



Strategia
Wydziału Zarządzania Akademii Górniczo-
Hutniczej im. St. Staszica w Krakowie
na lata 2021-2022

1. Wprowadzenie

Strategia Wydziału Zarządzania na lata 2021-2022 powstała w efekcie dostosowania celów strategicznych Uczelni do poziomu jednostki, z uwzględnieniem specyfiki Wydziału oraz jego roli i miejsca w strukturze Akademii Górniczo-Hutniczej. Wizja AGH jako nowoczesnej uczelni badawczej z misją społeczną, wyznacza rolę Wydziału Zarządzania jako akademickiej jednostki naukowo-dydaktycznej ukierunkowanej na tworzenie i rozpowszechnianie wiedzy biznesowej oraz wspieranie wdrażania nowych technologii.

Szansą, jaka pojawia się przed Wydziałem w najbliższych latach, jest utrzymanie uprawnień do nadawania stopni w dyscyplinie Nauki o zarządzaniu i jakości oraz otrzymanie uprawnień w dyscyplinie Ekonomia i finanse. Otwiera to możliwości rozwoju nowych obszarów aktywności naukowych i kształtowania karier naukowych pracowników Wydziału poprzez postępowania awansowe realizowane w macierzystej jednostce.

Wyzwaniem na przyszłość jest zapewnienie stabilnego rozwoju Wydziału, w tym kadry akademickiej, w warunkach wprowadzanych zmian systemowych, zmian strukturalnych w gospodarce, rosnącej konkurencji między uczelniami oraz niekorzystnych trendów demograficznych. Konieczne jest systematyczne dostosowanie do pojawiających się regulacji wynikających z wdrażania zasad przeprowadzonej reformy nauki i szkolnictwa wyższego (Konstytucja dla Nauki - ustawa z 20 lipca 2018 r. – *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*), w tym promowanie nowych rozwiązań zgodnych z ideą Społecznej Odpowiedzialności Nauki. Wymaga to ciągłego monitorowania oraz modyfikacji polityk i procedur regulujących sferę działalności naukowej, dydaktycznej oraz organizacyjnej. Istotnym założeniem strategii jest, by podejmowane inicjatywy przyczyniły się do wzmocnienia pozycji Wydziału wśród krajowych jednostek o podobnym profilu oraz wśród jednostek AGH, i wspierały Uczelnię w utrzymaniu statusu uczelni badawczej.

Orientacja strategiczna wynikająca z powyższych założeń oznacza kontynuację przyjętej w poprzednich latach polityki, tzn. rozwoju opartego na poprawie jakości zasobów, procesów i efektów działań, ciągłym doskonaleniu relacji zewnętrznych i wewnętrznej sprawności operacyjnej oraz coraz szerszej współpracy międzynarodowej.

2. Misja, wizja i wartości

Misją Wydziału Zarządzania AGH jest kształcenie poszukiwanych na rynku absolwentów przy jednoczesnym tworzeniu i rozpowszechnianiu wiedzy z obszaru nauk o zarządzaniu i jakości oraz ekonomii i finansów, a także praktyki odpowiedzialnego biznesu. Nowoczesny Wydział i jego zasoby są skoncentrowane na prowadzeniu innowacyjnych badań naukowych i na aktywnym angażowaniu interesariuszy w rozwijanie partnerstwa.

Wizją jest, by Wydział był nowoczesną jednostką AGH o pełnych uprawnieniach akademickich, interdyscyplinarnym, łączącym kształcenie na wszystkich poziomach z badaniami naukowymi i popularyzacją wiedzy biznesowej.

Podstawowe wartości Wydziału są zgodne z modelem Uniwersytetu Wartości przyjętym w strategii AGH:

- poszanowanie wartości społecznych, etycznych i kulturowych,
- rozumienie i wspieranie różnorodności,
- tworzenie solidnych podstaw wiedzy,
- łączenie wiedzy społecznej i technicznej,
- tworzenie i aplikacja innowacji,
- kształtowanie dobrych praktyk odpowiedzialnego biznesu,
- sprzyjanie postawom przedsiębiorczym, opartych na umiejętności współpracy.

3. Cele strategiczne Wydziału

Plan strategiczny wyznacza pięć głównych celów, które dotyczą najważniejszych funkcji Wydziału. Do podstawowych ogólnych celów planowanych do osiągnięcia w latach 2021-2022 należą:

- (C1) realizacja nowoczesnych programów studiów i wysoka jakość kształcenia,
- (C2) prowadzenie badań naukowych na światowym poziomie,
- (C3) wspieranie rozwoju kadry naukowej i dydaktycznej,
- (C4) współtworzenie wartości przy udziale interesariuszy,
- (C5) ciągłe doskonalenie działalności organizacyjnej.

Cel strategiczny 1: Kształcenie (C1) – realizacja nowoczesnych programów studiów i wysoka jakość kształcenia

Zapewnienie naszym studentom wiedzy i doświadczenia, które kształtują poszukiwanych na rynku absolwentów oraz kultywują zaangażowanie w życie Wydziału, Uczelni i otoczenia społecznego – Wydział otwarty na studentów.

Cel strategiczny 2: Badania naukowe (C2) – prowadzenie badań naukowych na światowym poziomie

Prowadzenie badań, które rozwijają Wydział, poszerzają teorię zarządzania, ekonomii i kształtują najlepsze praktyki biznesowe.

Cel strategiczny 3: Kapitał ludzki (C3) – wspieranie rozwoju kadry naukowej i dydaktycznej

Przyciąganie, rozwijanie, wspieranie i utrzymywanie bardzo dobrych wykładowców i pracowników obsługi.

Cel strategiczny 4: Interesariusze (C4) – współtworzenie wartości przy udziale interesariuszy

Aktywne zaangażowanie naszych interesariuszy w rozwijanie partnerstwa, które wspiera badania i zapewnia możliwości uczenia się przez całe życie.

Cel strategiczny 5: Doskonałość organizacyjna (C5) – ciągłe doskonalenie działalności organizacyjnej

Dążenie do doskonałości organizacyjnej i ciągłe doskonalenie kultury organizacyjnej, aby skutecznie zarządzać naszymi zasobami oraz budować markę Wydziału i AGH.

Cel strategiczny 1: Kształcenie(C1)

Głównym celem w tym obszarze jest zapewnienie naszym studentom, z kraju i z zagranicy, wiedzy i doświadczenia, które kształtują poszukiwanych na rynku absolwentów oraz kultywują zaangażowanie w życie Wydziału, Uczelni i otoczenia społecznego. Chcemy uczyć studentów twórczego rozwiązywania problemów i przygotowywać ich do roli liderów transformacji, analityków biznesu, etycznych decydentów. Planowane działania mają się przyczynić do poprawy wizerunku Wydziału jako jednostki AGH stwarzającej stymulujące i przyjazne warunki wszechstronnego rozwoju studentów, doktorantów, specjalistów-praktyków i naukowców.

Działania:

1. Oferowanie atrakcyjnych programów kształcenia dla studentów (D1C1).

Poddziałania:

- 1.1. Wzmacnianie kształcenia elitarnego
- 1.2. Uelastycznienie programów kształcenia
- 1.3. Zwiększenie indywidualizacji procesu kształcenia
- 1.4. Rozwijanie kierunków anglojęzycznych - (nowe kierunki, ścieżki, itp.)
- 1.5. Rozwijanie obieralności ścieżek kształcenia i dyplomowania
- 1.6. Zwiększenie umiędzynarodowienia

2. Rozwijanie i implementacja nowoczesnych metod dydaktycznych (D2C1)

Poddziałania:

- 2.1. Doskonalenie umiejętności dydaktycznych kadry
- 2.2. Wdrożenie systemu premiowania dla najlepszych dydaktyków
- 2.3. Wdrażanie nowoczesnych narzędzi wsparcia dydaktycznego
- 2.4. Zwiększanie możliwości zdalnej obsługi dydaktycznej
- 2.5. Rozwój zasobów dydaktycznych

3. Utrzymywanie wysokiej jakości kształcenia (D3C1)

Poddziałania:

- 3.1. Wdrażanie mechanizmów stałego monitorowania jakości kształcenia
- 3.2. Wdrażanie nowych rozwiązań podnoszących jakość kształcenia
- 3.3. Zwiększenie integracji procesu kształcenia z badaniami naukowymi
- 3.4. Automatyzacja procesów oceny jakości kształcenia
- 3.5. Racjonalizacja liczby studentów w rekrutacji

4. Rozwijanie oferty edukacyjnej zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie (D4C1)

Poddziałania:

- 4.1. Rozwijanie studiów podyplomowych
 - 4.2. Rozwijanie oferty szkoleniowej
 - 4.3. Zwiększenie zaangażowania podmiotów zewnętrznych w proces edukacji
-

Głównym celem programów edukacyjnych Wydziału jest dostarczenie studentom wiedzy, umiejętności, narzędzi i zasobów, niezbędnych, by stali się liderami w wybranym zawodzie, rozwijającymi w sobie pasję działania w celu wywierania pozytywnego wpływu na biznes i społeczeństwo. Kształcenie w Wydziale przygotowuje studentów do rozwiązywania złożonych problemów, uczy wykorzystania technologii i danych do tworzenia wartości, współpracy w zespołach oraz odpowiedzialnego zarządzania instytucjami. Wysoka jakość kształcenia jest niezbędna dla sukcesu i renomy Wydziału.

W obszarze kształcenia jako priorytet przyjęto dalszą poprawę jakości działalności dydaktycznej, w tym poprzez wykorzystanie szans, jakie stworzy posiadanie pełnych uprawnień akademickich. Umożliwi to odejście od tradycyjnie definiowanych kierunków kształcenia na rzecz wypracowania własnej, oryginalnej i nowoczesnej oferty dydaktycznej. Realizacja nowych programów kształcenia wymusi selektywne ograniczenia aktywności dydaktycznych na rzecz zwiększenia dostępności kadry dla studentów i osiągnięcia równowagi ze sferą naukowo-badawczą. Sukces nowej oferty będzie uwarunkowany rozwojem trwałych i pozytywnych relacji ze studentami, doktorantami oraz interesariuszami z otoczenia Wydziału.

Oferta dydaktyczna na studiach I i II stopnia jest dobrze ugruntowana, ale została skonstruowana przy licznych ograniczeniach formalnych – pełne uprawnienia akademickie otworzą nowe możliwości jej uatrakcyjnienia. W warunkach niżu demograficznego oraz dużej konkurencji szansą na zachowanie wysokiej jakości kształcenia jest zaproponowanie atrakcyjnych i innowacyjnych kierunków, dobrze osadzonych w specyfice badań naukowych prowadzonych w Wydziale oraz dostosowanych do wymagań gospodarki przyszłości, w której kluczową rolę odgrywają systemy informatyczne i nowoczesne technologie wytwarzania. Szczególny nacisk zostanie położony na wprowadzenie nowych technologii do zakresu merytorycznego studiów oraz sposobu ich realizacji (np. e-learning).

Wydział chce zapewnić najnowocześniejszą edukację i możliwości uczenia się dla kadry kierowniczej, liderów biznesu i absolwentów. W ramach studiów podyplomowych będzie służyć jako intelektualne źródło wiedzy dla firm i organizacji, które chcą budować zdolności do rozwiązywania złożonych problemów lub rozwijać przyszłych liderów. Będzie również oferować absolwentom dostęp do możliwości uczenia się przez całe życie i programów, które umożliwią im dalszy rozwój i awans przez całą karierę.

Rozwój programów nauczania będzie prowadzony w sposób ewolucyjny zapewniający stopniową adaptację do nowych wymagań i umożliwiający docelowe osiągnięcie wyższego poziomu i elitarności kształcenia. Studia I stopnia będą w większym stopniu kształtowane w powiązaniu z praktyką gospodarczą, natomiast studia II stopnia będą bardziej elastyczne i nawiązywać do najnowszych osiągnięć nauki. Studia podyplomowe i doktoranckie pozostaną ważnym elementem działalności dydaktycznej i będą prowadzone w dotychczasowej formule. W oparciu o doświadczenia Wydziałowego Systemu Zapewnienia Jakości Kształcenia doskonalenie oferty wejdzie w nową fazę – kreowania jakości już na etapie projektowania oryginalnych programów.

Uatrakcyjnienie kierunków studiów odbywa w nowych warunkach finansowania uczelni zakładających premiowanie jednostek o określonych współczynnikach dostępności kadry. Oznacza to konieczność selektywnego ograniczenia limitów rekrutacyjnych i dostosowania ich do

potencjału kadrowego. Przyjęty kierunek zmian będzie wspierany poprzez działania na poziomie rekrutacji zmierzające do pozyskania bardzo dobrze przygotowanych kandydatów na studia. Rekonstrukcja własnych programów i określenie nowych limitów rekrutacyjnych będzie okazją do uporządkowania sfery dydaktycznej, m.in.: finansowego zbilansowania działalności dydaktycznej, zwiększenia elastyczności form studiowania, równomiernego rozłożenia dydaktyki na poszczególne katedry, uregulowania rozliczeń za realizację obowiązków dydaktycznych, zasad przyjmowania zleceń z innych jednostek AGH oraz baz przedmiotów wspólnych.

Doskonalenie jakości kształcenia powinno sprawić, by bardzo dobrzy kandydaci rekrutujący się na studia I stopnia realizowali całą swoją ścieżkę kształcenia akademickiego na Wydziale Zarządzania, w przypadku najlepszych – do studiów doktoranckich włącznie. Celem Wydziału na najbliższe lata jest wyraźna poprawa klimatu współpracy, szczególnie w relacjach kadry naukowo-dydaktycznej i pracowników administracyjnych ze studentami. Pozytywny wzajemny stosunek oparty na sympatii, zaufaniu, zaangażowaniu i wsparciu pozwoli nadać procesowi kształcenia większą wartość. Podobny charakter powinny mieć relacje z innymi interesariuszami zewnętrznymi: absolwentami, współpracującymi profesjonalistami, wykładowcami z zagranicy, pracodawcami. Wszystkie te strony będą zapraszane do współpracy przy dalszym doskonaleniu obszaru kształcenia.

Ważnym elementem kształcenia jest poszerzenie oferty dydaktycznej w języku angielskim i intensyfikacja wymiany studenckiej z zagranicą.

Odpowiedzialność:

D1C1 – Prodziekan ds. kształcenia

D2C1 – Prodziekan ds. studenckich

D3C1 – Prodziekan ds. kształcenia

D4C1 – Prodziekan ds. kształcenia

Cel strategiczny 2: Badania naukowe (C2)

Głównym celem w tym obszarze uzyskanie pełnych uprawnień akademickich, utrzymanie dotychczasowej wysokiej kategorii naukowej (A) oraz zwiększenie innowacyjności prowadzonych badań naukowych.

Działania:

1. Uzyskanie kategorii naukowej zapewniającej rozwój Wydziału (D1C2)

Poddziałania:

- 1.1. Monitorowanie procesu ewaluacji naukowej
- 1.2. Wzrost rozpoznawalności naukowej Wydziału
- 1.3. Wzrost pozycji naukowej Wydziału w rankingach ogólnopolskich i międzynarodowych

2. Wspieranie badań na najwyższym poziomie naukowym (D2C2)

Poddziałania:

- 2.1. Wspieranie rozwoju naukowego poprzez system motywacji
- 2.2. Wzmacnianie roli grup i zespołów badawczych
- 2.3. Umiędzynarodowienie procesów naukowych
- 2.4. Wspieranie działań związanych z komercjalizacją badań

3. Zwiększeniu udziału i roli Wydziału w projektach naukowych (D3C2)

Poddziałania:

- 3.1. Zwiększenie udziału pracowników Wydziału w gremiach naukowych
- 3.2. Zwiększenie zaangażowania doktorantów i studentów w prace naukowe
- 3.3. Zwiększenie zaangażowania Studenckich Kół Naukowych w prowadzone badania
- 3.4. Wspieranie pracowników w przygotowywaniu wniosków naukowo-badawczych

4. Zwiększanie potencjału naukowo-badawczego (D4C2)

Poddziałania:

- 4.1. Rozwój czasopism naukowych Wydziału
 - 4.2. Zwiększenie wykorzystania laboratoriów do badań naukowych
 - 4.3. Inwestowanie w rozwój infrastruktury badawczej
-

Podstawowym celem w najbliższym latach jest sfinalizowanie zabiegów o uzyskanie praw do habilitowania w dyscyplinie Nauki o zarządzaniu i jakości oraz do doktoryzowania w dyscyplinie Ekonomia i finanse. Nacisk zostanie położony na utrwalenie pozycji Wydziału jako akademickiej jednostki naukowo-dydaktycznej biznesu i oceny możliwości wdrażania nowych rozwiązań i technologii. Wydział będzie specjalizował się w interdyscyplinarnych badaniach ekonomiczno-technicznych z zakresu zarządzania i inżynierii produkcji, wspieranych nowoczesnymi technikami informatyki i analityki danych.

Głównymi obszarami badań naukowych w Wydziale pozostanie problematyka zgodna z dotychczasowymi kierunkami kształcenia, w tym szczególnie zagadnienia łączące wiedzę z

zarządzania, ekonomii, inżynierii produkcji i informatyki. Proponowane inicjatywy skierowane będą na zwiększenie innowacyjności badań, zarówno w warstwie podejmowanej problematyki badawczej, jak i metod realizacji projektów naukowych. Szczególny nacisk zostanie położony na poprawę wizerunku naukowego Wydziału poprzez rozwój relacji w środowisku akademickim oraz lepszą promocję osiągnięć naukowych. Efektem większej aktualności i znaczenia badań dla rozwoju polskiej gospodarki powinny być częstsze prezentacje wyników na zagranicznych konferencjach naukowych, artykuły naukowe publikowane w wysoko punktowanych czasopismach, krajowe i zagraniczne monografie naukowe oraz wdrożenia innowacyjnych rozwiązań w polskich przedsiębiorstwach i instytucjach.

Ważnym elementem wizerunku oraz czynnikiem propagującym osiągnięcia Wydziału są czasopisma redagowane i wydawane przez Wydział: „Managerial Economics” oraz „Decision Making in Manufacturing and Services” – oba o dużym potencjale, ale nadal nisko punktowane. Konieczne jest zatem opracowanie programu wzrostu notowań czasopism wydziałowych.

Współpraca naukowo-badawcza z bliskim otoczeniem gospodarczym, wydziałami AGH i innymi uczelniami rozwija się, ale nadal jest poniżej możliwości Wydziału. Co prawda badania takie są utrudnione ze względu na przyjętą w skali kraju procedurę oceny pracy naukowej, ale z drugiej strony – dają możliwość rozliczania tych samych osiągnięć w różnych dyscyplinach. Niezbędne jest przyjęcie systemu zachęt do współpracy i uproszczenie obsługi administracyjnej wiążącej się z tą współpracą.

Rozbudowany i na wysokim poziomie program studiów doktoranckich ma wciąż zbyt małe znaczenie dla misji badawczej Wydziału. Kształcenie i kształtowanie następnej generacji naukowców akademickich nie tylko przynosi korzyści Wydziałowi w prowadzeniu bieżących badań, ale także zapewnia, że odkrywanie wiedzy i innowacje będą kontynuowane w przyszłości.

Odpowiedzialność:

D1C2 – Prodziekan ds. nauki

D2C2 – Prodziekan ds. nauki

D3C2 – Prodziekan ds. nauki

D4C2 – Prodziekan ds. nauki

Cel strategiczny 3: Kapitał ludzki (C3)

Głównym celem w tym obszarze jest zapewnienie jak najlepszych warunków do pracy i osobistego rozwoju pracowników Wydziału.

Działania:

1. Umiejdzynarodowienie kadry naukowej i dydaktycznej Wydziału (D1C3)

Poddziałania:

- 1.1. Rozwijanie programu „profesor z zagranicy”
- 1.2. Rozwijanie programów wymian pracowniczych
- 1.3. Zatrudnianie na etat profesorów z zagranicy
- 1.4. Opracowanie procedur ułatwiających adaptację nowych pracowników

2. Wspieranie młodych pracowników i ich mobilności (D2C3)

Poddziałania:

- 2.1. Opracowanie programów zachęt dla młodych pracowników
- 2.2. Opracowanie programów pozyskiwania najlepszych studentów

3. Zwiększenie potencjału Wydziału w obszarze zasobów ludzkich (D3C3)

Poddziałania:

- 3.1. Zatrudnianie wybitnych polskich specjalistów do realizacji procesów naukowych i dydaktycznych
- 3.2. Doskonalenie systemu motywacyjnego pracowników
- 3.3. Wspieranie awansów pracowników
- 3.4. Wspieranie działań związanych z doskonaleniem kadry naukowo-dydaktycznej i administracyjnej.

4. Inwestowanie w infrastrukturę zapewniającą stały rozwój pracowników (D4C3)

Poddziałania:

- 4.1. Wyposażenie pracowników w nowoczesne narzędzia badawcze i dydaktyczne
 - 4.2. Zapewnienie pracownikom komfortowych i bezpiecznych warunków pracy
-

Podstawowym celem w najbliższym latach jest utrzymanie kadry naukowo-dydaktycznej na poziomie zapewniającym realizację podstawowych zadań jednostki. Wyzwania związane z poprawą jakości kształcenia oraz nowe zasady finansowania jednostek będą wymagały zwiększenia dostępności kadry dla studentów i doktorantów. W warunkach zaawansowanej wiekowo kadry dydaktyczno-naukowej konieczne będą intensywne przyjęcia nowych pracowników. Poszukiwania kadry będą prowadzone zewnątrz, wśród samodzielnych pracowników naukowych chętnych do zmiany ośrodka akademickiego oraz wewnątrz – z grona najzdolniejszych absolwentów studiów II stopnia i doktoranckich.

Środkiem do osiągnięcia poprawy potencjału badawczego Wydziału jest dążenie do systematycznego zwiększania udziału samodzielnych pracowników naukowych w ogólnej

strukturze zatrudnienia. W związku z tym Wydział planuje nadać postępowaniom awansowym priorytet w alokacji środków. Wprowadzone zostaną również nowe narzędzia stymulujące zwiększanie udziału działalności badawczej w strukturze obciążeń pracowników. Za bardzo istotne uznaje się wyrobienie w kadrze naukowo-dydaktycznej – szczególnie młodej, rozpoczynającej karierę naukową – przekonania o potrzebie systematycznego podejmowania kolejnych projektów badawczych, których wyniki będą miały istotne znaczenia dla rozwoju wiedzy i przełożą się na szybkie awanse naukowe. Ważną rolę w tych przedsięwzięciach powinny odgrywać środki finansowe pozyskiwane ze źródeł zewnętrznych, w tym przede wszystkim z grantów krajowych i międzynarodowych. Jednym ze sposobów na pozyskiwanie środków oraz rozwój naukowy będzie aktywne uczestnictwo w konsorcjach badawczych tworzonych przez jednostki AGH oraz inne podmioty zewnętrzne – krajowe i zagraniczne.

Konieczna jest przy tym realizacja polityki zatrudniania naukowców z zagranicy – należy tu wykorzystać kontakty pracowników Wydziału z uczelniami europejskimi. Wiele zależy tu od priorytetów i polityki AGH jako czołowej uczelni naukowo-badawczej w Polsce.

Ważnym elementem poprawy sytuacji naukowo-badawczej Wydziału jest motywacyjna ocena pracownicza – na razie ocena ta, realizowana jednolicie w skali Uczelni, nie stanowi czynnika polepszającego pracę naukowo-dydaktyczną pracowników Wydziału. Powinna to być ocena krocząca, realizowana corocznie za ostatnie cztery lata. Ocena taka pozwoliłaby na kontrolę systematyczności dokonań pracowników oraz stanowiłaby ważny element motywacyjny.

Odpowiedzialność:

D1C3 – Prodziekan ds. współpracy i rozwoju

D2C3 – Prodziekan ds. współpracy i rozwoju

D3C3 – Dziekan/ kierownicy katedr

D4C3 – Dyrektor administracyjny

Cel strategiczny 4: Interesariusze otoczenia społeczno-gospodarczego (C4)

Głównym celem w tym obszarze jest zapewnienie jak najlepszej pozycji Wydziału w kontaktach z otoczeniem społeczno-gospodarczym.

Działania:

1. Wzrost rozpoznawalności marki Wydziału w otoczeniu (D1C4)

Poddziałania:

- 1.1. Zwiększenie pozycji Wydziału w rankingach
- 1.2. Zwiększenie zasięgu oddziaływania kanałów komunikacji marketingowej
- 1.3. Przeprojektowanie narzędzi komunikacji marketingowej (strona, Facebook, LinkedIn, itp.).
- 1.4. Zwiększenie udziału Wydziału w grupach otoczenia biznesowego (Rady, Izby, Związki, Stowarzyszenia, Kluby, itp.).

2. Zwiększenie współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym (D2C4)

Poddziałania:

- 2.1. Rozszerzanie współpracy komercyjnej Wydziału z otoczeniem (podpisywanie umów biznesowych).
- 2.2. Pozyskiwanie projektów badawczych we współpracy z interesariuszami.
- 2.3. Wymiana wiedzy i doświadczeń z otoczeniem biznesu – organizacja konferencji inicjatywa B2B.

3. Zwiększenie zaangażowania interesariuszy instytucjonalnych w rozwój Wydziału (D3C4)

Poddziałania:

- 3.1. Opracowanie nowej formuły wsparcia ze strony Klubu Absolwentów.
 - 3.2. Realizacja programów „otwierających” Wydział na interesariuszy.
 - 3.3. Rozwijanie współpracy z dotychczasowymi partnerami strategicznymi.
-

Podstawowym celem w najbliższym latach jest uaktywnienie otoczenia społeczno-gospodarczego i zwiększenie jego zaangażowania w działalność Wydziału oraz podejmowanie inicjatyw lokalnych i ogólnopolskich na rzecz Wydziału i przy jego udziale. Realizować to można poprzez zwiększenie rozpoznawalności Wydziału w otoczeniu i przygotowanie oferty badawczo-dydaktycznej skierowanej do podmiotów otoczenia społeczno-gospodarczego. Promowanie oferty powinno być realizowane przez gremia stale współpracujące z Wydziałem (np. Krak Biznes, Grodzki Urząd Pracy, Izba Przemysłowo-Handlowa, Stowarzyszenie Zarządców Nieruchomości, Stowarzyszenie Pośredników w Obrocie Nieruchomościami, Krakowski Związek Lustracyjny Spółdzielni, itp.).

Rozpoznawalność marki Wydziału zwiększyć mogą inicjatywy/programy „otwierające” Wydział na interesariuszy. Ważnym i dużym, a przy tym mało wykorzystanym, zasobem są absolwenci Wydziału – mamy ich ponad 40 000. Konieczne jest zatem realizowanie programów aktywujących związki z absolwentami Wydziału. Silnie powiązana, ogólnościatowa społeczność

absolwentów, którzy odnieśli sukces, niesie ze sobą zarówno możliwości, jak i odpowiedzialność za wsparcie osobiste i zawodowe. Proponowany program "Absolwent na całe życie" ma zapewnić zasoby intelektualne, rozwój umiejętności, planowanie kariery i możliwości nawiązywania kontaktów, zbuduje bliską więź między Wydziałem a jej absolwentami i zapewni im wsparcie, którego potrzebują przez cały okres swojej kariery. „Kariera, staże, praktyki” – to program konieczny dla rozwoju studentów Wydziału, częściowo związany z kształceniem. Program musi być realizowany przede wszystkim we współpracy z lokalnym biznesem, z którym Wydział ma dobre kontakty i umowy o partnerstwie. Podobne cele ma program wspierania i poprawy działania kół naukowych – to ważny element działalności naukowej Wydziału oraz związania studentów z Wydziałem. Należy kontynuować organizowanie konferencji, w tym przede wszystkim cykliczną konferencję Zarządzanie Przedsiębiorstwem – Teoria i Praktyka, z udziałem międzynarodowych ekspertów oraz sesji dla studentów i doktorantów, ponadto wspierać powstawanie i funkcjonowanie kół naukowych, finansować udział członków KN w konferencjach uczelnianych, krajowych i międzynarodowych. Zachęcać studentów do udziału w organizowanych dla nich wydarzeniach np. Szkolenia z przemysłem czy międzynarodowych projektach edukacyjnych i wymianie zagranicznej. „Ożywienie pustych korytarzy” – to z kolei program zmierzający do uczynienia Wydziału dostępnego dla okolicznego społeczeństwa i interesariuszy. Wydział jest położony w atrakcyjnej dzielnicy Krakowa, o zróżnicowanej strukturze społeczno-wiekowej. Stanowi to szansę na uczynienie Wydziału ważnym ośrodkiem lokalnego życia.

Odpowiedzialność:

D1C4 – Dziekan

D2C4 – Prodziekan ds. współpracy i rozwoju

D3C4 – Prodziekan ds. współpracy i rozwoju

Cel 5. Doskonałość organizacyjna (C5)

Głównym celem w tym obszarze jest zwiększenie potencjału organizacyjnego Wydziału, utrzymanie dobrej jakości infrastruktury naukowo-dydaktycznej oraz doskonalenie wewnętrznej sprawności jednostki.

Działania:

1. Inwestowanie w infrastrukturę zapewniającą stały rozwój pracowników (D1C5)

Poddziałania:

- 1.1. Wyposażenie pracowników w nowoczesne narzędzia badawcze i dydaktyczne
- 1.2. Wyposażenie sal w nowoczesny sprzęt wspomagający procesy dydaktyczne oraz dostosowanie w pełni do potrzeb osób z niepełnosprawnościami
- 1.3. Rozwijanie bazy laboratoryjnej wspomagającej procesy badawcze, dydaktyczne i działania na rzecz otoczenia społeczno-gospodarczego

2. Zwiększenie efektywności procesów wspierających (D2C5)

Poddziałania:

- 1.1. Zwiększenie poziomu automatyzacji i informatyzacji procesów
- 1.2. Zmiana organizacji wewnętrznej Wydziału (struktura)
- 1.3. Wprowadzenie systemu rachunkowości zarządczej i budżetowania

3. Dostosowanie Wydziału do pracy w warunkach zagrożenia epidemiologicznego (D3C5)

Poddziałania:

- 1.1. Wyposażenie sal w sprzęt audio i video niezbędny do pracy zdalnej i hybrydowej oraz do potrzeb osób niepełnosprawnych
 - 1.2. Wyposażenie dydaktyków w specjalistyczny sprzęt wspierający nauczanie zdalne
 - 1.3. Dbanie o bezpieczeństwo pracowników i studentów
-

Inwestycje zrealizowane w ostatnich latach zapewniają pracownikom i studentom odpowiednie warunki pracy naukowo-dydaktycznej. Infrastruktura ta będzie sukcesywnie modernizowana, by utrzymać wymaganą jakość sal dydaktycznych, pokojów pracowników oraz zaplecza laboratoryjnego. Osiągnięcie tych celów wymagać będzie prowadzenia prac remontowo-budowlanych oraz zakupów nowego sprzętu. Skala tych przedsięwzięć będzie uzależniona od dostępnego finansowania. Obok własnych środków, pochodzących z funduszu zasadniczego, Wydział będzie zabiegał o dodatkowe dofinansowanie z AGH i innych źródeł zewnętrznych.

W sferze obsługi studentów i działalności administracyjnej szczególna waga będzie przywiązywana do poprawy efektywności i jakości realizacji procesów obsługi. Zwiększenie atrakcyjności i elastyczności programów kształcenia oraz planowany wzrost znaczenia działalności naukowej będzie wymagał zmian w procesach pomocniczych. Szczególne znaczenie ma w tym obszarze dobra komunikacja na linii: prowadzący zajęcia – studenci – kadra administracyjna. Problemy w tym obszarze będą systematycznie identyfikowane i rozwiązywane. Powodzenie

planowanej transformacji wymaga zwiększenia zakresu informatyzacji procesów zarządzania, lepszej organizacji pracy administracji oraz zwiększenia zaangażowania kadry dziekanatów w tworzenie dobrych relacji ze studentami.

Niektóre problemy nie są do rozwiązania w skali Wydziału, np. wciąż mało efektywny system obsługi USOS – tu potrzeba inicjatywy pracowników w kierowaniu uwag, zapytań, kierunków rozwoju systemu.

Tym samym służby wspierające – ze sfery powtarzalnej pracy biurowej – powinny w większym stopniu przeorientować się na współtworzenie wartości dostarczanej studentom i pracownikom. Wskazane kierunki rozwoju mają szanse na powodzenie jedynie w warunkach utrzymania równowagi finansowej. Strategiczne przeorientowanie działalności naukowo-dydaktycznej i organizacyjnej oraz dostosowanie się do nowych uwarunkowań zewnętrznych wymaga ciągłego, aktywnego zarządzania przychodami i kosztami. Jest ono skierowane na zbilansowanie poszczególnych sfer działalności oraz ograniczanie marnotrawstwa w postaci nieefektywnych działań i zbędnej biurokracji. Prowadzona będzie systematyczna weryfikacja efektywności finansowej wszystkich sfer poprzez już wprowadzone i rozwijane elementy systemu rachunkowości zarządczej.

Wprowadzenie tych kierunków rozwoju będzie poparte wspieraniem postaw przedsiębiorczych pracowników oraz poszukiwaniem nowych, innowacyjnych technologii i rozwiązań organizacyjnych, które usprawnią bieżące zarządzanie Wydziałem oraz stworzą trwały potencjał rozwoju na przyszłość.

Odpowiedzialność:

D1C5 – Dziekan

D2C5 – Dziekan

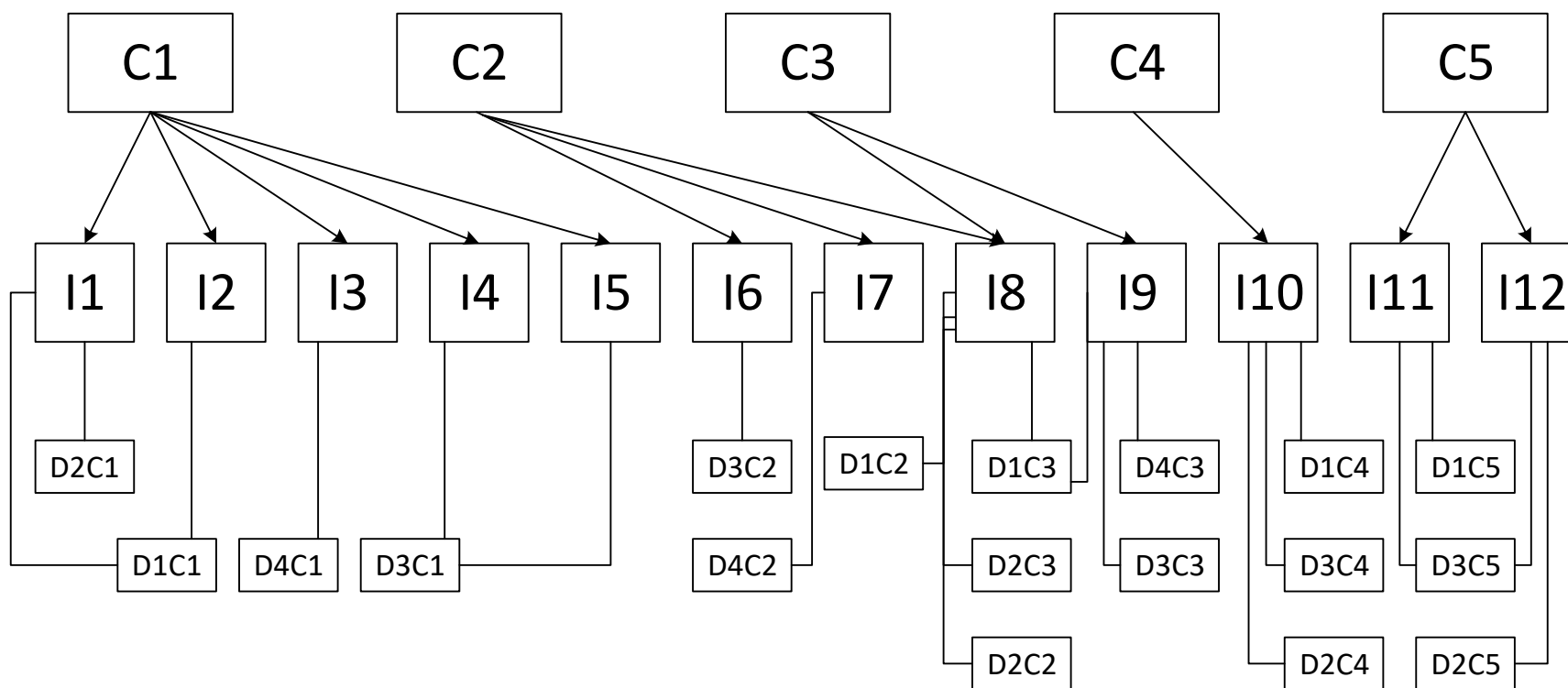
D3C5 – Dyrektor Administracyjny

4. Najważniejsze inicjatywy strategiczne

Wskazane w strategii cele określają rezultaty, których osiągnięcie będzie ukierunkowywało nowe inicjatywy strategiczne. Poniżej przedstawiono zestaw najważniejszych przedsięwzięć przewidzianych do wprowadzenia w najbliższym czasie.

L.p.	Inicjatywa	Termin
I1	Transformacja oferty kształcenia na studiach I i II stopnia w stronę bardziej oryginalnych i innowacyjnych kierunków i ścieżek kształcenia	2021-2022
I2	Poszerzenie oferty dydaktycznej w języku angielskim oraz intensyfikacja rekrutacji studentów i pracowników z zagranicy	2021-2022
I3	Poprawa oferty studiów podyplomowych, zgodnych z potencjałem naukowym Wydziału i zasadą uczenia ustawicznego	2021-2022
I4	Racjonalizacja liczby rekrutowanych studentów na wszystkie kierunki kształcenia i doktorantów	2021-2022
I5	Doskonalenie Systemu Zapewnienia Jakości Kształcenia i jego wykorzystanie na etapie weryfikacji istniejącej i opracowania nowej oferty dydaktycznej	2021-2022
I6	Wprowadzenie nowych inicjatyw wspierających rozwój działalności naukowej i marketingu w środowisku akademickim – warsztaty, sympozja, konferencje, czasopisma naukowe	2021-2022
I7	Program wzrostu notowań czasopism wydziałowych	2021-2022
I8	Opracowanie wewnętrznych procedur oceny i promocji kadry naukowo-dydaktycznej sprzyjających zwiększeniu zaangażowania w działalność naukową i wspierającą ewaluację	2021-2022
I9	Wzmocnienia kadrowe Katedr	2021-2022
I10	Utworzenie i rozwój programów skierowanych do absolwentów, interesariuszy Wydziału	2021-2022
I11	Rozwój systemów informatycznych usprawniających wewnętrzny obieg dokumentów	2021-2022
I12	Doskonalenie struktury organizacyjnej dostosowanej do kierunków rozwoju naukowego Wydziału	2021-2022
I13	Wzmocnienie współpracy z otoczeniem gospodarczym poprzez realizację wspólnych projektów i prac badawczych	2021-2022

Powodzenie realizacji przyjętej strategii będzie uzależnione – w dużej mierze – od dokonujących się zmian w systemie szkolnictwa wyższego w Polsce. Jednak to od kreatywności, innowacyjności i chęci wprowadzania zmian przez pracowników będzie zależało na ile szanse, które się pojawią w otoczeniu, zostaną wykorzystane i przełożone na sukces Wydziału – wydziału rozumianego jako wspólnota studentów, doktorantów, kadry naukowej i administracyjnej oraz współpracowników zewnętrznych Akademii Górniczo-Hutniczej, skupionej wokół misji rozwoju i transferu wiedzy naukowej dotyczącej systemów zarządzania organizacjami.



Mapa wdrażania strategii