

KliA_EX01	Romaniak Hubert	Informatyka niestacjonarna IV rok	Semestr zimowy 2025/26
-----------	-----------------	--------------------------------------	---------------------------

## Wstęp

- Krótkie przedstawienie siebie jako inżyniera oprogramowania pracującego w zespołach różnej wielkości.
- Zarys problemu: restrukturyzacja i skłonność firm do łączenia zespołów.
- Zainteresowanie słuchaczy pytaniem: czy większy zespół naprawdę oznacza lepszy wynik?

## Treść główna (merytoryczna)

### 1. Definicja restrukturyzacji i cel organizacyjny

- czym jest, dlaczego firmy to robią, jakie są oczekiwania.
- przykład z branży IT.

### 2. Efekt skali a efektywność

- rosnące koszty komunikacji w dużych zespołach.
- prawo Brooksa: więcej ludzi = wolniejsze projekty.

### 3. Elastyczność małych zespołów

- szybsze decyzje, krótsze łańcuchy akceptacji.
- lepsza adaptacja do zmian wymagań.

### 4. Odpowiedzialność i zaangażowanie jednostki

- w małych zespołach każdy ma widoczny wpływ.
- wzrost motywacji i satysfakcji.

### 5. Komunikacja i zaufanie

- prostszy przepływ informacji, mniejsze ryzyko konfliktów.
- kultura wzajemnej pomocy.

### 6. Innowacyjność i kreatywność

- małe zespoły szybciej testują pomysły, uczą się na błędach.
- przykłady z firm technologicznych.

### 7. Ograniczenia dużych struktur

- biurokracja, utrata spójności, przeciążenie procesami.

- jak małe zespoły mogą w tym przetrwać.

## 8. Podsumowanie porównawcze

- tabela korzyści i wad małych vs dużych zespołów.

## Zakończenie

- Krótkie podsumowanie: „Małe zespoły to nie mniejsza moc — to większa precyzja.”
- Zachęta do refleksji: Czy w restrukturyzacji liczy się liczba ludzi, czy ich synergia?
- Pytanie do publiczności: W jakim zespole sami czujecie się bardziej efektywni?