



# Strategia

## Wydziału Organizacji i Zarządzania Politechniki Śląskiej

na lata 2021-2026

Zabrze, styczeń 2021 r.

## Spis treści

Wprowadzenie.....	2
1. Analiza strategiczna .....	3
2. Wizja, misja i wartości Wydziału Organizacji i Zarządzania .....	10
4. Cele strategiczne .....	11
5. Cele szczegółowe i zadania niezbędne do osiągnięcia celów strategicznych.....	12

## **Wprowadzenie**

Społeczność Wydziału Organizacji i Zarządzania Politechniki Śląskiej osiągnęła już bardzo wiele. Jednak nie oznacza to, że przed nami nie stoi wiele wyzwań.

Siłą naszego Wydziału są ludzie: studenci, nauczyciele akademicy, pracownicy administracyjni. Musimy więc zapewnić bardzo dobre warunki studiowania i pracy. Powinniśmy dbać o przyjazną atmosferę, pozwalającą skupić się na realizacji misji naszego Wydziału. Tylko przez współpracę wszystkich pracowników i studentów oraz rozwijanie dobrych relacji z otoczeniem społeczno – gospodarczym jesteśmy w stanie osiągnąć sukces w działalności naukowej i dydaktycznej.

Opracowana Strategia Wydziału Organizacji i Zarządzania Politechniki Śląskiej na lata 2021-2026 jest zbieżna ze Strategią Rozwoju Politechniki Śląskiej na lata 2021-2026. Przedstawione w Strategii cele zostały określone na poziomie pełnej realności wykonawczej oraz przy założeniu, że ich osiągnięcie przyczyni się do wzmocnienia potencjału rozwojowego Wydziału i całej Politechniki Śląskiej.

Osiągnięcie przyjętych celów strategicznych ogólnych i szczegółowych możliwe będzie przez realizację określonych zadań. Dla każdego z nich zostaną wskazane mierniki oraz terminy realizacji, zgodnie z Zarządzeniem Nr 21/16/17 Rektora Politechniki Śląskiej z dnia 30 listopada 2016 roku w sprawie wprowadzenia na Politechnice Śląskiej Systemu Zarządzania Strategicznego. W odniesieniu do rocznego planu zadań prowadzone będzie zarządzanie ryzykiem operacyjnym zgodnie z Zarządzeniem Nr 62/14/15 Rektora Politechniki Śląskiej z dnia 18 czerwca 2015 roku, umożliwiające identyfikację, ocenę i kontrolę czynników ryzyka dla poszczególnych zadań oraz podejmowanie właściwych działań zaradczych.

# **1. Analiza strategiczna**

## **1.1. Kształcenie**

### **A. Mocne strony**

1. Silna pozycja Wydziału w odniesieniu do innych wydziałów zarządzania w województwie śląskim.
2. Szeroka oferta kierunków kształcenia.
3. Dominująca pozycja Wydziału w zakresie liczby studentów cudzoziemców na tle pozostałych jednostek podstawowych Politechniki Śląskiej
4. Współpraca z otoczeniem gospodarczym i administracją samorządową w zakresie tworzenia nowych kierunków kształcenia.

### **B. Słabe strony**

1. Niska pozycja w rankingach wydziałów zarządzania w kraju.
2. Brak obecności Wydziału w rankingach zagranicznych.
3. Mała liczba uruchomionych studiów podyplomowych w odniesieniu do przygotowanej oferty.
4. Mała liczba słuchaczy na uruchomionych studiach podyplomowych.
5. Mała liczba kursów specjalistycznych, realizowanych we współpracy z partnerami przemysłowymi.
6. Małe zaangażowanie studentów w realizację projektów badawczych i edukacyjnych na Wydziale.

### **C. Szanse**

1. Zapotrzebowanie na wykwalifikowaną kadrę menedżerską ze strony przemysłu i administracji samorządowej.
2. Zapotrzebowanie na kształcenie interdyscyplinarne oraz kształcenie w zakresie kompetencji miękkich.
3. Zainteresowanie studiami na uczelni publicznej ze strony kandydatów krajowych i zagranicznych.
4. Zainteresowanie ze strony przemysłu i administracji publicznej dotyczące współpracy w zakresie tworzenia nowych kierunków studiów-
5. Możliwość uczestniczenia w programach projakościowych ukierunkowanych na wsparcie działalności badawczej studentów w Politechnice Śląskiej w ramach programu Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza.

## **D. Zagrożenia**

1. Konkurencja ośrodków akademickich kształcących na kierunkach występujących w ofercie edukacyjnej Wydziału.
2. Słabnące zainteresowanie kształceniem na studiach II stopnia oraz podyplomowych.
3. Niż demograficzny oraz ujemne saldo migracji województwa śląskiego.
4. Wyjazdy najlepszych kandydatów na studia do krajowych i zagranicznych ośrodków akademickich.

## **1.2. Umiędzynarodowienie**

### **A. Mocne strony**

1. Współpraca bilateralna z uczelniami ze Słowacji, Czech, Federacji Rosyjskiej i Hiszpanii (konferencje, projekty, wymiana pracowników).
2. Wzrost liczby staży zagranicznych realizowanych przez pracowników naukowo-dydaktycznych.
3. Zespół pracowników naukowo-dydaktycznych deklarujących możliwość prowadzenia zajęć w języku angielskim.
4. Organizowane konferencje o zasięgu międzynarodowym (International Scientific Conference Management, Economic, Ethics, Technics entitled Economic, social and civilization challenges in the age of globalization - partner: Narodowy Uniwersytet Mineralno-Surowcowy „Gornyi” z Sankt Petersburga; Rozwój społeczny wobec wartości. Etyka-technika-społeczeństwo - partnerzy: Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Technische Universität Dresden).
5. Pracownicy będący członkami międzynarodowych organizacji naukowych (Europejskie Stowarzyszenie Edukacji Inżynierskiej - SEFI, Polski Komitet Światowej Rady Energetyki, Komitet Węgla i Stali COSCO w Brukseli, European Academy of Management, British Academy of Management, Institute for Small Business and Entrepreneurship, European Institute for Advanced Studies in Management, European Council for Small Business and Entrepreneurship, EURACOAL, United Nations Global Compact Principles for Responsible Management Education, Information Age Publishing, Academy of Management – International Theme Committee, Academy of Management – Carolyn Dexter Award, Academy of Management, International Theme Committee Professional Development Workshops, International Higher Education Teaching and Learning Association).

### **B. Słabe strony**

1. Mała liczba projektów naukowo-badawczych lub edukacyjnych o zasięgu międzynarodowym.

2. Brak oferty szkół letnich dla studentów zagranicznych.
3. Bierna znajomość języków obcych wśród wielu pracowników administracyjnych i naukowo - dydaktycznych.
4. Złożone procedury administracyjne regulujące współpracę międzynarodową, w tym proces podwójnego dyplomowania i doktoryzowania oraz wymianę studentów I i II stopnia w ramach programu Erasmus+ i innych programów.
5. Brak własnych środków na finansowanie zadań z zakresu umiędzynarodowienia kierunków studiów.

### **C. Szanse**

1. Rosnące zainteresowanie studentów z Europy Środkowo-Wschodniej oraz Azji kierunkami kształcenia z zakresu zarządzania i inżynierii produkcji.
2. Zgodność polskiego systemu kształcenia ze standardami obowiązującymi w Unii Europejskiej.
3. Możliwość pozyskania funduszy ze źródeł krajowych i zagranicznych na realizację projektów w międzynarodowych zespołach badawczych

### **D. Zagrożenia**

1. Brak lub niskie zainteresowanie współpracą z Wydziałem na arenie międzynarodowej, szczególnie w przypadku renomowanych uczelni z Unii Europejskiej.

## **1.3. Innowacje i badania naukowe**

### **A. Mocne strony**

1. Posiadanie pełnych uprawnień akademickich w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.
2. Wykwalifikowana i doświadczona kadra naukowo-badawcza, w dziedzinach nauk społecznych, inżynieryjno-technicznych, i humanistycznych.
3. Doświadczenie w zakresie realizacji prac naukowo-badawczych na rzecz podmiotów gospodarczych i administracji samorządowej.
4. Rosnąca liczba monografii i publikacji w renomowanych czasopismach o zasięgu międzynarodowym.
5. Centrum Zarządzania Projektami, wspomagające procesy pozyskiwania, realizacji i rozliczania projektów naukowo-badawczych.
6. Centrum Inkubacji i Transferu Technologii, wspomagające procesy komercjalizacji wyników badań naukowych.

### **B. Słabe strony**

1. Mała liczba projektów naukowo-badawczych realizowanych przez pracowników Wydziału, finansowanych z funduszy Narodowego Centrum Nauki oraz Narodowego Centrum Badań i Rozwoju.
2. Brak komercjalizacji wyników badań naukowych.

#### **C. Szanse**

1. Dostępność i zróżnicowanie możliwości finansowania przedsięwzięć naukowo-badawczych ze źródeł krajowych i zagranicznych.
2. Bogata oferta programów regionalnych, krajowych i międzynarodowych wpisująca się w potencjał i kierunki rozwoju Wydziału.

#### **D. Zagrożenia**

1. Konkurencja ze strony innych ośrodków akademickich w procesie pozyskiwania projektów naukowo-badawczych z Narodowego Centrum Nauki i Narodowego Centrum Badań i Rozwoju.
2. Konkurencja ze strony renomowanych uczelni zagranicznych w procesie aplikowania o środki finansowe na badania w ramach programów międzynarodowych.

### **1.4. Współpraca z otoczeniem**

#### **A. Mocne strony**

1. Zaufanie przedstawicieli otoczenia gospodarczego i administracji samorządowej wynikające z wieloletniej współpracy.
2. Trwała i wieloletnia współpraca z przedsiębiorstwami, ośrodkami akademickimi, instytucjami samorządu terytorialnego oraz szkołami (wspólne projekty badawcze, projekty społeczne, projekty edukacyjne, konferencje).
3. Udział pracowników Wydziału w stowarzyszeniach naukowych i gospodarczych.

#### **B. Słabe strony**

1. Słaba promocja Wydziału na arenie międzynarodowej.
2. Słabe wykorzystanie potencjału Wydziału w zakresie współpracy z partnerami gospodarczymi, dotyczące realizacji prac badawczo-wdrożeniowych, zleconych oraz sporządzania analiz i ekspertyz.

#### **C. Szanse**

1. Ważna rola ośrodków akademickich w kształtowaniu polityki gospodarczej, innowacyjnej oraz społecznej regionu i kraju.

2. Zainteresowanie otoczenia gospodarczego i administracji współpracą ze środowiskiem akademickim w zakresie działań edukacyjnych, innowacyjnych i realizacji projektów badawczych.

#### **D. Zagrożenia**

1. Duża konkurencja ze strony innych jednostek badawczych i uczelni wyższych.

### **1.5. Sprawność funkcjonowania Wydziału**

#### **A. Mocne strony**

1. Systemy informatyczne wspomagające zarządzanie.

#### **B. Słabe strony**

1. Złożone procedury uczelniane, spowalniające podejmowanie decyzji dotyczących spraw Wydziału.
2. Niewystarczające wykorzystanie zasobów wewnętrznych Wydziału.

#### **C. Szanse**

1. Zmiany przepisów wewnętrznych Uczelni, zmierzające do upraszczania procedur administracyjnych Uczelni i Wydziału.

#### **D. Zagrożenia**

1. Zmiany w przepisach prawnych dotyczących funkcjonowania uczelni wyższych w Polsce.
2. Zmiany w przepisach uczelnianych dotyczących funkcjonowania Wydziału w strukturach Uczelni.

### **1.6. Kwalifikacje pracowników i współpraca wewnętrzna**

#### **A. Mocne strony**

1. Wysokie kwalifikacje wielu nauczycieli akademickich oraz ich zaangażowanie w działalność badawczo – naukową, dydaktyczną i organizacyjną.
2. Wzrost liczby samodzielnych pracowników naukowych na Wydziale i profesorów tytularnych.
3. Wykształcona kadra administracyjna z wieloletnim doświadczeniem.



## **B. Słabe strony**

1. Niewystarczająca znajomość języka angielskiego wśród wielu nauczycieli akademickich, ograniczająca możliwość prowadzenia zajęć dydaktycznych w tym języku.
2. Niewystarczająca znajomość języka angielskiego wśród pracowników administracyjnych, ograniczająca możliwości obsługi studentów zagranicznych.

## **C. Szanse**

1. Rozwiązania prawne umożliwiające wprowadzenie na Uczelni nowych ścieżek przyspieszających rozwój kariery zawodowej nauczycieli akademickich.

## **D. Zagrożenia**

1. Konkurencja w otoczeniu oferująca lepsze warunki zatrudnienia dla doświadczonych pracowników Wydziału.

## **1.7. Rozwój i doskonalenie infrastruktury**

### **A. Mocne strony**

1. Dobry stan infrastruktury dydaktycznej w kampusie w Zabrzu.
2. Wysoki poziom przystosowania architektonicznego do potrzeb osób z niepełnosprawnością
3. Dobre wyposażenie laboratoriów dydaktycznych w Zabrzu.
4. Wysoka jakość wyposażenia stref dla studenta

### **B. Słabe strony**

1. Wysokie koszty utrzymania infrastruktury lokalowej Wydziału.

### **C. Szanse**

1. Zainteresowanie ze strony podmiotów gospodarczych komercyjnym wykorzystaniem wolnych przestrzeni w budynkach kampusu w Zabrzu.
2. Możliwość zagospodarowania wolnych przestrzeni na nowe aktywności Wydziału (np. Punkt Porad dla Biznesu).

### **D. Zagrożenia**

1. Wzrastające koszty utrzymania infrastruktury Wydziału (energia elektryczna i ciepła) oraz usług obcych.

## **1.8. Sytuacja finansowa**

### **A. Mocne strony**

1. Zgromadzone środki finansowe na funduszu inwestycyjnym jednostki.
2. Skuteczne pozyskiwanie dodatkowego finansowania na działalność naukowo-dydaktyczną, kulturalną i infrastrukturalną ze źródeł zewnętrznych (sponsorzy, interesariusze Wydziału).

### **B. Słabe strony**

1. Malejący poziom przychodów z działalności naukowo-badawczej.
2. Niska kosztochłonność kierunków kształcenia na Wydziale
3. Malejący poziom przychodów z działalności dydaktycznej (zmniejszająca się liczba słuchaczy studiów podyplomowych, kursów, szkoleń i studentów niestacjonarnych).
4. Wysoki udział kosztów stałych w strukturze kosztów.

### **C. Szanse**

1. Poszerzające się grono interesariuszy zewnętrznych Wydziału, zainteresowanych współpracą
2. Możliwość pozyskania środków na finansowanie działalności dydaktycznej, naukowej i organizacyjnej ze źródeł krajowych i zagranicznych.

### **D. Zagrożenia**

1. Wzrost kosztów utrzymania infrastruktury Wydziału.
2. Dalsze zmniejszanie się przychodów z opłat za studia niestacjonarne i podyplomowe.

## **2. Wizja, misja i wartości Wydziału Organizacji i Zarządzania**

### **Wizja:**

Wydział Organizacji i Zarządzania Politechniki Śląskiej  
- innowacyjne centrum kształcenia, nauki i wsparcia biznesu,  
przyjazne zrównoważonemu rozwojowi edukacyjnemu studentów i naukowemu pracownikom,  
wspierające rozwój społeczno-gospodarczy,  
kierujące się poszanowaniem uniwersalnych wartości i tradycji akademickich.

### **Misja:**

Kształcenie wykwalifikowanych kadr na rzecz społeczeństwa i gospodarki  
oraz wspieranie pracowników w badaniach naukowych i pracach rozwojowych,  
kreowaniu innowacji i ich komercjalizacji, wzmacniających potencjał rozwojowy Wydziału.

### **Wartości:**

Wydział Organizacji i Zarządzania Politechniki Śląskiej,  
uczestnicząc w rozwoju nauki, techniki i kultury,  
kształtuje w swej społeczności postawy patriotyzmu, obywatelskiej odpowiedzialności,  
społecznej aktywności, wzajemnego szacunku, tolerancji, uczciwości i sprawiedliwości  
oraz propaguje dobre obyczaje w nauce i stosunkach interpersonalnych  
opartych na poszanowaniu godności.

### **3. Cele strategiczne**

Sformułowano następujące cele strategiczne:

1. Badania naukowe.
2. Kształcenie.
3. Współpraca i promocja.
4. Kapitał ludzki.
5. Umiędzynarodowienie.
6. Zarządzanie Wydziałem.

#### 4. Cele szczegółowe i zadania niezbędne do osiągnięcia celów strategicznych

##### CEL STRATEGICZNY 1: Badania naukowe

CELE SZCZEGÓŁOWE	ZADANIA
<p><b>Prowadzenie wysokiej jakości badań naukowych na poziomie światowym oraz innowacyjność; uzyskanie wysokich wyników ewaluacji działalności naukowej</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zwiększenie liczby publikacji pracowników Wydziału w najwyżej notowanych czasopismach naukowych (top10).</li> <li>2. Zwiększenie cytowalności publikacji naukowych wskutek stworzenia baz bibliograficznych publikacji pracowników Wydziału.</li> <li>3. Zwiększenie cytowalności publikacji naukowych wskutek zwiększenia skali internacjonalizacji dorobku naukowo-badawczego pracowników Wydziału.</li> <li>4. Nawiązanie nowych kontaktów z uczelniami zagranicznymi i intensyfikacja dotychczasowej współpracy z naukowcami z zagranicy.</li> <li>5. Wsparcie pracowników w staraniach o publikacje monografii w wysoko punktowanych wydawnictwach.</li> <li>6. Wdrożenie planu wspierania przez administrację Wydziału pracowników aplikujących o projekty; Informowanie pracowników o organizacji szkoleń z zakresu aplikowania o projekty naukowo-badawcze krajowe i zagraniczne.</li> <li>7. Wsparcie administracyjne we współpracy z Rzecznikiem Patentowym Politechniki Śląskiej.</li> <li>8. Zwiększenie liczby prac badawczych realizowanych we współpracy z przemysłem i jednostkami samorządu terytorialnego</li> <li>9. Wsparcie pracowników w staraniach o projekty na badania przełomowe.</li> <li>10. Wsparcie dla nauczycieli akademickich w organizacji staży zagranicznych w uczelniach i instytutach badawczych.</li> </ol>

##### CEL STRATEGICZNY 2: Kształcenie

CELE SZCZEGÓŁOWE	ZADANIA
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizacja Programu mentorskiego realizowanego na Politechnice Śląskiej. Utrzymywanie ścisłej współpracy z koordynatorem programu – Centrum Obsługi Studiów w zakresie wymiany informacji umożliwiających dobór mentora odpowiadającego potrzebom uczestnika programu (studenta).</li> <li>2. Realizacja kształcenia zorientowanego projektowo - PBL, w ramach programu Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza. Kontynuowanie działań promocyjno-informacyjnych wśród kadry akademickiej Wydziału Organizacji i Zarządzania. Opracowanie i utrzymywanie bazy tematów, organizowanie współpracy międzywydziałowej w zakresie realizacji PBL, w tym naboru studentów i nauczycieli i opiekunów naukowych. Utrzymywanie ścisłej współpracy z interesariuszami Wydziału Organizacji</li> </ol>

**Zapewnienie wysokiej jakości kształcenia na studiach, opartego na badaniach naukowych i innowacjach, przy współpracy z najlepszymi jednostkami naukowymi, edukacyjnymi oraz partnerami przemysłowymi**

- i Zarządzania, Biurem Karier Studenckich, Akademickich Liceów Ogólnokształcących, Centrum Kształcenia Ustawicznego - filia Politechniki Śląskiej.
3. Opracowanie wniosków w sprawie udoskonalenia programu studiów na określonym kierunku, poziomie i profilu kształcenia w oparciu o Zarządzenie nr 291/2020 Rektora Politechniki Śląskiej z dnia 7 grudnia 2020 r. w sprawie trybu tworzenia i znoszenia studiów na określonym kierunku, poziomie i profilu oraz udoskonalenia programu studiów. Utrzymywanie ścisłej współpracy z Kolegium Studiów Politechniki Śląskiej.
  4. Współpraca ze Szkołą Doktorów Politechniki Śląskiej oraz nawiązanie współpracy z pracodawcami.
  5. Wspieranie finansowe publikacji doktorantów Wydziału.
  6. Aktualizacja oferty dydaktycznej dla studentów polskich i zagranicznych. Realizacja działań promocyjnych doskonalonych kierunków studiów.
  7. Uruchomienie rekrutacji na studia dualne w 2021 r. Realizacja działań promocyjnych w zakresie oferty studiów dualnych. Inicjowanie i utrzymywanie ścisłej współpracy z interesariuszami Wydziału Organizacji i Zarządzania, Biurem Karier Studenckich w zakresie organizowania praktyk zawodowych w ramach studiów dualnych.
  8. Realizacja projektów studenckich kół naukowych, w ramach programu Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza. Kontynuowanie działań promocyjno-informacyjnych wśród członków studenckich kół naukowych. Organizowanie współpracy międzywydziałowej w zakresie realizacji projektów studenckich kół naukowych. Utrzymywanie ścisłej współpracy z interesariuszami Wydziału Organizacji i Zarządzania, Biurem Karier Studenckich, Akademickich Liceów Ogólnokształcących, Centrum Kształcenia Ustawicznego - filia Politechniki Śląskiej.
  9. Realizacja projektów studenckich kół naukowych, w ramach programu Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza. Kontynuowanie działań promocyjno-informacyjnych wśród członków studenckich kół naukowych. Organizowanie współpracy międzywydziałowej w zakresie realizacji projektów studenckich kół naukowych. Utrzymywanie ścisłej współpracy z interesariuszami Wydziału Organizacji i Zarządzania, Biurem Karier Studenckich, Akademickich Liceów Ogólnokształcących, Centrum Kształcenia Ustawicznego - filia Politechniki Śląskiej.
  10. Opracowanie wniosków w sprawie udoskonalenia programu studiów na określonym kierunku, poziomie i profilu kształcenia w oparciu o Zarządzenie nr 291/2020 Rektora Politechniki Śląskiej z dnia 7 grudnia 2020 r. w sprawie trybu tworzenia i znoszenia studiów na określonym kierunku, poziomie i profilu oraz udoskonalenia programu studiów. Utrzymywanie ścisłej współpracy z Kolegium Studiów Politechniki Śląskiej. Utrzymywanie ścisłej współpracy z interesariuszami Wydziału Organizacji i Zarządzania w zakresie dostosowania programu studiów do potrzeb otoczenia społeczno-gospodarczego.
  11. Wprowadzenie hybrydowego systemu uczenia się. Przeprowadzenie ankiety wśród studentów w zakresie potrzeb edukacyjnych i oczekiwań dotyczących prowadzenia zajęć

	<p>z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość.</p> <p>12. Wprowadzenie hybrydowego systemu uczenia się.</p> <p>13. Wykonanie remontów i modernizacji laboratoriów dydaktycznych. Utrzymanie i doskonalenie stref pracy i nauki dla studentów. Uzupelnienie i odtworzenie wyposażenia sal i laboratoriów w środki dydaktycznych.</p> <p>14. Uzupelnienie i odtworzenie infrastruktury informatycznej. Podjęcie działań na rzecz stworzenia pracowni i laboratoriów do realizacji badań w ramach POB.</p>
--	--

### CEL STRATEGICZNY 3: Współpraca i promocja

CELE SZCZEGÓŁOWE	ZADANIA
<p><b>Zwiększenie rozpoznawalności i pozycji Wydziału, budowanie jego prestiżu oraz wzrost pozycji w renomowanych rankingach</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organizacja spotkań i promocja oferty naukowo-badawczej Wydziału skierowanej do biznesu i jednostek samorządu terytorialnego.</li> <li>2. Inicjowanie współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym i zwiększenie liczby porozumień.</li> <li>3. Organizacja i współorganizacja konferencji, kongresów i seminariów międzynarodowych we współpracy z uczelniami zagranicznymi. Zorganizowanie seminariów i warsztatów umożliwiających wypracowanie koncepcji projektów w obszarze Priorytetowych Obszarów Badawczych.</li> <li>4. Organizowanie wspólnych przedsięwzięć naukowych i edukacyjnych ze szkołami średnimi. Realizacja postanowień porozumienia Politechniki Śląskiej z UM w Zabrzu. Organizowanie wspólnych przedsięwzięć naukowych i edukacyjnych z podmiotami zewnętrznymi promującymi naukę.</li> <li>5. Podjęcie działań zmierzających do zaproszenia wybitnych postaci na seminaria i konferencje naukowe organizowane przez Wydział.</li> </ol>

### CEL STRATEGICZNY 4: Kapitał ludzki

CELE SZCZEGÓŁOWE	ZADANIA
<p><b>Wspieranie indywidualnego rozwoju naukowego oraz zawodowego pracowników i doktorantów w duchu wolności badań i światopoglądu; pozyskanie wybitnych naukowców</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wsparcie dla nauczycieli akademickich w organizacji staży krajowych i zagranicznych oraz uruchamianiu przewodów doktorskich w uczelniach i instytutach badawczych, realizacja otwartych konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich.</li> <li>2. Aktywizowanie i motywowanie pracowników do nawiązywania relacji ze studentami, wskazywanie nowych sposobów nawiązywania relacji. Optymalizacja wskaźnika liczby studentów na nauczyciela akademickiego.</li> <li>3. Zarządzanie systemem monitoringu inicjatyw badawczych oraz informowanie pracowników o tych inicjatywach, które mogą wpływać na możliwości zmniejszenia pensum.</li> <li>4. Informowanie pracowników o możliwości i warunkach uzyskania grantów habilitacyjnych.</li> <li>5. Informowanie pracowników o możliwości i warunkach uzyskania grantów profesorskich.</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Apelowanie do pracowników o poszukiwanie wśród dotychczasowych i potencjalnych partnerów naukowych wybitnych doświadczonych naukowców i nawiązywanie z nimi kontaktów na poziomie Wydziału.</li> <li>7. Apelowanie do pracowników o poszukiwanie wśród dotychczasowych i potencjalnych partnerów naukowych wybitnych młodych naukowców i nawiązywanie z nimi kontaktów na poziomie Wydziału.</li> <li>8. Organizacja szkoleń dla pracowników administracyjnych doskonalących kompetencje i umiejętności oraz informowanie pracowników o organizacji szkoleń takich szkoleń.</li> <li>9. Organizacja szkoleń dla nauczycieli akademickich doskonalących kompetencje i umiejętności, w szczególności w zakresie: nauczania zdalnego; kształcenia zorientowanego projektowo i problemowo; kształcenia studentów ze szczególnymi potrzebami; nauczania metodą oksfordzką i harwardzką; języka angielskiego w zastosowaniach akademickich oraz informowanie pracowników o organizacji takich szkoleń.</li> <li>10. Utrzymanie tendencji awansów w zakresie stopnia naukowego doktora; przygotowanie oferty podwójnego doktryzowania z uczelniami z zagranicy; współpraca ze Szkołą Doktorów, współpraca z Radami Dyscyplin.</li> <li>11. Utrzymanie tendencji awansów w zakresie stopnia naukowego doktora habilitowanego. Przeprowadzanie postępowań habilitacyjnych w zgodzie z obowiązującymi procedurami i kryteriami we współpracy z Radami Dyscyplin.</li> <li>12. Przyspieszenie awansów naukowych szczególnie w zakresie postępowań profesorskich; współpraca z Radami Dyscyplin.</li> </ol>
--	---

## CEL STRATEGICZNY 5: Umiedzynarodowienie

CELE SZCZEGÓŁOWE	ZADANIA
<p style="text-align: center;"><b>Wzrost umiedzynarodowienia nauki i kształcenia we współpracy z wiodącymi ośrodkami naukowymi i podmiotami gospodarczymi</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organizowanie spotkań naukowych oraz rekomendacja uczelni, jako potencjalnego miejsca pracy dla cudzoziemców. Zatrudnienie na podstawie umowy cywilno-prawnej profesorów z zagranicy w wymiarze godzin co najmniej 60 lub zatrudnienie profesorów wizytujących w ramach umowy o pracę.</li> <li>2. Aktualizacja strony internetowej Wydziału w języku angielskim. Uruchomienie rekrutacji na studia w języku angielskim w zakresie czterech kierunków Wydziału Organizacji i Zarządzania. Kontynuowanie działań promocyjno-informacyjnych w zakresie oferty dydaktycznej w języku angielskim w przestrzeni międzynarodowej.</li> <li>3. Przeprowadzenie/utrzymanie akredytacji międzynarodowej.</li> <li>4. Inicjowanie spotkań z profesorami z zagranicy i przedstawienie oferty współpracy. Zatrudnienie profesorów wizytujących w ramach umowy o pracę.</li> <li>5. Wsparcie nauczycieli akademickich w realizacji staży dydaktycznych na uczelniach zagranicznych. Organizacja wyjazdów pracowników w celu prowadzenia zajęć dydaktycznych w ramach programów Erasmus, Spinaker,</li> </ol>



	<p>Ceepus itp.</p> <p>6. Rozszerzenie oferty Wydziału w zakresie podwójnego dyplomowania w ramach umów bilateralnych z uczelniami zagranicznymi. Utrzymywanie ścisłej współpracy z Działem Współpracy z Zagranicą Politechniki Śląskiej.</p> <p>7. Podjęcie działań zmierzających do zaproszenia wybitnych postaci na seminaria i konferencje naukowe organizowane przez Wydział.</p>
--	---

## CEL STRATEGICZNY 6: Zarządzanie Wydziałem

CELE SZCZEGÓŁOWE	ZADANIA
<p><b>Wprowadzanie projaknościowych zmian organizacyjnych i zapewnienie dobrej komunikacji wewnętrznej oraz zdolności finansowej osiągania celów</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Poprawa parametrów determinujących wysokość otrzymywanej subwencji, w tym: składnika kadrowego, badawczego i umiędzynarodowienia.</li> <li>2. Intensyfikacja relacji z otoczeniem społeczno-gospodarczym zorientowana na pozyskiwanie zleceń na realizację prac naukowo-badawczych i usługowych (umowy, listy intencyjne, działania promocyjne).</li> <li>3. Zwiększenie liczby aplikacji projektowych, przez tworzenie i koordynowanie zespołów badawczych na szczeblu Wydziału. Opracowanie bazy kluczowych konkursów na projekty badawcze wraz z jej ciągłym monitoringiem i udostępnienie jej pracownikom Wydziału</li> <li>4. Intensyfikacja relacji z otoczeniem społeczno-gospodarczym zorientowana na pozyskiwanie zleceń na realizację prac naukowych (umowy, listy intencyjne, działania promocyjne). Inwentaryzacja dotychczasowych partnerów w kontekście identyfikacji wspólnych obszarów badawczych.</li> <li>5. Podjęcie działań dla komercyjnego wykorzystania przestrzeni w budynkach i ich otoczeniu. Intensyfikacja relacji z otoczeniem społeczno-gospodarczym przez zawieranie umów reklamowych oraz pozyskiwanie dotacji i sponsoringu.</li> <li>6. Intensyfikacja relacji z otoczeniem społeczno-gospodarczym zorientowana na pozyskiwanie zleceń na realizację prac naukowo-badawczych i usługowych (umowy, listy intencyjne, działania promocyjne). Intensyfikacja dotychczasowej działalności i podjęcie nowej tematyki w ramach POB.</li> </ol>