



# Politechnika Wroclawska

Wydział Zarządzania

## ZARZĄDZENIE DZIEKANA nr 16/DZ/2020-2024 z dnia 29 września 2021 r.

Z dniem 29 września 2021 roku wchodzi w życie Zarządzenie Dziekana dotyczące przyjęcia Planu Rozwoju Wydziału Zarządzania na lata 2021-2024, który został pozytywnie zaopiniowany przez Radę Konsultacyjną.

Plan Rozwoju stanowi załącznik do niniejszego pisma.

DZIEKAN  
*Katarzyna Tworek*  
dr hab. inż. Katarzyna Tworek, prof. uczelni  
(1)



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Evaluated by  
**IEP** INSTITUTIONAL  
EVALUATION  
PROGRAMME  
[www.iep-qa.org](http://www.iep-qa.org)

Politechnika Wroclawska  
wybrzeże Wyspiańskiego 27  
50-370 Wrocław  
[www.pwr.edu.pl](http://www.pwr.edu.pl)

budynek B-4, pok. 405  
ul. Łukasiewicza 5  
[www.wz.pwr.edu.pl](http://www.wz.pwr.edu.pl)

T: +48 71 320 35 04  
+48 71 320 20 19  
F: +48 71 320 42 95

REGON: 000001614  
NIP: 896-000-58-51

Nr konta:  
37 1090 2402 0000 0006 1000 0434



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:

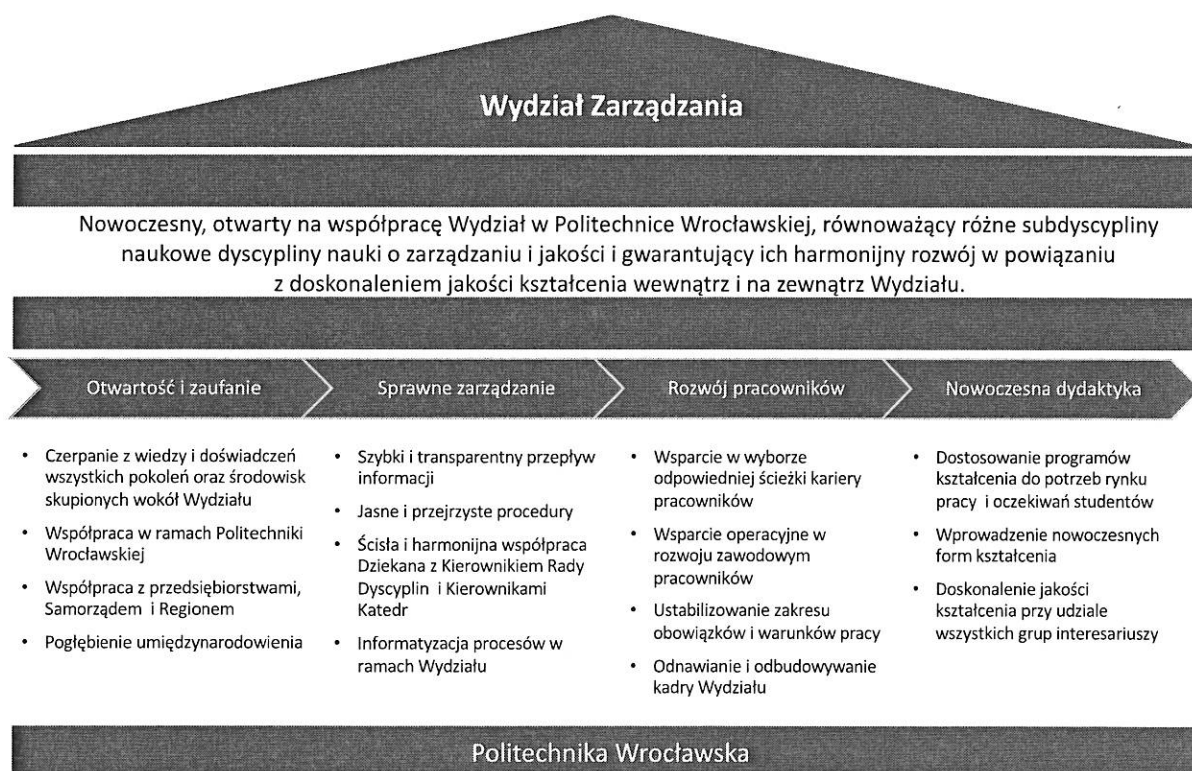
- kształcenia,
- badań naukowych,
- organizacji.

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.

<b>I. Kształcenie</b>
<b>1. Zapewnienie wysokiej jakości kształcenia</b>
a) Poprawa jakości nauczania stacjonarnego i zdalnego
b) Wspieranie pracowników w zakresie doskonalenia kompetencji i wykorzystania nowych technologii
<b>2. Doskonalenie programów studiów</b>
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
<b>3. Budowanie trwałych relacji ze studentami i absolwentami</b>
a) Indywidualizacja ścieżek kształcenia dla utalentowanych studentów
b) Współuczestnictwo w organizacji wydarzeń integrujących studentów z Wydziałem i wspomagających we wkraczaniu na rynek
<b>II. Działalność naukowa</b>
<b>1. Rozwój jakościowy i ilościowy kadry naukowej</b>
a) Ciągły wzrost potencjału naukowego pracowników
b) Rozwój kadry naukowej na Wydziale
c) Wspieranie pracowników w prowadzeniu działalności naukowej
<b>2. Zwiększenie udziału Wydziału w międzynarodowym dorobku badawczym</b>
a) Współpraca z ośrodkami naukowymi w kraju i za granicą
<b>III. Organizacja</b>
<b>1. Sprawne zarządzanie Wydziałem</b>
a) Prowadzenie transparentnej polityki informacyjnej
b) Zapewnienie sprawnej współpracy wewnątrz Wydziału
c) Wykorzystanie nowoczesnych technologii do zarządzania
d) Kształtowanie wizerunku Wydziału
<b>2. Otwarcie Wydziału na współpracę</b>
a) Otwarcie Wydziału na współpracę w ramach Politechniki Wrocławskiej
b) Otwarcie Wydziału na współpracę z otoczeniem
<b>3. Wspieranie rozwoju pracowników</b>
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.

- Zwiększenie udziału ekspertów z zewnątrz (przedsiębiorców, naukowców z Polski i za granicy) w procesie dydaktycznym.
- 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:

- Rozwijanie współpracy pracowników Wydziału ze studentami w ramach programu Mistrzowie Dydaktyki na PWr.
- 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:

- Organizowanie cyklicznych spotkań dla studentów: Ask Me Anything (AMA), Praktyczna strona Biznesu.
- Organizowanie Akademii Biznesu umożliwiającej studentom zaprezentowanie przed potencjalnymi inwestorami pomysłu na biznes.
- Promowanie aktywności w ramach wymiany studenckiej (ERASMUS+).
- Organizowanie szkoleń umożliwiających studentom uzyskanie certyfikatów (np. IPMA).
- Rozwijanie i promowanie programu stażowego dla studentów.
- Organizowanie wydarzeń we współpracy z samorządem studenckim.
- Organizowanie cyklicznych porad 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 Doktorską 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 hospicacji	1	A	DK
K			Opracowanie i wdrożenie procedury przeprowadzania ankietyzacji / hospicacji 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 Zapewnienia Jakości Kształcenia po analizie wyników ankietyzacji, hospicacji 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 studentów pierwszego i drugiego stopnia do potrzeb rynku pracy oraz potrzeb i oczekiwań studentów	Powolywanie 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 Spółeczną 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 poszerzania 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	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				Rozwijanie współpracy pracowników Wydziału ze studentami w ramach programu Mistrzowie Dydaktyki na PWiR	1	A	DS.
K			a) Indywidualizacja ścieżek kształcenia dla utalentowanych studentów	Rozwijanie współpracy pracowników Wydziału ze studentami w ramach programu dla Wybitnie Uzdolnionych na PWiR	1	A	DS.
K			b) Współczesnictwo w organizacji wydarzeń integrujących studentów z Wydziałem i wspomagających we Wkręcaniu 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 porad 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 (ICR), 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			Budowanie grup badawczo-naukowych w ramach kluczowych obszarów tematycznych	2	A	D, KK
B			b) Rozwój kadry naukowej na Wydziale		Opracowanie i doskonalenie polityki kadrowej uwzględniającej potrzebę wzrostu liczby pracowników w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości	2
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		Włączenie 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 poszerzenie 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			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			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
	1. Sprawne zarządzanie Wydziałem	a) Prowadzenie transparentnej polityki informacyjnej	a) Współpraca z ośrodkami naukowymi w kraju i za granicą			
	2. Zwiększenie udziału Wydziału w międzynarodowym dorobku badawczym		c) Wspieranie pracowników w prowadzeniu działalności naukowej			

O	1. Sprawy zarządzanie Wydziałem							
O	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		Organizowanie posiedzeń Rady Wydziału, Rady Dyscypliny, Komisji Doktorskich, Komisji Habilitacyjnych z użyciem technik i metod transmisji na odległość			1	A	DO	
O	c) Wykorzystanie nowoczesnych technologii do zarządzania	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				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				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				Uświadomienie 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	
				2. Otwarcie Wydziału na współpracę				
				a) Otwarcie Wydziału na współpracę w ramach Politechniki Wrocławskiej				
				b) Otwarcie Wydziału na współpracę z otoczeniem				
				a) Budowanie kultury				
				3. Wspieranie rozwoju pracowników				

O	3. Wspieranie rozwoju pracowników	b) Wprowadzenie transparentnych procedur z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi	Upowszechnianie katalogu zachowań pracowników, które nie są akceptowalne na Wydziale	1	B	DO	
O			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			ciągłego doskonalenia	ciągłego doskonalenie umiejętności pracowników badawczo-dydaktycznych w zakresie prowadzenia badań naukowych, publikowania oraz wnioskowania o fundusze zewnętrzne	1	A	D, PRD
O			c) Budowanie kultury	ciągłego doskonalenie umiejętności pracowników badawczo-dydaktycznych oraz dydaktycznych w zakresie działalności dydaktycznej	1	A	D
O				ciągłego doskonalenie umiejętności pracowników administracyjnych zgodnie z obranym przez nich kierunkiem rozwoju	1	A	D

