

Wydział Zarządzania

Plan Rozwoju
Wydziału Zarządzania
na lata 2021-2024

Wrocław, wrzesień 2021

Wstęp

Plan rozwoju Wydziału Zarządzania Politechniki Wrocławskiej na lata 2021-2024 jest dokumentem wydziałowym zawierającym cele strategiczne i operacyjne w odniesieniu do priorytetowych obszarów działalności jednostki.

Przygotowanie planu rozwoju Wydziału Zarządzania oparto na strategicznej analizie i diagnozie stanu obecnego oraz otoczenia Wydziału przy uwzględnieniu zmian zachodzących w kraju i na świecie. Diagnozę stanu obecnego wykonano przy wykorzystaniu analizy SWOT, określając mocne i słabe strony oraz szanse i zagrożenia rozwoju Wydziału w odniesieniu do priorytetowych obszarów działalności:

- kształcenia,
- badań naukowych,
- organizacji.

W oparciu o wyniki diagnozy opracowano cele strategiczne i operacyjne, do których przypisano osoby odpowiedzialne za realizację danego celu. Zaproponowano też zestaw działań powiązanych z celami operacyjnymi.

Wydział Zarządzania

Wydział Zarządzania Politechniki Wrocławskiej kontynuuje ponad 50-letnią tradycję Wydziału Informatyki i Zarządzania. Nawiązując do tej tradycji prowadzi sprawnie zarządzaną działalność zarówno w obszarze kształcenia (na kierunkach Zarządzanie, Inżynieria Zarządzania oraz w ramach oferty kursów humanistycznych, społecznych i menedżerskich dla studentów Politechniki Wrocławskiej) jak i w obszarze badań naukowych (głównie w ewaluowanej dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości w dziedzinie nauk społecznych, za której rozwój i poziom naukowy ponosi pełną odpowiedzialność, oraz w innych nieewaluowanych dyscyplinach w dziedzinach nauk humanistycznych i społecznych).

Wizja Wydziału Zarządzania



Cele strategiczne

Przyjęto hierarchię celów, zgodnie z którą cele strategiczne są celami o najwyższym znaczeniu, uwzględniającymi przyjętą w dokumencie perspektywę roku 2024. Wynikają one bezpośrednio z misji i wizji rozwoju Wydziału Zarządzania i odwołują się do kierunków rozwoju jednostki w trzech głównych obszarach jej działalności (tabela 1). Na poziomie operacyjnym opracowano od dwóch do sześciu celów pomocniczych stanowiących konkretyzację każdego z 8 celów strategicznych. Przyjęte w Planie rozwoju Wydziału Zarządzania cele operacyjne zostały

zredagowane zgodnie z zasadą SMART, czyli są one: precyzyjnie sformułowane, mierzalne, ambitne, realistyczne i określone w czasie.

Tabela 1. Cele strategiczne przypisane do priorytetowych obszarów działalności.

I. Kształcenie
1. Zapewnienie wysokiej jakości kształcenia
a) Poprawa jakości nauczania stacjonarnego i zdalnego
b) Wspieranie pracowników w zakresie doskonalenia kompetencji i wykorzystania nowych technologii
2. Doskonalenie programów studiów
a) Dostosowanie programów studiów dla studiów pierwszego i drugiego stopnia do potrzeb rynku pracy oraz potrzeb i oczekiwań studentów
b) Zapewnienie ciągłości kształcenia dla studentów po pierwszym stopniu kształcenia
c) Zapewnienie oferty dydaktycznej na pierwszym i drugim stopniu kształcenia w języku angielskim
d) Opracowanie i doskonalenie oferty dydaktycznej Wydziału dla Politechniki Wrocławskiej
e) Doskonalenie oferty dydaktycznej w zakresie studiów podyplomowych
f) Wprowadzanie nowoczesnych form kształcenia do programów studiów
3. Budowanie trwałych relacji ze studentami i absolwentami
a) Indywidualizacja ścieżek kształcenia dla utalentowanych studentów
b) Współuczestnictwo w organizacji wydarzeń integrujących studentów z Wydziałem i wspomagających we wkraczaniu na rynek
II. Działalność naukowa
1. Rozwój jakościowy i ilościowy kadry naukowej
a) Ciągły wzrost potencjału naukowego pracowników
b) Rozwój kadry naukowej na Wydziale
c) Wspieranie pracowników w prowadzeniu działalności naukowej
2. Zwiększenie udziału Wydziału w międzynarodowym dorobku badawczym
a) Współpraca z ośrodkami naukowymi w kraju i za granicą
III. Organizacja
1. Sprawne zarządzanie Wydziałem
a) Prowadzenie transparentnej polityki informacyjnej
b) Zapewnienie sprawnej współpracy wewnątrz Wydziału
c) Wykorzystanie nowoczesnych technologii do zarządzania
d) Kształtowanie wizerunku Wydziału
2. Otwarcie Wydziału na współpracę
a) Otwarcie Wydziału na współpracę w ramach Politechniki Wrocławskiej
b) Otwarcie Wydziału na współpracę z otoczeniem
3. Wspieranie rozwoju pracowników
a) Budowanie kultury wspólnoty na Wydziale

b) Wprowadzenie transparentnych procedur z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi

c) Budowanie kultury ciągłego doskonalenia umiejętności pracowników

Osiągnięcie celów operacyjnych będzie możliwe dzięki realizacji działań strategicznych. Biorąc pod uwagę potencjał Wydziału, zidentyfikowane w strategii szanse i zagrożenia jego rozwoju, jak też docelową perspektywę czasową dokumentu (czyli 2024 rok), do każdego celu operacyjnego zaproponowano od 2 do 6 działań, które zestawiono w postaci tzw. karty strategicznej. Karta ta – obok nazw działań – prezentuje także:

- 1) wagę działania (zgodnie ze skalą od 1 do 3, gdzie 1 – oznacza działanie potrzebne, 2 – działanie ważne, zaś 3 – priorytetowe);
- 2) okres realizacji (gdzie A oznacza, że działanie ma charakter ciągły, B - że okres na jego realizację wynosi 2 lata, C - 4 lata, D – dłużej);
- 3) osoby odpowiedzialne za ich przebieg (gdzie D – oznacza, że osobą odpowiedzialną za realizację danego działania jest Dziekan Wydziału, DO – Prodziekan ds. Ogólnych, DS – Prodziekan ds. Studenckich, DK - Prodziekan ds. Kształcenia, KK – Kierownicy Katedr, PRD – Przewodniczący Rady Dyscypliny, PKP – Przewodniczący Komisji Programowych).

I. KSZTAŁCENIE

Kształcenie na Wydziale Zarządzania Politechniki Wrocławskiej odbywa się na w języku polskim oraz w języku angielskim na studiach pierwszego i drugiego stopnia na kierunkach Zarządzanie oraz Inżynieria Zarządzania, a także w ramach studiów podyplomowych. Oferta dydaktyczna Wydziału wynika z misji i strategii Politechniki Wrocławskiej, a także przyjętej w Uczelni polityki jakości. Jest wewnętrznie spójna, pozostaje względem siebie komplementarna, a jej wiodącą dyscypliną kształcenia są nauki o zarządzaniu i jakości.

Tworząc programy studiów na wskazanych kierunkach studiów pierwszego i drugiego stopnia, uwzględnia się konieczność nabycia przez absolwenta każdego z tych kierunków kompetencji biznesowych, analitycznych, społecznych oraz technicznych w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości. Uwzględnia się także komplementarny charakter obu kierunków. Różnice między kierunkami wynikają z odmiennego układu treści programowych. W ramach kierunku Zarządzanie większość efektów uczenia się dotyczy kompetencji biznesowych i społecznych, natomiast kompetencje analityczne oraz techniczne rozumiane są jako wspierające. Z kolei w ramach kierunku Inżynieria Zarządzania większość efektów uczenia się dotyczy kompetencji analitycznych oraz technicznych, natomiast kompetencje biznesowe i społeczne rozumiane są jako wspierające. Konsekwencją tak przyjętego podziału jest odmienna charakterystyka profili absolwentów.

Wydział Zarządzania Politechniki Wrocławskiej prowadzi również kształcenie studentów Uczelni w zakresie kursów humanistycznych, społecznych oraz menedżerskich. W ślad za tym, Wydział prowadzi także kształcenie dla doktorantów i pracowników Politechniki Wrocławskiej w tym zakresie.

Wydział Zarządzania współpracuje również z funkcjonującą na Politechnice Wrocławskiej Szkołą Doktorską zarówno w ramach prowadzenia własnej dyscypliny kształcenia (nauki o zarządzaniu i jakości), jak i kursów humanistycznych, społecznych oraz menedżerskich dla doktorantów z innych dyscyplin kształcenia.

Cele strategiczne w obszarze kształcenia na Wydziale, korespondujące z nimi cele operacyjne oraz działania planowane w ramach każdego z nich, prezentują się następująco:

1. Zapewnienie wysokiej jakości kształcenia

a) Poprawa jakości nauczania stacjonarnego i zdalnego:

- Ciągła aktualizacja Wydziałowego Systemu Zapewnienia Jakości Kształcenia.
- Opracowanie i wdrożenie systemu rozdziału zajęć uwzględniającego kompetencje i obciążenia pracowników.
- Cykliczna organizacja i analiza wyników ankietyzacji kursów.
- Cykliczna organizacja i analiza wyników hospitacji.
- Opracowanie i wdrożenie procedury przeprowadzania ankietyzacji / hospitacji interwencyjnej.
- Opracowanie i wdrożenie mechanizmów rozwiązywania problemów dotyczących kształcenia przez studentów w trakcie trwania semestru (Pogotowie Dydaktyczne).
- Upowszechnianie kultury ciągłego doskonalenia jakości dydaktycznej.
- Dostosowywanie metod kształcenia do potrzeb edukacyjnych studentów z niepełnosprawnością oraz ze szczególnymi potrzebami i współpracowanie z odpowiednimi Jednostkami Uczelni w tym zakresie.
- Opracowywanie corocznych rekomendacji zmian formułowanych przez Wydziałową Radę ds. Oceny i Zapewniania Jakości Kształcenia po analizie wyników ankietyzacji, hospitacji i innych badań opinii interesariuszy procesu kształcenia.

b) Wspieranie pracowników w zakresie doskonalenia kompetencji i wykorzystania nowych technologii:

- Dostarczanie materiałów umożliwiających podnoszenie kwalifikacji pracowników.
- Uczestniczenie pracowników w szkoleniach i innych formach edukacyjnych podnoszących ich kwalifikacje.
- Zapewnienie wsparcia technicznego na Wydziale w zakresie prowadzenia zajęć w trybie zdalnym i wykorzystania nowych technologii w obszarze kształcenia.
- Wyposażenie pomieszczeń dydaktycznych w urządzenia umożliwiające prowadzenie zajęć w trybie zdalnym, hybrydowym bądź implementację nowoczesnych metod kształcenia wymagających wsparcia IT.

2. Doskonalenie programów studiów

a) Dostosowanie programów studiów dla studiów pierwszego i drugiego stopnia do potrzeb rynku pracy oraz potrzeb i oczekiwań studentów:

- Powoływanie czasowych zespołów roboczych odpowiedzialnych za modyfikację oraz doskonalenie poszczególnych specjalności na wskazanych kierunkach studiów złożonych ze specjalistów w danym obszarze.
 - Wprowadzenie procedury konsultacji zmian proponowanych w programach studiów ze wszystkimi interesariuszami.
 - Rozwijanie współpracy z Radą Społeczną Wydziału Zarządzania i zaangażowanie jej w proces aktualizowania programu studiów.
- b) Zapewnienie ciągłości kształcenia dla studentów po pierwszym stopniu kształcenia:
- Doskonalenie programów studiów na kierunku Zarządzanie oraz Inżynieria Zarządzania na II stopniu kształcenia, z uwzględnieniem konieczności poszerzania treści oferowanych na pierwszym stopniu kształcenia na tych kierunkach.
 - Opracowanie i doskonalenie oferty dydaktycznej z zakresu zarządzania dla inżynierów.
- c) Zapewnienie oferty dydaktycznej na pierwszym i drugim stopniu kształcenia w języku angielskim:
- Uruchomienie studiów na kierunku Zarządzanie na II stopniu kształcenia na specjalności w języku angielskim: Human Resource Management i ich ciągłe doskonalenie.
 - Uruchomienie studiów na kierunku Inżynieria Zarządzanie na II stopniu kształcenia na specjalności w języku angielskim: Business Intelligence i ich ciągłe doskonalenie.
 - Doskonalenie programów studiów na I i II stopniu kształcenia w języku angielskim.
- d) Opracowanie i doskonalenie oferty dydaktycznej Wydziału dla Politechniki Wrocławskiej:
- Powołanie Wydziałowej Komisji Programowej odpowiedzialnej za akredytację ogólnouczeniowych przedmiotów humanistycznych, społecznych oraz menedżerskich.
 - Opracowanie jednolitego katalogu przedmiotów ogólnouczeniowych oferowanych przez Wydział Zarządzania.
 - Ustalenie warunków współpracy w zakresie prowadzenia kursów humanistycznych, społecznych i menedżerskich na innych Wydziałach.
 - Opracowanie oferty kursów humanistycznych, społecznych i menedżerskich prowadzonych dla studentów Szkoły Doktorskiej Politechniki Wrocławskiej.
 - Współpraca z Prorektorem ds. Kształcenia w zakresie funkcjonowania Centrum Doskonałości Kształcenia.
- e) Doskonalenie oferty dydaktycznej w zakresie studiów podyplomowych:
- Aktualizowanie programów studiów podyplomowych prowadzonych na Wydziale.
 - Wsparcie kadrowe i lokalowe dla prowadzonych na Wydziale studiów podyplomowych.
 - Współpraca z Działem Kształcenia Podyplomowego w zakresie studiów podyplomowych prowadzonych przy ich udziale.
- f) Wprowadzanie nowoczesnych form kształcenia do programów studiów:
- Aktualizacja programów studiów uwzględniająca zdalny trybu kształcenia jako stała - opcjonalna - forma prowadzenia zajęć.

- o Zwiększenie udziału ekspertów z zewnątrz (przedsiębiorców, naukowców z Polski i za granicy) w procesie dydaktycznym.
- o Aktualizacja programów studiów włączająca nowoczesne formy kształcenia do planu studiów.

3. Budowanie trwałych relacji ze studentami i absolwentami

a) Indywidualizacja ścieżek kształcenia dla utalentowanych studentów:

- o Rozwijanie współpracy pracowników Wydziału ze studentami w ramach programu Mistrzowie Dydaktyki na PWr.
- o Rozwijanie współpracy pracowników Wydziału ze studentami w ramach programu dla Wybitnie Uzdolnionych na PWr.

b) Współuczestnictwo w organizacji wydarzeń integrujących studentów z Wydziałem i wspomagających we wkraczaniu na rynek:

- o Organizowanie cyklicznych spotkań dla studentów: Ask Me Anything (AMA), Praktyczna strona Biznesu.
- o Organizowanie Akademii Biznesu umożliwiającej studentom zaprezentowanie przed potencjalnymi inwestorami pomysłu na biznes.
- o Promowanie aktywności w ramach wymiany studenckiej (ERASMUS+).
- o Organizowanie szkoleń umożliwiających studentom uzyskanie certyfikatów (np. IPMA).
- o Rozwijanie i promowanie programu stażowego dla studentów.
- o Organizowanie wydarzeń we współpracy z samorządem studenckim.
- o Organizowanie cyklicznych narad posesyjnych.

II. DZIAŁALNOŚĆ NAUKOWA

Działalność naukowa na Wydziale Zarządzania Politechniki Wrocławskiej jest realizowana w jednej ewaluowanej dyscyplinie: w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości. Badania naukowe prowadzone są przez pracowników Wydziału w wielu różnych subdyscyplinach dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości i często mają charakter interdyscyplinarny. Rada Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości ma pełne uprawnienia akademickie umożliwiające nadawanie stopnia doktora oraz doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości. Wydział współpracuje ze Szkołą Dokorską Politechniki Wrocławskiej w zakresie kształcenia doktorantów w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości.

Działalność naukowa na Wydziale Zarządzania prowadzona jest także w innych, jednak nieewaluowanych, dyscyplinach nauk humanistycznych i społecznych.

Cele strategiczne w obszarze działalności naukowej Wydziału, korespondujące z nimi cele operacyjne oraz działania planowane w ramach każdego z nich, prezentują się następująco:

1. Rozwój jakościowy i ilościowy pracowników badawczo-dydaktycznych

a) Ciągły wzrost potencjału naukowego pracowników:

- Wzrost liczby publikacji w uznanych czasopismach o renomie krajowej i międzynarodowej.
- Wzrost liczby monografii opublikowanych w uznanych wydawnictwach o renomie krajowej i międzynarodowej.
- Wzrost liczby publikacji w czasopismach z Impact Factorem (JCR), nie tylko Open Access.
- Wzrost liczby pracowników biorących aktywny udział w uznanych konferencjach naukowych w kraju i za granicą.
- Wzrost liczby aplikacji o fundusze na prowadzenie badań od instytucji zewnętrznych.
- Budowanie kultury dbałości o jakość pracy naukowej pracowników.
- Promowanie współpracy między pracownikami mającej na celu realizację wspólnych badań naukowych, wspólne publikacje, pozyskanie funduszy na prowadzenie badań od instytucji zewnętrznych.
- Monitorowanie aktywności pracowników w zakresie działalności publikacyjnej oraz w zakresie występowania o fundusze na prowadzenie badań do instytucji zewnętrznych.

b) Rozwój kadry naukowej na Wydziale:

- Budowanie grup badawczo-naukowych w ramach kluczowych obszarów tematycznych.
- Opracowanie i doskonalenie polityki kadrowej uwzględniającej potrzebę wzrostu liczby pracowników w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.
- Opracowanie i wdrożenie procedur postępowania w zakresie oceny kandydatów na stanowiska badawczo-dydaktyczne.
- Rozwijanie oferty skierowanej do doktorantów kształcących się w Szkole Doktorskiej Politechniki Wrocławskiej.
- Wdrożenie polityki zatrudniania na etatach badawczo-dydaktycznych doktorantów Szkoły Doktorskiej.
- Włączanie studentów w badania naukowe prowadzone przez pracowników.

c) Wspieranie pracowników w prowadzeniu działalności naukowej:

- Organizowanie szkoleń dla pracowników z zakresu prowadzenia działalności naukowej, publikowania, występowania o fundusze na badania naukowe.
- Organizowanie seminariów wewnętrznych i zewnętrznych służących wymianie doświadczeń, dobrych praktyk i wzajemnemu wsparciu.
- Opracowanie i poszerzanie bazy potencjalnych recenzentów doktoratów, przewodów habilitacyjnych i postępowań profesorskich.
- Bieżące informowanie pracowników nt. nowych możliwości publikacyjnych / konferencji naukowych oraz zmian na liście czasopism i wydawnictw MNiSW.

2. Zwiększenie udziału Wydziału w międzynarodowym dorobku badawczym:

a) Współpraca z ośrodkami naukowymi w kraju i za granicą:

- Publikowanie prac naukowych wspólnie z współautorami zagranicznymi.
- Intensyfikacja działalności związanej z aplikacją o granty krajowe i zagraniczne wraz z partnerami krajowymi i zagranicznymi.
- Wzrost mobilności pracowników Wydziału, zwłaszcza w zakresie wyjazdów stażowych i wizyt studyjnych umożliwiających wymianę dobrych praktyk.
- Nawiązanie współpracy z renomowanymi ośrodkami zagranicznymi w celu umożliwienia pracownikom wymiany wiedzy i doświadczenia.
- Organizowanie seminariów z udziałem gości z renomowanych ośrodków zagranicznych i krajowych.
- Rozwijanie współpracy z organizacjami i towarzystwami naukowymi i technicznymi związanymi z naukami o zarządzaniu i jakości.

III. ORGANIZACJA

Wydziałem Zarządzania Politechniki Wrocławskiej kieruje Dziekan wspierany przez Prodziekana ds. ogólnych, Prodziekana ds. kształcenia oraz Prodziekana ds. studenckich. Na Wydziale funkcjonują cztery Katedry: Katedra Badań Operacyjnych i Inteligencji Biznesowej (K43W08D12), Katedra Organizacji i Zarządzania (K47W08D12), Katedra Systemów Zarządzania i Rozwoju Organizacji (K48W08D12) oraz Katedra Nauk Humanistycznych i Społecznych (K81W08D00).

Cele strategiczne w obszarze organizacji Wydziału, korespondujące z nimi cele operacyjne oraz działania planowane w ramach każdego z nich, prezentują się następująco:

1. Sprawne zarządzanie Wydziałem:

a) Prowadzenie transparentnej polityki informacyjnej:

- Wdrożenie sprawnego i skutecznego systemu komunikacji z pracownikami.
- Bieżąca aktualizacja treści zawartych na stronie internetowej Wydziału i włączenie wszystkich pracowników w proces tworzenia treści.
- Comiesięczne publikowanie Newslettera Wydziału uwzględniającego wszystkie najważniejsze wydarzenia z ubiegłego miesiąca.

b) Zapewnienie sprawnej współpracy wewnątrz Wydziału:

- Opracowanie Regulaminu Wydziału.
- Organizowanie cyklicznych zebrań z kierownikami Katedr i jednostek administracji.

- Organizacja cyklicznych spotkań Rady Wydziału i przekazywanie w ich ramach corocznych sprawozdań ze wszystkich obszarów funkcjonowania Wydziału (kształcenie, działalność badawcza, działalność organizacyjna).
- Opracowanie i wdrożenie transparentnego i powtarzalnego systemu motywacyjnego dla pracowników.
- Opracowanie i wdrożenie transparentnego systemu podziału subwencji między Katedry wewnątrz Wydziału.

c) Wykorzystanie nowoczesnych technologii do zarządzania:

- Organizowanie posiedzeń Rady Wydziału, Rady Dyscypliny, Komisji Doktorskich, Komisji Habilitacyjnych z użyciem technik i metod transmisji na odległość.
- Wprowadzenie informatyzacji procedur obowiązujących na Wydziale w zakresie możliwym do realizacji zgodnie z aktami nadrzędnymi.
- Wdrażanie usprawnień w zakresie IT inicjowanych przez Dział Informatyzacji Politechniki Wrocławskiej.

d) Kształtowanie wizerunku Wydziału:

- Rozpowszechnianie wśród pracowników elementów systemu identyfikacji wizualnej Wydziału.
- Opracowanie i rozwijanie zindywidualizowanej, aktywnej i skutecznej kampanii informacyjnej skierowanej do kandydatów na studia I i II stopnia oraz potencjalnych doktorantów.
- Opracowanie nowej strony internetowej Wydziału wraz z kontami w mediach społecznościowych.
- Rozpowszechnianie informacji nt. aktywności pracowników Wydziału na arenie Politechniki Wrocławskiej oraz poza nią.
- Organizowanie wydarzeń na Wydziale we współpracy z Działem Promocji PWr.
- Popularyzowanie i upowszechnianie nauk o zarządzaniu i jakości wśród dzieci i młodzieży.
- Zaangażowanie Wydziału w akcje charytatywne.

2. Otwarcie Wydziału na współpracę:

a) Otwarcie Wydziału na współpracę w ramach Politechniki Wrocławskiej:

- Aktywizacja uczestnictwa pracowników Wydziału w gremiach ogólnouczelnianych (Senat, Kolegia Rektorsko-Dziekańskie, Kolegia PRD, Komisje Senackie, Komisje Uczelniane).
- Aktywizacja uczestnictwa Wydziału w wydarzeniach ogólnouczelnianych (DFN, Dni Otwarte, Święto Politechniki itd.)
- Zaangażowanie pracowników Wydziału we wsparcie jednostek i aktywności ogólnouczelnianych (Erasmus +, Centrum Klimatyczne, itd.)
- Rozwijanie współpracy z innymi Wydziałami w zakresie oferty przedmiotów społecznych, humanistycznych i menedżerskich.

b) Otwarcie Wydziału na współpracę z otoczeniem:

- Rozwijanie form współpracy Wydziału z Radą Społeczną.
- Aktualizowanie oferty Wydziału skierowanej do biznesu.
- Nawiązanie współpracy z instytucjami samorządowymi, rządowymi i społecznymi.
- Organizowanie lub współorganizowanie konferencji naukowych przez Wydział.
- Uczestniczenie pracowników w pracach gremiów oceniających w organizacjach krajowych oraz międzynarodowych oferujących finansowanie badań naukowych.

3. Wspieranie rozwoju pracowników:

a) Budowanie kultury wspólnoty na Wydziale:

- Uświadomienie pracownikom wspólnoty misji i celów działania Wydziału.
- Tworzenie dobrej atmosfery pracy i promowanie relacji partnerskich między pracownikami, niwelowanie podziałów hierarchicznych między różnymi grupami pracowniczymi.
- Opracowanie oraz upowszechnienie przejrzystej struktury organizacyjnej Wydziału umożliwiającej jasne określenie zależności służbowych między pracownikami.
- Upowszechnianie katalogu zachowań pracowników, które nie są akceptowalne na Wydziale.

b) Wprowadzenie transparentnych procedur z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi :

- Opracowanie transparentnych procedur w zakresie ogłaszania konkursów oraz zatrudniania nowych pracowników.
- Opracowanie transparentnej polityki w zakresie awansów zawodowych pracowników.
- Opracowanie transparentnej polityki w zakresie przedłużania zatrudnienia dla pracowników.
- Wprowadzenie jasnych kryteriów oceny pracownika na Wydziale dla poszczególnych grup pracowniczych.
- Zapewnienie dostępu do szkoleń umożliwiających podnoszenie kwalifikacji.

c) Budowanie kultury ciągłego doskonalenia umiejętności pracowników:

- Ciągłe doskonalenie umiejętności pracowników badawczo-dydaktycznych w zakresie prowadzenia badań naukowych, publikowania oraz wnioskowania o fundusze zewnętrzne.
- Ciągłe doskonalenie umiejętności pracowników badawczo-dydaktycznych oraz dydaktycznych w zakresie działalności dydaktycznej.
- Ciągłe doskonalenie umiejętności pracowników administracyjnych zgodne z obranym przez nich kierunkiem rozwoju.

Tabela 2. Karta strategiczna

Obszar	Cel strategiczny	Cel operacyjny	Działanie	Waga	Czas realizacji	Odpowiedzialność
K	1. Zapewnienie wysokiej jakości kształcenia	a) Poprawa jakości nauczania stacjonarnego i zdalnego	Ciągła aktualizacja Wydziałowego Systemu Zapewnienia Jakości Kształcenia	3	A	DK
K			Opracowanie i wdrożenie systemu rozdziału zajęć uwzględniającego kompetencje i obciążenia pracowników	2	B	DK
K			Cykliczna organizacja i analiza wyników ankietyzacji kursów	1	A	DK
K			Cykliczna organizacja i analiza wyników hospitacji	1	A	DK
K			Opracowanie i wdrożenie procedury przeprowadzania ankietyzacji / hospitacji interwencyjnej	1	B	DK, DS
K			Opracowanie i wdrożenie mechanizmów rozwiązywania problemów dotyczących kształcenia przez studentów w trakcie trwania semestru (Pogotowie Dydaktyczne)	2	B	DS
K			Upowszechnianie kultury ciągłego doskonalenia jakości dydaktycznej	2	A	DK
K			Dostosowywanie metod kształcenia do potrzeb edukacyjnych studentów z niepełnosprawnością oraz ze szczególnymi potrzebami i współpracowanie z odpowiednimi Jednostkami Uczelni w tym zakresie	1	B	DK, DS.
K			Opracowywanie corocznych rekomendacji zmian formułowanych przez Wydziałową Radę ds. Oceny i Zapewniania Jakości Kształcenia po analizie wyników ankietyzacji, hospitacji i innych badań opinii interesariuszy procesu kształcenia	1	A	DK

K	1. Zapewnienie wysokiej jakości kształcenia	b) Wspieranie pracowników w zakresie doskonalenia kompetencji i wykorzystania nowych technologii	Dostarczanie materiałów umożliwiających podnoszenie kwalifikacji pracowników	2	A	D
K			Uczestniczenie pracowników w szkoleniach i innych formach edukacyjnych podnoszących ich kwalifikacje	3	A	D
K			Zapewnienie wsparcia technicznego na Wydziale w zakresie prowadzenia zajęć w trybie zdalnym i wykorzystania nowych technologii w obszarze kształcenia	2	B	D, DO
K			Wyposażenie pomieszczeń dydaktycznych w urządzenia umożliwiające prowadzenie zajęć w trybie zdalnym, hybrydowym bądź implementację nowoczesnych metod kształcenia wymagających wsparcia IT	1	B	D, DO
K	2. Doskonalenie programu studiów	a) Dostosowanie programu studiów dla studiów pierwszego i drugiego stopnia do potrzeb rynku pracy oraz potrzeb i oczekiwań studentów	Powoływanie czasowych zespołów roboczych odpowiedzialnych za modyfikację oraz doskonalenie poszczególnych specjalności na wskazanych kierunkach studiów złożonych ze specjalistów w danym obszarze	2	A	D, PKP
K			Wprowadzenie procedury konsultacji zmian proponowanych w programach studiów ze wszystkimi interesariuszami	2	B	D, PKP
K			Rozwijanie współpracy z Radą Społeczną Wydziału Zarządzania i zaangażowanie jej w proces aktualizowania programu studiów	1	B	D, PKP
K		b) Zapewnienie ciągłości kształcenia dla studentów po pierwszym stopniu kształcenia	Doskonalenie programów studiów na kierunku Zarządzanie oraz Inżynieria Zarządzania na II stopniu kształcenia, z uwzględnieniem konieczności poszerzenia treści oferowanych na pierwszym stopniu kształcenia na tych kierunkach	3	C	D, PKP
K			Opracowanie i doskonalenie oferty dydaktycznej z zakresu zarządzania dla inżynierów	3	C	D, PKP

K	2. Doskonalenie programu studiów	c) Zapewnienie oferty dydaktycznej na pierwszym i drugim stopniu kształcenia w języku angielskim	Uruchomienie studiów na kierunku Zarządzanie na II stopniu kształcenia na specjalności w języku angielskim: Human Resource Management i ich ciągłe doskonalenie	3	B	D, PKP
K			Uruchomienie studiów na kierunku Inżynieria Zarządzanie na II stopniu kształcenia na specjalności w języku angielskim: Business Intelligence i ich ciągłe doskonalenie	3	B	D, PKP
K			Doskonalenie programów studiów na I i II stopniu kształcenia w języku angielskim	2	C	D, PKP
K		d) Opracowanie i doskonalenie oferty dydaktycznej Wydziału dla Politechniki Wrocławskiej	Powołanie Wydziałowej Komisji Programowej odpowiedzialnej za akredytację ogólnouczelnianych przedmiotów humanistycznych, społecznych oraz menedżerskich	3	B	D, PKP
K			Opracowanie jednolitego katalogu przedmiotów ogólnouczelnianych oferowanych przez Wydział Zarządzania	3	B	DO
K			Ustalenie warunków współpracy w zakresie prowadzenia kursów humanistycznych, społecznych i menedżerskich na innych Wydziałach	2	B	D, DO
K			Opracowanie oferty kursów humanistycznych, społecznych i menedżerskich prowadzonych dla studentów Szkoły Doktorskiej Politechniki Wrocławskiej	2	B	DO
K			Współpraca z Prorektorem ds. Kształcenia w zakresie funkcjonowania Centrum Doskonałości Kształcenia	2	A	D
K		e) Doskonalenie oferty dydaktycznej w zakresie studiów podyplomowych	Aktualizowanie programów studiów podyplomowych prowadzonych na Wydziale	1	A	DO
K			Wsparcie kadrowe i lokalowe dla prowadzonych na Wydziale studiów podyplomowych	1	A	DO
K			Współpraca z Działem Kształcenia Podyplomowego w zakresie studiów podyplomowych prowadzonych przy ich udziale	1	A	DO

K	2. Doskonalenie programu studiów	f) Wprowadzanie nowoczesnych form kształcenia do programów studiów	Aktualizacja programów studiów uwzględniająca zdalny trybu kształcenia jako stała - opcjonalna - forma prowadzenia zajęć	3	B	D, DK
K			Zwiększenie udziału ekspertów z zewnątrz (przedsiębiorców, naukowców z Polski i za granicą) w procesie dydaktycznym	3	C	D, DK
K			Aktualizacja programów studiów włączająca nowoczesne formy kształcenia do planu studiów	2	C	D, DK
K	3. Budowanie trwałych relacji ze studentami i absolwentami	a) Indywidualizacja ścieżek kształcenia dla utalentowanych studentów	Rozwijanie współpracy pracowników Wydziału ze studentami w ramach programu Mistrzowie Dydaktyki na PWr	1	A	DS.
K			Rozwijanie współpracy pracowników Wydziału ze studentami w ramach programu dla Wybitnie Uzdolnionych na PWr	1	A	DS.
K		b) Współuczestnictwo w organizacji wydarzeń integrujących studentów z Wydziałem i wspomagających we wkraczaniu na rynek	Organizowanie cyklicznych spotkań dla studentów: Ask Me Anything (AMA), Praktyczna strona Biznesu	2	A	DS.
K			Organizowanie Akademii Biznesu umożliwiającej studentom zaprezentowanie przed potencjalnymi inwestorami pomysłu na biznes	1	A	DS.
K			Promowanie aktywności w ramach wymiany studenckiej (ERASMUS+)	1	A	DS.
K			Organizowanie szkoleń umożliwiających studentom uzyskanie certyfikatów (np. IPMA)	1	A	DS.
K			Rozwijanie i promowanie programu stażowego dla studentów	1	A	DS.
K			Organizowanie wydarzeń we współpracy z samorządem studenckim	1	A	DS.
K			Organizowanie cyklicznych narad posesyjnych	3	A	DS.

B	1. Rozwój jakościowy i ilościowy pracowników badawczo-dydaktycznych	a) Ciągły wzrost potencjału naukowego pracowników	Wzrost liczby publikacji w uznanych czasopiśmie o renomie krajowej i międzynarodowej	3	A	D, KK, PRD
B			Wzrost liczby monografii opublikowanych w uznanych wydawnictwach o renomie krajowej i międzynarodowej	3	A	D, KK, PRD
B			Wzrost liczby publikacji w czasopiśmie z Impact Factorem (JCR), nie tylko Open Access	3	A	D, KK, PRD
B			Wzrost liczby pracowników biorących aktywny udział w uznanych konferencjach naukowych w kraju i za granicą	2	A	D, KK, PRD
B			Wzrost liczby aplikacji o fundusze na prowadzenie badań od instytucji zewnętrznych	2	A	D, KK, PRD
B			Budowanie kultury dbałości o jakość pracy naukowej pracowników	2	A	D, KK, PRD
B			Promowanie współpracy między pracownikami mającej na celu realizację wspólnych badań naukowych, wspólne publikacje, pozyskanie funduszy na prowadzenie badań od instytucji zewnętrznych	1	A	D, KK, PRD
B			Monitorowanie aktywności pracowników w zakresie działalności publikacyjnej oraz w zakresie występowania o fundusze na prowadzenie badań do instytucji zewnętrznych	1	A	D, KK, PRD
B			b) Rozwój kadry naukowej na Wydziale	Budowanie grup badawczo-naukowych w ramach kluczowych obszarów tematycznych	2	A
B		Opracowanie i doskonalenie polityki kadrowej uwzględniającej potrzebę wzrostu liczby pracowników w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości		2	B	D, KK
B		Opracowanie i wdrożenie procedur postępowania w zakresie oceny kandydatów na stanowiska badawczo-dydaktyczne		1	B	D, KK
B		Rozwijanie oferty skierowanej do doktorantów kształcących się w Szkole Doktorskiej Politechniki Wrocławskiej		1	C	DO, PRD
B		Wdrożenie polityki zatrudniania na etatach badawczo-dydaktycznych doktorantów Szkoły Doktorskiej		1	B	D, KK

B	1. Rozwój jakościowy i ilościowy pracowników badawczo-dydaktycznych	c) Wspieranie pracowników w prowadzeniu działalności naukowej	Włączanie studentów w badania naukowe prowadzone przez pracowników	1	B	DK, PRD
B			Organizowanie szkoleń dla pracowników z zakresu prowadzenia działalności naukowej, publikowania, występowania o fundusze na badania naukowe	2	A	D, PRD
B			Organizowanie seminariów wewnętrznych i zewnętrznych służących wymianie doświadczeń, dobrych praktyk i wzajemnemu wsparciu	1	A	D, PRD, KK
B			Opracowanie i poszerzanie bazy potencjalnych recenzentów doktoratów, przewodów habilitacyjnych i postępowań profesorskich	1	A	PRD
B			Bieżące informowanie pracowników nt. nowych możliwości publikacyjnych/konferencji naukowych oraz zmian na liście czasopism i wydawnictw MNiSW	1	A	PRD
B	2. Zwiększenie udziału Wydziału w międzynarodowym dorobku badawczym	a) Współpraca z ośrodkami naukowymi w kraju i za granicą	Publikowanie prac naukowych wspólnie z współautorami zagranicznymi	1	A	KK
B			Intensyfikacja działalności związanej z aplikacją o granty krajowe i zagraniczne wraz z partnerami krajowymi i zagranicznymi	1	A	KK
B			Wzrost mobilności pracowników Wydziału, zwłaszcza w zakresie wyjazdów stażowych i wizyt studyjnych umożliwiających wymianę dobrych praktyk	1	B	DS, KK
B			Nawiązanie współpracy z renomowanymi ośrodkami zagranicznymi w celu umożliwienia pracownikom wymiany wiedzy i doświadczenia	1	C	KK
B			Organizowanie seminariów z udziałem gości z renomowanych ośrodków zagranicznych i krajowych	1	A	PRD, KK
B			Rozwijanie współpracy z organizacjami i towarzystwami naukowymi i technicznymi związanymi z naukami o zarządzaniu i jakości	2	A	D, KK, PRD
O	1. Sprawne zarządzanie Wydziałem	a) Prowadzenie transparentnej polityki informacyjnej	Wdrożenie sprawnego i skutecznego systemu komunikacji z pracownikami	3	B	D
O			Bieżąca aktualizacja treści zawartych na stronie internetowej Wydziału i włączenie wszystkich pracowników w proces tworzenia treści	2	A	D, DO
O			Comiesięczne publikowanie Newslettera Wydziału uwzględniającego wszystkie najważniejsze wydarzenia z ubiegłego miesiąca	1	A	D

O	1. Sprawne zarządzanie Wydziałem	b) Zapewnienie sprawnej współpracy wewnątrz Wydziału	Opracowanie Regulaminu Wydziału	3	B	DO
O			Organizowanie cyklicznych zebrań z kierownikami Katedr i jednostek administracji	3	A	D
O			Organizacja cyklicznych spotkań Rady Wydziału i przekazywanie w ich ramach corocznych sprawozdań ze wszystkich obszarów funkcjonowania Wydziału (kształcenie, działalność badawcza, działalność organizacyjna)	3	A	D, DO
O			Opracowanie i wdrożenie transparentnego i powtarzalnego systemu motywacyjnego dla pracowników	2	B	DO
O			Opracowanie i wdrożenie transparentnego systemu podziału subwencji między Katedry wewnątrz Wydziału	2	B	D
O		c) Wykorzystanie nowoczesnych technologii do zarządzania	Organizowanie posiedzeń Rady Wydziału, Rady Dyscypliny, Komisji Doktorskich, Komisji Habilitacyjnych z użyciem technik i metod transmisji na odległość	1	A	DO
O			Wprowadzenie informatyzacji procedur obowiązujących na Wydziale w zakresie możliwym do realizacji zgodnie z aktami nadrzędnymi	1	C	DO
O			Wdrażanie usprawnień w zakresie IT inicjowanych przez Dział Informatyzacji Politechniki Wrocławskie	1	A	D
O		d) Kształtowanie wizerunku Wydziału	Rozpowszechnianie wśród pracowników elementów systemu identyfikacji wizualnej Wydziału	1	A	D
O			Opracowanie i rozwijanie zindywidualizowanej, aktywnej i skutecznej kampanii informacyjnej skierowanej do kandydatów na studia I i II stopnia oraz potencjalnych doktorantów	3	B	D
O			Opracowanie nowej strony internetowej Wydziału wraz z kontami w mediach społecznościowych	3	B	D, DO
O			Rozpowszechnianie informacji nt. aktywności pracowników Wydziału na arenie Politechniki Wrocławskiej oraz poza nią	2	A	D
O			Organizowanie wydarzeń na Wydziale we współpracy z Działem Promocji PWr	1	A	DS.

O			Popularyzowanie i upowszechnianie nauk o zarządzaniu i jakości wśród dzieci i młodzieży	1	A	DO
O			Zaangażowanie Wydziału w akcje charytatywne	1	A	DO
O	2. Otwarcie Wydziału na współpracę	a) Otwarcie Wydziału na współpracę w ramach Politechniki Wrocławskiej	Aktywizacja uczestnictwa pracowników Wydziału w gremiach ogólnouczelnianych (Senat, Kolegia Rektorsko-Dziekańskie, Kolegia PRD, Komisje Senackie, Komisje Uczelniane)	1	A	D
O			Aktywizacja uczestnictwa Wydziału w wydarzeniach ogólnouczelnianych (DFN, Dni Otwarte, Święto Politechniki itd.)	1	A	DO
O			Zaangażowanie pracowników Wydziału we wsparcie jednostek i aktywności ogólnouczelnianych (Erasmus + , Centrum Klimatyczne, itd.)	1	A	DO
O			Rozwijanie współpracy z innymi Wydziałami w zakresie oferty przedmiotów społecznych, humanistycznych i menedżerskich	3	B	D, DO
O		b) Otwarcie Wydziału na współpracę z otoczeniem	Rozwijanie form współpracy Wydziału z Radą Społeczną	1	B	D
O			Aktualizowanie oferty Wydziału skierowanej do biznesu	1	A	DO, DS.
O			Nawiązanie współpracy z instytucjami samorządowymi, rządowymi i społecznymi	1	C	DO, DS.
O			Organizowanie lub współorganizowanie konferencji naukowych przez Wydział	2	A	DO
O			Uczestniczenie pracowników w pracach gremiów oceniających w organizacjach krajowych oraz międzynarodowych oferujących finansowanie badań naukowych	1	A	KK
O						
O	3. Wspieranie rozwoju pracowników	a) Budowanie kultury wspólnoty na Wydziale	Uświadczenie pracownikom wspólnoty misji i celów działania Wydziału	2	A	D, KK
O			Tworzenie dobrej atmosfery pracy i promowanie relacji partnerskich między pracownikami, niwelowanie podziałów hierarchicznych między różnymi grupami pracowniczymi	1	A	D, KK
O			Opracowanie oraz upowszechnienie przejrzystej struktury organizacyjnej Wydziału umożliwiającej jasne określenie zależności służbowych między pracownikami	1	B	D, DO

O	3. Wspieranie rozwoju pracowników		Upowszechnianie katalogu zachowań pracowników, które nie są akceptowalne na Wydziale	1	B	DO
O		b) Wprowadzenie transparentnych procedur z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi	Opracowanie transparentnych procedur w zakresie ogłaszania konkursów oraz zatrudniania nowych pracowników	2	B	D, KK
O			Opracowanie transparentnej polityki w zakresie awansów zawodowych pracowników	2	B	D, KK
O			Opracowanie transparentnej polityki w zakresie przedłużania zatrudnienia dla pracowników	2	B	D, KK
O			Wprowadzenie jasnych kryteriów oceny pracownika na Wydziale dla poszczególnych grup pracowniczych	2	B	DO
O			Zapewnienie dostępu do szkoleń umożliwiających podnoszenie kwalifikacji	2	A	D
O			c) Budowanie kultury ciągłego doskonalenia umiejętności pracowników	Ciągłe doskonalenie umiejętności pracowników badawczo-dydaktycznych w zakresie prowadzenia badań naukowych, publikowania oraz wnioskowania o fundusze zewnętrzne	1	A
O		Ciągłe doskonalenie umiejętności pracowników badawczo-dydaktycznych oraz dydaktycznych w zakresie działalności dydaktycznej		1	A	D
O		Ciągłe doskonalenie umiejętności pracowników administracyjnych zgodnie z obranym przez nich kierunkiem rozwoju		1	A	D