



Przypominamy, iż 30 stycznia br. upływa termin nadsyłania ankiet, służących do opracowania not biograficznych do II tomu „Księgi SGH”. Więcej informacji na ten temat znajduje się na stronie internetowej SW SGH: www.sgh.waw.pl/organizacje/sw/sw/aktualnosci/ksiega

W grudniowym numerze „Absolwenta” ukazał się artykuł prof. dr hab. Ireny E. Kotowskiej pt. „Rodzina a rynek pracy – uwagi o zmianach demograficznych w Polsce”. W bieżącym numerze publikujemy II część artykułu.

Prognoza zmiany liczby i struktury wieku ludności Polski do 2035 r. – czy mamy powody do niepokoju?

Prognoza liczby i struktury ludności w Polsce, przygotowana przez GUS w 2008 r., przewiduje spadek liczby ludności Polski z 38,1 mln osób w 2007 r. do 36 mln w 2035 r. Jednak nie spadek liczby ludności o 5,5% jest – według mnie – najważniejszą charakterystyką przyszłych zmian ludności, ale zmiany jej struktury według wieku. Obok przejścia do tzw. regresywnej struktury wieku, w której udział osób najmłodszych jest znacznie mniejszy od udziału osób najstarszych, istotne jest także okresowe nasilenie zmian liczebności populacji w wieku produkcyjnym oraz populacji w wieku poprodukcyjnym. Wynika ono z przeszłych wyżów i niżów urodzeń, co dobitnie ilustruje poniższy rysunek. W 2007 r. udział osób najmłodszych (1–17 lat) oraz osób w wieku poprodukcyjnym wynosił odpowiednio 19,6% oraz 16%, zaś w 2035 r. – 15,6% oraz 26,7%.

Jeśli informacja, jaką przekazują poniższe piramidy wieku ludności Polski, zostanie uzupełniona analizą zmian liczby ludności w tzw. ekonomicznych grupach wieku w latach 2008–2035 r., to wi-

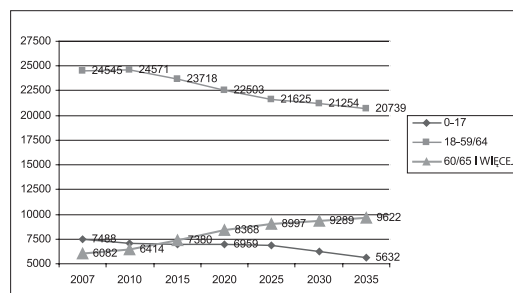
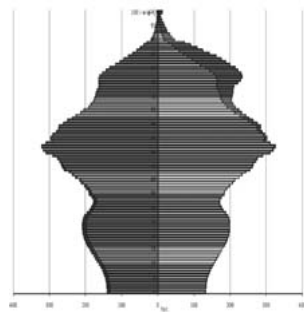
doczne jest, iż okres między 2007 r. a 2025 r. będzie wyjątkowo trudny ze względu na silne zmiany proporcji między liczbą osób w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym, których nie waham się nazwać pogorszeniem tych proporcji. W tym czasie liczba osób w wieku poprodukcyjnym wzrośnie o blisko 2,9 mln, a jednocześnie liczba osób w wieku produkcyjnym zmniejszy się także o 2,9 mln. Wzrost liczebności populacji osób starszych nie jest niczym zaskakującym – jest oczywistą konsekwencją wydłużania się życia ludzkiego. Natomiast zmniejszenie się wielkości populacji w wieku produkcyjnym wynika z głębokiego spadku płodności w okresie 1990–2003, którego nasilenie zaskoczyło demografów. Należy dodać, że nie jest to specyfika polska, bowiem gwałtowny spadek płodności w latach 90. dotyczył także innych krajów Europy Środkowo-Wschodniej doświadczających transformacji systemowej. Przyspieszenie procesu starzenia się ludności Polski prowadzi do wzrostu udziału osób w wieku poprodukcyjnym z 16% w 2007 r. do 24% 15

lat później. W następnej dekadzie zmiany z poprzedniego okresu będą kontynuowane, ale z mniejszym nasileniem: liczba osób w wieku produkcyjnym zmniejszy się o prawie 890 tys., a przyrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym wyniesie ‘zaledwie’ 625 tys. W wyniku zmniejszenia się populacji w wieku produkcyjnym udział tych osób w ogólnej liczbie ludności spadnie z 64% w 2007 r. do 58% w 2035 r.

Wskutek tych przeobrażeń struktur wieku ludności zmieniają się zasadniczo proporcje między liczbą osób w wieku produkcyjnym a liczbą osób w wieku poprodukcyjnym. Liczba osób w wieku poprodukcyjnym, przypadająca na 100 osób wieku produkcyjnym, będzie silnie rosła w latach 2010–2025: z 25 do 42 osób, a liczba osób w wieku nieprodukcyjnym wzrośnie z 55 do 73 osób.

Podobnym prawidłowościom podlegają przyszłe zmiany struktury wieku innych krajów Unii Europejskiej. Przewidywania Eurostatu z 2008 r. wskazują, że spośród 27 krajów członkowskich jedy-

cd. na str. 4



Ludność Polski według płci i wieku w 2007 r. (wg stanu na 31 grudnia 2008 r.) oraz w 2035 r. (prognoza GUS z 2008 r.). Źródło: Rocznik Demograficzny 2008; Prognoza ludności na lata 2008–2035 – założenia, http://www.stat.gov.pl/gus/45_4514_PLK_HTML.htm

Zmiany liczby ludności według ekonomicznych grup wieku w Polsce w latach 2007–2035 (w tys. osób, prognoza GUS, 2008). Źródło: opracowanie własne na podstawie: Prognoza ludności na lata 2008–2035 – założenia, http://www.stat.gov.pl/gus/45_4514_PLK_HTML.htm

Elastyczne formy pracy

Współczesny rynek pracy jest kształtowany przez zmiany związane z postępem naukowo-technicznym, rozwojem gospodarki, pogłębiającym się procesem globalizacji. Restrukturyzacja rynków pracy pociąga za sobą zmiany w funkcjonowaniu przedsiębiorstw, począwszy od zmian organizacyjnych, przez politykę pracowniczą, kalkulacje kosztów i wszystkie pozostałe sfery działalności firm. Ma to swoje odniesienie do form zatrudnienia stosowanych przez pracodawców, a tym samym relacji pracownik-pracodawca. Obecnie dużo uwagi poświęca się zagadnieniom elastyczności, a zjawisko elastyczności pracy” dotyczy zwłaszcza nietypowych form zatrudnienia i czasu pracy. W obliczu nadchodzącego kryzysu finansowego należy spodziewać się dynamicznego rozwoju elastycznych form zatrudnienia (szczególnie tzw. telepracy), warto więc wiedzieć, czym się one charakteryzują i dlaczego pracodawcy coraz chętniej proponują je swoim pracownikom.

Główne elastyczne formy zatrudnienia to:

- Praca na czas określony – na okres próbny, na czas wykonania zadania, na czas nauki.
- Praca w niepełnym wymiarze czasu – mniej niż cały etat.
- Praca na zastępstwo – na czas nieobecności pracownika zatrudnionego na pełnym etacie.
- Praca tymczasowa – zatrudnienie pracownika do wykonania jednego określonego zadania w firmie, często zatrudnienie odbywa się za pośrednictwem agencji pracy czasowej.
- Praca na wezwanie – system, w którym pracownik deklaruje gotowość do podjęcia pracy na wezwanie pracodawcy.
- Telepraca – jest nowoczesną formą pracy poza siedzibą przedsiębiorstwa, praca w domu przy wykorzystaniu technologii informatycznej, najczęściej stosowana przez pracodawców w UE.
- Samozatrudnienie – polega na świadczeniu usług przez samodzielny podmiot prowadzący działalność gospodarczą, samozatrudniony jest przedsiębiorcą, wykonującym usługi na rzecz pracodawcy; forma szeroko stosowana i wspierana przez kraje zachodnie, w Polsce coraz częściej stosowana.
- *Job-sharing* (podział stanowiska pracy) – polega na tym, że dwóch lub

więcej pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy dzieli między siebie jedno stanowisko pracy, a wynagrodzenie i inne świadczenia należne pracownikom są dzielone proporcjonalnie.

– Wypożyczanie pracowników – pracodawca, pod pewnymi warunkami, wypożycza swoich stałych pracowników, za ich zgodą, innym pracodawcom, potrzebującym dodatkowych pracowników.

– Praca wynajmowana, kontraktowana – pracodawca pewne prace nienależące do zakresu jego działalności powierza innym podmiotom do wykonania, podmioty te wykonują prace poprzez swoich pracowników, czyli są również pracodawcami. W Polsce coraz popularniejsze jest przekazywanie części pobocznej działalności firmie zewnętrznej tzw. outsourcing, np. usług sprzątania, informatycznych, księgowych, prawniczych, reklamowych, transportowych itp.

Główne elastyczne formy czasu pracy:

– Zadaniowy czas pracy – polega na tym, iż pracownikowi nie ustala się rozkładu czasu pracy, wskazuje się jedynie, jakie zadania powinien wykonać w ustalonym wymiarze czasu pracy.

– Równoważny czas pracy – dzięki równoważnemu czasowi pracy można w niektórych dniach czas pracy wydłużyć, w innych zaś skrócić. Ważne jest, aby w okresie rozliczeniowym średnia nie przekroczyła 8 godzin.

– Przerwywany czas pracy – istotą przerywanego czasu pracy jest przerwa w trakcie jej wykonywania, pracownik w trakcie jednego dnia pracuje kilka godzin, następnie ma kilka godzin przerwy, z kolei zaś znowu pracuje.

– Skrócony tydzień pracy – nazwa tego systemu wskazuje, iż tydzień pracy danego pracownika będzie skrócony, można skrócić tydzień pracy do mniej niż 5 dni w tygodniu; skrócenie to będzie efektem przedłużenia dziennego wymiaru czasu pracy – np. pracownik będzie pracował 4 dni po 10 godzin, co da 40 godzin tygodniowo.

– Praca weekendowa – system weekendowy polega na tym, iż pracownik wykonuje pracę jedynie w piątki, soboty, niedziele i święta.

Elastyczne dostosowywanie popytu i podaży pracy zawiera jeszcze jedną kategorię zatrudnienia – pracę w więcej

niż jednym miejscu. Podejmowanie pracy w wielu miejscach jest coraz powszechniejsze. Za przejaw elastycznego podejścia do pracy należy uznać także emigrację za pracą, zarówno na terenie kraju, jak poza jego granicami.

Wprowadzanie niestandardowych form zatrudnienia niesie za sobą określone korzyści i zagrożenia¹.

Korzyści z elastycznego modelu zatrudnienia dla pracodawcy:

– obniżenie kosztów pracy – niezwykle istotny czynnik w sytuacji kryzysu finansowego,

– optymalizacja stanu i struktury zatrudnienia,

– zwiększenie produktywności i efektywności zatrudnienia,

– ograniczenie ryzyka i kosztów rozwiązań umów o pracę stałą,

– ograniczenie rozmiaru świadczeń pracowniczych,

– wzrost konkurencyjności przedsiębiorstwa,

– elastyczna adaptacja do zmian rynkowych,

– pozyskanie drogich ekspertów (praca kontraktowa).

Korzyści z elastycznego modelu zatrudnienia dla pracowników:

– szybsze i łatwiejsze wejście na rynek pracy,

– zdobycie doświadczenia zawodowego,

– zdobycie dodatkowego dochodu,

– elastyczna organizacja czasu pracy (łączenie obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym, nauką, szczególnie ważne dla kobiet i studentów).

Zagrożenia związane z elastycznymi formami pracy i ich rozwojem:

– brak identyfikacji z firmą,

– obniżenie standardów bezpieczeństwa socjalnego pracowników,

– brak ciągłości zatrudnienia,

– częste zmiany miejsc pracy.

W Polsce o uelastycznianiu czasu pracy i zatrudnienia mówi się od wielu lat, szczególnie w odniesieniu do zmian proponowanych w kolejnych nowelizacjach kodeksu pracy. Wśród zagadnień koniecznych postuluje się taką liberalizację zatrudnienia, która zminimalizuje daleko posunięte uprawnienia ochronne pracowników, utrudniające pracodawcom prowadzenie skutecznej polityki kadrowej – ułatwi dysponowanie pracownikami w zależności od potrzeb firmy. Z badań wy-

nika, że w Polsce z jednej strony niewielka (choć ciągle rosnąca) jest liczba ofert pracy w takich niestandardowych formach, a jednocześnie z drugiej strony niska jest gotowość ludzi do podejmowania pracy elastycznej. Świadczy o tym choćby to, że odsetek pracujących w niepełnym wymiarze czasu w Polsce jest o połowę niższy, niż średni odsetek w krajach UE, np. liczba pracowników pracujących w systemie telepracy wynosi:

- w krajach UE – ok. 13%,
- w Polsce – ok. 3%².

We wszystkich krajach członkowskich UE liczba zatrudnionych w ramach elastycznych form zatrudnienia, w zależności od kraju w różnym stopniu, systematycznie rośnie. W związku z tym powstały nowe miejsca pracy dla osób, które z różnych przyczyn do tej pory nie chciały lub nie mogły pracować na etacie. Tego typu umowy rozpowszechniają się w krajach UE, jako stała forma zatrudnienia, gdyż jest to korzystne dla firm i pracowników, poprawia efektywność, jest duże zapotrzebowanie społeczne, a systemy prawne zachęcają do ich zawierania.

Z badań Centrum Karier i Fundraisingu SGH wynika, że systematycznie ro-

Procentowy rozkład różnych form zatrudnienia kandydatów na podstawie ofert pracy skierowanych do Centrum Karier i Fundraisingu SGH (dane z 2007 r.)³

Forma pracy	Liczba ofert w %
Zatrudnienie stałe (pełen etat)	52
Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy	17
Umowa zlecenie/zastępstwo	13
Samozatrudnienie	3
Praca czasowa zagranicą	15
Ogółem	100

Źródło: opracowanie własne.

śnie liczba ofert pracy elastycznej, choć ocena skali zjawiska jest utrudniona, gdyż w części ogłoszeń nie zamieszczono informacji o formie zatrudnienia kandydata. W tabeli przedstawiono przybliżone dane dotyczące najczęstszych form zatrudnienia proponowanych studentom i absolwentom SGH.

Mimo dobrej koniunktury gospodarczej w 2007 roku liczba ofert pracy niestandardowej w akademickim biurze karier SGH była stosunkowo wysoka (48%). Zbliżający się kryzys prawdopodobnie spowoduje wzrost liczby tego typu ofert, z czym powinni liczyć się studenci i absolwenci SGH. Ważne jest, aby zdawali sobie sprawę z korzyści i zagrożeń, a także wykaza-

li się odwagą i elastycznością w podejmowaniu nietypowych form zatrudnienia.

Iwona Bernaciak

¹ T. Szpikowski, „Elastyczne formy zatrudnienia, ich rola na współczesnym rynku pracy, możliwości i bariery rozwoju”, Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia SAZ, materiały z konferencji W poszukiwaniu elastycznego rynku pracy. Elastyczne formy zatrudnienia sposobem ograniczenia bezrobocia, Warszawa, 25 sierpnia 2005 r., s. 13–15.

² Sustainable Teleworking (SUSTEL) 2002–2004, www.sustel.org, [12.01.2009].

³ Wyróżniono wszystkie formy pracy, jakie występują w ofertach; ogłoszenia bez informacji o proponowanej formie zaliczono do grupy zatrudnienie stałe.

Jak poprawić własne zdolności analityczne?

Wśród najważniejszych kryteriów doboru kandydatów do pracy często pojawiają się tzw. umiejętności analityczne. Z badań Centrum Karier i Fundraisingu SGH wynika, że zdolności analityczne zajmują trzecią pozycję w grupie dziesięciu podstawowych kompetencji oczekiwanych na rynku pracy od studentów i absolwentów SGH (aż w 43% ogółu ofert pracy kierowanych do Centrum Karier pracodawcy umieszczają to kryterium). Przy czym najczęściej umiejętności analityczne wymagane są u absolwentów finansów i rachunkowości (58% ofert), w 40% od absolwentów zarządzania, a w 30% ogłoszeń pracodawcy wymienili to kryterium jako istotne u absolwentów Metod Ilościowych w Ekonomii i Systemów Informacyjnych.

Umiejętności analityczne oznaczają zdolność do logicznego myślenia i przeprowadzania operacji rozumowania logicznego (takich jak rozumowanie indukcyjne czy dedukcyjne) na materiale abs-

trakcyjnym (symbole, pojęcia, relacje, sądy). Do grupy tej zaliczono właśnie zdolność do operowania liczbami, przez pracodawców określaną jako zdolności liczbowe, numeryczne lub analityczne.

Studenci SGH mogą zidentyfikować i sprawdzić swoje umiejętności analityczne w jednym z testów psychologicznych stosowanych w doradztwie zawodowym, prowadzonym w Centrum Karier i Fundraisingu SGH. Tego typu testy, w różnych formach, często przeprowadzają pracodawcy w procesach rekrutacyjnych. Ponieważ najbardziej obawiamy się tego, czego nie znamy, dlatego warto przygotować się do testów analitycznych, sprawdzić ich poziom i poprawić ewentualne braki.

Poniżej podano strony WWW oraz publikacje, które pozwolą „oswoić się” z tego typu testami oraz potrenować własne zdolności analityczne:

1. www.getiq.pl
2. www.iqpolska.pl

3. www.mensa.org.pl
4. www.mozgowiec.pl – łamigłówki logiczne
5. www.tash.republika.pl/job_tes.htm
6. www.testwiedzy.pl
7. P.J. Certer, K.A Russell, *Zadania i testy na inteligencję*, Bauer-Weltbild Media (KDC), Warszawa 2004.
8. M. Le Poncin, *Gimnastyka umysłu. Jak ćwiczyć inteligencję i pamięć, aby lepiej nam służyły*, Bauer-Weltbild Media (KDC), Warszawa 2007.
9. M. Stefenhofer, *Wielka księga gier, zabaw i łamigłówek*, Bauer-Weltbild Media (KDC), Warszawa 2007.
10. J. Cameron, *500 łamigłówek, zagadek i testów IQ*, Liber, Warszawa 2007.
11. *Rusz głową! Jak podwyższyć poziom swojej inteligencji*, praca zbiorowa, Świat Książki, Warszawa 2007.

Iwona Bernaciak

nie 7 nie dozna spadku liczby ludności w wieku produkcyjnym do 2050 r. (Francja, Belgia, Szwecja, Wielka Brytania, Irlandia, Luksemburg i Cypr). Zatem zrozumiałe jest, że wśród koniecznych dostosowań do takich przeobrażeń struktury wieku ludności podstawowe miejsce zajmuje zwiększanie zatrudnienia i wzrost jego produktywności. Takie zadania sformułowano w Europejskiej Strategii Zatrudnienia oraz Strategii Lizbońskiej, a dotyczą one zwiększenia zatrudnienia grup ludności słabo zaangażowanych na rynku pracy, a przede wszystkim kobiet i osób w starszych grupach wieku produkcyjnego (55–64 lata). Do 2010 r. stopa zatrudnienia kobiet powinna wzrosnąć do 60%, stopa zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata do 50%, a ogólna stopa zatrudnienia do 70%. Jednak w wielu krajach wskaźniki zatrudnienia znacznie odbiegają od tych wartości, pokazując jak

bardzo zróżnicowane jest wykorzystanie zasobów pracy w poszczególnych krajach Unii. Polska wyróżnia się niekorzystnie na tle innych krajów z najniższymi wskaźnikami zatrudnienia mężczyzn i osób w wieku 55–64 lata, a stopy zatrudnienia kobiet sytuują ją w grupie krajów o niskim zatrudnieniu kobiet obok Węgier, Grecji czy Włoch.

Powodem do niepokoju są – moim zdaniem – nie tylko niekorzystne zmiany proporcji między liczbą osób w wieku produkcyjnym a liczbą osób w wieku poprodukcyjnym wskutek zmian struktury wieku ludności, ale także niskie wykorzystanie potencjalnych zasobów pracy, które przyczynia się do pogorszenia się relacji między osobami pracującymi i niepracującymi. Zwiększanie zatrudnienia i jego produktywności jest więc w Polsce szczególnie ważne. Stąd każde działanie zmierzające do lepszego zagospodarowania istniejących zasobów pra-

cy wymaga zrozumienia i wsparcia. Bez tego nie uporamy się z niekorzystną zmianą proporcji między rozważanymi grupami wieku, która czeka Polskę w najbliższym okresie do 2025 r.

Innym rozwiązaniem, którego efekty mogą być odczuwalne, ale dopiero w dłuższym okresie, jest wzrost płodności. Jak jednak w warunkach zmian zachodzących we współczesnych społeczeństwach, a zwłaszcza uwzględniając przeobrażenia, jakim podlega rynek pracy, zmienić motywacje dotyczące decyzji o dzieciach? Od niedawna ten temat znajduje poczesne miejsce w dyskusjach o perspektywach rozwoju Unii Europejskiej przy przewidywanych zmianach demograficznych. Uznaję to za istotną zmianę świadomości politycznej odnośnie rangi zagadnienia, pomocną w dyskusjach prowadzonych w poszczególnych krajach, w tym także i w Polsce.

Irena E. Kotowska

Pod znakiem żaglowca

Korespondencja z Lizbony

Na uroczystości z okazji 100-lecia SGH José Manuel Barroso, przewodniczący Komisji Europejskiej, wspominał w swoim przemówieniu, że żaglowiec figurujący w herbie SGH przypomina mu uczelnię, w której studiował w Lizbonie. Spędzając urlop w Portugalii, odwiedziłem to piękne miasto i przypomniał sobie słowa Barroso, zastanawiałem się, której uczelni mogły one dotyczyć. Okazało się, że Uniwersytetu Lizbońskiego, który pieczętuje się prawie identycznym jak SGH stylizowanym żaglowcem, może bardziej niż nasz targanym wichrami. Opatrzony jest maksymą *ad lucem*, czyli do światła. Korciło mnie, aby sprawdzić, kto wcześniej zaczął używać tego symbolu, ale pobyt był za krótki, by tym się zająć. Ale myślę, że Lizbona była pierwsza, jako że tamtejszy uniwersytet założono w 1290 roku.

Okres świetności dawnej Portugalii związany był nierozłącznie z działalnością wielkich żeglarzy – odkrywców świata. Nic więc dziwnego, że na każdym kroku można tam spotkać plastyczne wyobrażenia starych żaglowców. Zatrzymałem się w hotelu Opera, należącem do sieci hotelowej Vila Gale, która w swej nazwie zastąpiła literę G symbolicznym rysunkiem żaglowca.

Chodząc po Lizbonie, obejrzałem m.in. monumentalny pomnik ufundowany dla uczczenia 500 rocznicy śmierci

księcia Henryka Żeglarza (1394–1460), królewicza portugalskiego, syna Jana I, który był organizatorem morskich wypraw wzdłuż zachodniego wybrzeża Afryki. Wybudowano go w 1960 roku, nadając mu kształt historycznego żaglowca. Na dziobie stoi Henryk Żeglarz z modelem karaweli w jednej ręce i mapą świata w drugiej. Na pierwszym planie widać również Vasco de Gama i Luísa de Camoesa (renesansowego poety, od którego zaczęła się portugalska literatura), a dalej innych portugalskich bohaterów.

I tu nasunęła mi się następująca myśl... Gdyby znalazł się fundator, który chciałby postawić naszej Szkole pomnik upamiętniający jej 100-lecie, proponuję, aby skorzystać z lizbońskiego konceptu – na burcie żaglowca umieścić wybitne postacie związane z dziejami naszej Szkoły. Na pewno byłoby to efektowne rozwiązanie. Tyle pół żartem, pół serio.

A teraz kilka słów na poważnie. Oglądając puste płaszczyzny attyki budynku głównego SGH zastanawiałem się, czym chciał je ozdobić twórca gmachów Szkoły Jan Koszyc-Witkiewicz. Wcześniej zbudowane budynki ozdobił kafelkowymi mozaikami, przedstawiającymi różne symboliczne kompozycje. Zapewne też planował jakieś ozdoby na gmachu głównym, z których pewnie z oszczędności zrezygnowano. Może – jeśli zacho-

wały się projekty – warto je dziś przy okazji remontu elewacji zrealizować. Jeśli się nie zachowały, to może wykorzystać cztery puste środkowe płaszczyzny na umieszczenie daty, od której liczy się historia SGH (1906 r.), a po bokach ozdobić ją symbolicznymi żaglowcami...

Stefan Zawadzki

P.S. Na straganie z pamiątkami, oferowanymi turystom odwiedzającym Portugalie, zobaczyłem żeliwnego słonia z podwieszonym sporym dzwonem. Wprawdzie w Portugalii nie widuje się słoni, ale jest to widocznie reminiscencja z czasów, kiedy kraj ten był kolonialnym mocarstwem. Przypomniałem sobie wtedy artykuł z wrześniowej „Gazety SGH”, w którym kanclerz dr Piotr Wachowiak przedstawiał swoją kolekcję słoni. Postanowiłem wzbogacić ją tym „słoniodzwonem”.

ABSOLWENT

Miesięcznik Stowarzyszenia
Wychowanków SGH

redaktor naczelny
Piotr Wachowiak

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

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