

RAPORT PODSUMOWUJĄCY

IX Konferencję dla Liderów Biznesu - Spójne Przywództwo™

Człowiek i Technologia

 **10 marca 2022**

Studio Warszawa, CH8 - Chałubińskiego 8

EKLEKTYZM. POŁĄCZENIE RÓŻNYCH ŚWIATÓW:
FILOZOFII, NAUKI, TECHNOLOGII, EDUKACJI I SZTUKI.

www.humanites.pl

ORGANIZATOR



PARTNERZY



BNP PARIBAS

Forbes



IMPEL
GROUP

iTWIZ

LEITZ

THINKTANK



ZWIĄZEK
PRACODAWCÓW
POLSKA MIEDŹ
INDUSTRIAL ORGANIZATION OF POLISH COPPER

„

Przywództwo zaczyna się
od tego kim jesteśmy
jako człowiek...

Zofia Dzik



Instytut Humanites - Człowiek i Technologia

Nasze projekty i działania są odpowiedzią na wyzwania współczesnego świata.

Jesteśmy **Think&DO tankiem systemowego** podejścia do rozwoju kapitału społecznego i Spójnego przywództwa™.

Model Spójnego Przywództwa™



© Zofia Dzik

Instytut powstał w 2010 roku w odpowiedzi na potrzebę rozwoju **nowych kompetencji** na skutek zachodzących zmian społecznych, w szczególności w kontekście **transformacji technologicznej**. Ale także w odpowiedzi na zjawiska społeczne związane z **kryzysem więzi rodzinnych i międzyludzkich, brakiem poczucia sensu, samotności** i ich wpływem na zdrowie fizyczne i psychiczne ludzi (dobrostan/wellbeing).

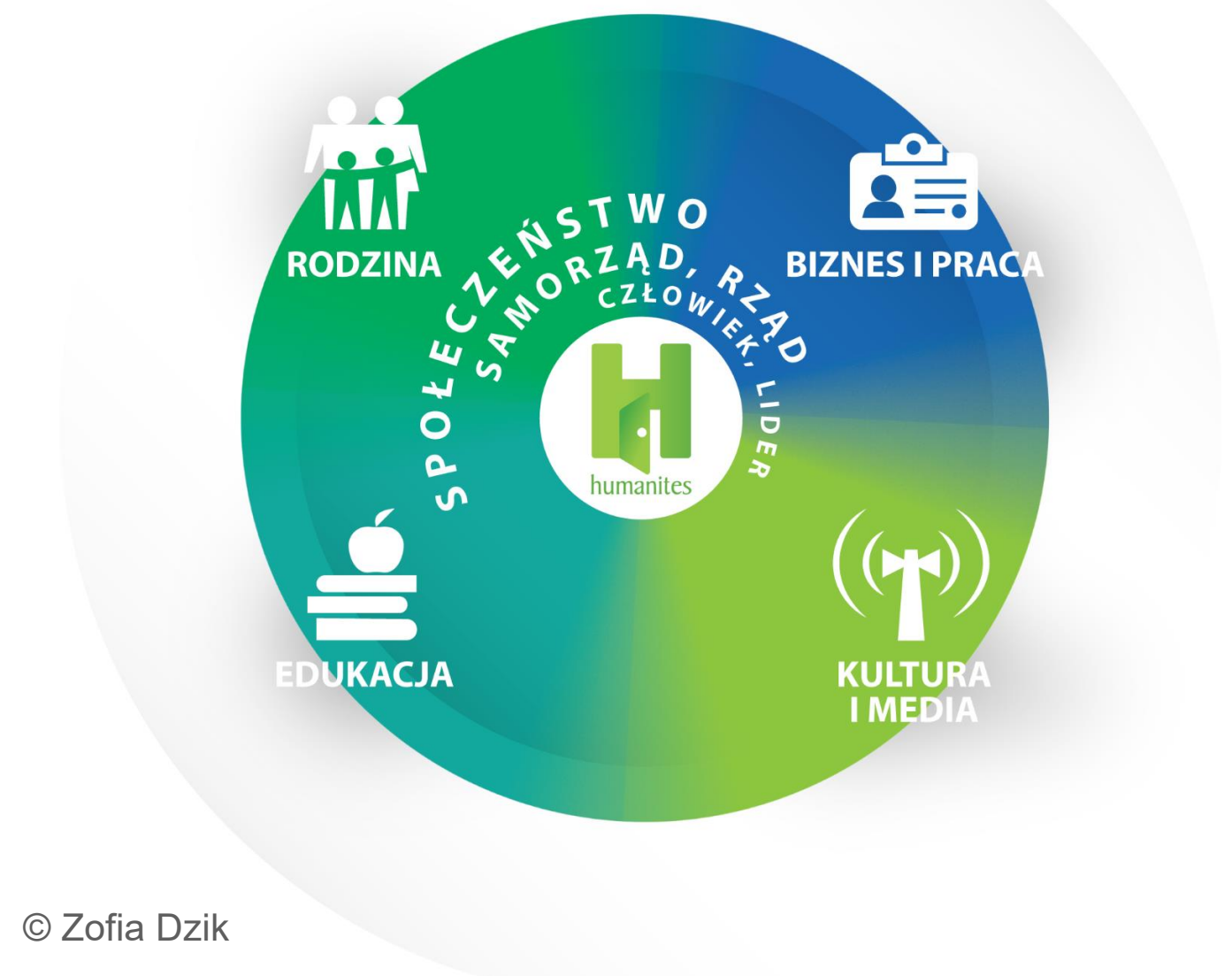
Naszą misją jest rozwój świadomego, wewnątrzsterownego, otwartego poznawczo oraz wrażliwego społecznie człowieka i w efekcie dojrzałego społeczeństwa,

które sprostają wyzwaniom nowej, cyfrowej gospodarki i wyzwaniom współczesnego zmiennego i złożonego świata. Droga do tego w naszej ocenie jest **łamaniem silosowego podejścia do rozwiązywania problemów**, oparcie się na uniwersalnych wartościach i rozwój Spójnego Przywództwa™ we wszystkich obszarach ekosystemu społecznego.

Działamy systemowo, łamiąc silosowe podejście do rozwiązywania problemów, w oparciu o autorski Model „Wioski”™,

w 4 głównych obszarach ekosystemu, „siedliskach wioski”, w których człowiek rodzi się, uczy, dojrzewa i realizuje. To: Rodzina, Środowisko Biznesu i Pracy, Edukacja oraz świat Kultury i Mediów. Model staje się bazą do budowy strategii zrównoważonego rozwoju firm i regionów. Zobacz film o działalności Instytutu.

Model „Wioski” Rozwoju Ekosystemu Społecznego™.



© Zofia Dzik

Instytut Humanites - Spójne Przywództwo™ Człowiek i Technologia #2022

500 UCZESTNIKÓW

>30 PRELEGENTÓW
I PANELISTÓW

14 WYKŁADÓW
I PANELI

4 BLOKI
TEMATYCZNE



Co roku Konferencja eklektycznie łączy właścicieli firm i osoby z najwyższej kadry zarządzającej z biznesu z szerokim gronem ekspertów z różnych dziedzin.

Wyznacza trendy, porusza ważne dla liderów tematy łączące różne perspektywy wokół przywództwa, człowieka i technologii.

Zwraca uwagę na potrzebę poszukiwania odpowiedzi poza silosami, w obszarach niepowiązanych bezpośrednio z biznesem czy technologią.

Cztery Bloki tematyczne Konferencji



LIDER - CZŁOWIEK

- Czy homo jest jeszcze sapiens?
- Czy można wyjść z czarnej dziury?



LIDER W RELACJI

- Dlaczego dzisiejsze kobiety powinny zadbać o mężczyzn?
- Jak szukać podobieństw, gdy wszystko nas różni?
- Prezentacja wyników II edycji badania „Well-working. Odpowiedzialność Rodzinna Biznesu”,
- Czy w Polsce jest rzeczywiście przestrzeń na budowanie kultury dobrostanu?
- Wręczenie nagród Firmy Przyjaznej Rodzinie/Firmy Przyjaznej Człowiekowi



LIDER W BIZNESIE, GOSPODARCE I TECHNOLOGII

- Boska Moc – komputery kwantowe oczyma młodych,
- Wolność człowieka – rzeczywista czy urojona? Odpowiedzialność w dobie globalizacji, procedur i nowych technologii.
- Leading with Purpose. Od czego liderzy nie mogą odwracać wzroku?
- Determinizm czy sprawczość - scenariusze dla świata



LIDER DLA SPOŁECZEŃSTWA

- Przywództwo 6. Poziomu: gość specjalny twórca Grupy Arche Władysław Grochowski,
- Słowo na koniec (a także w tym roku na początek) tradycyjnie - Józef Wancer, autor biograficznej książki „My Way”

”

Kiedy zauważamy piękno wokół nas, to wtedy mamy siłę zmierzyć się z brzydotą.

Piotr Gospodarczyk

Zuzanna Federowicz - Harfa,
Piotr Gospodarczyk - Hang, Steel drum

Słowo na początek

Zofia Dzik, Roman Wieczorek

Dwa lata temu nadeszła pandemia, świat opustoszał, zatrzymał się... I wtedy powróciliśmy do pytania: „Quo vadis człowieku, świecie?” Jednak nie „pochyliliśmy się” nad nim wystarczająco długo, wydaje się, że nie skorzystaliśmy w pełni z tej szansy.

W tym roku spotkaliśmy się na Konferencji w trudnym momencie, gdy to fundamentalne pytanie wróciło, wzmocnione hukiem bomb i tragedią ludzi. Lęki, dramaty stały się częścią naszej codzienności. Znowu świat niemal z dnia na dzień zmienił się nie do poznania. *Uczestnicy uczcili minutą ciszy ofiary wojny w Ukrainie.*

Jak zatem myśleć długoterminowo, planować kolejne ruchy, a przy tym być blisko uniwersalnych wartości? - to wyzwania, które stoją przed dzisiejszymi liderami. Dlatego wokół Instytutu Humanites, na naszej konferencji tworzymy społeczność, krąg ludzi, Spójnych liderów, liderów, którzy mają odwagę, nie boją się odpowiedzialności, chcą działać i budować, którym przyświecają uniwersalne wartości. Ważne są projekty w obszarze edukacji – jak kształtować te nowe pokolenia, aby świat był lepszy niż do tej pory.

Konferencja dla Liderów Biznesu jest eklektyczna: poruszamy fundamentalne kwestie razem z ekspertami z różnych dziedzin: z biznesu, nauki, etyki, filozofii, technologii, sztuki, poszukujemy odpowiedzi na ważne pytania.

Konferencja ma jeszcze jeden szczególny cel – powiedziała Zofia Dzik – mówiąc o wadze edukacji, zbieramy na niej fundusze na Akademię Przywództwa Liderów Oświaty, jeden projektów Humanites, którego celem jest rozwój kompetencji przyszłości poprzez zmianę jakości zarządzania szkołami. To program rozwoju przywództwa w edukacji, który przyczynił się do uruchomienia systemowej zmiany oświaty w tym obszarze. Rozwijamy w nim dyrektorów szkół z całej Polski, dając im szansę zdobywania kompetencji na poziomie najwyższej kadry zarządzającej, który był do tej pory zarezerwowany dla biznesu.

Przywództwo zaczyna się od tego kim jesteśmy jako człowiek – powiedziała Zofia Dzik. Świat będzie trwał, ale to od liderów zależy, jaki on będzie – podsumował Roman Wieczorek. Ważne, abyśmy wyszli z konferencji, jeśli nie z odpowiedziami na te podstawowe pytania, to z materiałem do przemyślenia i inspiracją do działania.



”

Są wielkie słowa tak puste,
że, można w nich więzić
całe narody.

”

Patrząc na moich wnuków, którzy się boją i bardzo przeżywają koszmar ostatnich dni – myślę, że to jest dramat naszych czasów, gdy dzieci stykają się z wojną.

Józef Wancer

10 marca 2022
Warszawa

Józef Wancer

Honorowy Przewodniczący Rady Nadzorczej P Paribas S.A.

humanites

IMPEL

iTWIZ

LEITZ

THINKTANK

ZWIĄZEK PRACODAWCÓW
POLSKA MIEDZ



Czy homo jest jeszcze sapiens?

prof. Dariusz Doliński

Wielokrotnie powtarzające się sytuacje często wywołują w nas bezmyślne reakcje, przytępiając zdolność do refleksji. I choć automatyzmy bywają pomocne, bo zwalniają nas z konieczności myślenia o czynnościach wykonywanych rutynowo, to jednak mogą też prowadzić do zachowań irracjonalnych. Niektóre nasze nawyki nie mają bowiem żadnego innego uzasadnienia poza tym, że „tak się po prostu robi”. Tymczasem nierzadko powód jakiegoś zachowania jest już od dawna nieaktualny, choć my wciąż postępujemy w ten sam sposób.

Dotyczy to nie tylko wykonywanych czynności, ale również komunikacji. Prośba poparta nawet absurdalnym uzasadnieniem ma większe prawdopodobieństwo okazać się skuteczną niż ta sama prośba pozbawiona wytłumaczenia. Po prostu konstrukcja takiej wypowiedzi – szczególnie w sytuacjach błahych – jest dla nas sygnałem wzmacniającym prośbę. Dopiero waga ewentualnych negatywnych konsekwencji danej decyzji zwiększa naszą czujność.

Do bezrefleksyjności jesteśmy też niestety wdrażani w trakcie edukacji. W szkole przyswajamy wiele treści, których tak naprawdę nie rozumiemy. Jest to pozorna wiedza, a powszechność takiego modelu uczenia jest szkodliwa, ponieważ osłabia zdolność myślenia i utrwala bierność.

Co ciekawe, zwierzęta wydają się lepiej reagować na zmiany w otoczeniu i szybciej niż ludzie modyfikują wyuczone zachowania. Być może dzieje się tak dlatego, że bezmyślne wykonywanie niektórych czynności działa na ludzi uspokajająco. Trzeba jednak pamiętać, że bierność umysłowa wywiera negatywny wpływ na ciało. Relaksacja umysłu jest ważna w przypadku osób na co dzień obciążonych intelektualnymi zadaniami. Dla ludzi pozbawionych takich wyzwań może natomiast być zabójcza. Przełączajmy się zatem częściej na tryb poddawania w wątpliwość, myślenia, które podważa odruchowe, schematyczne oceny świata. To ważne dla naszego zdrowia, ale i dla kondycji społeczeństwa.

”

Automatyzmy mogą odciążać umysł i działać uspokajająco. W wielu wypadkach prowadzą jednak do zachowań irracjonalnych.

Czy można wyjść z czarnej dziury?

prof. Łukasz Wyrzykowski

Zapowiadając wystąpienie Prof. Łukasza Wyrzykowskiego Zofia Dzik, podzieliła się refleksją, że układając wiele miesięcy wcześniej agendę konferencji zaproponowała ten temat jako odpowiedź na wyczuwalne, narastające przesilenie tak społeczne w Polsce jak i geopolityczne. Trudno jednak było przypuszczać, że dziś znajdziemy się w sytuacji, dla której określenie “czarna dziura” będzie tak adekwatne, dodała przedstawiając jednocześnie profil i znakomity dorobek naukowy prelegenta.

Czarne dziury powstają we Wszechświecie w wyniku śmierci gwiazd. Chodzi o wybuchy supernowych, czyli gwiazd o dużej masie, przekraczającej masę Słońca. To zjawisko powszechne – czarne dziury występują we wszystkich galaktykach (jedna z nich znajduje się w centrum Drogi Mlecznej). Znane są przypadki tzw. kanibalizmu, gdy jedna z gwiazd występujących w parze przekształca się w czarną dziurę, a później pochłania także swoją towarzyszkę.

Badane przez astrofizyków czarne dziury są efektem uginania czasoprzestrzeni – zjawiska odkrytego w 1915 r. przez Alberta Einsteina – i nigdy nie znikają.

Ziemi nie grozi jednak wpadnięcie w czarną dziurę, bo Słońce jest zbyt małą gwiazdą, by się w nią przekształcić. Możemy więc spać spokojnie.

Problem w tym, że o ile nie musimy się obawiać czarnych dziur występujące naturalnie we Wszechświecie, to tego samego nie można powiedzieć o tych, które sami powołujemy do życia tu na ziemi. Każdy z nas miał kiedyś wrażenie zasysania przez wir i utraty kontroli nad własnym życiem. W takich sytuacjach wydaje nam się, że świat jest czymś na kształt mirażu, który w rzeczywistości nie wygląda tak, jak nam się jeszcze niedawno wydawało. To poczucie jest nam szczególnie bliskie w sytuacjach kryzysowych, gdy dotychczasowy porządek określający nasze życie ulega nagłemu zaburzeniu, a my jesteśmy zaskoczeni zmianą i nie wiemy, jak sobie z nią radzić.

Na szczęście jednak z czarnych dziur, które sami stwarzamy, możemy znaleźć wyjście, a ich bliskość nie musi oznaczać naszego unicestwienia. Nie dajmy się więc pochłoniąć naszym ziemskim czarnym dziurom, zawczasu przygotowując sobie kryzysowy scenariusz na wypadek ich wystąpienia.



”

Z czarnej dziury
astronomicznej wyjść się
nie da, ale starajmy się
wychodzić z tych kreowanych
przez ludzi.

„ Świat będzie trwał,
ale to od liderów zależy,
jaki on będzie.

Roman Wieczorek

Spójne Przywództwo™
Człowiek i Technologia



Dlaczego dzisiejsze kobiety powinny zadbać o mężczyzn?

prof. Tomasz Szlendak

Kobiety w świecie zachodnim w ciągu ostatnich trzydziestu lat zaczynają zdobywać pewne przewagi nad mężczyznami. Są coraz lepiej wykształcone i coraz bardziej obecne w życiu społecznym i ekonomicznym, a jednocześnie coraz bardziej tęsknią za miłością i rodziną. Zdobywając nowe przewagi, kobiety ogromnie podwyższyły swoje wymagania co do potencjalnego partnera i zaczynają postrzegać mężczyzn jako nie nadążających za tym procesem. W efekcie możemy mówić o kryzysie męskości oraz relacji - coraz trudniej jest zbudować parę.

Wbrew medialnej narracji, to co obserwujemy w społeczeństwie to nie wojna płci, a raczej rozjazd pomiędzy nimi, rozejście się dróg, które skutkuje coraz większą samotnością. Świat kobiet i mężczyzn zaczynają się oddalać, obie strony stają się coraz bardziej samotne i sfrustrowane. Obserwujemy, że związki, które się zawiązują są coraz krótsze, coraz dłuższe są okresy życia w pojedynkę pomiędzy nimi przy jednoczesnej powszechnej wielkiej tęsknocie za byciem w relacji.

Aż 30% kobiet z wyższym wykształceniem ma trudność ze znalezieniem stałego partnera.

Kiedy nałoży się wyniki badań nad tożsamością mężczyzn na Global Gender Gap Index, okazuje się, że im bardziej kraj jest wyemancypowany, tym mniej wyraźna jest ta tożsamość mężczyzn. Zagubieni, niepewni swojej roli mężczyźni zaczynają budować retroutopie i poszukiwać nowych wzorców zachowań, w efekcie czego w wielu miejscach na świecie zaczyna pojawiać się toksyczna męskość, próba powrotu do ultra konserwatywnych patriarchalnych modeli życia, radykalizm społeczny, nacjonalizm. Jest ona reakcją na stres post-zagubieniowy u mężczyzn, którzy nie wiedzą, kim są i dokąd zmierzają.

Kryzys męskości powoduje destabilizację polityczną i społeczną. Dlatego potrzebny jest nowy deal damsko-męski, w którym obok silnych kobiet będzie miejsce dla mężczyzn o silnej tożsamości, którzy nie będą potrzebowali uciekać się do toksycznych wzorców. Jest to potrzebne im samym, umożliwi budowanie trwałych związków oraz będzie korzystne dla dzieci.

Po co kobietom odrestaurowany mężczyzna? Z powodów systemowych: kryzys męskości powoduje destabilizację społeczną i polityczną, anomie.

FALL



”

Światy kobiet i mężczyzn zaczynają się oddalać, obie strony stają się coraz bardziej samotne i sfrustrowane. Dlatego konieczny jest nowy deal damsko-męski.

”

Na naszej konferencji stworzymy społeczność, krąg ludzi - spójnych liderów, liderek, którzy mają odwagę, nie boją się brać odpowiedzialności, chcą działać i budować; przyświecają im uniwersalne, ponadczasowe wartości.

Instytut Humanites

Jak szukać podobieństw, gdy wszystko nas różni?

Dariusz Bugalski, prof. Wiesław Łukaszewski

W wojnie po obu stronach są ludzie, bo nikt inny na świecie nie toczy wojen powiedział prof. Wiesław Łukaszewski. Na skutek agresji wyzwalają się różne reakcje jak pomoc albo przemoc. Koncentracja na światopoglądzie drugiego człowieka powoduje uruchomienie radykalizmu. Budowanie opozycji „MY-ONI” to narzędzie wykorzystywane przez populistów, następuje dehumanizacja przeciwnika. Gdy się skupiamy na tej dychotomii: to zaczynamy poszukiwać różnic i znajdują się powody do niechęci.

Różnic dzieci uczą się już w procesie edukacji, kierując się kryterium powierzchownej różnicy: „wysoki – niski”, „czarny - biały”. W polskiej szkole ponadto nie wypada nie lubić nauczycielki czy kolegi z klasy, i to jest błąd – zauważył prof. Łukaszewski - można się nie lubić, ale trzeba umieć współpracować z każdym. Lubienie wszystkich jest nierealne, natomiast możemy budować cywilizację szacunku – podsumował. Szanowanie to liczenie się z ze zdaniem drugiego człowieka, przyjęcie jego perspektywy, zdolność patrzenia oczyma drugiego człowieka.

My nie uczymy się szanować innych: dzieci, starych, kobiet, biednych. Nie trenujemy w szkole szacunku do drugiego człowieka. A co z podobieństwami? W trakcie poszukiwania podobieństw mają miejsce ważne procesy: podobnym się chętniej pomaga, podobnych traktujemy lepiej i jesteśmy wobec nich empatyczni. Podobieństwo hamuje agresję i podnosi sympatię, z kolei przeciwnicy już nie widzą w sobie ludzi, tylko ideologię czy frakcję.

Co jest potrzebne, aby szukać podobieństw? Wola i refleksja, nie potrzeba wiele – wskazał prof. Łukaszewski: pokazaliśmy to ucząc dzieci odkrywać podobieństwa. Poszukiwały one podobnych czynności, które wykonywali ludzie z różnych części świata. Robiliśmy pomiary i obserwowaliśmy, jak zmieniało się nastawienie wobec obcych, innych. To nastawienie się polepszało – opowiadał Profesor - co więcej było to zgeneralizowane dobre nastawienie. **Niechęć do widzenia podobieństwa – jest efektem bezrefleksyjności. Wojna niesie niebezpieczną zmianę społeczną: zmianę percepcji skali przemocy: w świetle zbrodni wojennych, stajemy się bardziej tolerancyjni wobec przemocy “drobnej”.**



”

Lubienie wszystkich jest nierealne, natomiast możemy budować cywilizację szacunku.



”

Tylko 20% pracowników widzi w swoim przełożonym dobry wzór do naśladowania.

W jakim stopniu firmy w Polsce budują już kulturę dobrostanu (wellbeing)?

Mariusz Pawełczyk

Tylko 20% pracowników widzi w swoim szefie wzór do naśladowania. Z kolei aż 78% osób pracujących w toksycznych środowiskach pracy rozważa zmianę pracy. 93% respondentów odczuwa presję, aby przedkładać życie zawodowe nad prywatne. Takie wnioski płyną z raportu “Well Working. Odpowiedzialność Rodzinna Biznesu 2022”, którego celem jest diagnoza kultury dobrostanu pracy w Polsce.

Mariusz Pawełczyk, członek zespołu strategicznego Instytutu Humanites, przedstawił wyniki II ogólnopolskiego badania Well-Working, które jest częścią międzynarodowego projektu badawczego (IFREI – Family Responsible Employer Index). Instytut Humanites zrealizował to badanie po raz drugi we współpracy z IESE Business School z Navarry. Ankieta skierowana była do respondentów w kilkudziesięciu krajach. Zmierzono za jej pomocą, jak kultura pracy i tworzony dzięki niej poziom dobrostanu wpływają na zaangażowanie pracowników oraz na ogólną jakość ich życia: relacje rodzinne i przyjacielskie, zdrowie, sen i wewnętrzną motywację. Warunki pracy przekładają się także na poziom kreatywności i zdolność uczenia się.

W porównaniu do wyników z ubiegłego badania znacznie wzrosła elastyczność godzin pracy, ale ma to swoją drugą stronę medalu. Aż 93% ankietowanych odczuwa presję, aby przedkładać pracę nad życie prywatne, np. wykonywać zadania związane z pracą wieczorami i/lub w weekendy. Aż 66% kobiet i 58% mężczyzn wskazywało, że nie mogą liczyć na elastyczność przełożonego. Tylko 20% pracowników uważa swojego przełożonego za dobry wzór do naśladowania w kwestii harmonijnego łączenia ról zawodowych i prywatnych. W efekcie, mimo starań pracodawców, co druga osoba, która wzięła udział w badaniu rozważa zmianę pracy, nawet w środowisku najbardziej wzbogacającym jest to 39%, a w środowisku toksycznym aż 78%.

Mariusz Pawełczyk podsumował to, mówiąc **“W organizacjach wykonujemy ruch, aby stworzyć odpowiednie procedury i dać pracownikom narzędzia, z których będą mogli skorzystać. Jednak ich relacja z przełożonymi jest daleką od takiej, którą można nazwać wspierającą. Nie mówiąc już o tym, czy pracownicy w ogóle mają szansę spotkać osoby, na których mogłyby się wzorować.”** [Lik do raportu>>](#)

Partnerzy Raportu: KGHM Polska Miedź S.A. (Partner Główny), PFR TFI S.A. oraz Pracuj.pl

”

W organizacjach wykonujemy ruch, aby stworzyć odpowiednie procedury i dać pracownikom narzędzia. Jednak ich relacja z przełożonymi jest daleką od takiej, którą można nazwać wspierającą.

Mariusz Pawełczyk



Czy w Polsce jest przestrzeń na budowanie kultury dobrostanu?

Joanna Rubin, Beata Staszków, Łukasz Szymula, Magdalena Wróbel

Wyniki badania „Well Working. Odpowiedzialność Rodzinna Biznesu” pokazują, że kultura zarządzania w Polsce powoduje, że dzisiejsi pracownicy nie są wysoko zaangażowani i noszą się z zamiarem odejścia. To nie jest dla mnie zaskakujące – zaczęła rozmowę Joanna Rubin.

To jest prawdziwe i smutne, bowiem Raport stawia nas przed pytaniem, czy pracodawcy rozumieją potrzeby pracowników - powiedziała Magdalena Wróbel. Obszar spełniania się rodziców w swoich rolach nie jest kwestią kodeksu pracy, lecz wymaga od pracodawców realnych działań: jak pomóc kobietom w szybkim powrocie do pracy po urlopie macierzyńskim. Co zrobić, żeby nie traktowano urlopu macierzyńskiego jako fanaberii? My już nie mamy wyjścia. Musimy się tym zająć – po pandemii i szczególnie w kontekście dziejącej się obecnie wojny – podsumowała Dyrektor Naczelny ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w KGHM Polska Miedź S.A. Należy postawić znak równości między życiem prywatnym, samopoczuciem psychicznym pracownika a jego efektywnością w pracy.

Beata Staszków wskazała, że polska legislacja spełnia normy europejskie, natomiast nie radzimy sobie

z egzekucją prawa, bo zapominamy o prostych narzędziach: pracownik potrzebuje rozmowy i szczerości. To jest praca nad edukacją menedżerów, aby: potrafili na co dzień wspierać swoje zespoły.

Łukasz Szymula szansę widzi w rozwiązywaniu problemów pokazanych w badaniu, np.: wynik dotyczący wsparcia emocjonalnego, jakie daje lider. Ma to często związek z płcią, gdy liderem jest kobieta - wsparcie jest na wyższym poziomie. Zatem liderzy powinni uczyć się empatii i współdziałania od kobiet. Ważne są nowe regulacje prawne: otwarte na przykład na 6 godzinny dzień pełnoetatowej pracy. Ze strony publiczności pojawił się głos Józefa Wancera na temat równouprawnienia: czego prawo nam nie zabrania. To polityka Zarządów – w kwestii równości pensji kobiet i mężczyzn.

Roman Wieczorek zakończył panel myślą bazującą na filozofii Spójnego Przywództwa™, Zofii Dzik że potrzebujemy przywództwa i liderów, dzięki którym ludzie odnajdą sens, a biznes osiągnie rezultaty. Zatrudnijmy człowieka a nie pracownika!



”

Należy postawić znak równości między życiem prywatnym, samopoczuciem psychicznym pracownika a jego efektywnością w pracy.

”

Potrzebujemy przywództwa i liderów,
dzięki którym ludzie odnajdą sens, a biznes
osiągnie rezultaty. Zatrudnijmy człowieka
a nie pracownika!

Zofia Dzik
twórczyni corocznej
agendy Konferencji

www.humanites.pl



Wręczenie statuetek Family And Humanites Wellbeing Award 2021



Adrianna Lewandowska, Maciej Witucki, Zdzisława Cwalińska Weychert, Jolanta Jakóbczyk, Aleksandra Sierakowska



Tytuł "Firma Przyjazna Rodzinie/Firma Przyjazna Człowiekowi" to wyjątkowe wyróżnienie, które nagradza wielowymiarowe podejście biznesu do rozwoju społecznego. Pracodawcy poprzez kształtowanie polityki zatrudnienia mają istotny wpływ w myśl Modelu "Wioski"™ Instytutu Humanites, na szeroki ekosystem społeczny, który przekłada się nie tylko na wyniki firm, ich poziom innowacji, zaangażowanie, ale na jakość zdrowia i życia ludzi.

"Widzimy, że poczuli się zaopiekowani. Przekaz, który chcemy wzmacniać - to to, że w żadnej sytuacji żaden z naszych pracowników nie jest sam."

Laureatem konkursu wśród firm małych zostało **Inwedo**, a wśród firm średnich **Egis Polska**.

Wyróżnienie za konkretne praktyki otrzymały:

A4BEE, Alcon Polska, Appsilon, BFI, Blue Media, Bouygues Immobilier Polska, KGHM Polska Miedź, Santander Bank Polska, Sopotkie Towarzystwo Ubezpieczeń ERGO Hestia.

[Link do raportu dobrych praktyk](#)

Partner strategiczny:

[Instytut Biznesu Rodzinnego](#).

Partnerzy wspierający:

Fundacja Liderów Biznesu, Great Place to Work, Konfederacja Lewiatan, LiderSHE, Sukces Pisany Szminką, THINKTANK, Vital Voices Poland, money.pl



„ Ptaki to jedyne zwierzęta, które śpiewają, Gandhi twierdził że dlatego, że są blisko nieba... my też jako ludzie potrafimy śpiewać...
Co nadaje nam sens? Jak poruszamy się w rytmie pomiędzy lękiem a miłością?

Piotr Gospodarczyk & Company
(Konrad Chodak, Oliwia Gertych,
Rahima Khalili)

Człowiek i Boska Moc. Komputery kwantowe oczyma młodych

prof. Magdalena Stobińska, dr Anna Topol, Krzysztof Dziardziel

Precyzyjne pomiary, szybsze obliczenia, możliwość sprawnego przetwarzania ogromnych zbiorów danych, bezpieczniejsze szyfrowanie – to zalety technologii kwantowych.

„Komputer kwantowy to centrum obliczeniowe zintegrowane w jednym urządzeniu – dużo urządzeń zastępujemy jednym, co pozwala na szybsze obliczenia i przekraczanie możliwości obecnych komputerów” – mówi prof. Magdalena Stobińska. Dr Anna Topol dodaje: „Komputery kwantowe będą mogły zmienić zasady bezpieczeństwa w programowaniu i kodowaniu”.

W jaki sposób? Technologie kwantowe są realizowane w oparciu o pojedyncze cząstki światła, pojedyncze elektrony, a to pozwala na dużo bardziej precyzyjne pomiary. Inwestowanie w technologie kwantowe na przestrzeni ostatnich dwóch lat stało się nową przestrzenią wyścigu technologicznego pomiędzy wielkimi gospodarkami takimi jak Chiny (inwestycje w komunikację kwantową), USA (obliczenia kwantowe) czy Unia Europejska - głównie Niemcy - (programy kwantowe o wartości >1 mld euro w skali 10 lat).

Czy w związku z tak dużym rozwojem tych technologii

można je porównać z wyprawą na księżyc? Zdaniem dr Anny Topol w tej dziedzinie potrzeba wielu astronautów czyli otwartych, aby się uczyć programistów. Jej rozwój to także przestrzeń wyzwań natury etycznej. W ocenie dr. Anny „W każdej firmie powinna być dedykowana, interdyscyplinarna rada, która zajmuje się etyką technologii”.

Nie wiadomo czy oczekiwania wobec tej technologii nie są przeszacowane, ale jednocześnie błędem byłoby zrezygnowanie z udziału w tej innowacji, w której Polska ma szansę mocnego zaistnienia. Warto inwestować w edukację: „Ważne jest, by organizacje zaczęły inwestować w swoich ludzi. Za kilka lat, możliwość znalezienia osób o odpowiedniej wiedzy może być trudna. Nie tylko departamenty IT są za to odpowiedzialne”.

Pojawienie się komputerów kwantowych spowoduje, że większość obecnie istniejących systemów zabezpieczeń może zostać złamanych w ciągu paru sekund. Prof. Stobińska dodaje: „Warto budować tego świadomość, że bezpieczeństwo danych, sposoby przechowywania danych to bardzo ważne tematy w kontekście rozwoju komputerów kwantowych. i warto nad tym zacząć pracować już dziś”.



”

**Komputery kwantowe
zmienią zasady
bezpieczeństwa
w programowaniu
i kodowaniu.**

Wolność człowieka – rzeczywista czy urojona?

Maciej Chojnowski, prof. dr hab. Barbara Chyrowicz

W szybko zmieniającym się świecie, kluczową kategorią jest roztropność, czyli mądrość praktyczna - zdolność korzystania z doświadczenia, dostrzeganie kontekstu i otwartość na rady innych, umiejętność logicznego myślenia i syntetycznego wyrażania sądów. Zwróćmy uwagę na to, że są to cechy idealnego przywódcy. Czy nadal jesteśmy w stanie pamiętać o tym, że dobry lider to lider moralny? - zastanawiała się prof. Barbara Chyrowicz w rozmowie z Maciejem Chojnowskim.

Pytanie nad tym, czym jest roztropność - sztuka podejmowania dobrych decyzji - stawiali już starożytni, można je znaleźć na przykład u Arystotelesa. Zmieniają się okoliczności, ale natura ludzka - natura rozumnej wolnej istoty pozostaje ta sama. Musimy odkryć swoją tożsamość, zrozumieć kim jestem, żeby móc zachowywać się "jak człowiek".

U Platona czytamy, że jeśli ktoś chce podejmować ważne funkcje, powinien być mędrce i powinien się zastanawiać nad światem idei, powinien żyć refleksyjnie. Pojawia się pytanie, czy kogoś z naszych rządzących, naszych przywódców zajmują idee i refleksja.

Dlaczego roztropność jest tak ważna? Jest to cnota, która pomaga odnajdować złoty środek w naszym działaniu. Środek pomiędzy nadmiarem, a niedomiarem. Brawura jest zła, ale i tchórzostwo jest złe. Przekładając to na biznes - nie możemy ryzykować nadmiernie, ale trochę zaryzykować jest nieuniknione.

Zauważmy, że kiedy borykamy się w życiu z problemami, to niekoniecznie szukamy ludzi, którzy dużo wiedzą, ale ludzi, którzy są mądrzy. Obecnie wiedza jest na tacy. Nie trzeba jej szukać, bo łatwo znaleźć jest wszystko w internecie. To czego nam brakuje to mądrość. Mówi się, że myślenie nie boli. Nic bardziej mylnego. Myślenie bardzo boli. Kiedy post factum podejmuję refleksją, muszę zadać sobie pytanie, czy należało się tak zachować.

Dlatego trzeba wychowywać ludzi do odpowiedzialnego myślenia, tak by zdawali sobie sprawę z tego, że każda decyzja wiąże się z dużą odpowiedzialnością. Zawsze trzeba pamiętać, że po drugiej stronie każdej naszej decyzji jest drugi człowiek, który będzie odczuwał jej skutki.

”

Są rzeczy, które można wbić do głowy, ale mądrość to sztuka - sztuka dobrego życia. Muszę mieć świadomość tego kim jestem i tego, że decyzje, które podejmuję są moimi decyzjami.

”

Żyjemy w dobie neokolonializmu.
Świat, podzielony na strefy
wpływow, zapomniał o dobru
wspólnym.

Zofia Dzik

QUO VADIS HOMO?

Leading with Purpose. Spójne Przywództwo™ Od czego liderzy nie mogą odwracać wzroku?

Zofia Dzik

Żyjemy w dobie neokolonializmu. Świat, podzielony na strefy wpływów, zapomniał o dobru wspólnym. Do niedawna była nim jeszcze przestrzeń kosmiczna – dziś i ona jest już zawłaszczana przez poszczególne mocarstwa. Na ziemi w najlepsze trwa rywalizacja, która pozostaje ślepa na konieczność wspólnego przeciwdziałania zagrożeniom mogącym unicestwić świat, jaki znamy i cenimy.

Niestety, dzielenie ludzi to stary i sprawdzony sposób sprawowania władzy. Dlatego dziś jesteśmy świadkami nasilenia polaryzacji i populizmów. Tracimy na tym wszyscy, bo globalne wyzwania, jak katastrofa klimatyczna, cyberzagrożenia czy walka z ubóstwem, nie mogą zostać rozwiązane w pojedynkę, lecz wymagają współpracy.

Kryzys, który dwa lata temu wywołała pandemia COVID-19, nie przełożył się jednak na gruntowną zmianę w myśleniu o przyszłości. Dziś nierówności są jeszcze większe niż przed rokiem 2020. **Wojna w Ukrainie chwilowo odsunęła na bok te problemy, ale one nie znikną i mogą jeszcze bardziej nasilić społeczne frustracje.** Tymczasem liderzy wydają się ślepi na zachodzące zmiany i często reagują na nie wedle zasady business as usual.

Siedem grzechów głównych

współczesnego przywództwa wg. Zofii:

1. Krótkowzroczność, czyli brak umiejętności myślenia w dłuższej perspektywie.
2. Lenistwo, czyli ograniczony, tunelowy rozwój, zamykanie się w swoich bańkach, brak szerszej perspektywy.
3. Brak uważności, czyli zagubienie istotnych kwestii w szumie informacyjnym.
4. Ślepe posłuszeństwo, czyli dogmatyzm i bezwolność.
5. Konformizm i chciwość czyli bezrefleksyjne podążanie za większością, zgoda na zgniłe kompromisy dla zysku lub świętego spokoju.
6. Cynizm, czyli strategia wyśmiewania bądź lekceważenia tych co mają odwagę myśleć inaczej.
7. Pycha i egocentryzm, obojętność, czyli skupienie na sobie i przekonanie, że mój punkt widzenia wyczerpuje rzeczywistość.

Potrzebujemy pozytywnych rebeliantów, cichych bohaterów takich jak Wasilij Archipow, młodych aktywistów, oddolnych ruchów i nade wszystko odważnych, ale spójnych liderów, którzy nie mają podwójnych systemów wartości. **Nic więc dziwnego, że cierpimy dziś na zanik autorytetów. W dużym stopniu odpowiada za to nasza hipokryzja i instrumentalne traktowanie wartości.** Prawdziwie odpowiedzialny lider myśli bowiem nie tylko o tu i teraz, ale patrzy w przyszłość, mając na uwadze także przyszłe pokolenia. **Nadzieja - Tylko przyjąwszy taką perspektywę, może zrozumieć, że warto sadzić las, nawet jeśli samemu nie będzie mu dane usiąść w jego cieniu.**



”

To nie ludzie tworzą niewolników,
to my dajemy się zniewolić.

Determinizm czy Sprawczość? Scenariusze dla Świata... i Polski

Małgorzata Bonikowska, Paweł Borys, Zofia Dzik, Barbara Fatyga,
Przemysław Gdański, Łukasz Wyrzykowski

Inwazja Rosji na Ukrainę uświadomiła Europie, że wojna toczy się dziś nie tylko w wymiarze militarnym, ale dotyczy także wartości. O tym, czy zwycięży demokracja i wolność, czy raczej despotyzm i korupcja, w dużym stopniu zadecyduje postawa liderów – przekonywała w odniesieniu do wystąpienia Zofii Dzik Małgorzata Bonikowska, pytając, czy Zachód jest mentalnie przygotowany na stan wojny. Ludzie żyjący w normalnych warunkach nie są gotowi na wojnę – wyjaśniała prof. Barbara Fatyga. Poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji osłabia czujność. Szczególnie młode pokolenie nie ma dziś doświadczeń, które mogłyby odnieść do obecnej sytuacji.

Wojna w Ukrainie nie powinna być dla nas zaskoczeniem – zauważył jednak Paweł Borys. Jego zdaniem co najmniej od czasu rewolucji na Majdanie w 2013 r. i w świetle będących jej następstwem posunięć Rosji można było się spodziewać kolejnego konfliktu. Podkreślał jednak, że doświadczenie wydarzeń w Kijowie sprzed 9 lat było dla niego szokiem boleśnie obnażającym ulotność porządku, do którego przywykliśmy. Przemek Gdański podkreślił rolę współczesnych liderów i konieczność zwinnego działania. Zofia Dzik zwróciła uwagę na potrzebę Spójnego Przywództwa i powrotu do fundamentalnych wartości.

Wskazywała, że współcześni przywódcy nader często ignorują wczesne sygnały ostrzegawcze. Nie wyciągnęliśmy wniosków z pandemii, a w przypadku sytuacji w Ukrainie udawaliśmy, że nie widzimy znaków tego, co nadciąga ani po Gruzji, Syrii czy aneksji Krymu – mówiła. Przekonywała, że dobrych liderów charakteryzuje nie tylko umiejętność zwinnego działania taktycznego, ale też zdolność tworzenia długoterminowej strategii. A tej nam brakuje. Zwracała też uwagę na wagę wspólnotowości, dzisiejsze zjednoczenie w obliczu zagrożenia może się okazać przelotne, a potrzeba nam umysłu maratończyka.

Podobnego zdania był Paweł Borys, który zauważył, że często przeceniamy bieżące reakcje ludzi na wydarzenia, zapominając o ich długofalowych konsekwencjach. Nasze emocje będą opadały, a uchodźcy zostaną. Musimy być gotowi ponieść koszty, by bronić naszych wartości – przekonywał. Zdaniem Małgorzaty Bonikowskiej dzisiejsza wojna w Ukrainie może być dla Europy tym, czym dla Ameryki był 11 września. Jesteśmy dziś na wojnie wartości – mówiła – dlatego tak ważne jest odbudowanie wspólnoty. Prof. Wyrzykowski tchnął nadzieję, mówiąc, że czarna materia sprawia, że galaktyka robi się bardziej zwarta. Może my również będziemy bardziej solidarni.

„
Musimy być gotowi ponieść koszty, by bronić naszych wartości.

Spójne Przywództwo™ Lider 6. Poziomu



Gratulujemy Panom
Władysławowi Grochowskiemu
oraz Józefowi Wancerowi -
laureatom tegorocznych
nagród „Lider 6 Poziomu” –
Spójne Przywództwo™

Prawdziwy lider to taki, którego celem jest nie tylko sam wynik finansowy firmy, ale również sposób jego wytworzenia, oddziaływanie na szeroki ekosystem społeczny w tym rozwój ludzi, z którymi pracuje.

Przywództwo 6 Poziomu wymaga otwartego umysłu i łączenia różnych perspektyw. Niewiele jest takich osób, które patrzą z perspektywy kolejnych 100 lat, nie stronią od innowacji i technologii, a jednocześnie kierują się dobrem wspólnym i traktują biznes jako narzędzie do czegoś wielkiego; liderów których wizytówką są bezinteresowne działania na rzecz przyszłych pokoleń, w tym szczególnie potrzebujących i wykluczonych.

Z jakimi najważniejszymi słowami, myślami kończysz IX Konferencję Humanites Spójne Przywództwo™ - Człowiek i Technologia?



SPÓJNE PRZYWÓDZTWO™
CZŁOWIEK I TECHNOLOGIA



Jak ufać wszystkim?

Władysław Grochowski, prowadzenie Katarzyna Stoparczyk

Ważnym pytaniem, jakie stawia przed sobą Władysław Grochowski jest pozostanie wolnym człowiekiem. Wolność ma dla niego wymiar osobistej refleksji i uczciwego podejścia do świata i ludzi.

W wymiarze refleksji ważne jest poszukiwanie odpowiedzi na pytanie: Czy ludzie potrafią rozwiązywać podstawowe problemy? Wydaje się, że nie, skoro tworzą tak ogromne nierówności społeczne, że z jednej strony pozwalają na głód i niszczą środowisko, a z drugiej strony zdobywają kosmos i są bardzo bogaci. W wymiarze pozostawania uczciwym człowiekiem warto wrócić do wartości, nie wchodzić w układy i grupy, w których nie chce się być. Zdaniem Grochowskiego tym, co decyduje o tym, kim jesteśmy nie są pieniądze, ale to, czy jesteśmy dla innych, czy jest pożytek z naszego życia.

Na pytanie Katarzyny Stoparczyk czy można ufać wszystkim, odpowiedział: „Nie mamy innego wyjścia,

pozostało nam tylko zaufanie. Jeśli ludzie sobie ufają, to wystarcza. Musimy do tego wrócić”.

Podobno refleksja powinna dotyczyć nie tylko wymiaru osobistego, ale też sfery publicznej, w tym elit władzy. Państwo powinno zaufać organizacjom i ludziom, którzy chcą coś robić. Powinno wspierać i nie przeszkadzać. Grochowski pracował z osobami w kryzysie bezdomności czy z niepełnosprawnościami. Wiele się od nich nauczył. W kwestii bezdomnych powiedział: „Każdy zdrowy człowiek ma swoją godność, jest dumny, a jeśli mu się to odbierze, to jest do niczego”. Z pracy z osobami z niepełnosprawnościami też wyniósł mądrą lekcję: „Staram się słuchać ludzi, ludzie są mądrzejsi ode mnie, a szczególnie Ci, którzy nie powtarzają swoich sloganów. W tym sensie zadziwiają mnie swoją mądrością osoby z zespołem Downa”.

Tym, co daje szczęście jest działanie: „Jestem szczęśliwym człowiekiem, bo mogę działać, a w dodatku mam poczucie, że ciągle jestem na początku drogi”.



”

Jestem szczęśliwym człowiekiem, bo mogę działać i mam poczucie, że jestem ciągle na początku drogi.

”

Nie możemy tracić z oczu wartości,
dzięki którym potrafimy właściwie
określić swój moralny azymut.

Józef Wancer





”

Nie jesteśmy doskonali. Dlatego potrzebujemy odwagi i wytrwałości, by okazywać empatię. Empatia to bowiem nie litość, ale traktowanie innych tak, jak sami chcielibyśmy być przez nich traktowani.

Słowo na koniec

Józef Wancer, Zofia Dzik, Roman Wieczorek

Ostatnie dwa lata, na które przypadł okres pandemii, był dla nas bardzo trudnym czasem. Ostatnie dwa tygodnie, gdy Rosja zaatakowała Ukrainę, to czas tragiczny.

Odczuwamy dziś wszyscy niepewność i zagubienie. Mimo to wielu ludzi w Polsce potrafiło okazać solidarność z ofiarami napaści na naszych sąsiadów i bezinteresownie zaoferowało swoją pomoc na ogromną skalę. Musimy jednak pamiętać, że z czasem emocje zaczną opadać, a naszemu współczuciu może zacząć towarzyszyć zniecierpliwienie.

Dlatego nie możemy tracić z oczu wartości, dzięki którym potrafimy właściwie określić swój moralny azymut. Nie ma dziś miejsca na nadmierny optymizm, ale też nie czas załamywać rąk. Bazując na wartościach, musimy dawać znać decydentom, co myślimy o rozgrywających się na naszych oczach (a często wokół nas) wydarzeniach.

Pamiętajmy, aby nie dzielić ludzi na kategorie. Człowiek jest zawsze człowiekiem i jeden uchodźca nie jest lepszy od innego. W każdym z nas tkwią pokłady dobra, ale kryje się też część zła. Nie jesteśmy doskonali. Dlatego potrzebujemy odwagi i wytrwałości, by okazywać empatię. Empatia to bowiem nie litość, ale traktowanie innych tak, jak sami chcielibyśmy być przez nich traktowani. Stąd też nie możemy zaprzestawać rozmowy o wartościach. To dzięki nim znajdujemy właściwą drogę.

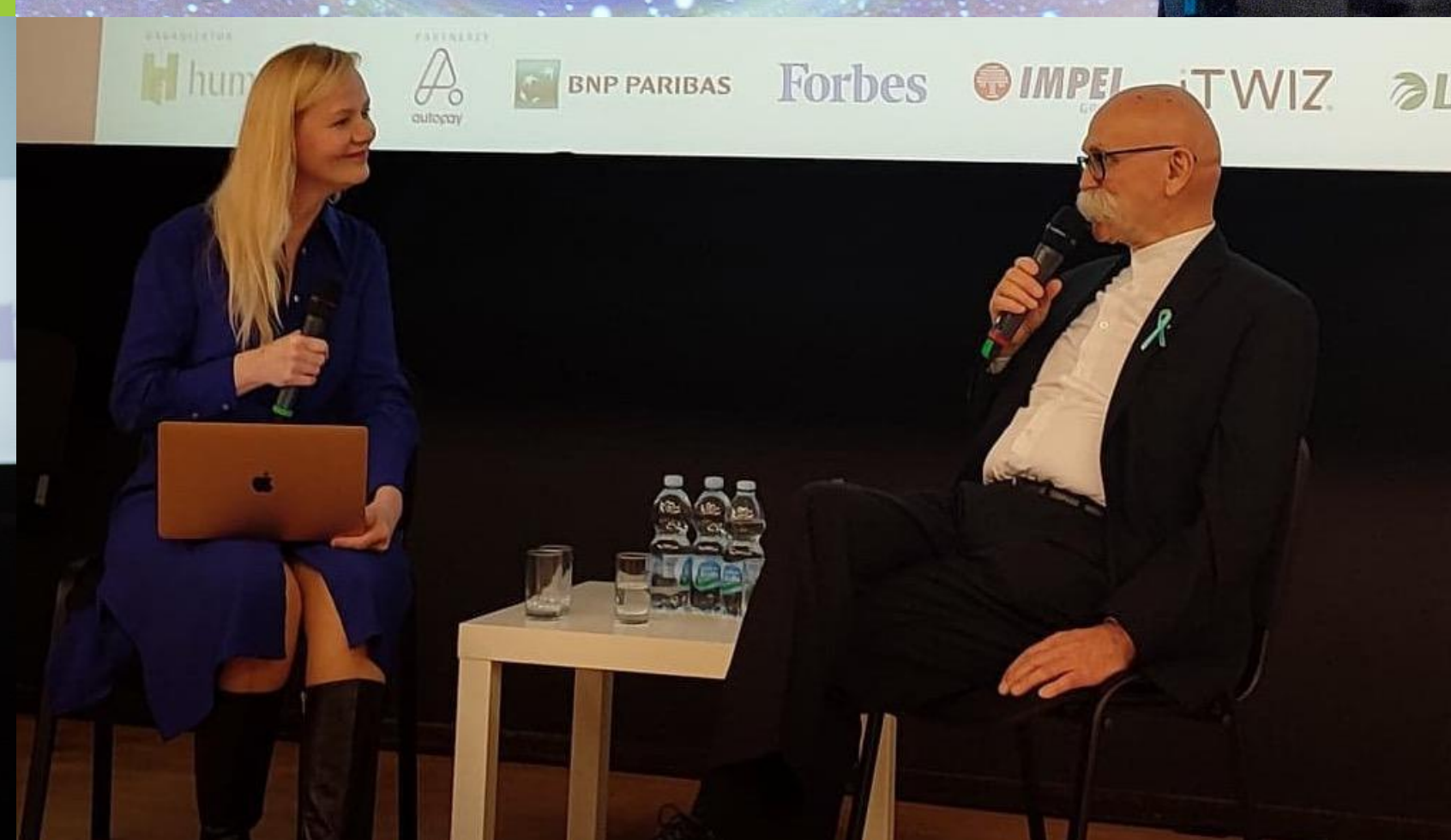
Cytując Stanisława Jerzego Leca, że “z wielkiego żaru powstaje albo dzieło, albo popiół” Zofia Dzik i Roman Wieczorek podziękowali wszystkim za udział w konferencji z wiarą, że dobrze zasiana myśl, skłaniająca do refleksji przełoży się na działania i branie odpowiedzialności świat bliski - relacje w rodzinie, w firmie, na co mamy wpływ każdego dnia, a także na świat nieco dalszy wspierając wytrwałość, spójność i solidarność.



”
Możliwość przekroczenia
granic swojej bańki i
spotkania ludzi z innych
środowisk. ŁUKASZ



”
Wyśmienici prelegenci,
cudowna atmosfera, złote
myśli. Konferencja, która
zmienia wszystko. Kamila





”

Spójność tematyki i dyskusji, która dodatkowo wyprzedza teraźniejszość.

MAŁGORZATA



”

Dziękuję za wartościowe wystąpienia.

PIOTR



”

Jak co roku - wybitnie :)

EDYTA



Dziękujemy, naszym ekspertom, panelistom i prelegentom - a także wszystkim uczestnikom!



Zofia Dzik
Fundator /
Prezes Zarządu,
Instytut Humanites



**Roman
Wieczorek**
Członek Rady,
Instytut Humanites



Józef Wancer
Hon. Przew. Rady
Nadzorczej Banku
BNP Paribas S.A.



**Zdzisława
Cwalińska Weichert**
Przewodnicząca Rady,
Instytut Humanites



**Jolanta
Jakóbczyk**
Human Capital Expert,
Instytut Humanites



**Aleksandra
Sierakowska**
Przedsiębiorca,
Instytut Humanites



**Adrianna
Lewandowska**
Instytut Biznesu
Rodzinnego



**Mariusz
Pawełczyk**
Head of CEE & MEA
w eStoreMedia



Maciej Witucki
Prezydent
Konfederacji
Lewiatan



**Krzysztof
Dziardziel**
Fullstack JavaScript
Developer @ AcaiSoft



**Dr Małgorzata
Bonikowska**
Centrum Stosunków
Międzynarodowych



Paweł Borys
Prezes Zarządu
Polski Fundusz
Rozwoju



**Prof. Barbara
Fatyga**
Ośrodek Badań
Młodości UW



**Przemysław
Gdański**
Prezes Zarządu
Bank BNP Paribas



**Prof. Łukasz
Wyrzykowski**
Obserwatorium
Astronomiczne UW



Joanna Rubin
Niezależna dziennikarka,
Bloggerka
www.nakawie.pl



Beata Staszko
Prezes Zarządu
Związek Pracodawców
Polska Miedź



**Magdalena
Wróbel**
Dyrektor Naczelny ds. ZZA
w KGHM Polska Miedź S.A.



Łukasz Szymuła
Country Manager
Tradedoubler
Poland & CEE



**Władysław
Grochowski**
Prezes i współwłaściciel
firmy „Arche” S.A.



**Prof. Dariusz
Doliński**
Psycholog, kierownik Katedry
Psych. Społ. Uni. SWPS



**Prof. Łukasz
Wyrzykowski**
Astronom, Obserwa-
torium Astronom. UW



**Prof. Tomasz
Szlendak**
Socjolog, Uni. Mikołaja
Kopernika w Toruniu



Dariusz Bugalski
Dziennikarz, podcaster,
publicysta, pisarz, poeta,
nauczyciel



**Prof. Wiesław
Łukaszewski**
Profesor
psychologii



**Piotr
Gospodarczyk**
Muzyk, pedagog,
twórca Szkoły Rytmów



**Zuzanna
Federowicz**
Harfistka, Absolw. Uni.
Muzycznego F. Chopina



**Prof. Magdalena
Stobińska**
Grupa Badawcza Kwant.
Technologii „QCAT” UW



Dr Anna Topol
Chief Technology
Officer w IBM
Research



**Katarzyna
Stoparczyk**
Dziennikarka, autorka
książek, reżyserka
teatr.

Dziękujemy, że byliście z nami, do zobaczenia!

Zespół Humanites

Zapraszamy do kontaktu

Instytut Humanites
Think&DO tank -Spójne przywództwo™
i Kapitał Społeczny

**Organizacja Pożytku
Publicznego 1% -**
numer KRS: 0000368820
Patronite: [Instytut Humanites - Patronite.pl](https://www.patronite.pl)

tel. (22) 621 90 11,
Nowogrodzka 56/7
00-695 Warszawa

humanites.pl
2godzinydlarodziny.pl
aplo.pl

