



STUDENCKIE KOŁO NAUKOWE
**ADMINISTRACJI
I ZARZĄDZANIA**
WYŻSZEJ SZKOŁY HUMANITAS

KWIECIEŃ, numer 4/2018

TIRET

czyli wydawnictwo
Studenckiego Koła Naukowego
Administracji i Zarządzania

TIRET

czyli
wydawnictwo
Studenckiego
Koła
Naukowego
Administracji
i Zarządzania

w tym numerze m.in.:

- Kaizen – japońska koncepcja zarządzania organizacją
- "30 lat minęło"
- Startup
- Funkcje i charakter prawny wynagrodzenia za pracę
- WSH – Wyższa Szkoła Humoru



WYŻSZA SZKOŁA
HUMANITAS
W SOSNOWCU



KWIECIEŃ, numer 4/2018

Kaizen – japońska koncepcja zarządzania organizacją

Kaizen jest praktyką ciągłego doskonalenia. Nazwa Kaizen dosłownie oznacza (jap. Kai – zmiana, Zen – dobrze).

Pierwsze informacje o systemie pojawiły się w 1986. Opublikował je Masaaki Imai w książce „Kaizen: Klucz do sukcesu konkurencyjnego Japonii”.

Dzisiaj Kaizen jest rozpoznawany na całym świecie, jako ważny filar długofalowej strategii konkurencyjnej organizacji. Polega na zaangażowaniu wszystkich pracowników organizacji, niezależnie od szczebla, w stałe poszukiwanie pomysłów udoskonalenia wszystkich obszarów organizacji. Zachowanie takie ma celu eliminowanie bieżących problemów, zapobieganie występowania ich w przyszłości, a także powstawanie innowacyjnych rozwiązań.

Kaizen to ciągłe doskonalenie,
Przez Każdego! Każdego dnia!! Wszędzie!!!

Opiera się na pewnych zasadach przewodnich:

- Dobre procesy przynoszą dobre rezultaty
- Idź, zobacz na własne oczy, aby zrozumieć obecną sytuację

- Postępuj się danymi, zarządzanie na podstawie faktów
- Podejmuj działania mające na celu rozpoznanie przyczyny źródłowej problemów
- Praca w zespole
- Kaizen jest sprawą każdego człowieka

Jedną z najbardziej istotnych cech Kaizen jest to, że duże rezultaty pochodzą z wielu małych zmian zgromadzonych w czasie. Często Kaizen jest rozumiany, jako małe zmiany. W rzeczywistości jednak, Kaizen oznacza, że każdy zaangażowany jest w proces doskonalenia. Podczas gdy większość zmian może być małych, największy wpływ mogą mieć działania, które są prowadzone przez kadrę kierowniczą, jako projekty transformacyjne, lub prowadzone przez zespoły wielofunkcyjne jak np. wydarzenia Kaizen.

Japończycy zauważyli w drobnych zmianach, często niepociągających za sobą wydatków, znaczne źródło oszczędności zasobów organizacji. Podejście takie jest różne od sposobu rozwiązywania problemów prezentowanego przez Stany Zjednoczone i Europę. Podejście zachodnie bardziej preferuje wprowadzenie dużej kosztownej i czasochłonnej, lecz widocznej innowacji gdyż jest ona lepiej odbierana przez otoczenie.



TIRET

czyli wydawnictwo
Studenckiego Koła Naukowego
Administracji i Zarządzania

]

KAI = ZMIANA

改

ZEN = DOBRY

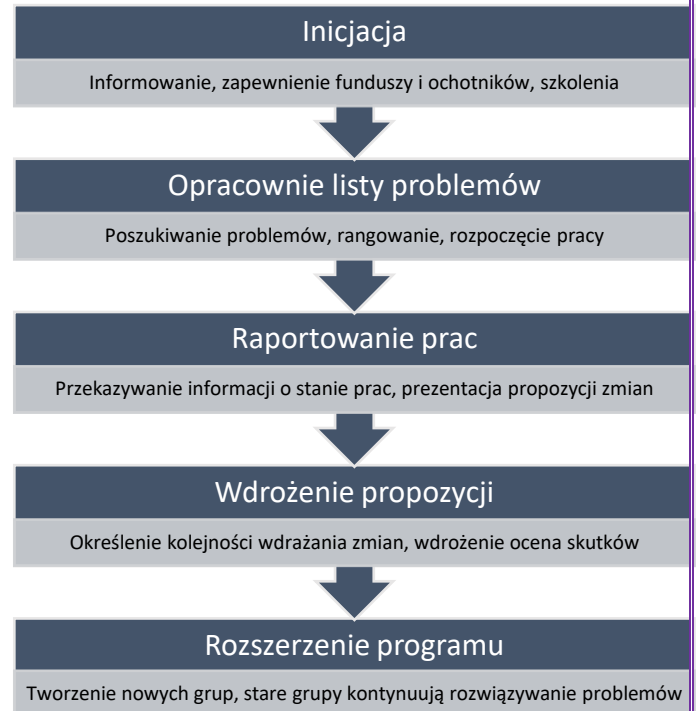
善

Źródło: opracowanie własne na podstawie <http://japan-product.com/kaizen/>

W początkowej fazie wdrożenia koncepcji Kaizen w przedsiębiorstwie zachodzą niewielkie zmiany, polegające głównie na utrzymaniu porządku w miejscu pracy. Wykorzystuje się do tego metodę 5xS składającą się z następujących elementów:

- **Seiri** (sorting, selekcja)
- **Seiton** (setting in order, systematyczność)
- **Seiso** (sweeping, sprzątnięcie)
- **Seiketsu** (standardizing, standaryzacja, a także schludność)
- **Shitsuke** (self-discipline, samodyscyplina)

Następny etap to nieustające ulepszanie, które w perspektywie czasu może przyjąć formę kół jakości służących aktywizacji pracowników, a także angażują zarząd w proces ciągłego doskonalenia



Źródło: Opracowanie własne na podstawie:
https://mfiles.pl/pl/index.php/Ko%C5%82a_jako%C5%9Bci
<https://mfiles.pl/pl/index.php/Kaizen>
https://pl.wikipedia.org/wiki/Ko%C5%82o_jako%C5%9Bci
<https://pl.kaizen.com/>

Koncepcja Kaizen może zostać wykorzystana w procesie zarządzania każdego typu organizacją. Przykładem z naszego najbliższego otoczenia są firmy z branży Automotive. Kaizen nie wymaga specjalnego przygotowania ani dużych nakładów finansowych. Do jej powodzenia wymaga się jedynie zaangażowania zarządu organizacji oraz pracowników, (w Europie by osiągnąć zaangażowanie zbliżone do japońskiego stosuje się dużo częściej zachęty finansowe, co i tak jest opłacalne). Ważne jest, aby stworzyć odpowiednie warunki dla kształtowania się kultury pracy sprzyjającej innowacyjności i motywującej do pozytywnych zachowań.

Adam Iskierka



KWIECIEŃ, numer 4/2018

"30 lat minęło"

Wielka liczba ludzi zawdzięczających swoją pozycję wyłącznie edukacji ogólnej jest pozbawiona wiadomości o działaniu systemu gospodarczego nabywanych w trakcie zarządzania własnością
Friedrich August von Hayek

Polska Rzeczpospolita Ludowa (PRL) miała swoje klasyki, jednym z nich zapewne był serial o przygodach inżyniera Karwowskiego (tam co prawda mowa była o 40 latach). Mnie jednak interesuje nie kinematografia, ale dzieło z zupełnie innej dziedziny. Otóż w grudniu minie 30 lat od uchwalenia legendarnej już ustawy o działalności gospodarczej autorstwa Mieczysława Wilczka - ministra przemysłu w rządzie Mieczysława Rakowskiego. Należy dodać, że ustawa doprowadziła do istotnej poprawy zaopatrzenia rynku konsumpcyjnego, a także stworzyła realną konkurencję dla niektórych zakładów sektora gospodarki uspołecznionej. Paradoksalnie moment wprowadzenia ustawy stanowił apogeum wolności gospodarczej w naszym pięknym kraju, później następowały już tylko poprawki, obostrzenia, regulacje, uprawnienia, koncesje itd.

Przenieśmy się na chwilę do tamtego okresu. System socjalistyczny w Europie osiągnął szczyt swojej niewydolności. W Polsce stacjonowały wojska radzieckie, których celem strategicznym było zajęcie

Europy Zachodniej, krajem rządzący generałowie Jaruzelski i Kiszczak, a gospodarka PRL-u chyliła się ku upadkowi. W tej scenerii została uchwalona jedna z najbardziej liberalnych ustaw gospodarczych na świecie, która mieściła się na 5 stronach maszynopisu, zawierała 54 artykuły i wymagała koncesji jedynie dla 11 rodzajów działalności gospodarczej. Po dzień dzisiejszy ustawę uważa się za wzorzec regulacji gwarantujących wolność gospodarowania i jednocześnie początek prawdziwej rewolucji gospodarczej w Polsce. Doprowadziła do powstania 2 mln nowych firm i szacuje się, że dała ponad 5 mln miejsc pracy. Nie da się ocenić jej przewencyjnego charakteru wobec upadku dużych przedsiębiorstw państwowych. Nie trzeba było wówczas dotacji unijnych, inkubatorów przedsiębiorczości czy też bezpłatnych szkoleń dla bezrobotnych realizowanych przez Urzędy Pracy. Okazało się, że przeciętnemu Polakowi wystarczy jedynie nie przeszkadzać, by potrafił zadbać o siebie.



Wracamy teraz do rzeczywistości i czasów współczesnych. Obecny premier



KWIECIEŃ, numer 4/2018

Rzeczypospolitej Polskiej Mateusz Morawiecki urbi et orbi głosi hasło powrotu do ustawy Wilczka w postaci tzw. Konstytucji dla biznesu. 23 marca bieżącego roku ustawę podpisał prezydent Andrzej Duda.

Wszystko ładnie i pięknie, ale nie możemy wrócić do tamtych czasów nie eliminując jednocześnie narosłych przez lata barier. Przeciężny przedsiębiorca zbyt wiele czasu i środków poświęca na rozliczanie się z państwem i trawienie ciągle zmieniających się przepisów prawnych. W wielu branżach istnieje obecnie tak duża konkurencja, że nie można sobie pozwolić na podniesienie cen usług, a koszty związane z prowadzeniem działalności rosną z roku na rok.

Dlaczego jednak dzieje się tak, że każdy kolejny rząd, czy to z prawicy, czy z lewicy, czy z centrum, czy tworzony w koalicji z ludowcami zawsze zapomina o jednej prostej zasadzie: pozwól ludziom działać i im nie przeszkadzaj.

Kolejne pytanie, czym w podejściu do gospodarki i ekonomicznej wolności różniły się kolejne rządy po 1989 r.? Odpowiedź jest banalna – niczym. Każdy z nich był po prostu lewicowy jeśli chodzi o filozofię gospodarczą. Warto prześledzić chociażby katalog polskich premierów. Mamy wśród nich działaczy związkowych, prawników, profesorów, doktorów, lekarzy, nauczycieli, wykładowców akademickich, zawodowych (?) polityków, strażaka, menedżerów, samorządowców i tylko dwóch, może trzech przedsiębiorców.

Ustawa Wilczka z biegiem czasu spotkała się również z krytyką. Niektórzy uważali, że była jedynie wybiegiem władz w celu przedłużenia istnienia monopolu polityczno-gospodarczego PZPR, że jej celem było uwłaszczenie nomenklatury partyjnej i państwowej, w końcu że pasowała jedynie do okresu przejściowego i nie mogła stanowić podstaw rozwiniętej gospodarki kapitalistycznej.

W każdym z głosów jest zapewne ziarno prawdy, ale wiadomo nie od dziś, że im prostsze i bardziej przejrzyste zasady, tym bardziej popularna jest oparta na tych zasadach gra. Jak mawiał Hrabia Kaczula: "To jest genialne w swojej prostocie".

Robert Kocyba

Startup

Startup to pojęcie, które na dobre zadomowiło się w języku polskim. Obecnie to jeden z najbardziej popularnych sposobów na stworzenie własnego biznesu. Według Erica Ries'a, twórcy koncepcji startupów: „Startup to ludzka instytucja stworzona z myślą o budowaniu nowych produktów lub usług w warunkach skrajnej niepewności.”

Czyli Startup to przedsięwzięcie innowacyjne, odkrywcze, które nie posiada swojego odpowiednika na rynku. Ponadto, Startup wiąże się z dużym ryzykiem i oparty jest przede wszystkim na



STUDENCKIE KOŁO NAUKOWE
**ADMINISTRACJI
I ZARZĄDZANIA**
WYŻSZEJ SZKOŁY HUMANITAS

TIRET

czyli wydawnictwo
**Studenckiego Koła Naukowego
Administracji i Zarządzania**

KWIECIEŃ, numer 4/2018

prawdopodobieństwie, że proponowana usługa czy produkt znajdą swoich klientów.



Źródło: <https://techmoran.com/startup-grind-lagos-host-oluyami-ojo-of-printivo-at-her-june-meetup/start-up-concept/>

Każdy Startup wymaga indywidualnego podejścia i właściwego kapitału, a także profesjonalnego wsparcia w kwestiach prawnych czy merytorycznych. Pytania jakie stawiają sobie twórcy Startupu to: gdzie szukać profesjonalnego wsparcia? Kto może pomóc w zapewnieniu sukcesu? Jak zwiększyć szanse powodzenia danego przedsięwzięcia?

Dobrym pomysłem wydaje się skorzystanie z usług firmy, która pomoże stworzyć realny biznes, ocenić potencjał projektu, przeanalizować biznesplan i pozyskać inwestora. Jedną z najprężniej działających firm jest Global Innovation Support (GIS), która współpracuje z inwestorami z Polski i zagranicy, klubami inwestorów, ośrodkami naukowymi i parkami technologicznymi. GIS to grupa młodych profesjonalistów, których celem jest integracja podmiotów o zbieżnych interesach.

W tym celu poszukują ludzi z interesującymi pomysłami lub prototypami technologicznymi i pomagają im przejść przez wszystkie procedury wymagane do założenia ich działalności. Jednocześnie, oferują wsparcie merytoryczne i pomoc na wszystkich etapach realizacji pomysłu m.in. poprzez stworzenie skutecznej kampanii marketingowej, ale przede wszystkim znajdują inwestorów (w większości zagranicznych) chcących zainwestować środki w dany Startup. Współpraca z Global Innovation Support to zwiększenie szans na rozwój i sukces Startupu.

Kiedy Startup przestaje być startupem? Zdaniem Szymona Wiercińskiego z Katedry Strategii Akademii Leona Koźmińskiego, wtedy, gdy zarząd lub założyciele zaczynają wypłacać sobie "satisfakcjonujące wynagrodzenie" przez co najmniej 3 okresy z rządu.

Prawdopodobieństwo osiągnięcia przez Startup wzrostu sprzedaży oraz generowania zysków pozwalających na wypłacenie godziwego wynagrodzenia twórcom Startupu będzie z pewnością znacznie większe, jeśli Startup skorzysta z usług profesjonalistów znających rynek i rozumiejących specyfikę danego biznesu; takich jak Global Innovation Support.

Piotr Paluch



KWIECIEŃ, numer 4/2018

Funkcje i charakter prawny wynagrodzenia za pracę

Kwestie związane z wynagrodzeniem za pracę opisuje kodeks pracy. Znajdziemy tam zatem pełen charakter prawny tego zagadnienia, wraz z jego funkcjami.



Źródło: <https://www.prawowpracy.pl/minimalne-wynagrodzenie-prace-a-roznorodne-skladniki-wynagrodzenia/>

Najważniejszą z funkcji wynagrodzenia jest funkcja *rekompensacyjna*. Dotyczy ona odpłatności za pracę, zgodnie zawartą umową. Związana jest z tym pobocznie również funkcja *motywacyjna*, która przy odpowiednich systemach wynagradzania ma na celu motywować pracownika do wzmożonej pracy oraz nagradzać tych, którzy wykazują największe zaangażowanie w pracę, mają najlepsze wyniki, których usługi są świadczone na najwyższym

poziomie.

Niektórzy pracodawcy w ten sposób zachęcać mogą również m.in. do podjęcia studiów i dalszego rozwoju zawodowego. Spotkać się można również z dodatkami dla osób niepalących, który ma motywować palaczy do rzucenia nałogu.

Kolejną z funkcji wynagrodzenia jest funkcja różnicująco-wartościująca, poprzez którą pracodawca może podzielić załogę na grupy, stwierdzając na przykład, że pracownicy produkcyjni zarabiać będą więcej niż pracownicy biurowi.

Funkcja społeczna wynagrodzenia to natomiast dostarczenie pracownikowi środków na utrzymanie oraz zaspakajanie potrzeb jego i rodziny. Potrzeb podstawowych – jak żywność, mieszkanie, ale i dodatkowych – bilety na spektakl¹.

Wynagrodzenie za pracę ma charakter²:

- ❖ **obligatoryjny** – wypłacenie wynagrodzenia jest obowiązkowe. W przypadku pracy nieodpłatnej nie mamy do czynienia ze stosunkiem pracy. Wolontariat traktowany jest jako świadczenie nieodpłatnych usług i został ujęty prawnie w ustawie o działalności pożytku publicznego i wolontariacie z dnia 4 kwietnia 2003 roku,

¹ Uchwała SN z 30 kwietnia 1986 r. (sygn. akt III PZP 42/86).

² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141

P. Ziółkowski, „Wynagrodzenia 2010,” Biblioteka księgowego, nr 4(28), 2010.

https://lexplay.pl/artukul/Prawo-Pracy/charakter_prawny_wynagrodzenia_za_prace



KWIECIEŃ, numer 4/2018

- ❖ osobisty – praca musi być przez pracownika świadczona osobiście, co wymagane jest również do zaistnienia stosunku pracy,
- ❖ majątkowy – wynagrodzenie wypłacane jest w formie pieniężnej. Jest możliwe częściowe spełnienie obowiązku wypłaty przez pracodawcę w innej formie dopiero w przypadku, gdy przewidują to układy zbiorowe pracy lub inne przepisy prawa,
- ❖ przysparzający – jest to zwiększenie aktywów pracownika w związku z wykonaną pracą,
- ❖ ekwiwalentny – wynagrodzenie wypłacane jest odpowiednio do rodzaju, ilości i jakości pracy, a także wymaganych do jej wykonania kwalifikacji,
- ❖ czasowy – wypłata wynagrodzenia następuje w stałych odstępach czasu, co najmniej raz w miesiącu,
- ❖ przedziałowy – przepisy prawa określają jaka jest wysokość minimalnego wynagrodzenia, a także w niektórych przypadkach maksymalnego. W przypadku osób na stanowiskach samorządowych prawnie określone są zarówno minimalne jak i maksymalne wynagrodzenia.

Joanna Bednarczyk

WSH – Wyższa Szkoła Humoru

Dowcip miesiąca

Pewien młody student miał egzamin pisemny.

Siedział sobie ostatnim rzędzie,
więc mógł spokojnie pisać.

- Psss...! Masz pierwsze? – usłyszał,
w pewnej chwili za plecami.

- Mam.

- To daj - student przepisał zadanie i podał
je do tyłu po kilku minutach.

- Psss.....! Masz drugie?

- Mam

To daj - student przepisał i podał po
kolejnych kilku minutach.

- Psss....! Masz trzecie?

- Mam.

- To daj.

Po chwili student słyszy zza pleców cichy,
stłumiony głos:

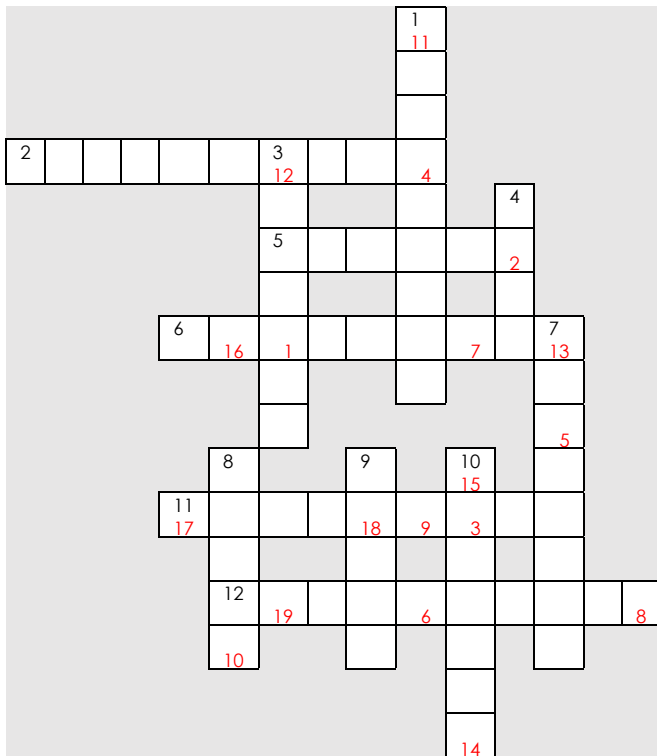
- Psss....! Zdał pan, proszę indeks.....

Urszula Szafraniec



KWIECIEŃ, numer 4/2018

Krzyżówka



Litery z ponumerowanych pól od 1 do 19 utworzą hasło.

Poziomo:

- 2) potrzebne do ukończenia semestru
- 5) jeden ze sposobów świętowania zakończonej sesji
- 6) nazwa uczelni wyższej z Sosnowca
- 11) umożliwiała wyświetlanie prezentacji
- 12) wykłada dany przedmiot

Pionowo:

- 1) corocznie odbywają się w maju
- 3) zakończone nim niektóre przedmioty
- 4) jeden ze sposobów odpłatności za studia
- 7) organ złożony ze studentów
- 8) zbiór studentów na kierunku

TIRET

czyli wydawnictwo
**Studenckiego Koła Naukowego
Administracji i Zarządzania**

- 9) zżerają niejednego studenta przed sesją
- 10) pragnie zdobyć wyższe wykształcenie

Justyna Bryś

**Osoba, która jako piąta prześle prawidłowe
hasło otrzyma poniższą nagrodę:**



Rozwiązania proszę przysyłać na adres:
olimpia.grabiec@humanitas.edu.pl

Rozwiązanie krzyżówki w następnym numerze.



STUDENCKIE KOŁO NAUKOWE
**ADMINISTRACJI
I ZARZĄDZANIA**
WYŻSZEJ SZKOŁY HUMANITAS

TIRET

czyli wydawnictwo
Studenckiego Koła Naukowego
Administracji i Zarządzania

KWIECIEŃ, numer 4/2018

Kim jesteśmy?

Studenckie Koło Naukowe
Administracji i Zarządzania
działa w Wyższej Szkole Humanitas

Naszym celem jest ...

- pogłębianie wiedzy z zakresu zarządzania, prawa i administracji,
- rozwijanie umiejętności praktycznych z wykorzystaniem wiedzy zdobywanej na studiach,
- wymiana myśli i poglądów studentów.

Kontakt

Przewodniczący: Jarosław Burda
kolo.tiret@humanitas.edu.pl

<https://www.facebook.com/TiretHumanitas/>

Artykuły można wysłać na adres:

joanna.podgorska@humanitas.edu.pl

**Zapraszamy wszystkich chętnych
do przyłączenia się do Koła!**