił funkcję Rektora. Odznaczony m.in. Krzyżem Kawalerskim Orderu Odrodzenia Polski i Złotym Krzyżem Zasługi. Projekt zieleni nawiązuje symbolicznie do życia i działalności Profesora – przemysłowy, harmonijny, a jednocześnie pełen energii i trwałości.

Nowa, zielona przestrzeń w sercu Krakowa jest nie tylko miejscem odpoczynku, ale również żywym pomnikiem pamięci o Profesorze – człowieku nauki, organizatorze i wizjonerze, który przez lata budował mosty łączące teorię z praktyką, edukacją i realnymi potrzebami gospodarki.



Ławeczka
im. prof. Włodzimierza Roszczyniańskiego
Rektora Wyższej Szkoły
Zarządzania i Bankowości
w latach 1995 – 2023





30 lat minęło.

Uroczysta gala jubileuszowa WSZiB w Operze Krakowskiej pełna wzruszeń i niespodzianek

11 czerwca w Operze Krakowskiej Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości w Krakowie świętowała swoje 30-lecie istnienia. Jubileuszowa Gala zgromadziła władze i pracowników Uczelni, studentów i absolwentów oraz przyjaciół i partnerów WSZiB. Środowy wieczór był nie tylko podsumowaniem 3 dekad działalności Uczelni, ale i okazją do wzruszeń, refleksji, podziękowań i spojrzenia w przyszłość.

Święto trzech dekad – 30-lecie WSZiB w Operze Krakowskiej

Tuż po godzinie 19. rozpoczęło się uroczyste świętowanie 30-lecia WSZiB. Galę poprowadził Marcin Prokop, który zadbał o wyjątkową atmosferę – podniosłą, a równocześnie swobodną i pełną humoru. Przybyłych gości przywitał Rektor WSZiB – mgr Krzysztof Roszczyński i Kanclerz – dr Borys Makary. Już na początku Ga-

li zostały wręczone wyjątkowe wyróżnienia. Pamiątkowe prezenty zostały złożone na ręce Rektora przez Wojewodę Małopolskiego – Krzysztofa Klęczara, Dyrektora Departamentu Zrównoważonego Rozwoju UMK – Tomasza Kudzię i Dyrektora Departamentu Edukacji UMWM – Dariusza Styrnę. Nie zabrakło też wyjątkowych wspomnień wieloletniego Kanclerza, dr. inż. Bohdana Makarego, który ze wzruszeniem wracał do początków WSZiB i współpracy z założycielem Uczelni – prof. dr hab. inż. Włodzimierzem Roszczyńskim.

WSZiB to przede wszystkim ludzie – statuetki za pasję, wiedzę i zaangażowanie

11 maja 1995 roku Uczelnia otrzymała wpis do Księgi Rejestru Uczelni Niepaństwowych nr 55. Jak powiedział Rektor, Jubileusz nie był wyłącznie świętem Uczelni, ale i ludzi, którzy przez dekady je tworzyli. Jednym z wyjątkowo poruszających momentów wieczoru było wręczenie statuetek osobom, które od lat tworzą historię WSZiB. Wyróżnieni zostali wieloletni pracownicy i wykładowcy związani z Uczelnią od blisko 30 lat, a także obecne władze, których codzienne zaangażowanie i decyzje mają kluczowe znaczenie dla jej funkcjonowania. Zaproszeni goście mieli też okazję obejrzeć materiał ze wspomnieniami absolwentów Uczelni.

Muzyczna niespodzianka dla WSZiB i koncert jubileuszowy

Po wręczeniu statuetek przyszedł czas na kolejne, tym razem muzyczne, wzruszenia. Na władze Uczelni i zaproszonych gości czekała niespodzianka – występ saksofonisty, który wykonał kultowy utwór z repertuaru Andrzeja Rosiewicza – Czterdzieści lat minęło. Nie zabrakło też klasycznego sto lat. Na scenie pojawili się również znakomici artyści – Olga Bończyk, Jacek Wójcicki i Orkiestra Opery Krakowskiej pod batutą Sławomira Chrzanowskiego – Dyrektora Filharmonii Zabrzeńskiej. Widownia mogła usłyszeć znane i lubiane utwory, wśród których znalazły się takie tytuły, jak: Jesteśmy na wczasach, Nie dokazuj, Tyle słońca, Kasztany, czy Jeszcze w zielone gramy.

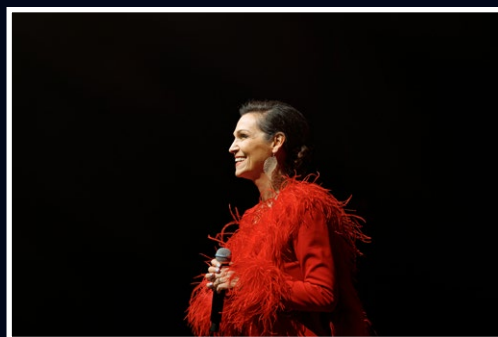
Gala, która łączy pokolenia – jubileusz pełen wspomnień i wizji na przyszłość

Gala była nie tylko podsumowaniem 30 lat działalności Uczelni, ale i spojrzeniem w przyszłość. 25 837 absolwentów – dokładnie tyle osób przeszło przez mury WSZiB jako jej absolwenci i to m.in. dla nich Uczelnia działa i stale się rozwija, o czym wspomnieli Kanclerz, kierując do studentów podziękowania za wspólnie spędzone lata. Był to wieczór pełen anegdot, wspomnień i śmiechu, ale też inspiracji do dalszego działania, o których była mowa zarówno podczas Gali, jak i po jej zakończeniu, w kularach, gdzie odbywał się bankiet. Jak zaznaczył Rektor WSZiB

– *Mamy nadzieję, że to spotkanie będzie dla nas wszystkich impulsem do dalszego działania, współpracy, budowania przyszłości, z której będziemy mogli być równie dumni jak z tych minionych 30 lat.*

Gala 30-lecia WSZiB była ukłonem w stronę przeszłości, ale też wspólnym patrzeniem w kierunku przyszłości i dalszego rozwoju. Uczelnia nie zwalnia tempa, ale wyznacza sobie kolejne wyzwania i cele, niezmennie stawiając na pierwszym miejscu studentów.





Zdjęcie: WSZiB



Zdjęcie: finepik.com



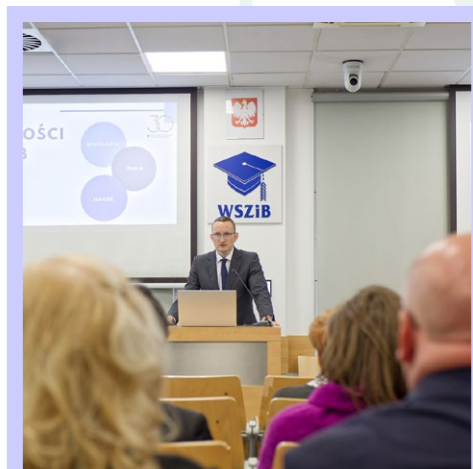
30 LAT

WYŻSZA SZKOŁA ZARZĄDZANIA
I BANKOWOŚCI W KRAKOWIE



Konferencja „Gospodarka 5.0 – Kluczowe Wyzwania z Zakresu Finansów, Zarządzania i Informatyki”

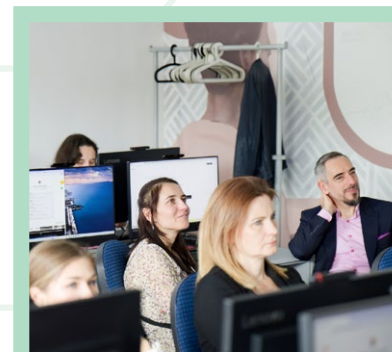
13 maja 2025 roku Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości w Krakowie świętowała swoje 30-lecie wyjątkowym wydarzeniem – konferencją „Gospodarka 5.0 – Kluczowe Wyzwania z Zakresu Finansów, Zarządzania i Informatyki”. Wydarzenie zgromadziło ekspertów, praktyków i liderów branży, stając się przestrzenią wymiany idei o przyszłości gospodarki cyfrowej.



Wydarzenie otworzył **prof. zw. dr hab. Jerzy Hausner** – polityk i ekonomista, profesor nauk ekonomicznych – który w swoim wykładzie poświęconym wiarygodności ekonomicznej Polski wskazał na kluczowe wyzwania stojące przed krajową gospodarką.

Konferencja obfitowała w merytoryczne dyskusje. Uczestnicy mogli wybrać jeden z dwóch paneli tematycznych:

- **Transformacja cyfrowa w biznesie**
Prowadzący: dr hab. Tomasz Kafel, prof. WSZiB
Eksperci: dr inż. Piotr Marczyński, Tomasz Owsiak, dr Wiesław Samitowski, Grygorii Polonskyi, dr Mariusz Bołoz, dr Jolanta Gadawska
- **Rola sztucznej inteligencji i uczenia maszynowego w gospodarce 5.0**
Prowadzący: dr inż. Jerzy Jaworowski, prof. WSZiB
Eksperci: Marcin Rek, dr Piotr Ziarkowski, mgr Grzegorz Stolecki, Anna Przybył, dr hab. Paweł Przybyłowicz



Źródło: WSZiB



Dużym zainteresowaniem cieszyły się certyfikowane warsztaty praktyczne, prowadzone przez specjalistów WSZiB. Zainteresowani mogli wybrać jeden z czterech tematów:

- **Modelowanie i symulacje procesów biznesowych**
dr Bartosz Banduła, prof. WSZiB
- **Wykorzystanie sztucznej inteligencji w biznesie**
mgr Grzegorz Stolecki
- **Majątek jednostek samorządu terytorialnego na gruncie przepisów**
mgr Teresa Krawczyk
- **Analiza i wizualizacja danych biznesowych w środowisku Power BI**
dr Anna Kijanka, prof. WSZiB

Podczas wydarzenia nie zabrakło także przestrzeni na networking oraz kreatywną strefę relaksu *VR Chill & Create*, która łączyła technologię z odpoczynkiem i inspiracją.

Osoby, które nie mogły wziąć udziału w wydarzeniu stacjonarnie, mogły śledzić konferencję online. Nagranie wykładu prof. Jerzego Hausnera jest dostępne na naszym kanale **YouTube**. Pełna fotorelacja z wydarzenia na naszym **Facebooku**. Dziękujemy wszystkim prelegentom, ekspertom i uczestnikom za wspólne świętowanie 30-lecia WSZiB i budowanie przestrzeni do rozmowy o przyszłości gospodarki. ■



VII Studencka Sesja Naukowa WSZiB

21 maja w budynku WSZiB przy al. Kijowskiej 14 odbyła się VII Studencka Sesja Naukowa pod patronatem JM Rektora Krzysztofa Roszczynialskiego. Wydarzenie zorganizowali Dziekan Wydziału Nauk Stosowanych, prof. WSZiB dr Bartosz Banduła oraz Pełnomocnik JM Rektora ds. Kół Naukowych, dr Justyna Michniak-Szladerba.

To coroczne wydarzenie, podczas którego studenci – członkowie kół naukowych – prezentowali swoje referaty, a eksperci-praktycy komentowali je w ramach Panelu Ekspertów. W tym roku tematyka Sesji obejmowała m.in. zarządzanie, komunikację i psychologię w biznesie, marketing cyfrowy, finanse i rachunkowość, informatykę oraz informatykę stosowaną, logistykę i przedsiębiorczość cyfrową.

Podczas Sesji zaprezentowano osiem referatów przygotowanych przez członków kół naukowych WSZiB:

- *Determinanty wyboru źródeł finansowania w kontekście aktywności inwestycyjnej przedsiębiorstw*
lic. Natalia Job, lic. Kacper Stabryła-Tatko
Koło Naukowe Rachunkowości
opiekun: dr Piotr Ziarkowski
- *Monopole na wolnym rynku*
Jan Schab
Koło Naukowe Przedsiębiorczości
opiekun: mgr Kamil Kowalik
- *Wpływ studentów na rynek najmu i strukturę demograficzną miasta Krakowa*
Borys Szczygiel-Kwapiński
Koło Naukowe Ekonomii PRICE
opiekun: dr Borys Makary

- *Psychologiczne skutki myślenia kontrfaktycznego w negocjacjach: rola utraconych szans*
Karolina Cyrek
Koło Naukowe Negocjacji BATNA
opiekun: mgr Joanna Dreżewska
- *Styl negocjacji jako wyraz indywidualnych różnic interpersonalnych: Analiza wewnętrznych strategii komunikacyjnych*
mgr Joanna Dreżewska, lic. Kacper Stabryła-Tatko
Koło Naukowe Negocjacji BATNA
opiekun: mgr Joanna Dreżewska
- *Symbole nieświadomości zbiorowej a semiotyka w marketingu*
lic. Gabriela Handziak, Bartosz Kaczmarczyk
Koło Naukowe Marketingu
opiekun: mgr inż. Joanna Brandys
- *Asystent AI w marketingu na przykładzie wybranej firmy*
Filip Konopka, Kacper Kobylka
Koło Naukowe Marketingu
opiekun: mgr inż. Joanna Brandys
- *Przeformowanie komunikatu marketingowego pod kątem generacji Alfa, w wyniku oddziaływania wiodących platform społecznościowych*
Gabriela Leńczyk, Oliwia Cisoń
Koło Naukowe Ekonomii PRICE
opiekun: dr Borys Makary

Jako ekspertów – praktyków gościliśmy następujących przedstawicieli świata biznesu:

- **Jagoda Bugaj**
Dyrektor marketingu Vasco, wcześniej związana z VRG oraz OTCF.
- **Bernard Łuc**
Dyrektor Regionu Kraków w Santander Bank Polska S.A.
- **Piotr Sadurski**
Prelegent i szkoleniowiec ds. procesów i automatyzacji w firmach zarządzających najmem, współwłaściciel firmy zarządzającej najmem dla studentów w Krakowie, współtwórca „Śniadania Podnajemców” – cyklicznych spotkań branżowych dla firm zarządzających najmem.
- **Karolina Ziółkowska**
Psycholog i psychoterapeuta w poradni zdrowia psychicznego szpitala Babińskiego oraz w prywatnym gabinecie.
Nauczycielka akademicka w Instytucie Psychologii UKEN.

Dziękujemy wszystkim uczestnikom – studentom, opiekunom kół naukowych oraz ekspertom – za aktywny udział, inspirujące wystąpienia i wspólne dzielenie się wiedzą! ■



KINO NA TRAWIE

Jak co roku WSZiB we współpracy z Zarządem Zieleni Miejskiej zorganizowali letnie kino na trawie.

W ramach tegorocznej edycji można było zobaczyć cztery wyjątkowe produkcje.

22 lipca – film **Wonka** na Placu Axentowicza

29 lipca – film **Barbie** w Parku Bednarskiego.

19 sierpnia – film **Forrest Gump** na terenie Akademików Milestone

2 września – film **Joker** na placu przy Uczelni (al. Kijowska 14)

Dziękujemy za duże zainteresowanie!

Relacje i zdjęcia z wydarzeń znajdziecie w naszych mediach społecznościowych.



Źródło: WSZiB

multis multum

Klaudia Zubek

Nowoczesne technologie, które doceni każdy student

W dzisiejszych czasach mamy naprawdę wiele możliwości, które mogą nam studentom ułatwić naukę i przyswajanie wiedzy. Nowoczesne rozwiązania otwierają wiele możliwości, z których warto korzystać. Chciałabym podzielić się kilkoma rozwiązaniami i gadżetami, które według mnie mogą znacząco ułatwić życie.

Sztuczna inteligencja i narzędzia generatywne to naprawdę fajny temat. Chatboty, generatory tekstów czy tłumacze potrafią zaoszczędzić sporo czasu i wielu ludzi korzysta z nich na co dzień, bo są łatwo dostępne. O takich narzędziach jak ChatGPT czy Perplexity pewnie już każdy słyszał, więc ja opowiem o innych technologiach.

Dla mnie jako studentki, jedną z najciekawszych nowoczesnych technologii jest rzeczywistość rozszerzona i wirtualna (AR i VR). Dzięki niej możliwa jest nauka na trójwymiarowych modelach. To nowoczesna forma nauczania, która pozwala uczyć się przez zabawę i eksperymentowanie. Technologia ta umożliwia zdobywanie doświadczeń w wirtualnym świecie, które później można wykorzystać w rzeczywistości. Zakładając gogle do wirtualnej rzeczywistości, przenosimy się do świata, który umożliwia nam naukę i rozwój w różnych dziedzinach. Możemy odkrywać przyrodę, poznawać anatomię czy odbywać wirtualne spacer po starożytnych miastach.

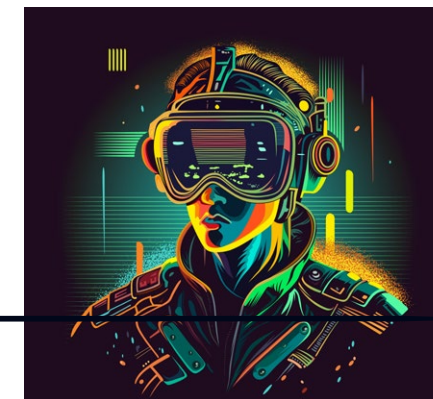
Oprócz narzędzi, które pomagają lepiej zrozumieć świat, są też takie, które wspierają rozwój osobisty. Teraz liczy się nie tylko wiedza, ale też umiejętność rozmowy i pracy w zespole. Aplikacje i platformy do nauki kompe-

tencji miękkich pomagają ćwiczyć mówienie i radzenie sobie w różnych sytuacjach. Dodatkowo analizują nasze działania i dają wskazówki, co można poprawić. To dobre wsparcie dla tych, którzy nie mają wielu okazji do praktyki. Regularne korzystanie z takich narzędzi naprawdę może przynieść zauważalne efekty i poprawić nasze umiejętności interpersonalne.

Kolejną rzeczą, która może mieć wpływ na życie studentów, są słuchawki z aktywną redukcją hałasu (ANC). Dla studentów mieszkających w hałaśliwych miastach to prawdziwe wybawienie. Takie słuchawki potrafią wyciszyć nawet 90% odgłosów otoczenia, takich jak szum uliczny czy dźwięki samolotów. Dzięki temu łatwiej się skupić niezależnie od miejsca. Osoby mieszkające w spokojnym otoczeniu mogą zrezygnować z tego rozwiązania.

Warto też wspomnieć o opaskach EEG, które analizują aktywność mózgu i pomagają osiągnąć głęboki relaks. Dla studentów zestresowanych przed sesją czy ważnym egzaminem może to być ogromna pomoc. Takie urządzenia pozwalają na pełne odprężenie. Minusem jest ich cena, która jest dość wysoka, więc jeśli ktoś ma inne skuteczne sposoby radzenia sobie ze stresem, raczej nie musi inwestować w taki gadżet.

Podsumowując, myślę, że warto sięgać po narzędzia, które wspierają naukę i rozwój. Trzeba jednak pamiętać, że nie mogą one zastąpić samodzielnego myślenia. ■



Źródło: freepik.com

Źródło: freepik.com



Finanse i Rachunkowość w WSZiB – studia dopasowane do życia zawodowego

Studiuję kierunek Finanse i Rachunkowość w trybie zaocznym w Wyższej Szkole Zarządzania i Bankowości w Krakowie. Dla mnie, jako osoby pracującej i pochodzącej spoza Krakowa, wybór odpowiedniej uczelni i formy studiowania był kluczowy – chciałam połączyć rozwój zawodowy z nauką, nie rezygnując z życia prywatnego i komfortu organizacyjnego.

Początkowo rozpoczęłam studia na innej uczelni, jednak już w pierwszym semestrze pojawiły się poważne trudności. Zajęcia odbywały się również w piątki, co w mojej sytuacji – przy dojazdach i pracy zawodowej – było bardzo problematyczne. Musiałam często brać wolne, rezygnować z części zajęć lub nadrabiać materiał we własnym zakresie. Dodatkowo organizacja studiów nie była elastyczna, a plan zajęć zmieniał się często, bez uprzedzenia. Z czasem zaczęłam czuć frustrację i brak równowagi między obowiązkami.

Na szczęście dowiedziałam się o WSZiB i postanowiłam przenieść się od drugiego semestru. Już od początku zauważyłam znaczącą różnicę – uczelnia bardzo dobrze rozumie potrzeby studentów pracują-

cych. Co dla mnie najważniejsze: zajęcia zaoczne odbywają się tylko w soboty i niedziele, dzięki czemu nie muszę brać wolnego w pracy ani przemieszczać się do Krakowa w piątki. To ogromne ułatwienie – zwłaszcza, gdy dojazd zajmuje kilka godzin i trzeba wszystko dobrze zaplanować.

Program kierunku Finanse i Rachunkowość również bardzo mnie satysfakcjonuje. Obejmuje szeroki zakres zagadnień – od rachunkowości finansowej, przez analizę ekonomiczną, aż po prawo podatkowe i elementy controllingu. Wiedza przekazywana przez wykładowców jest nie tylko teoretyczna, ale także praktyczna – oparta na ich własnym doświadczeniu zawodowym, co sprawia, że zajęcia są ciekawe i użyteczne w codziennej pracy.

Doceniam też to, że WSZiB udostępnia materiały w formie elektronicznej, co pozwala mi wracać do nich w dogodnym dla mnie czasie. Dla osoby, która łączy pracę, naukę i dojazdy, to ogromny komfort.

Z perspektywy kilku miesięcy nauki mogę powiedzieć, że przeniesienie się do WSZiB było bardzo dobrą decyzją. To uczelnia, która stawia na elastyczność, praktyczne podejście i dobre zrozumienie potrzeb studentów. Dla mnie – osoby studiującej zaocznie, pracującej zawodowo i mieszkającej poza Krakowem – to idealne rozwiązanie. ■



Finansowa symfonia: jak muzyka spotyka się z rachunkowością?



Muzyka i rachunkowość – na pierwszy rzut oka to dwa zupełnie odległe światy. Pierwszy kojarzy się z emocjami, twórczością i sceną. Drugi – z cyframi, raportami i kalkulatorem. A jednak te dwie dziedziny coraz częściej przenikają się w bardzo praktyczny sposób.

Branża muzyczna to również biznes

Za każdą piosenką, którą słyszymy w radiu, stoją nie tylko artyści, ale też menedżerowie, prawnicy i... księgowi. Koncerty, nagrania, streaming, licencje – wszystko to generuje przychody i koszty, które trzeba odpowiednio rozliczyć. W świecie muzyki nie brakuje faktur, amortyzacji i podatków.

Dawniej dochody muzyków pochodziły głównie ze sprzedaży płyt, koncertów czy umów reklamowych. Dziś model ten całkowicie się zmienił – króluje streaming, a serwisy takie jak Spotify czy YouTube płacą za każde odtworzenie utworu. Są to kwoty symboliczne. Jeden stream to zazwyczaj od 0,002 do 0,004 USD – więc żeby zarobić 1 000 dolarów, utwór musi zostać odtworzony około **300 tysięcy razy!**

Księgowość artysty – temat wcale nie taki prosty

Może się wydawać, że artyści skupiają się tylko na tworzeniu muzyki, koncertach i promocji w mediach społecznościowych. Ale w rzeczywistości wielu z nich musi też samodzielnie ogarniać swoje finanse – zwłaszcza

ci, którzy działają niezależnie, bez dużej wytwórni za plecami.

Taki muzyk często prowadzi własną działalność gospodarczą, czyli firmę – trochę jak mały przedsiębiorca. W praktyce oznacza to konieczność wystawiania faktur za koncerty, pilnowania kosztów (np. zakupu sprzętu, wynajmu studia, podróży), a nawet rozliczania się z podatków i składek. Trzeba też znać przepisy, np. jak odliczyć gitarę jako środek trwały albo jak zaksięgować tantiemy z radia.

A to wcale nie wszystko! Każda piosenka to też prawo autorskie, więc do ogarnięcia są umowy licencyjne, podziały zysków i współpraca z organizacjami, które zajmują się zbiorowym pobieraniem opłat (w Polsce to np. ZAiKS czy STOART). Często to one przekazują muzykom wynagrodzenie np. za puszczenie ich utworów w radiu, telewizji albo klubach.

W dużych wytwórniach wygląda to trochę inaczej – tam są całe działy finansowe, księgowość, doradcy podatkowi i prawnicy. Ale nawet wtedy – artysta powinien rozumieć podstawy, żeby nie zostać oszukanym albo nie stracić pieniędzy przez własną niewiedzę.

Dźwięki i liczby mogą grać razem

Dla mnie, jako studentki finansów i rachunkowości, a jednocześnie osoby, która kocha muzykę, odkrycie tych powiązań między światem dźwięków a światem liczb było naprawdę fascynujące. Z jednej strony emocje, twórczość i scena – z drugiej faktury, rozliczenia i tabelki w Excelu. I choć wydają się zupełnie różne, tak naprawdę jedno bez drugiego dzisiaj nie funkcjonuje.

To pokazuje, że wiedza, którą zdobywamy na studiach, może mieć zastosowanie w zupełnie nieoczywistych dziedzinach. Bo nawet w świecie artystów ktoś musi dbać o to, by wszystko się zgadzało – nie tylko w tonacji, ale też w bilansie. ■

Rozwój kompetencji cyfrowych wśród pracowników

Świat został zdominowany przez cyfryzację. Rozwój kompetencji cyfrowych wśród pracowników staje się dosyć ważnym elementem budowania organizacji w sposób nowoczesny. Osoby, które posiadają umiejętność sprawnego korzystania z nowych technologii, narzędzi cyfrowych, mediów społecznościowych postrzega się jako atrakcyjne na rynku pracy. W dobie tak rozwiniętej cyfryzacji pracownicy, którzy z łatwością wykorzystują technologię w swojej dziedzinie, a także znają zasady między innymi cyberbezpieczeństwa, pracy zdalnej, skutecznej komunikacji, zarządzania projektami oraz potrafią je wykorzystać w swojej działalności mogą wyróżnić się, a także zyskać większą szansę na rozwój swoich umiejętności czy też rozwinięcie swojej kariery.

Bardzo ważne jest, aby pracownicy posiadali kompetencje cyfrowe. Dlaczego? Są otwarci na zmiany, chcą spróbować czegoś nowego w swojej pracy co za tym idzie – cały czas się rozwijają. Chętnie biorą udział w szkoleniach, konferencjach. Chcą wiedzieć więcej w tej dziedzinie, aby móc potem zdobyte umiejętności wykorzystać w pracy. Dodatkowo osoby, które posiadają kompetencje cyfrowe są znacznie bardziej efektywne w swoich działaniach co z kolei przekłada się na to, że firma, w której pracują jest bardziej innowacyjna i gotowa na nowe działania. Nie oszukujmy się – rynek cały czas się zmienia. Pracownicy, którzy potrafią wykorzystać cyfryzację w pracy będą mogli łatwiej przystosować się do zmian.

Pracodawcy również wyciągają rękę do pracowników, aby pomóc im zdobyć nowe kompetencje z zakresu cyfryzacji. Firmy bardzo często korzystają z pakietów szkoleniowych o tematyce rozwoju cyfryzacji. Jest to bardzo dobry ruch z ich strony, ponieważ mogą w ten sposób nakłonić personel do wdrożenia nowych innowacji w codziennej pracy. Pracodawcy zdają sobie sprawę, że inwestycja w rozwój swoich pracowników w tej dziedzinie może przynieść przewagę konkurencyjną w dzisiejszych czasach oraz sprawić, że kadra wyposażona w kompetencje cyfrowe może być przyszłością firmy.

Trzeba wziąć pod uwagę, że technologia cały czas się zmienia dlatego osoby, które zdobywają umiejętności z tego zakresu muszą liczyć się ciągłym rozwojem, gdyż będą pojawiać się coraz nowsze narzędzia i procedury. Zdobywanie nowej wiedzy i umiejętności wpłynie korzystnie na rozwój personelu. Co ważne, aktualnie szkolenia mogą być w różnej formie – bardzo popularne są zajęcia w formie e-learningu, dzięki czemu można szkolić się z domu, czy też z dowolnego miejsca na świecie – o ile będzie tam dostęp do internetu.

Jeśli już mówimy o uczeniu się – ważne jest, aby wypromować taką kulturę. Uważam, że jest to bardzo ważne wśród pracowników. Zdobywanie wiedzy powinno być pasją, którą będziemy zarażać wszystkich. Uczenie się a także rozwój powinien być doceniany. Dyplom, awans, uznanie to jest piękna perspektywa i każdy z nas chce to osiągnąć, ale w tym wszystkim zapominamy o czymś bardzo ważnym, że uczymy się przede wszystkim dla siebie, dla własnego rozwoju. Należy być otwartym na nowe, na zmiany, na pomysły i w szczególności na technologię, która już tak bardzo się zakorzeniła w naszym świecie.

Podsumowując uważam, że rozwój kompetencji cyfrowych wśród pracowników jest bardzo ważny. Osoby wykorzystujące cyfryzację w swojej pracy są znacznie bardziej efektywne i otwarte na nowe pomysły i zmiany. Pracodawcy chętnie inwestują w rozwój pracowników w tym zakresie, ponieważ wiedzą, że to przedsięwzięcie może sprawić, że firma będzie innowacyjna i gotowa na potrzeby ciągle zmieniającego się rynku.

Estetyka vs storytelling: co naprawdę działa na Instagramie?

Instagram to dziś coś więcej niż tylko aplikacja do dzielenia się ładnymi zdjęciami. To miejsce, gdzie marki budują społeczność, twórcy opowiadają historie, a zwykłe scrollowanie może zamienić się w inspirację... albo zakup nowych butów. Ale co naprawdę przyciąga uwagę odbiorców? Czy bardziej liczy się perfekcyjna estetyka, czy jednak autentyczny storytelling?

Estetyka – pierwsze wrażenie robi się tylko raz.

Nie da się ukryć, że Instagram to platforma wizualna. Ludzie najpierw widzą, potem czytają. Dlatego tak długo trzymaliśmy się idealnie zaplanowanych feedów z dopasowaną kolorystyką, symetrią, presetami, które robiły

z każdej kawy dzieło sztuki. Przez lata panował kult „ładności”, gdzie każdy post musiał wyglądać jak z magazynu.

Ale dziś? Taki przesadny perfekcjonizm może być... męczący. Feed wygląda pięknie, ale nie mówi nic o tym, kim jesteś. A odbiorcy szukają czegoś więcej niż tylko filtra VSCO.

Storytelling – bo ludzie kochają historie.

Tutaj wchodzi on: storytelling. Cały na białą. Opowiadanie historii to jeden z najskuteczniejszych sposobów budowania relacji w social mediach. Dlaczego? Bo ludzie nie zapamiętują zdjęcia smoothie, ale zapamiętują, jak napisałaś, że to było Twoje „śniadanie marzeń po zdanym egzaminie”.

Dobre historie pokazują, że po drugiej stronie ekranu jest człowiek z emocjami, problemami, sukcesami i marzeniami. Storytelling daje głos - a kiedy mówisz szczerze, trafiasz do ludzi głębiej niż jakiegokolwiek estetyczny kadr.

Estetyka + storytelling = złoty środek?

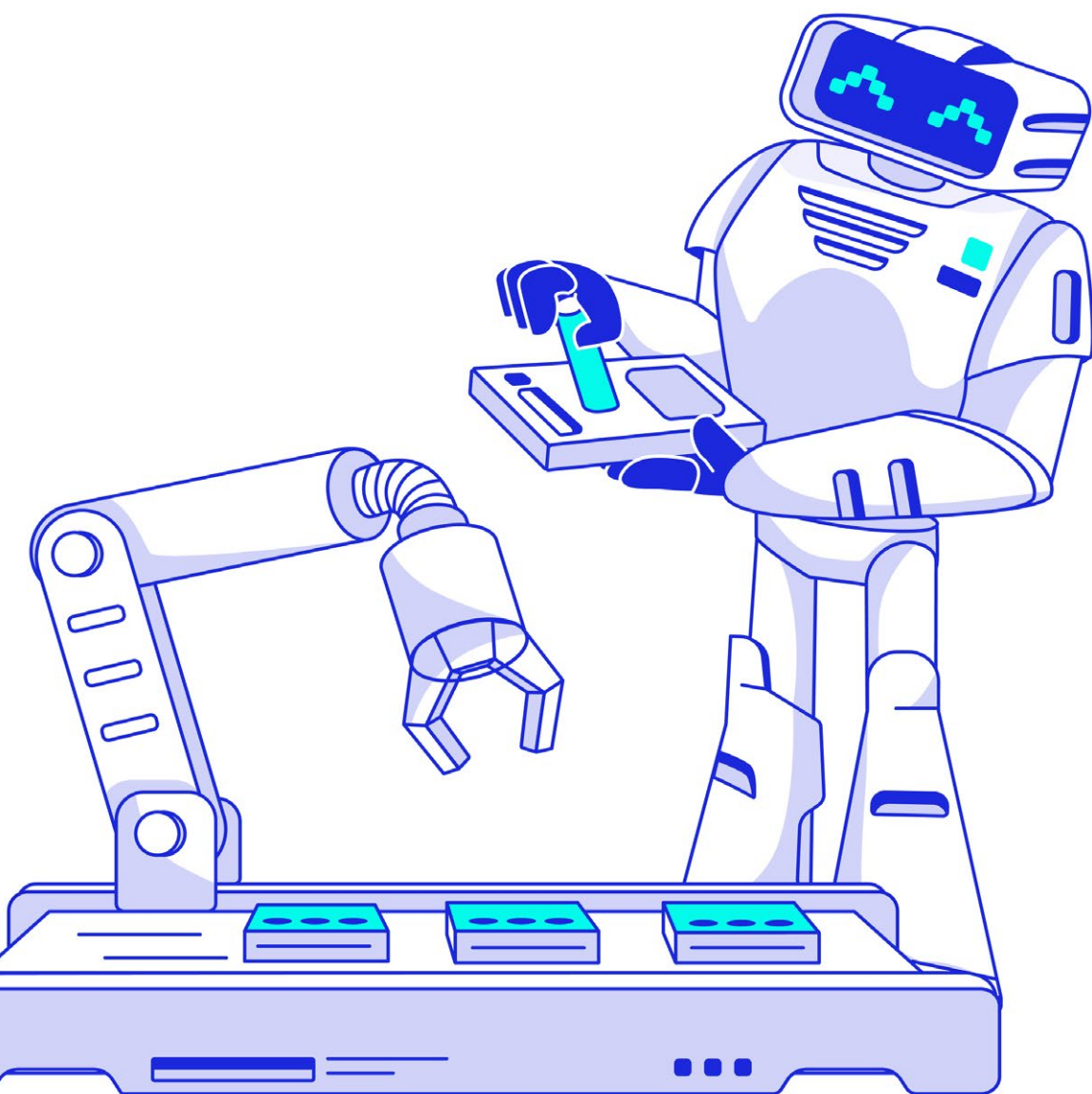
Najlepsze konta to dziś te, które potrafią połączyć jedno z drugim: ładny obrazek i wartościową treść. Nie musisz rezygnować z estetyki - chodzi raczej o to, żeby za nią coś stało. Jedno dobre zdjęcie przyciąga, ale to historia zatrzymuje na dłużej.

Co działa najlepiej? Kilka konkretnych wskazówek:

- Nie bój się pokazywać siebie - autentyczność to waluta XXI wieku.
- Stosuj napisy i opisy, które niosą treść - pytaj, dziel się refleksjami, opowiadaj.
- Nie twórz tylko pod algorytm, ale dla ludzi - nie licz lajków, licz relacje.
- Estetyka to opakowanie, ale to treść decyduje, czy ktoś zostanie z Tobą na dłużej.

Instagram to nie wybór „albo, albo”. Największy potencjał kryje się tam, gdzie piękno spotyka prawdziwą historię. Bo choć oczy przyciąga obraz, to serce zatrzymuje słowo.

Czy **AI** zabierze nam pracę?



Źródło: freepik.com

Przyszłość zawodów w finansach i zarządzaniu

Jeszcze kilka lat temu sztuczna inteligencja kojarzyła się głównie z filmami science-fiction. Dziś jest realnym narzędziem, które pomaga, a czasem nawet zastępuje ludzi w codziennej pracy. Zmiany te są szczególnie widoczne w branżach takich jak finanse i zarządzanie. Ale czy naprawdę musimy się bać, że AI odbierze nam pracę?

Co potrafi AI?

Sztuczna inteligencja (AI) to system, który potrafi analizować dane, uczyć się na ich podstawie i podejmować decyzje. Dzięki niej powstały takie narzędzia jak ChatGPT, Midjourney czy Copilot w Excelu. W finansach AI potrafi np. przewidzieć trendy giełdowe, ocenić ryzyko kredytowe, automatyzować księgowość czy wspierać w audytach. W zarządzaniu – pomaga planować, analizować dane klientów, przewidywać wyniki sprzedaży czy optymalizować procesy w firmie.

Kto naprawdę jest zagrożony?

Nie wszystkie zawody są jednakowo zagrożone. Te, które polegają na rutynowych czynnościach, jak ręczne księgowanie, raportowanie danych czy wypełnianie formularzy, rzeczywiście mogą być zautomatyzowane. Z kolei te, które wymagają kreatywności, myślenia strategicznego i relacji międzyludzkich, są dużo bardziej „odporne” na AI.

To znaczy, że specjalista od finansów, który zna Excela, ale też potrafi zrozumieć klienta i doradzić mu rozsądnie, nie zostanie zastąpiony. Za to ten, który tylko przepisuje liczby z systemu do systemu – już tak.

Jak się przygotować?

Najlepszym sposobem, by nie dać się „zjeść przez AI”, jest... uczenie się pracy z AI. Pracodawcy coraz częściej szukają osób, które nie tylko znają rachunkowość, analizy finansowe czy zarządzanie projektami, ale też potrafią korzystać z nowoczesnych narzędzi, jak ChatGPT, Power BI, Python czy SAP.

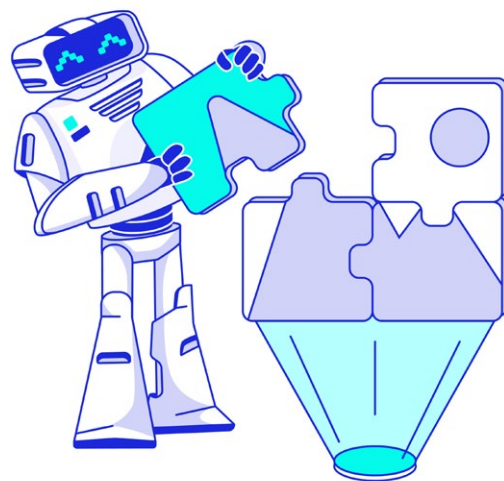
Student WSZiB, który opanuje podstawy automatyzacji, analizy danych i jednocześnie rozwija tzw. umiejętności miękkie (komunikacja, współpraca, etyka) ma ogromną przewagę na rynku pracy. Bo AI nie zastąpi ludzi – ale zastąpi tych, którzy nie umieją jej używać.

Czy mamy się bać?

AI nie przychodzi „zabrać” pracę – tylko je zmienić. Tak jak kiedyś kalkulatory nie „zabrały” pracy księgowym, tylko pomogły im liczyć szybciej i lepiej. Tak samo dziś ChatGPT czy inne narzędzia AI pomagają w tworzeniu raportów, analiz czy nawet ofert – ale nadal to człowiek musi je nadzorować, sprawdzić i zinterpretować.

Czy wiesz, że...

- Według Światowego Forum Ekonomicznego, do 2027 roku AI stworzy więcej miejsc pracy, niż zlikwiduje – nawet o 69 milionów więcej!
- W Japonii testowano robota doradcę podatkowego. Po 3 miesiącach pracy miał skuteczność... 87%. Człowiek w tej samej roli miał 91%. Ale razem byli niepokonani.
- Najczęściej używane komendy w ChatGPT przez studentów? „Napisz mi w prosty sposób, co to jest EBIT” i „Jak napisać maila po angielsku do wykładowcy?”



Źródło: freepik.com

Źródło: freepik.com

Czy sztuczna inteligencja rozumie piękno natury?

Sztuczna inteligencja zyskuje ostatnio ogromną popularność i znajduje zastosowanie w wielu dziedzinach. Jednym z jej ważniejszych obszarów jest przetwarzanie obrazów i tzw. widzenie maszynowe, które pozwala maszynom analizować zdjęcia i obrazy. Maszyny, choć są w stanie wskazać, co jest na zdjęciach, czy potrafią dostrzec ich piękno?

Na pierwszy rzut oka wydaje się, że nie do końca. Komputery przetwarzają obrazy, zamieniając piksele na liczby i stosując algorytmy do rozpoznawania wzorców. Nie widzą obrazu tak jak człowiek, raczej odczytują dane, które ten obraz reprezentuje.

Mimo to, dzięki ogromnym zbiorom danych dostępnych w Internecie możemy uczyć komputery patrzeć na świat w sposób zbliżony do ludzkiego. W efekcie możliwe jest stworzenie systemu, który nauczy się rozpoznawać piękne obrazy. Najpierw jednak trzeba ustalić, co będzie uznawane za piękne. Piękno jest pojęciem subiektywnym,

to co dla jednej osoby jest zachwycające, dla innej może być zupełnie nieatrakcyjne. Maszyna nie rozumie piękna w ludzkim sensie, ale można ją nauczyć, jak klasyfikować obrazy według przypisanych im etykiet. Oznacza to, że każdemu obrazowi przypisujemy etykiety, na przykład „piękny” lub „brzydki”, a maszyna uczy się na ich podstawie rozróżniać kategorie. Dzięki temu dobrze wytrenowany model może przenosić wiedzę na nowe, nieznane obrazy i oceniać ich potencjalne piękno. To trochę jak uczenie dziecka: pokazujemy, co uznajemy za ładne lub brzydkie, a ono z czasem zaczyna rozpoznawać podobne cechy w innych rzeczach. Analogicznie uczymy maszyny rozpoznawać i interpretować obrazy na podstawie dostarczonych im przykładów.

Czy jednak maszyna coś czuje, gdy widzi obraz oceniony jako piękny lub brzydki?

Aby się temu bliżej przyjrzeć, wrzuciłam kilka obrazów do popularnego narzędzia ChatGPT i zapytałam, czy są piękne. Sztuczna inteligencja nie potrafiła odpowiedzieć jednoznacznie. Zamiast tego opisywała, co widzi na obrazach i wyciągała ogólne wnioski. Kiedy zapytałam, czy odczuwa jakieś emocje, odpowiedziała, że nie odczuwa emo-



cji tak jak człowiek. Potrafi analizować obraz, opisywać jego elementy, styl czy kolory, ale sama nie doświadcza takich uczuć jak zachwyt czy wzruszenie.

Wynika to z faktu, że sztuczna inteligencja nie ma świadomości ani emocji. Nie posiada mózgu ani układu nerwowego, które u człowieka odpowiadają za przeżywanie uczuć. Emocje wynikają z aktywności konkretnych struktur mózgowych, których maszyny po prostu nie mają. Maszyny potrafią analizować informacje, rozpoznawać wzorce i odpowiadać podobnie do ludzi, ale nie czują przy

tym żadnych emocji. Dla nich piękno to po prostu zbiór cech pasujących do algorytmu.

Sztuczna inteligencja jest w stanie wykrywać piękno, ale nie potrafi reagować na nie w emocjonalny sposób. Maszyny to po prostu programy, które robią to, co im każemy. Nie mają uczuć ani świadomości, więc nie mogą naprawdę czuć radości czy smutku. One tylko przetwarzają informacje i na ich podstawie działają. ■

PKB

PKB – niedoskonały wskaźnik sukcesów gospodarczych

Początki wskaźnika PKB (Produkt Krajowy Brutto) sięgają XVII wieku. Za twórcę uważa się brytyjskiego urzędnika Williama Petty'ego, który próbował oszacować zasoby Anglii i Walii, by ocenić, czy wyspiarskie królestwo podoła finansowo wojnie z Niderlandami. Metody Petty'ego były sukcesywnie doskonalone. Za przełomowy okres przyjmuje się lata 40. XX wieku, kiedy za badania nad wykorzystaniem miernika produktu narodowego brutto (PNB) amerykański ekonomista Simon Kuznets otrzymał w 1971 roku ekonomiczną Nagrodę Nobla. W Polsce rachunki narodowe były przedmiotem prekursorskich prac Ludwika Landaua i Michała Kaleckiego. Od lat 50. XX wieku sposób obliczania PKB wykrystalizował się. Powstały dwa systemy: System of National Accounts (SNA) stosowany przez ONZ oraz European System of Accounts (ESA) zalecany przez Unię Europejską. Aktualnie systemy te metodologicznie stopniowo zbliżają się do siebie, stąd pomiar PKB nie różni się istotnie.

PKB jest podstawowym miernikiem kondycji ekonomicznej kraju, pozwalającym ocenić stan gospodarki, analizować jej rozwój i porównywać gospodarki różnych państw. Jest to jeden z kluczowych wskaźników makroekonomicznych – to wskaźnik mierzący wartość wszystkich dóbr i usług wytworzonych na terenie danego kraju w określonym czasie (zazwyczaj jest to rok lub kwartał). Inaczej można stwierdzić, iż jest to suma wartości dodanej wytworzonej przez wszystkie pod-

mioty gospodarcze danego kraju, niezależnie kto jest ich właścicielem. Wyraźnie należy podkreślić, iż PKB mierzy się w danym kraju, a jego wzrost wskazuje na rozwój gospodarczy, na siłę gospodarczą danego kraju. Uogólniając, PKB to miara produkcji; ukazuje wynik końcowy działalności produkcyjnej podmiotów będących rezydentami danego kraju za dany okres. Inaczej można też zdefiniować, że jest to nowo wytworzona wartość produktów i usług, w określonej jednostce czasu, na terenie danego kraju, pomniejszona o zużycie zasobów.

PKB dla danego roku jest liczony w cenach bieżących oraz cenach stałych; wyniki pomiaru mogą się różnić, a różnice te będą zależały od poziomu inflacji.

Bezsprzecznie PKB stanowi podstawowy wskaźnik porównawczy między krajami, który umożliwia porównanie ich poziomu życia oraz potencjału ekonomicznego; jest jednym z najlepszych mierników dobrobytu i często jest używany do porównywania wielkości gospodarek, do oceny kondycji gospodarczej kraju oraz jego potencjału rozwojowego. Wysoki PKB jest pożądanym, jednak jego wzrost nie zawsze oznacza lepszą jakość życia dla obywateli. Warto też pamiętać, że PKB nie uwzględnia wielu czynników, takich jak np. jakość środowiska czy równość społeczna. Wysoka wartość PKB jest pozytywnym sygnałem dla przyszłego rozwoju PKB kraju, jednakże rozwój gospodarczy powinien być równoważony z rozwojem społecznym i środowiskowym, aby osiągnąć wzrost zrównoważony.

PKB jest ważnym powszechnie używanym wskaźnikiem do mierzenia sukcesu gospodarczego, ale ma istotne ograniczenia. Wprawdzie mierzy wartość produkcji dóbr i usług, nie odzwierciedla jednak nierówności dochodowych czy wartości pracy w gospodarstwie domowym, jakości życia, nierówności dochodowych, zrównoważonego rozwoju czy wpływu na środowisko. PKB jest zatem niedoskonałym wskaźnikiem, a jego interpretacja powinna uwzględniać inne czynniki, by móc ocenić faktyczny stan gospodarki i dobrobyt społeczeństwa.

PKB to tylko jeden z wielu wskaźników i nie powinien być jedynym kryterium oceny kondycji

Warto zaznaczyć, że niekiedy Produkt Krajowy Brutto (PKB) jest mylony z pojęciem Produkt Narodowy Brutto (PNB), a są to różne pojęcia, mające odmienne znaczenia. O ile PKB jest wskaźnikiem, który mierzy wartość produkcji dóbr i usług w danym kraju, bez względu na to, kto jest ich producentem, to PNB uwzględnia wartość produkcji polskich obywateli niezależnie od tego, gdzie mieszkają i pracują. Jeśli liczba obywateli, którzy pracują za granicą jest stosunkowo niewielka, to różnica między PKB a PNB jest niewielka; porównanie tych dwóch wskaźników ma znaczenie w przypadku krajów o dużych emigracjach.

Jak wcześniej zaznaczono, **PKB** jest jednym z najważniejszych wskaźników określających siłę gospodarczą danego kraju. Niemniej jednak jest **to wskaźnik niedoskonały**, który nie uwzględnia wielu ważnych czynników, takich jak jakość życia, zrównoważony rozwój, czy poziom nierówności społecznych. Pierwsza krytyka wskaźnika PKB pojawiła się już w 1959 roku. Współcześnie przez naukowców jest zdefiniowana cała lista słabości tego narzędzia ekonomicznego.

PKB jest i zawsze będzie szacunkiem. Jako główny zarzut można sformułować – brak pomiaru całej realnej produkcji, jaka zachodzi w gospodarce, mimo iż jest miernikiem produkcji (np. nieuwzględnianie tych aktywności, które nie mają ceny, gdyż nie są wyceniane w sposób obiektywny, rynkowy, nieuwzględnianie produkcji na własny użytek, prac domowych, czy wolontariatu).

Wielu ekonomistów wskazuje, że dokładniejszym wskaźnikiem jest Produkt Krajowy Netto (PKN), czyli PKB pomniejszony o zużycie maszyn. Jednakże pojawia się problem, bowiem nie ma jednej, powszechnie akceptowanej metody obliczania amortyzacji.

Najważniejsze wady wskaźnika PKB to:

- nie mierzy jakości życia (nie uwzględnia np. stanu zdrowia, jakości edukacji),
- nie ujmuje czasu wolnego, nie uwzględnia pracy organizacji charytatywnych i wolontariuszy,
- nie uwzględnia działalności pozarynkowych (np. dóbr i usług wytwarzanych na własne potrzeby),
- nie ujmuje zróżnicowania społeczeństwa pod względem statusu materialnego (czyli nierównomiernego podziału dochodu narodowego),
- nie uwzględnia negatywnych rezultatów produkcji i konsumpcji w postaci ujemnych efektów zewnętrznych, takich jak zanieczyszczenie środowiska (za paradoks należy uznać uwzględnianie produkcji wyrobów szkodzących zdrowiu człowieka, a nie uwzględnianie strat uderzających w środowisko naturalne, które są efektem ubocznym wszelkiej światowej produkcji),
- nie uwzględnia wartości produkcji nielegalnej obejmującej wytworzenie narkotyków, handel żywym towarem, a także prostytucję; nie wlicza efektów prowadzonej działalności gospodarczej poza wszelką wiedzę i zasięgiem władz państwowych,
- nie wlicza wartości poszczególnych usług, które tworzą wartość dodaną dla gospodarki, natomiast wlicza produkcję tzw. antydóbr, np. chodzi tu o wydatki na administrację publiczną czy dojazdy do pracy,
- nie ujmuje transferów dochodów poza granice kraju (część dochodu wypracowanego w kraju jest transferowana za granicę – np. transfer zysków korporacji ponadnarodowych i płac pracowników z zagranicy; z drugiej strony, napływają też dochody polskich firm i polskich obywateli oraz innych osób funkcjonujących za granicą – te przepływy są uwzględniane w produkcie narodowym, dochodzie narodowym, a nie w PKB).

Mimo swoich wad, PKB jest nadal bardzo ważnym wskaźnikiem, ale jego wartość nie powinna być jedynym sposobem oceny gospodarczej sytuacji kraju. Jak wcześniej zaznaczono, warto uwzględnić także inne aspekty, takie jak rozwój społeczny i ochrona środowiska. W ten sposób pozyska się bardziej kompleksowy obraz danego kraju i będzie możliwe podejmowanie bardziej racjonalnych decyzji. Międzynarodowy Fundusz Walutowy zaleca, aby PKB był traktowany jako jeden z wielu wskaźników oceny gospodarczej sytuacji kraju. **Warto brać pod uwagę takie czynniki jak: PKB per capita, inflacja, poziom zadłużenia, czy stopa bezrobocia.**

Z uwagi na fakt, iż wskaźnik PKB jest wyłącznie miarą zagregowanej produkcji, nieuwzględniającą różnic w wielkości populacji, szczególną wartość poznawczą prezentuje wskaźnik **PKB per capita**, określający średnią wielkość PKB przypadającą na jednego mieszkańca. Jest to najlepszy znany miernik poziomu życia przeciętnego człowieka. Wielkość ta informuje o dochodach i wydatkach przeciętnego obywatela i pozwala np. porównywać produktywność pracy między krajami. Powstaje jednak wątpliwość, czy rzeczywiście jest to odpowiedni miernik dobrobytu. PKB per capita nie odnosi się do tematu nierówności dochodowych. **Mierzy on dochód przeciętny.** PKB per capita jest przydatnym sposobem porównywania siły gospodarczej różnych krajów, ponieważ pozwala on na uwzględnienie liczby ludności, co może wpłynąć na rozrzut wartości PKB między krajami o różnych populacjach. Warto jednak pamiętać, że PKB per capita nie mierzy bezpośrednio dobrobytu mieszkańców danego kraju. Często zdarza się, że w krajach o wysokim PKB per capita dochody są nierównomiernie rozłożone, a część społeczeństwa wciąż żyje w ubóstwie.

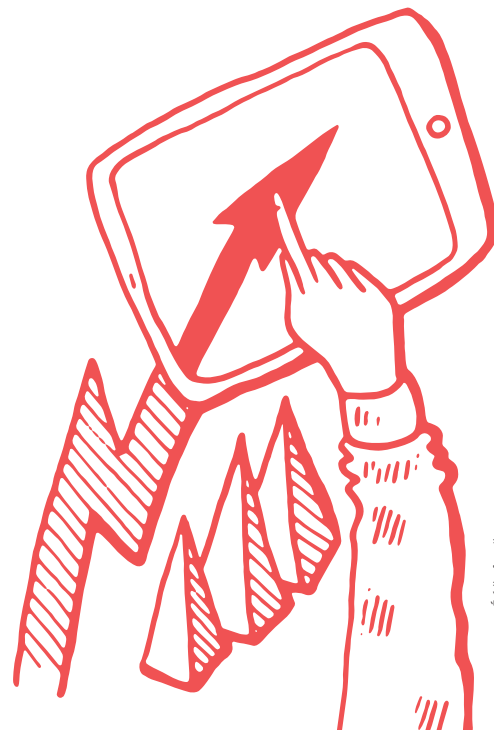
Obok PKB wskaźnikiem makroekonomicznym wskażującym na stan gospodarki jest **inflacja**.

Bardzo ważnym czynnikiem wpływającym na PKB jest także **dług publiczny**. Dług publiczny staje się zagrożeniem dla państwa, gdy przekracza 90% PKB; wysoki poziom zadłużenia państwa prowadzi do spowolnienia gospodarki narodowej, a tym samym do spadku PKB. Ważnym wskaźnikiem makroekonomicznym jest też **deficyt budżetowy** – to jeden z głównych obszarów ryzyka, który może ograniczyć możliwości inwestycyjne państwa w przyszłości. Kolejnym czynnikiem, który należy uwzględnić przy ocenie rozwoju gospodarczego – oprócz PKB – jest **stopa bezrobocia**.

Podsumowując, **PKB jest miarą rozwoju gospodarczego daleką od doskonałości**, a jej ułomność zwiększa

się wraz z postępującą globalizacją i rozwojem gospodarki cyfrowej, ale jednocześnie jest miarą najlepszą, jaką do tej pory wymyślono. Z opinii ekonomistów wynika, iż w najbliższej, dającej się przewidzieć przyszłości, wskaźnik PKB raczej nie zostanie zastąpiony przez inny, mniej ułomny miernik. Rozwiązania idealne nie istnieją. Trwające już od kilkunastu lat próby stworzenia wskaźnika alternatywnego dla PKB kończą się niepowodzeniem.

Mimo swoich ograniczeń PKB pozostaje ważnym narzędziem do zrozumienia wzrostu i rozwoju gospodarczego kraju i jest powszechnie stosowany w ekonomii międzynarodowej i podejmowaniu decyzji politycznych. Wciąż ceni się go w dzisiejszym świecie, nie został on wyparty przez inne wskaźniki i z pewnością nadal będzie odgrywał znaczącą rolę w badaniach ekonomicznych. PKB to wciąż tytułowy wskaźnik wykorzystywany przez ekonomistów czy polityków na całym świecie. Wielu ekonomistów zdecydowanie twierdzi, że wskaźnik PKB spełnia swoją podstawową rolę – dokonuje pomiaru rozwoju gospodarek państwowych na świecie, mimo, iż nie obejmuje swym zakresem wszystkich elementów, które składają się na szeroko pojęty „dobrobyt państwa”. Trudno jednak nie zauważyć, iż przestaje być adekwatnym miernikiem w stosunku do coraz to nowszych usług, wprowadzanych w wielu państwach, oraz innowacji i nowych technologii, wymagających bardziej zaawansowanych pomiarów. Nie ma wątpliwości, że sam wskaźnik PKB coraz słabiej oddaje kondycję gospodarczą i poziom życia danego kraju. ■



Źródło: freepik.com

LEAN MANAGEMENT – MĄDRZEJ, PROŚCIEJ, LEPIEJ

Jak zamienić problemy w szansę rozwoju?

W idealnym świecie wszystko działa sprawnie: nie ma opóźnień, każdy dokładnie wie, co ma robić, nie marnuje się czasu ani zasobów. Niestety – realia są inne. Zarówno w wielkich firmach, jak i w codziennym życiu spotykamy się z frustracją, chaosem i poczuciem, że coś „mogłoby działać lepiej”. Tu z pomocą przychodzi Lean Management – podejście, które udowadnia, że można pracować mądrzej, prościej i... skuteczniej.

Na początek warto cofnąć się do lat 50. XX wieku, do powojennej Japonii. Toyota – firma, która dziś kojarzy się z niezawodnością – wtedy dopiero próbowała stanąć na nogi. Nie miała ogromnych środków, ale miała coś ważniejszego: pomysł. Inżynierowie Toyoty zaczęli przyglądać się uważnie każdemu etapowi produkcji i zadawali sobie jedno podstawowe pytanie: *czy to naprawdę jest potrzebne?* Tak narodził się system, który dziś znamy jako Lean – podejście oparte na eliminacji marnotrawstwa, usprawnianiu procesów i szukaniu rozwiązań zamiast winnych.

Lean Management to nie tylko zestaw narzędzi czy schematów. To sposób myślenia. Chodzi o to, by patrzeć

na problemy nie jak na przeszkody, ale jak na szanse rozwoju. Kiedy coś się psuje, opóźnia albo działa nieefektywnie – to sygnał, że można coś poprawić. I to niekoniecznie przez wielką rewolucję, ale przez małe, systematyczne zmiany.

W praktyce Lean to m.in. eliminacja zbędnych czynności, upraszczanie procesów, lepsza organizacja pracy i ciągłe doskonalenie. Zamiast działać więcej – chodzi o to, żeby działać lepiej. Przykład? Zamiast zatrudniać dodatkowe osoby, może wystarczy zmienić układ stanowisk albo ograniczyć zbędne raporty. Zamiast inwestować w drogie systemy – może wystarczy zmienić sposób komunikacji w zespole.

Co ciekawe, zasady Lean świetnie sprawdzają się nie tylko w fabrykach czy korporacjach, ale też w codziennym życiu. Ile razy marnujemy czas, bo nie możemy znaleźć pliku, książki albo notatek do egzaminu? Ile razy powtarzamy te same błędy, bo nie wyciągamy z nich wniosków? Lean uczy, żeby działać świadomie – obserwować, analizować, upraszczać i ulepszać.

Największą siłą Lean jest to, że nie wymaga cudów ani milionowych inwestycji. Wymaga tylko jednego – zmiany nastawienia. Zamiast „tak już jest”, pojawia się pytanie: *jak może być lepiej?* A od tego pytania zaczyna się każda dobra zmiana. ■

Jawność wynagrodzeń w ofertach pracy – rewolucja od 2026 r.

Koniec z ogłoszeniami, w których wszystko jest napisane oprócz zarobków. Od początku 2026 roku każda oferta pracy będzie musiała zawierać informację o wynagrodzeniu. To efekt nowelizacji Kodeksu pracy, która dostosowuje polskie przepisy do unijnej dyrektywy o jawności płac. Zmiana może być rewolucyjna, nie tylko dla kandydatów, ale też dla działów HR.

Co się dokładnie zmienia?

Nowe przepisy wprowadzą do Kodeksu pracy m.in. artykuł 183ca, który określa, że:

- W ogłoszeniu o pracę musi znaleźć się wysokość wynagrodzenia lub jego przedział (widełki płacowe) – dotyczy to zarówno nowych rekrutacji, jak i ogłoszeń wewnętrznych;
- Jeśli oferta nie zawiera tych informacji, pracodawca musi przekazać je kandydatowi przed pierwszą rozmową kwalifikacyjną;
- Ogłoszenia mają być sformułowane neutralnie płciowo;
- Pracodawca nie będzie mógł pytać kandydata o jego dotychczasowe wynagrodzenie, co ma zapobiec zaniżaniu ofert na podstawie wcześniejszych zarobków¹.

Co to oznacza dla kandydatów?

Dla osób szukających pracy to bardzo dobra wiadomość. Dzięki nowym przepisom:

- wiadomo, ile można zarobić, zanim wyśle się CV;
- można łatwiej porównać oferty;
- negocjacje są bardziej „transparentne”
- to także szansa, by ograniczyć nierówności wynagrodzeń zwłaszcza względem kobiet, które często zarabiają mniej, mimo podobnych kwalifikacji.

Dlaczego to takie ważne?

1. Transparentność.

Kandydat nie musi już zgadywać, czy oferta mu się opłaca.

2. Równość.

Ukrywanie wynagrodzeń często prowadziło do nierówności płacowych, zwłaszcza względem kobiet. Teraz wszyscy startują z tej samej pozycji.

3. Oszczędność czasu.

Zarówno dla rekrutów, jak i kandydatów. Jeśli widełki są nieatrakcyjne, nikt nie traci czasu na rozmowy.

Co to znaczy dla pracodawców?

Dla wielu firm to duże wyzwanie, gdyż należy:

- ustalić przejrzystą politykę płacową;
- uporządkować struktury wynagrodzeń;
- przygotować się na pytania pracowników o porównywalne stawki;
- stworzyć raporty płacowe (dla większych firm).

Ale długofalowo to może się opłacać. Przejrzystość płac buduje zaufanie, zmniejsza rotację i przyciąga kandydatów lepiej dopasowanych do oferty.

Sankcje za brak jawności wynagrodzeń

Brak informacji o wynagrodzeniu w ogłoszeniu lub naruszenie nowych przepisów może skutkować grzywną w wysokości od 1 000 zł do 30 000 zł. Pracodawcy powinni mieć świadomość tych konsekwencji i odpowiednio przygotować się do wdrożenia nowych regulacji.

Podsumowanie

Zmiany w Kodeksie pracy to nie tylko nowy obowiązek formalny, ale też szansa na zbudowanie bardziej uczciwego, nowoczesnego i równościowego rynku pracy. Od 2026 roku widełki płacowe przestaną być „opcją”, a staną się standardem.

Podstawa prawna:

Nowelizacja Kodeksu pracy to pierwszy krok w kierunku wdrożenia unijnej Dyrektywy 2023/970, której celem jest zapewnienie równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za tę samą lub porównywalną pracę. Zmiany zmierzają w stronę większej przejrzystości płac, nie stanowią jeszcze pełnej implementacji dyrektywy. Obecnie nowe przepisy realizują jedynie postanowienia zawarte w artykule 5 wspomnianej dyrektywy, co oznacza, że wiele kluczowych rozwiązań nadal pozostaje do wprowadzenia w polskim prawie.²

¹ Ustawa z dnia 4 czerwca 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy

² https://www.ey.com/pl_pl/insights/law/novelizacja-kodeksu-pracy-przejrzystosc-wynagrodzen-obowiazki-pracodawcow

Jak opanować stres

i przygotować się do egzaminu dyplomowego

Egzaminy dyplomowe to czas bardzo intensywnej pracy, skupienia się, ale i czas ogromnego stresu. Dlatego warto zadać sobie pytanie, jak opanować ten ogromny stres, by przygotować się i zdać jak najlepiej?

Postaram się w tym artykule opisać moje, bardzo świeże doświadczenie i przedstawić moje najlepsze sposoby na przygotowanie się do egzaminu. Doświadczenie, które zdobyłam w tym roku, dzięki dobrze opracowanym metodom, udaje mi się mile wspominać.

Opanowanie stresu i dobre przygotowanie egzaminu to klucz do sukcesu. Tylko dobry plan i zorganizowanie może pomóc nam uniknąć tych emocji, które najczęściej pojawiają się tuż przed samym egzaminem.

- 1 Najlepiej na kilka miesięcy przed zacząć samemu opracowywać (po swojemu) pytania do egzaminu. Dlaczego samemu? Dlatego, że przygotowując odpowiedź już się wstępnie zaczynamy uczyć i pozostawiamy ślad w pamięci. Dobrze opracowane pytania to połowa sukcesu. Bardzo ważne są notatki zawierające kluczowe słowa, które łatwiej się zapamięta a niżeli obszerny tekst. Ja właśnie te najważniejsze słowa zaznaczałam na kolorowo, a później wypisywałam je w punktach dodając opisy, komentarze i wnioski.
- 2 Każde pytanie najlepiej uczyć się fragmentarycznie. Podzielić je na kluczowe słowa, na których będzie można bazować przy odpowiedzi. I co bardzo ważne, ćwiczyć odpowiedzi do każdego pytania po kilka razy powtarzając je na głos. Gdy już się opanuje pytania, warto na kilka dni przed egzaminem skupić się tylko na tym, by je doskonalić i powtarzać za każdym razem w innej kolejności. Mi nie udało się wszystkiego opanować z zapasem czasu, dlatego ostatnie 2 tygodnie przed egzaminem były dość intensywne (nie da się ukryć, że miałam panikę czy zdążę). Największy efekt dały 3 ostatnie dni przed egzaminem. Był to czas tylko poświęcony na dopracowywanie odpowiedzi i utrwalanie metodą „powtórz co jakiś czas aż zapamiętasz cokolwiek, by samemu bez zerkania na kartkę odpowiedzieć”.



- 3 Ważny w tym okresie jest też odpoczynek. Odszkodnia od tego co zaczęło się już zlewać w jedną wielką niewiadomą i dawać to najgorsze, czyli uczucie, że – nie umie się już nic!
- 4 Bardzo ważna jest też praca nad koncentracją i skupieniem. Pomocne są ziołowe herbaty i suplementacja. Dobrze dożywiony układ nerwowy jest jak maszyna gotowa do pracy. Ważne jest również, aby inne sprawy, które mogą zająć, odstawić na czas po egzaminie. Tak, aby głowa skupiała się na tym co najważniejsze.
- 5 Spotkania i rozmowy z bliskimi, którzy dają wsparcie. Każde dobre słowo jest jak doładowanie baterii, która pomaga w lepszym działaniu.

A oto co dla mnie było najlepszym sposobem w opanowaniu stresu przed egzaminem:

- Poczucie, że dobre przygotowanie polegające nie na wkuwaniu na pamięć, ale na zrozumieniu i przełożeniu pytań na przykłady z życia, pozwoli mi mieć je ułożone w głowie, tak że wpływ stresu nie będzie mi straszny.
 - Relaksowanie się w przerwach i odciążanie głowy od zbędnych rzeczy.
 - Dobre odżywianie organizmu i pozytywne myślenie.
 - Rozmowy i spotkania z bliskimi osobami.
- A gdy już przyjdzie ten dzień egzaminu, najlepiej dobrać się wyspać, nie rozmyślać dużo.
- Warto uwierzyć w siebie i w to, że komisji też zależy, by każdy student zdał jak najlepiej.
- Sięgnęłam też po gorzką czekoladę (która pomaga lepiej się skoncentrować – stara metoda z liceum). I czekać w spokoju na swoją kolej egzaminu. ☺

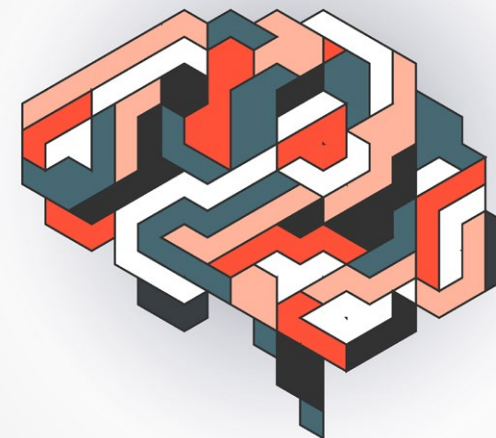
Powodzenia!

Mechanizmy uwagi i zaangażowania – jak skutecznie przyciągnąć uwagę odbiorcy w internecie?

Marketing w internecie – dla jednych łatwy i szybki sposób na promocję, a dla niektórych ciężki orzech do zgryzienia. Czy mar-

keting internetowy to tylko wrzucenie posta ze zdjęciem produktu lub stworzenie strony internetowej? Zdecydowanie nie. Marketing internetowy kryje w sobie wiele operacji i strategii. Aby robić go dobrze, trzeba zwracać uwagę na wiele, z pozoru mało istotnych szczegółów. I w tym miejscu przechodzimy do sedna, jakim jest psychologia. Odgrywa ona kluczową rolę w tworzeniu nie tylko treści, ale i wizerunku marki w internecie. Odwołując się do psychologii behawioralnej, poznawczej i neuromarketingu można łatwiej zrozumieć istotę naszego zainteresowania. Pamiętając o tym, że za ekranem siedzi człowiek, musimy mieć na uwadze wiele aspektów realnie wpływających na to, czy treści są przyciągające, czy też nie. W dobie dzisiejszych czasów, gdzie media społecznościowe są nieodłącznym elementem życia wielu ludzi, zatrzymanie przy sobie odbiorcy wcale nie jest takim łatwym zadaniem. Jesteśmy nieustannie bombardowani różnego rodzaju treściami, wobec czego zachęcenie potencjalnego klienta do obserwacji marki nie jest już takie proste. Co zrobić, aby wyjść na prowadzenie wśród innych twórców? Jak sprawić, aby to nasze treści zatrzymywały przy sobie odbiorców? Mechanizmy uwagi i zaangażowania mogą nam wskazać właściwą drogę. To one bowiem mówią nam o tym, co nas przyciąga i zatrzymuje w wirze ciągłego scrollowania. Należą do nich m.in.: efekt FOMO, efekt nowości i ciekawości, zmienny harmonogram nagród oraz nieskończone przewijanie (Infinite Scroll). Aby lepiej zrozumieć istotę dobrego marketingu w internecie, zanim przejdziemy do działań, wyjaśnię powyżej podane pojęcia.

Efekt FOMO – mówiąc zwięźle: po prostu boimy się, że coś nas ominie! FOMO to skrót od *Fear of Missing Out*, czyli lęk przed przegapieniem czegoś istotnego. Myślę, że większość z nas doświadczyła nagłego przyływu stresu ogarniającego całe nasze ciało, gdy wychodząc gdzieś na dłużej nie wzięliśmy z domu telefonu. W głowie pojawiają się różne myśli dotyczące tego, czy przypadkiem ktoś do nas nie dzwonił, czy nie przegapiliśmy jakiejś informacji, czy aby przypadkiem nie dzieje się coś, o czym nie wiemy i może nas ominąć. Boimy się wykluczenia. Efekt Fomo ma swoje odzwierciedlenie w marketingu. Często przejawia się w działaniach promocyjnych. Gdy czujemy presję ograniczonego czasu np. na



zakup jakiegoś produktu, podejmujemy bardziej impulsywne działania. Chcemy wykorzystać szansę.

Efekt nowości i ciekawości – nasz mózg kocha nowe bodźce. To nie tylko kwestia przyjemności – to nasze uwarunkowania fizyczne! Nie każdy to wie, ale to właśnie sprawa ewolucji. Kiedyś odkrywanie nieznanego wiązało się dla nas z szansami np. na znalezienie pożywienia. Dopamina jest często nazywana „hormonem szczęścia”. Nic dziwnego zatem, że chcemy więcej i więcej. Warto również wspomnieć o „**nieskończonym przewijaniu**”. Zazwyczaj treści, które przeglądamy po prostu nie mają końca. Nasz mózg nie ma punktu zaczepienia, dzięki któremu mógłby uznać zadanie (przeglądanie) za wykonane. Zawsze znajdzie się coś nowego do zobaczenia. I tu pojawia się kwestia „**zmiennego harmonogramu nagród**”. Bo kto wie, czy następny filmik nie będzie ciekawszy niż poprzedni? Z własnego doświadczenia wiemy, że nie wszystkie treści są tak samo przyciągające. Jednak, co jakiś czas pojawia się coś, co nas naprawdę intryguje. To właśnie przyczyna dalszego scrollowania. W związku z tym nasuwa się pytanie. Co zrobić, aby treść była właśnie tą, o której odbiorca pomyśli pozytywnie? Przechodzimy do sedna! Sposobów dotarcia do odbiorcy jest wiele. Dziś skupimy się na: postach, krótkich filmach, stronach internetowych, blogach i newsletterach. Rozpocznijmy od krótkich filmików. To właśnie one królują wśród nowoczesnych form przekazów. Stanowią szybką i zwięzłą formę komunikacji. Są nasyczone konkretnymi i to dlatego ludzie je tak lubią. Zazwyczaj ich czas trwania powinien mieścić się



od 15 do 40 sekund. Choć wydaje się to bardzo mało czasu, to dłuższe rozwiązanie mogłoby znudzić odbiorcę. Pewnie każdy zna powiedzenie „najważniejsze jest pierwsze wrażenie”. I tak jest też w tym przypadku. Pierwsze 3 sekundy są kluczowe. Aby skupić uwagę odbiorcy powinniśmy zamieścić lub powiedzieć coś dynamicznego i intrygującego. Emocjonalny napis, grafika czy też wywołujące silne emocje pytanie nadadzą się tu idealnie. Ale nie wolno zbaczać ze ścieżki próby zatrzymania klienta. Dalsza część również musi oferować coś ciekawego. Szybka zmiana kadrów, zatrzymujące wzrok kolory, ciekawa historia opowiedziana nietypowym tonem to również dobry pomysł. A końcówka filmu to wcale nie koniec naszych starań! Ostatnie 5 sekund warto poświęcić na pozostawienie nuty ciekawości i niedosytu. Należy także spróbować zachęcić odbiorcę do działania. Pozostawienie komentarza, dzięki któremu np. zostanie odpowiedź na nurtujące go pytania jest świetnym rozwiązaniem, aby nie tylko zatrzymać go przy nas nieco dłużej, ale i zwiększyć nasze zasięgi. Kolejną formą komunikacji są posty. I choć wrzucenie zdjęcia z podpisem czy treścią nie wydają się trudne, warto pamiętać o kilku ważnych kwestiach. Jeśli zależy nam na przekazaniu konkretnej treści warto ją wypunktować. Konkretnie i zwięzłe przykłady spełniają tutaj swoje zadanie. A umieszczenie ich np. w slajdach na grafikach to bardzo efektywny pomysł. Ostatni zawsze warto poświęcić na zachętę do powrotu bądź interakcji z marką. Ciekawy nagłówek to nasz must have! To on przyciągnie uwagę odbiorcy. A kolejną przyjemnością dla naszego oka są również emoji. Warto je dodać, ale nie należy przesadzać. Ich zbyt duża ilość obniża wiarygodność i wpływa na złą estetykę. Strony internetowe natomiast niosą ze sobą już dużo więcej nakładów pracy i szczególności. Podobnie jak w poście, na stronie powinna nas przywitać jasna i przejrzysta treść. Za dużo tekstu na stronie sprawi, że klient będzie zdezorientowany. Dodatkowo nagłówki na stronie powinien jasno określać czym się zajmujesz! Klient ma wiedzieć, po co tu

wszedł. Estetyka to bardzo ważny aspekt. Warto zwrócić uwagę na kontrast, nasycenie koloru oraz grafiki, które mają za zadanie przyciągnąć uwagę. Należy również kierować klienta w jego działaniach i podpowiadać dalsze czynności. Dialog z klientem poprzez takie szczegóły jest ważny, aby wciąż utrzymać jego działanie. Przejrzyste informacje np. „umów konsultację” sprawdzą się tu idealnie. I nie zapominajmy o płynnym działaniu strony!

Nie pozwólmy klientowi się znudzić! I nie zdziwimy was pewnie, że jeśli chodzi o blogi wychodzimy z podobnych założeń. Ciekawy nagłówek, inspirujące grafiki i tekst podzielony na sekcje. To coś o czym zawsze powinniśmy myśleć. Idąc dalej nie zapominajmy o tym, aby nasz tekst zawierał elementy które jak najdłużej zatrzymają przy sobie użytkownika. Są to np. cytaty, storytelling (ludzie dłużej zapamiętują i lepiej angażują się w historie ludzkie) oraz efekty ciekawości takie jak „w następnej części dowiecie się więcej o...”. A oprócz tekstu czy grafiki warto zainwestować swój czas w stworzenie quizów, oraz ciekawych plików do pobrania dla własnego użytku. I podobna zasada dotyczy newslettera. Zamieszczenie ciekawego nagłówka, konkretnego, zwięzłego tekstu i nakierowywanie użytkownika na działania. Jak łatwo zauważyć większość ma ze sobą dużo wspólnego! Dodatkowo dobrym pomysłem jest personalizacja newsletterów. Zwrócenie się bezpośrednio po imieniu jest zawsze przyjemnym dodatkiem. No i oczywiście nie zapominajmy o efekcie FOMO. Wzbudzenie poczucia ograniczonego czasu, możliwości wykorzystania okazji również sprawia że newsletter będzie bardziej atrakcyjny. Cała ta wiedza stanowi dobry początek marketingu internetowego. Triki psychologiczne i wiedza o człowieku stanowią nieodłączny element dobrego marketingu. Jednak pamiętajmy o tym, że poruszanie się w internecie wymaga ciągłego doskonalenia swoich treści i dopasowywania ich do istniejących trendów. Warto ciągle pogłębiać swoją wiedzę i nie spocząć na laurach. ■

Satysfakcja z pracy a niepełnosprawność

Tytuł niniejszego rozważania niejako wymusza wyjaśnienie dwóch pojęć – satysfakcja z pracy oraz osoba z niepełnosprawnościami.



Aktualnie satysfakcja z pracy uważana jest za kluczową postawę pracowników, będącą jednym z warunków dobrego funkcjonowania organizacji [J. Adamczyk, *Spółeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw*, PWE, Warszawa 2009]. Termin satysfakcja z pracy w polskich opracowaniach bywa stosowany zamiennie z terminem zadowolenie z pracy, chociaż nie ma powszechnej zgody co do ich równoznaczności; satysfakcja z pracy jest konstruktem wielowymiarowym [M. Paliga, *Satysfakcja z pracy i wydajność pracowników. Relacja (nie)oczekiwana*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2021, s. 15 - 16] – to połączenie wielu czynników, takich jak: znaczenie pracy, relacje, możliwość rozwoju, wynagrodzenie, a także warunki pracy. Najogólniej, satysfakcja z pracy to subiektywny stan zadowolenia lub niezadowolenia z wykonywanego zawodu, stanowiska pracy lub środowiska pracy, który odzwierciedla, w jakim stopniu praca spełnia potrzeby, wartości i oczekiwania pracownika.

Natomiast przez osobę z niepełnosprawnością – w myśl Konwencji Praw Osób Niepełnosprawnych (należy podkreślić, iż poprawnym pojęciem jest używanie, zwłaszcza w piśmiennictwie, nazwy >osoba z niepełnosprawnością< a nie >osoba niepełnosprawna<) – określa się osobę, której stan fizyczny, umysłowy, intelektualny lub sensoryczny trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia wypełnianie ról spo-

łecznych na zasadzie równości z innymi osobami, w tym w szczególności odnosi się to do zdolności do pracy; stan ten wymaga orzeczenia o niepełnosprawności wydanego przez odpowiedni organ.

Satysfakcja z pracy – w ogólnym ujęciu – pozytywnie wpływa na wzrost wydajności pracy, kreatywności; skutkuje to tym, że pracownicy czują się spełnieni, docenieni i szczęśliwi w swoim zawodzie. Na szczególną uwagę zasługuje postrzeganie satysfakcji z pracy w odniesieniu do osób z niepełnosprawnościami; jest ona uzależniona od wielu czynników, zarówno zewnętrznych, jak i wewnętrznych. Chociaż istnieją bariery utrudniające osiągnięcie zadowolenia z pracy zawodowej, to odpowiednie działania ze strony pracodawców, państwa i samych osób z niepełnosprawnościami mogą znacząco poprawić sytuację na rynku pracy.

Na dzień 30 czerwca 2023 r. zanotowano 15,08 mln osób pracujących w Polsce. Liczba zatrudnionych osób z niepełnosprawnością w tym samym okresie wyniosła 477,4 tys. (wzrost w stosunku do stycznia 2023 r. o 1,2%), co stanowiło zaledwie 3,2% ogółu. Wśród zatrudnionych osób z niepełnosprawnością 51,5% stanowiły kobiety. Z ogółu pracujących osób z niepełnosprawnością blisko 22% pracowało w sektorze publicznym.

Potrzeby osób z niepełnosprawnościami często różnią się od potrzeb osób bez niepełnosprawności,

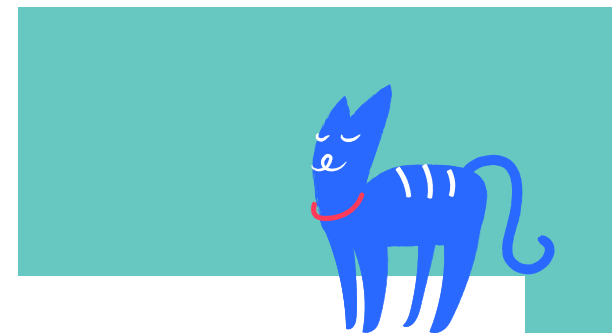


choć oczywiście mają też wiele oczekiwań wspólnych. Różnice te wynikają z ograniczeń, które niesie ze sobą niepełnosprawność, a które mogą dotyczyć różnych obszarów życia, między innymi fizycznych, psychicznych oraz sensorycznych: ograniczenia fizyczne – osoby z niepełnosprawnościami fizycznymi mogą potrzebować specjalistycznego sprzętu, dostosowanych pomieszczeń czy pomocy innych osób w codziennych czynnościach; bariery psychiczne – osoby z niepełnosprawnościami intelektualnymi czy psychicznymi mogą potrzebować dodatkowego wsparcia w nauce, komunikacji czy funkcjonowaniu społecznym; utrudnienia sensoryczne – osoby z niepełnosprawnościami sensorycznymi, np. niewidome lub niesłyszące, potrzebują specjalnych narzędzi i rozwiązań, aby móc w pełni uczestniczyć w życiu. Konkretnie różnice w potrzebach, to np.: dostępność, ponieważ osoby z niepełnospraw-

nościami często potrzebują, aby budynki, transport publiczny czy miejsca publiczne były dostosowane do ich potrzeb; wsparcie, gdyż mogą potrzebować pomocy asystenta osobistego, rehabilitanta czy terapeuty; zatrudnienie, ponieważ osoby z niepełnosprawnościami często mają trudności ze znalezieniem pracy, dlatego potrzebują wsparcia w tym zakresie; życie społeczne, bo mogą potrzebować dodatkowych możliwości uczestniczenia w tym życiu, poprzez np. spotkania integracyjne, kulturalne i społeczne. Aby osoba z niepełnosprawnością była jak najbardziej usatysfakcjonowana z pracy, należałoby usunąć bariery, zarówno zewnętrzne, jak i wewnętrzne. Bariery zewnętrzne to między innymi: dyskryminacja na rynku pracy, która przejawia się niechęcią zatrudniania takich osób uważanych przez pracodawców jako mniej wydajnych i efektywnych, a w przypadku, gdy osoba z niepełnosprawnością jest

Źródło: freepik.com

zatrudniona często za swoją pracę otrzymuje mniejsze wynagrodzenie niż osoba w pełni zdrowa. Ponadto pracownicy z niepełnosprawnościami bardzo rzadko otrzymują awans, co bywa demotywujące dla nich; padają również ofiarami *mobbingu* ze strony współpracowników, a nawet kierownictwa. Kolejną barierą zewnętrzną jest niewystarczające wsparcie ze strony pracodawców, a także państwa, co doprowadza do izolacji tych osób w społeczeństwie. Bariery wewnętrzne to przede wszystkim niska samoocena, która powoduje, że osoby z niepełnosprawnością pozostają „w ukryciu” i ciężko jest się im przełamać, gdyż boją się odrzucenia. Kolejną barierą jest brak odpowiednich kwalifikacji oraz brak motywacji, aby je podnosić. Można sądzić, że czynniki wpływające na satysfakcję w miejscu pracy osób z niepełnosprawnościami, to przede wszystkim jak największa adaptacja w tym miejscu. Należy dołożyć wszelkich



Źródło: freepik.com

starań, aby zminimalizować bariery architektoniczne, dostosować sprzęt, na którym wykonywane są obowiązki służbowe; jeśli jest taka potrzeba, to należy te obowiązki tak zmodyfikować, aby były dostosowane do konkretnej osoby. Powinno się wspierać osoby z niepełnosprawnościami w miejscu pracy poprzez szereg inicjatyw, szkoleń oraz „mieszanych” warsztatów, na których można poruszyć i omówić wiele kwestii, aby wspólna praca była jak najbardziej wydajna. Dzięki takiemu podejściu i zaangażowaniu płynie wiele korzyści z zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Dla samego pracownika jest to przede wszystkim zwiększenie poczucia własnej wartości, a co za tym idzie – wzrost pewności siebie, zmniejszenie lęku i niepokoju, pozytywne myślenie, zwiększona motywacja oraz akceptacja siebie. Co ważne, osoba z niepełnosprawnością w takich sytuacjach staje się bardziej aktywna społecznie, dąży do niezależności, optymistycznie patrzy na świat, zwraca większą uwagę na swój wygląd zewnętrzny, a wszystko to pozwala stawiać coraz ambitniejsze cele i je realizować. Posiadanie w swoich zespołach pracowników z niepełnosprawnościami, to dla pracodawcy przede wszystkim zwiększenie różnorodności w zespole, co może skutkować wyższą efektywnością, wrażliwością i tolerancją. Długofalowy efekt, to również wzrost lojalności pracowników oraz poprawa wizerunku firmy na rynku. Jedną z korzyści dla pracodawcy zatrudniającego osoby z niepełnosprawnościami są różnego rodzaju dofinansowania na chociażby wynagrodzenie dla pracownika, czy zwrot kosztów jego szkoleń. Tacy pracownicy często wykazują się również zdecydowanie większym zaangażowaniem w pracę, a także mogą posiadać unikalne umiejętności, których nie posiadają inni pracownicy i mogą wzbogacić zespół. Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami świadczy o społecznej odpowiedzialności danej firmy przyciąga klientów (również tych z niepełnosprawnościami). ■



Czy jestem na właściwej drodze i co jeśli nie wiem?

Znasz to pytanie? Pytanie, które przychodzi do Ciebie w bezsennej noc i nie daje Ci spokoju.

Kim ja właściwie chcę być? Co chcę robić? No i na końcu klasyk: Co ja robię ze swoim życiem?

No cóż, pocieszę Cię, ja też nie potrafię jednoznacznie odpowiedzieć na te pytania.

Ale spójrzmy prawdzie w oczy, nikt tak naprawdę nie wie co przyniesie jego przyszłość. Możemy snuć wizje, wyznaczać cele, ale czy możemy zaplanować całe życie od A do Z i oczekiwać, że będzie tak jak to sobie zaplanowaliśmy?

A co, jeśli decyzja, którą podejmujesz jako 19-latek, nie będzie już pasować do osoby, którą staniesz się za 20 lat? Spokojnie to nie kryzys wieku średniego. To znak, że wiesz więcej o sobie, niż wiedziałeś wcześniej.

Problem polega na tym, że od najmłodszych lat uczono nas, że trzeba wybrać jedną drogę i tylko jej się trzymać. Jeden zawód, jedną odpowiedź na pytanie: „kim chcesz zostać, jak dorośniesz?” A najlepiej jeszcze, żeby ta odpowiedź padła przed maturą.

W rzeczywistości niewielu z nas jest pewnych swojej ścieżki. Większość po prostu wybiera coś, co brzmi rozsądnie lub to co wygląda dobrze na papierze.

„Nie możesz połączyć kropek patrząc w przyszłość; możesz je połączyć tylko patrząc wstecz. Więc musisz zaufać, że te kropki w jakiś sposób się połączą w twojej przyszłości. Musisz zaufać czemuś – swojemu przeczuciu, przeznaczeniu, życiu, karmie, czemukolwiek.”

— Steve Jobs

Prawda jest taka, że wcale nie chodzi, o to by wiedzieć od razu dokąd zmierzamy. Nawet Ci których dzisiaj podziwiamy, nie wiedzieli dokąd ich to wszystko zaprowadzi.

Mark Zuckerberg nie tworzył Facebooka z myślą o globalnym imperium, chciał po prostu aplikacji dla studentów z kampusu. Steve Jobs nie zakładał Apple z myślą o rewolucji, tworzył komputer w garażu, który działałby lepiej niż reszta złomu na rynku. Walt Disney nie zaczynał od wizji imperium rozrywki, rysował myszy, bo to lubił.

Wiesz co ich wszystkich łączyło? **Oni wszyscy poznali kierunek w trakcie podróży.**

A my? Czekamy na idealny moment, na pewność, na znak z nieba. Bo uwierzyliśmy, że zanim zrobimy pierwszy krok musimy być „idealną wersją siebie”. Sens często przychodzi zupełnie inaczej.

Jest coś prawdziwego w idei, że odnajdujemy swoje przeznaczenie poprzez zbieranie i łączenie. Zbierasz umiejętności, doświadczenia, pomysły, przemyslenia w każdym miejscu, w którym się znajdujesz, w każdej pracy którą wykonujesz, nawet jeśli wydaje się to nudne. Dzisiejsza dodatkowa praca, kierunek który zaczyna Ci się nudzić, być może nie będą Twoim „powołaniem”, ale uczysz się dzięki nim wielu umiejętności, które mogą stać się trampoliną do przyszłości.

Możesz nie lubić miejsca, w którym jesteś teraz i nadal zdobywać umiejętności, które w przyszłości okażą się kluczowe. Bo pewnego dnia, po wielu latach zbierania, połączysz te kropki. Spojrzysz na te wszystkie kawałki i zrozumiesz, że nic nie było przypadkiem

Każde z tych miejsc coś daje. Każde będzie jedną kropką, jednym puzzlem.





Źródło: unsplash.com

ENGLISH CORNER LESSON 22

WHAT'S ON TODAY?

to be on – być w programie

We'll go to the pictures tonight if there's a good film on.

to be/go on the air – nadawać, transmitować

They are on the air every night at the same time.

to go off the air – przestać nadawać

They've gone off the air for some reason. What's happened?

to turn/switch on – włączyć

Turn on the radio. There's an interesting programme on now.

to turn/switch off – wyłączyć

After she turned off the radio she went to bed.

to turn down – przyciszyć, przykręcić

Could you turn the radio down, please? It's far too loud.

to be in/out of order – działać/nie działać

We can't listen to the concert because our radio is out of order.

to take to pieces – rozebrać na części

He's taken his new television set to pieces to see how it works.

to put together – poskładać

His son took his watch to pieces, but he managed to put it together.

to go wrong with – popsuć się, zawieść

Something must have gone wrong with their TV-set. Look! They're going for a walk.

to be broken – zepsuć się

I can't listen to music today. My compact disc player is broken.

to set right – naprawić

Don't worry, we'll set it right in a moment.

to switch over – przełączyć

Could you switch it over to the other station?

to tune in – nastawić (radio)

He's tuned the radio in to the news again. Is he going to be a politician?

to have a TV appearance – wystąpić w telewizji

She has a TV appearance tonight

to show off – popisywać się

She is always speaking English just to show off her skills.

to stand out – wyróżniać się

She stood out as one of the most beautiful women in Hollywood.

to be known for – być znanym z

He is known for his unconventional way of life. He never goes to bed before five a.m. and he never gets up before five p.m.

to be famous for – słynąć z

Swedish girls are famous for their beauty.

to be over – skończyć się

He said that the broadcast would be over in a minute.



Źródło: WSZiB

30^{LAT}

 WYŻSZA SZKOŁA ZARZĄDZANIA
I BANKOWOŚCI W KRAKOWIE

 **al. Kijowska 14. 30-079 Kraków**

 **wszib.edu.pl**

 **12 635 68 00**

 **WSZiB**

 **wszib_krakow**

 **wszib_krk**

