



Klub stowarzyszeń absolwenckich uczelni i wydziałów ekonomicznych

Miło nam poinformować, iż Zarząd Stowarzyszenia Absolwentów SGH na posiedzeniu 21 lutego 2011 r. podjął uchwałę o przystąpieniu do Klubu Stowarzyszeń Absolwentów Wyższych Uczelni i Wydziałów Ekonomicznych.

Inicjatywa powołania takiego Klubu została zgłoszona 9 października 2010 r. na spotkaniu jubileuszowym z okazji 80-lecia Stowarzyszenia Absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, w którym udział wziął Pan dr Piotr Wachowiak, Prezes Stowarzyszenia Absolwentów SGH. Inicjatywę poparli przedstawiciele Stowarzyszeń Absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach i Poznaniu oraz Wydziałów Ekonomicznych Uniwersytetu Gdańskiego, Wyższej Szkoły Handlu Morskiego w Sopocie, Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Sopocie oraz Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.

Sygnatariusze Deklaracji Współpracy wyrazili wolę wzajemnej integracji i wymiany doświadczeń poprzez propagowanie wzorców dobrych praktyk oraz zadeklarowali współpracę, utrzymywanie wzajemnych kontaktów oraz podejmowanie wspólnych przedsięwzięć.

Inicjatorzy powstania Klubu opracują wspólnie zasady jego funkcjonowania z uwzględnieniem i poszanowaniem dorobku oraz dotychczasowych form aktywności jego członków.

Zapraszamy naszych absolwentów do zgłaszania pomysłów na działania, które ukierunkowane byłyby na osiągnięcie ww. celów, jak również apelujemy do stowarzyszeń absolwenckich innych uczelni ekonomicznych i wydziałów ekonomicznych uniwersytetów o przestąpienie do Klubu.

Krystyna Lewkowicz
Wiceprezes Stowarzyszenia Absolwentów SGH

UTW SGH zaprasza absolwentów na wykłady

W dniu 23 lutego br. w Uniwersytecie Trzeciego Wieku SGH rozpoczął się X semestr studiów. Wychodzi on do słuchaczy z niezwykle szeroką ofertą wykładów w 4 cyklach programowych:

- wykłady plenaryjne nawiązujące do linii programowej SGH – w każdą środę o godz. 17.30;
- historia filozofii i religioznawstwo przemienne z cyklem psychologii – w poniedziałki o 17.10;
- wykłady i prezentacje Klubu Włoskiego – problematyka kultury, sztuki, starych cywilizacji, politologii, etnografii i in. – w każdą środę o godz. 15.20.

Wszystkie wykłady odbywają się w Auli Głównej SGH.

W każdym semestrze pojawiają się jakieś nowości programowe. W poprzednim hitem okazały się treningi pamięci, w tym semestrze zapraszamy na cykl poświęcony aromaterapii oraz na lektorat z języka japońskiego.

Pełny tekst programu znajdziecie Państwo na stronie www.sgh.waw.pl w zakładce uniwersytet trzeciego wieku. W wersji papierowej można go też otrzymać w sekretariacie UTW SGH (sala 208 budynek A). Udział absolwentów SGH w zajęciach UTW SGH jest bezpłatny.

Serdecznie zapraszam!
Krystyna Lewkowicz
Prezes UTW SGH

AIESEC Warszawa SGH ma 40 lat! Zapraszamy do wspólnego świętowania!

Do spotkania z okazji 40-lecia AIESEC Warszawa SGH został już niecały miesiąc! Spotkanie w formie bankietu z poczęstunkiem odbędzie się 7 kwietnia 2011 r. o godzinie 18.30 w Klubie Profesorskim „Jajko” w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie. Rejestracji wraz z opłatą na wydarzenie należy dokonać pod adresem: www.40lecieaiesecwarszawasgh.evenea.pl. Każdemu uczestnikowi gwarantujemy spędzenie czasu w miłej atmosferze ze starymi znajomymi, poczęstunek, okolicznościowy AIESEC-owy gadżet upamiętniający 40-lecie oraz ciekawy plan wydarzenia (zwiedzanie biur, zastrzyk zapomnianej kultury AIESEC).

Pozdrawiam i do zobaczenia!
Bartosz Pilecki
Local Committee Vice President External Relations 2010/2011
e-mail: bartosz.pilecki@sgh.aiesec.pl, tel. 506 125 921

Odwaga, pasja, wytrwałość...

– z Agatą Rundo rozmawiała Olga Biaduń

Agata, ukończyłaś SGH w 2008 roku, czym obecnie się zajmujesz?

Po skończeniu studiów wpadamy w wir pracy, odnajdywania kierunku dalszego rozwoju i spotykamy się ponownie po 2-3 latach z towarzyszami czasów studiów – wtedy to pytanie bardzo często pada. W 2008 r. obroniłam pracę na kierunku zarządzanie i marketing, a w 2009 r. na kierunku finanse i bankowość. W 2008 roku ukończyłam również Program CEMS, ale ciągle jeszcze nie mogę rozstać się z SGH. Obecnie kontynuuję naukę na drugim roku stacjonarnych studiów doktoranckich. W międzyczasie skończyłam też studia podyplomowe na SGH – Marketing internetowy (oraz Prawo spółek na Uniwersytecie Warszawskim), co z kolei wiąże się z tym, czym zajmuję się zawodowo – czyli właśnie marketingiem internetowym w Marketing Wizards. Poza tym zajmuję się dodatkowo HR-em jako konsultant, co stanowi bardzo wartościowe doświadczenie, które planuję rozwinąć w przyszłości.

Pierwsze lata po zakończeniu studiów wydają się być bardzo ważne z perspektywy rozwoju zawodowego. Co działo się u Ciebie przez ostatnie dwa lata?

Zawsze warto czuć nad tym, co robimy i dokąd zmierzamy. Okres po studiach to czas, kiedy większość z nas dopiero odnajduje obszary, które mogą stać się przyszłościowe. Według mnie to moment, żeby poszukiwać i próbować, podejmować ryzyko i być otwartym na pojawiające się możliwości. Z tego podejścia wynika to, co robię teraz. Ostatnie lata studiów i zaraz po ich ukończeniu mieszkalam, uczyłam się i pracowałam za granicą. Doświadczenia m.in. z Niemiec, Austrii i Rosji wspominam wspaniale. Do powrotu do Polski zmotywowały mnie dwie rzeczy: decyzja o otwarciu firmy Marketing Wizards wraz z moimi znajomymi ze studiów, po wspólnym sukcesie w światowym konkursie Google Online Marketing Challenge w 2009 r., oraz decyzja o podjęciu studiów doktoranckich w SGH. Od kiedy wróciłam do Warszawy (1,5 roku temu), nie narzekam na brak pracy. Przedsięwzięcie, jakim jest własny biznes, to dobre doświadczenie, które polecałabym każdemu, kto ma w sobie ukrytą żylkę przedsiębiorcy. Rozwój naukowy jest ciekawym balansom dla praktyki i zwyczajnej pracy. Stale utwierdza mnie w poczuciu, że rozwój ma charakter wielowymiarowy... Ponieważ wywodzę się również ze środowiska korporacji – konsultingu, mam dobrą możliwość porównania, czym są te trzy bardzo odrębne sposoby na karierę i rozwój: przedsiębiorczość, korporacja i nauka.

Brałaś udział w konkursie Google Online Marketing Challenge 2009, w którym Wasz zespół osiągnął ogromny sukces. Jak wspominasz to doświadczenie?

Fantastycznie! Polecam takie przygody studentom, którym mentoruję. Te doświadczenia wychodzą poza mury uczelni czy praktyki w wakacje. To doświadczenie pracy w zespole, nauki nowych narzędzi i modeli biznesu, praca w międzynarodowym projekcie, analityka, rywalizacja, strategia, dyscyplina, samodzielność, fun... Nasz sukces to nasz zespół: wspaniale dobrane, komplementarne umiejętności, komunikacja i rzetelność. Mimo iż każdy z nas był w innym miejscu na ziemi przez pół roku trwania konkursu, cotygodniowe telekonferencje przez Skype'a, nieprzekraczalne deadline'y i planowanie okazały się skuteczne dla Online Marketing Wizards – tak nazwaliśmy się

w konkursie. Dzięki zwycięstwu w rejonie EMEA dziś Marketing Wizards – tak nazywa się nasza firma – rośnie w siłę, budując know-how i portfolio klientów oraz markę, wykorzystując umiejętności obecnego zespołu firmy oraz rosnące doświadczenie biznesowe i rynkowe. Konkurs Google był dla nas niewątpliwą trampoliną do startu – dalej musimy sami udowodnić, że zasłużyliśmy na ten sukces. Prowadzenie własnego biznesu to wyzwanie. W Polsce wymaga dużo energii ze względu na aspekty administracyjno-prawne. Ale satysfakcja z sukcesu pcha do kolejnych wyzwań, w które angażuję trochę wolnego czasu.

Wiem, że w trakcie studiów byłaś również zaangażowana w działalność społeczną?

Na początku działałam w AIESEC, przyłączałam się do kilku kół naukowych, uczestniczyłam w projektach poza SGH, angażowałam się charytatywnie (co zresztą do tej pory robię, ale na własną rękę). Jednak największa część mojego zaangażowania na uczelni to CEMS. Gdy przyłączyłam się do CEMS Clubu Warszawa w 2004 r. i pierwszych projektów, nic nie zapowiadało, że historia ta potrwa tyle czasu... dziś już 7 lat. W 2007 r. zostałam Przewodniczącą CEMS Clubu Warszawa, w 2008 r. przypadło mi to samo stanowisko na poziomie globalnym w CEMS Student Board (gdzie reprezentowani są studenci wszystkich uczelni członkowskich CEMS). Kiedy w 2008 r. kończyłam kadencję, Program CEMS i SGH, nie dopuszczałam myśli, że to już koniec. Dlatego w 2009 i 2010 r. wspólnie z CEMS-owiczami z Austrii i Danii stworzyliśmy zespół, w którym byłam Sekretarzem Generalnym globalnego zarządu alumnów CEMS – CEMS Alumni Association Executive Committee, co dało mi nowe spojrzenie na ten Program i tę wyjątkową społeczność – od perspektywy studenta do wizji alumna. Rok 2011 przyniósł kolejne CEMS-owe wyzwanie – zostałam zaproszona do współpracy przy budowaniu i rozwoju społeczności absolwentów CEMS w Polsce przez nową przewodniczącą Komitetu Lokalnego CEMS Alumni Association Polska. Obecnie jako wiceprzewodnicząca Zarządu Alumnów w Polsce współpracuję ze wspaniałym zespołem i niepowtarzalnymi ludźmi ze środowiska CEMS oraz SGH i przy okazji uczę się wiele nowego. Niezmiennie jestem wdzięczna, że było mi dane doświadczyć dzięki tej społeczności tak wiele, tak wcześniej i w tak krótkim czasie, wynosząc już teraz unikalne doświadczenia na przyszłość.

Działając w CEMS, miałaś bardzo dobry kontakt ze studentami z zagranicy. Jak oni postrzegają SGH?

CEMS daje wiele możliwości współpracy z obcokrajowcami, w międzynarodowych business projektach czy skill seminariach. Polska jest postrzegana jako ciekawy kraj, przede wszystkim z przyczyn historycznych, niestety nie tak bardzo egzotyczny jak Singapur czy Brazylia, należące już dziś do aliansu. Większość studentów przyjeżdżających do nas to osoby z polskimi korzeniami, Niemcy lub Włosi, dla których Polska jest blisko, ale już „na Wschodzie”. SGH stanowi interesujący cel dla studentów z zagranicy, co można dobrze zaobserwować w ramach programu Socrates-Erasmus. Mamy różnorodną, szeroką ofertę dydaktyczną, a także bogate tło kulturowe, które można poznawać podczas pobytu w naszym kraju. W ramach CEMS studenci z innych krajów oczekiwaliby możliwości

większej specjalizacji w ramach dziedzin, dostosowania poziomów poszczególnych zajęć do odbiorców (lub też odwrotnie poprzez odpowiednią selekcję), jak również silniejszego skoncentrowania na praktyce – mówimy tu o kierunkach jakkolwiek powiązanych z zarządzaniem, gdyż taki profil ma CEMS. Również powiązania ze światem biznesu są bardzo pożądane i popularne za granicą. SGH jest największą uczelnią CEMS w regionie i nieustannie przyciąga studentów z zagranicy.

Jak myślisz, co SGH mogłaby „skopiować” z innych uczelni w kontekście relacji z absolwentami? Od czerwca 2010 r. działa w SGH Biuro ds. Absolwentów. Czego, jako absolwentka, oczekiwałabyś od tej jednostki?

Myślę, że bardzo ważne jest, aby tworzyć, budować i utrzymywać relacje uczelni ze swoimi absolwentami. Powinno się to odbywać w takich właśnie trzech fazach. Więzy z uczelnią nie można oczekiwać, jeśli nie zostanie ona w pewnym momencie zawiązana – najlepiej rozbudowana w okresie, kiedy student jest jeszcze blisko i jest zaangażowany. Na bazie tego utrzymywane są potem relacje. Potwierdza się zasada, że bardziej zaangażowani studenci „aktywni” częściej wracają w mury Alma Mater jako przedstawiciele firm, przedsiębiorcy, sponsorzy czy inicjatorzy lub uczestnicy projektów (organizowanych np. przez organizacje studenckie) albo po prostu jako sympatycy swojej szkoły wyższej. To, co warto robić, to budować te relacje od początku, dawać poczucie studentom i absolwentom, że stanowią wartość dla uczelni i utrzymywać kontakt z nimi. Nie tylko SGH, ale również CEMS boryka się z kwestią budowania i rozwoju społeczności absolwentów. W CEMS-ie jesteśmy świadomi ogromnej wartości i potencjału tej rosnącej – nie tylko ilościowo, ale również w siłę – grupy naszych programowych koleżanek i kolegów. Wszyscy jesteśmy bardzo zajęci, zaangażowani w wiele inicjatyw, życie prywatne, hobby. Dlatego SGH powinno pozytywnie zachęcać absolwentów do uczestniczenia w bogatym i atrakcyjnym programie Biura ds. Absolwentów (taki powinien być wg mnie stworzony w planie rocznym lub nawet dłuższym i szeroko komunikowany). Co najważniejsze, wszelkie inicjatywy powinny umożliwić ludziom spotykanie się – na eventach z obowiązkową częścią nieformalną. To tam tworzone są relacje, które spowodują, że na następne wydarzenie przyjdzie jeszcze więcej osób, a w międzyczasie zrodzą się projekty wspólnych przedsięwzięć.

Jak to jest być współwłaścicielem firmy w tak młodym wieku?

Jak mówiłam wcześniej, to najfajniejsza lekcja praktyki biznesu. Wszystko to, o czym słuchaliśmy na zajęciach na uczelni, przybiera realną formę i widać, jak jest się przygotowanym do tego od strony podstaw wykształcenia, a ile ma w sobie tej przedsiębiorczej intuicji i energii, żeby dać sobie radę i szybko się uczyć. I ile jeszcze się nie wie. Można się też zmierzyć z własnymi słabościami i nad nimi pracować. Najważniejsze jednak to być otoczonym właściwymi ludźmi, z którymi podejmuje się projekty własnej działalności. Powinni to być partnerzy, od których możemy się uczyć, którzy nas inspirują i z którymi wyznajemy podobne wartości w działaniu.

Czy polecasz właśnie taką ścieżkę kariery młodszym kolegom, którzy właśnie kończą studia na SGH?

Tak. To tak obszerny i indywidualny temat, że po szczegóły zainteresowanych zapraszam do kontaktu ze mną.

Czy Twoim zdaniem SGH przygotowuje młodych ludzi do prowadzenia własnego biznesu?



Agata Rundo ukończyła SGH w 2008 roku. Jest również absolwentką Programu CEMS. Obecnie kontynuuje naukę na stacjonarnych studiach doktoranckich w Kolegium Zarządzania i Finansów SGH. Prowadzi i jest współwłaścicielką agencji marketingu internetowego Marketing Wizards. Od kilku lat zawodowo związana ze środowiskiem korporacji.

Prowadzenie własnej firmy to jak praktyki w dziale finansowym, księgowym, prawnym, strategicznym, sprzedaży, produktów, administracji. To case study na temat zarządzania zasobami ludzkimi, zarządzania kryzysem, zarządzania projektami, zarządzania samym sobą... To trening prezentacji, analityki biznesowej, odpowiedzialności, transparentności. Kto nie byłby zainteresowany takim programem menadżerskim, reklamowanym na plakacie przy schodach obok Auli Spadochronowej? Mało jednak mówi się o tym, że podjęcie tego typu ryzyka to doskonale program menadżerski – tylko o trochę innej treści i strukturze. Myślę, że warto rozwinąć tę tematykę i promocję takich postaw na SGH. Na naszej uczelni jest wielu przedsiębiorców, którzy próby rozwinięcia skrzydeł podejmowali np. w Akademickich Inkubatorach Przedsiębiorczości. Jest też wielu, którzy takich prób nie podjęli. Patrząc na chłonność polskiego rynku, elastyczność w przyjmowaniu innowacji produktowych i nowoczesnych usług oraz otwartość polskiego konsumenta, warto promować przedsiębiorczość, bo to szansa. Przekazanie narzędziowej wiedzy zawsza wzmocni skuteczne działanie studentów i absolwentów SGH i nie pozostawi nas w tyle za konkurencyjnymi uczelniami.

Czy w tym natłoku obowiązków znajdujesz też czas dla siebie?

Jedno bez drugiego nie może dobrze funkcjonować. Dlatego czas dla siebie jest z góry zarezerwowany. Daje dużo energii, motywacji i nowych pomysłów. Chciałabym zaznaczyć, że prowadząc swoją firmę praca w sposób nieunikniony miesza się z dniem codziennym i życiem prywatnym. Staje się poniekąd jego integralną częścią i czasami nie dostrzegam wyraźnej różnicy, kiedy pracuję, a kiedy robię coś dla siebie. Bo praca też jest dla siebie, wykonuje się ją z zaangażowaniem i przyjemnością. I wtedy chyba można powiedzieć, że jest się we właściwym miejscu, robiąc właściwe rzeczy. Przynajmniej w danym wycinku czasu.

Początek roku to czas wyznaczania sobie nowych celów. Czego możemy Ci życzyć na 2011 rok?

Odwagi, wytrwałości i wyczucia. Wszystko, czego pragniemy, czego chcielibyśmy gdzieś głęboko w nas, zależy od nas, bo musimy zakomunikować to na zewnątrz. Tu potrzebna jest odwaga – wiara w siebie. Odwaga, która zagłuszy nieprawdziwe głosy mówiące „ze pewno i tak się nie uda”. Wytrwałością nazywam też pozytywną energię, która potem pcha poprzez nas te pomysły do przodu i motywację, która nie pozwala się poddać, gdy ktoś lub coś staje nam na drodze... lub jeśli jesteśmy to my sami. Wyczucie jest potrzebne, aby spośród otwierających się możliwości i kierunków wybrać te, które przy naszej ograniczonej racjonalności zapewnią realizację, równowagę, spokój i taki rozwój, jakiego życzymy sobie w długim okresie. Tego też chciałabym życzyć wszystkim studentom i świeżym absolwentom, którzy przed takimi wyborami stają. Szanse przychodzą z reguły raz, dlatego warto je wykorzystywać.

Dziękuję za rozmowę.

Integracja zespołów pracowniczych jako jeden z czynników sukcesu organizacji – cz. II

Chcąc tworzyć zespoły zintegrowane, należy przestrzegać kilku podstawowych zasad.

Zespół nie powinien być zbyt liczny, ponieważ im więcej osób uczestniczy w zespole, tym trudniej jest ujednoczyć wartości preferowane przez członków zespołu. Natomiast podstawą integracji zespołu jest przyjęcie wspólnych wartości i przestrzeganie ustalonych norm. W skład zespołu powinny wchodzić osoby o różnych kwalifikacjach i umiejętnościach oraz doświadczeniu. Pozwoli to zespołowi na bardziej twórcze rozwiązywanie problemów, co ma istotne znaczenie w działalności organizacji, mimo że może to w pewnym stopniu spowodować zmniejszenie integracji.

Członkowie zespołu powinni akceptować system wartości w organizacji. Powinni także znać strategię działania organizacji oraz wiedzieć, jakie zadania wynikają z niej dla zespołu. Cele zespołowe muszą być sformułowane w sposób jednoznaczny (wizja działania zespołu powinna być ewoluująca). Członkowie zespołu muszą też je rozumieć i mieć świadomość, że zadania, które wykonują, mają duże znaczenie dla realizacji strategii. Integracja w zespole jest tym większa, im członkowie zespołu realizują, ich zdaniem, ważniejsze zadania z punktu widzenia całej organizacji. Cele organizacji powinny być zgodne z celami osobistymi pracowników. Najważniejszymi celami osobistymi pracownika jest przede wszystkim odpowiednie wynagrodzenie w stosunku do nakładów i efektów pracy, wykonywanie interesujących zadań, akceptacja ze strony przełożonych, podwładnych i współpracowników, pewna autonomia w działaniu oraz możliwość rozwoju osobistego.

Uczestnicy zespołu powinni mieć świadomość przynależności do niego. Każdy z członków zespołu musi uczestniczyć w pracach zespołu. Nie może być osób izolowanych. Dlatego też każda osoba musi mieć jednoznacznie przypisane role, jakie ma pełnić. Powinna wiedzieć, jakie są oczekiwania w stosunku do niej. Zadania powinny być wyznaczane wspólnie z pracownikiem, żeby je rozumiał i akceptował. Muszą być one dostosowane do jego kwalifikacji, umiejętności oraz aspiracji. Cele należy wyznaczyć na takim poziomie, aby z jednej strony były one możliwe do osiągnięcia przez niego, natomiast z drugiej – żeby motywowały go do działania. Każdy z członków zespołu musi mieć jednakowy dostęp do informacji potrzebnych do osiągnięcia celów organizacji.

Zadania powinny być tak podzielone pomiędzy poszczególnych członków zespołu, żeby oni współpracowali ze sobą, ponieważ im częściej członkowie zespołu ze sobą współdziałają, tym bardziej są ze sobą zintegrowani. Współpraca wymaga kontaktowania się ze sobą uczestników zespołu, co sprzyja ustalaniu wspólnych poglądów na pewne sprawy.

Istotną rolę w tworzeniu i w działalności zintegrowanych zespołów pracowniczych odgrywa kierownik zespołu, który powinien brać czynny udział w ich pracy. Musi być prawdzi-

wym przywódcą. Sam powinien być zmotywowany do działania oraz umieć wyznaczać cele i konsekwentnie dążyć do ich realizacji. Główną jego rolą jest bycie koordynatorem oraz doradcą. Powinien on także pozostawiać pewną swobodę działania swoim pracownikom, przekazując im informacje na temat wykonywanych przez nich zadań. Musi także posiadać władzę pochodzącą ze wszystkich źródeł władzy, a w szczególności z kwalifikacji oraz z autorytetu. Jego kwalifikacje powinny dawać możliwość wykonywania zadań merytorycznych przypisanych zespołowi oraz pozwolić skutecznie wypełniać podstawowe funkcje kierownicze, a mianowicie: planować, organizować, motywować i kontrolować. Powinien również posiadać umiejętności techniczne, które pozwalają na realizację zadań (i ich zrozumienie), które wykonują jego podwładni, umiejętności interpersonalne, które wpływają na utrzymanie dobrego kontaktu z podwładnymi i innymi osobami, umiejętności koncepcyjne, dzięki którym posiada zdolności do twórczego rozwiązywania problemów oraz umiejętności analityczne, dzięki którym może poprawnie diagnozować sytuacje decyzyjne.

Istotnym źródłem władzy kierownika jest autorytet. Jego pracownicy muszą wiedzieć, że posiada on odpowiednią wiedzę, kwalifikacje i umiejętności oraz muszą chcieć z nich korzystać. Powinien sobie zdawać sprawę, że zbyt wysoki autorytet może doprowadzić do braku inicjatywy ze strony pracowników, ponieważ będą oni wiedzieli, że w każdej sytuacji mogą liczyć na swojego szefa. Dlatego trzeba ich motywować do samodzielnego myślenia – pracownik powinien sam przedstawić kierownikowi propozycję rozwiązania danego problemu.

Kierownik powinien dbać o korzystny klimat w zespole. Członkowie zespołu muszą mieć do siebie szacunek i zaufanie. Problemy powinny być omawiane na forum zespołu. Kierownik nie może dopuszczać do narastania w zespole konfliktów. Musi umieć nimi pokierować. Szczególnie ważne jest, żeby pracownicy nie bali się ponoszenia porażek, ponieważ to zabija w nich kreatywność i przedsiębiorczość. Każda porażka powinna być w przyszłości przekształcona w sukces, poprzez analizowanie jej przyczyn oraz zastanowienie się, co należy zrobić w przyszłości, aby jej zapobiec. Odniesienie sukcesu przez zespół lub któregoś z jego członków powinno być okazją do świętowania. Kierownik powinien zachęcać członków zespołu do utrzymywania kontaktów towarzyskich poza pracą, co bardzo sprzyja integracji zespołu.

Kierownik powinien umieć pokonywać negatywne zjawiska związane z działalnością zintegrowanych zespołów, a mianowicie syndrom myślenia grupowego polegający na tym, że grupa za wszelką cenę dąży do jedności, przez co niejednokrotnie podejmuje decyzje kompromisowe, oraz zjawisko przesunięcia ryzyka w grupie, które polega na tym, że zespół podejmuje bardziej ryzykowne decyzje niż pojedyncze osoby wchodzące w skład zespołu. Kierownik powinien zachęcać członków do zajmowania krytycznego stanowiska wobec rozwiązywanego problemu. Może również organizować spotkania ostatniej szansy przed ostatecznym podjęciem decyzji, na których członkowie zespołu mogą zgłosić swoje uwagi. Jednemu z członków zespołu może przypisać rolę adwokata diabła, polegającą na zajmowaniu zawsze przeciwnego stanowiska niż zespół, co wymusza dyskusję. Aby ograniczyć ryzyko związane z podejmowaną decyzją należy przed ostatecznym jej podjęciem jeszcze raz prześledzić proces decyzyjny, analizując, czy się nie popełniło błędów. Zawsze za podjęcie decyzji powinna być odpowiedzialna jedna osoba.

Piotr Wachowiak

ABSOLWENT

Miesięcznik Stowarzyszenia
Absolwentów SGH

redaktor naczelny
Piotr Wachowiak

redaktor prowadzący
Anna Matysiak
tel. 22 564 98 36
e-mail: sasgh@sgh.waw.pl

zespół redakcyjny
Krystyna Lewkowicz
Bartosz Majewski
Olga Biaduń

Adres redakcji
Stowarzyszenie Absolwentów SGH
„Absolwent”
al. Niepodległości 162, pok. 133
02-554 Warszawa