

Miesięcznik Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie



GAZETA SGH

Publikacja bezpłatna

<http://www.sgh.waw.pl/gazeta/>

numer 1/11 (267) - styczeń 2011

Co dalej z budynkiem F?
Studenci przerywają milczenie
Lekarstwo gorsze od choroby
Nie zaspokoicie swęgo głodu złota
Świąteczny Koncert Talentów



Wzmocnij swój potencjał



Młodzi Projektują Zarządzanie

www.sgh.waw.pl/mpz

Człowiek - najlepsza inwestycja



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

SPIS TREŚCI

AKTUALNOŚCI

Rozkład jazdy	3
Doskonalenie procesu rekrutacji	4
Centralna Komisja do Spraw Stopni i Tytułów – kadencja 2011–2014	5
Nagrody	5

WOKÓŁ REFORMY

Wydziały subito???	6
Nie zaspokoicie swego głodu złota!	7
Samorząd Studentów o teraźniejszości i przyszłości SGH	8
Ratujcie różową	11

DYDAKTYKA I NAUKA

TOP-10	13
Fundusze unijne dla szkół wyższych w 2011 r. – karty jeszcze nie zostały rozdane – cz. I	16
Jak SGH korzysta z funduszy unijnych?	17
Boccioni University is pleased to announce the call for the Visiting Profesor Program 2011–2012	20
CRPM informuje	20

Z ŻYCIA SZKOŁY

Co dalej z budynkiem F?	27
II ogólnopolska konferencja naukowa – IT w służbie efektywnego państwa	30
National Platform Warszawa 2010	31
Z wizytą u partnera	33
Kulturowe uwarunkowania rozwoju w Azji i Afryce – relacja z panelu	34

POZNAJMY SIĘ

Synergie badawcze w Katedrze Zarządzania Wartością	37
--	----

ABSOLWENT

GAZETA SGH

Miesięcznik Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie
al. Niepodległości 162, 02-554 Warszawa, budynek G,
pokój 146, tel. 22 564 95 34

Wydawca

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
al. Niepodległości 162, 02-554 Warszawa

Redaktor naczelna

Barbara Minkiewicz, e-mail: bminki@sgh.waw.pl

Z-ca redaktora naczelnego

Jacek Wójcik, e-mail: jacek.wojcik@sgh.waw.pl

Sekretarz redakcji: tel. 22 564 95 34

Anna Domalewska, e-mail: adomal@sgh.waw.pl

Zdjęcia

Maciej Górski, Kamil Mirosław Radomski

Serwis internetowy

<http://www.sgh.waw.pl/gazeta/>

Skład

Studio GEMMA

pl. Konstytucji 2, 00-552 Warszawa

Nakład 2000 egz.

ISSN: 1644-2237

Rozkład jazdy

Wydziały, tak, ale jakie? To chyba główny temat dyskusji kularowych w SGH, chociaż – jak się wydaje – bezkrytyczna akceptacja dla „rozwiązania wydziałowego” trochę przygasła. Pojawiają się różne kwestie, które przy okazji tej transformacji trzeba by załatwić. A tu już powszechnej zgody nie ma. Wiadomo, diabeł tkwi w szczegółach. O te „szczegóły” bój się będzie toczył zażarty. O nich też będziemy chcieli dyskutować na łamach Gazety. Na razie zamieszczamy teksty Janiny Józwiak pt. *Lekarstwo gorsze od choroby* oraz Tomasza Szapiro pt. *Nie zaspokoicie swego głodu złota!*, którzy ten „wydziałowy paradygmat” kontestują. O sytuacji w SGH również głos absolwenta – Wincentego Raczkowskiego – pod wszystko mówiącym tytułem *Ratujcie Różową*. Jedno nas w tym artykule dziwi, a mianowicie zdanie: „Ceterum censeo: a „Kozłowski” trza przeskoczyć!” Naszym zdaniem nie jest aż tak źle, chociaż należymy do grona osób, które już kilkanaście lat temu mówiły, że nie ma co się upajać pozycją SGH, trzeba ostro walczyć o jej zachowanie.

W dyskusji o SGH wreszcie publicznie zabrali głos studenci, a konkretnie Samorząd Studentów, w imieniu którego Łukasz Janikowski pisze o teraźniejszości i przyszłości SGH. Zacytujemy jedno tylko zdanie: „W opinii studentów największym problemem, z jakim musi się obecnie zmierzyć SGH, jest dramatycznie niski poziom nauczania na studiach magisterskich”. Sądymy, że to wystarczy, aby zachęcić do lektury obszernego artykułu.

Skoro o poziomie nauczania mowa, to nie sposób nie namawiać do przeczytania kolejnego zestawienia TOP-10. Nasz komentarz: po pierwsze, ten dramatycznie niski – zdaniem Janikowskiego – poziom nauczania przekłada się na średnią ocen wykładowców na poziomie 4,31, czyli nie jest (chyba?) aż tak źle. Czyżby nie wszyscy studenci podzielali poglądy Samorządu? Po drugie, warto zwrócić uwagę na dublety. Po trzecie, oficjalnie nie wolno podawać średnich, jakie uzyskują osoby z TOP-10, ale ponieważ sami „zaglądamy” w te listy, więc nieoficjalnie podajemy (są to nasze symulacje): średnia powyżej 4,9 gwarantuje miejsce na TOP-10, średnia 4,8 to na 90% bycie „na topie”, średnia poniżej 4,7 daje miejsce raczej poza rankingiem. Skoro są osoby ze średnią 4,8,

a średnia wszystkich wykładowców wynosi 4,3, to są również osoby ze średnią... Chyba pora podnieść kurtynę nieco wyżej i zacząć wyciągać wnioski w tym zakresie. Naszym zdaniem, najważniejsze jest nie tyle wyjaśnienie powodów, dlaczego ktoś jest „na TOP-10”, ale raczej zidentyfikowanie tych wykładów, które pomimo niskich ocen mają wiele zgłoszeń. Jeśli tych przyczyn nie rozpoznamy i nie wyeliminujemy, to Kozłowski rzeczywiście może nas „przeskoczyć”. Sądymy, że właśnie na polu dydaktyki rozegra się bój o przyszłość SGH. To na tym polu konkurencja niesamowicie skróciła do nas dystans.

Podsumowując: trudna sytuacja Uczelni budzi szereg spekulacji, plotek, ale przede wszystkim wywołuje niepewność: co będzie dalej. Chyba trzeba zacząć od ustalenia harmonogramu prac i czytelnego wskazania, jakie decyzje i w jakim terminie zostaną podjęte. W kolejnym numerze zaprezentujemy materiał o strategiach innych – wybranych – uniwersytetów ekonomicznych. Mają strategie, publikują je na stronach internetowych, a my? My dyskutujemy, dyskutujemy i... końca nie widać. Przecież jak nie będziemy mieli rozkładu jazdy, nie dojedziemy na czas.

Budynek F to ciąg dalszy tematów trudnych. Wojciech Kaczura kreśli możliwości uczelnianych ruchów w tym zakresie w artykule pt. *Co dalej z budynkiem F?* Zmiany, przekształcenia zdominowały prawie cały numer. W tym nurcie tematycznym mieszczą się również dwa inne artykuły. Anna Karmańska przedstawia zamierzenia w zakresie doskonalenia procesu rekrutacji, zaś Andrzej Herman opisuje *Synergie badawcze w Katedrze Zarządzania Wartością*. Ten ostatni tekst jest w rubryce „Poznajmy się”. Nowa katedra powstała z połączenia dwóch zespołów (zlikwidowano Katedrę Marketingu). Konsolidacja... Może to jest właśnie droga do dalszych zmian w SGH?

Na koniec lżejszy temat. Brawa dla studentów za kolejny, czwarty już *Świąteczny Koncert Talentów*. Nie podzielimy poglądu, że śpiewać każdy może, dlatego śpiewem koncertu nie wspieramy. Wspieramy zaś, zamieszczając kolejną fotorelację z imprezy. Oby tak dalej! Śpiewać nie każdy może, ale czytać to i owszem, dlatego zapraszamy do lektury.

Barbara Minkiewicz, Jacek Wójcik

Zdjęcie na okładce udostępnione przez Biuro Geodezji i Katastru m.st. Warszawy.

Gazeta zastrzega sobie prawo do dokonywania skrótów, redakcji stylistycznej i adjustacji.

Doskonalenie procesu rekrutacji

Uwarunkowania zewnętrzne i wewnętrzne, dotyczące podejmowania studiów stacjonarnych i niestacjonarnych w naszej Uczelni, m.in. szybko rosnąca konkurencja na rynku edukacyjnym, trendy demograficzne, jak i zmiany liczebności kandydatów na studia w poszczególnych formach kształcenia oraz złożoność naszej oferty programowej, wymuszają zmianę w organizacji procesu rekrutacji. Jest to konieczne również dlatego, że promocja studiów I i II stopnia oraz procedura rekrutacyjna (w aspekcie prawno-organizacyjnym) nabrały w ostatnim czasie charakteru ciągłego. Ponadto, Uczelnia będzie coraz intensywniej pozyskiwać kandydatów zagranicznych.

W związku z powyższym, na swoim grudniowym posiedzeniu Senat SGH jednomyślnie pozytywnie zaopiniował potrzebę utworzenia w naszej Uczelni Biura Rekrutacji – jednostki, która skoncentruje działania rekrutacyjne w zakresie oferty licencjackiej i magisterskiej we wszystkich formach kształcenia.

Ostatecznie, Biuro to zostało ukonstytuowane Zarządzeniem Rektora nr 58 z 30 grudnia 2010 r. w sprawie utworzenia Biura Rekrutacji. Tym samym zostały uwiecznione prawie półtoraroczne starania o zmiany jakościowe w procesie rekrutacji.

Sprawa ta jest nowa dla naszego środowiska, podzielę się więc kilkoma spostrzeżeniami i omówię kierunek zachodzących w tym zakresie zmian.

Utworzenie Biura Rekrutacji zostało uznane za najlepsze rozwiązanie w sytuacji narastającej presji na zmianę metod pozyskiwania kandydatów oraz dążenia do zapewnienia klarowności przebiegu procesów i działań w pionie dydaktyki i studentów. Przy pełnym uznaniu wkładu pracy obydwu zespołów dziekanatów (oraz pracy innych osób) zajmujących się dotychczas rekrutacją – wprowadzenie w tym procesie zmian stało się koniecznością. W praktyce dziekanaty musiały rozbudowywać (do permanentnego dziś) cykl rekrutacyjny i jednocześnie zachować najwyższy standard procesu obsługi studentów. Złożoność tych działań wynika z realizacji programu nauczania i silnie zindywidualizowanych planów studiów.

Okoliczności sprzyjają, a powody przemawiają za utworzeniem tego Biura właśnie teraz. Ich kolejność nie ma większego znaczenia, bo wszystkie są tak samo ważne.

Po pierwsze, stwierdzam, że konieczne jest inne synchronizowanie podejmowanych działań promocyjnych w obszarze programu nauczania i planu studiów oraz związanych z pozyskiwaniem kandydatów. Obserwacja dotychczasowej praktyki wskazała na występowanie działań promocyjnych rozproszonych, zarówno koncepcyjnie, jak i organizacyjnie. To skutkowało zbędnymi napięciami, nieporozumieniami, ale także i kosztami.

Po drugie, dotychczasowe warunki materialne obsługi kandydatów były, w mojej opinii, poniżej standardów, jakie zachowane są w innych uczelniach. Komentarz w tym miejscu nie jest chyba konieczny. Wystarczy nałożyć na siebie warunki, w jakich funkcjonują nasze dziekanaty i standardy, jakie obowiązują w uczelniach zagranicznych. Konsekwencje braku zmian istniejącego stanu rzeczy dla wizerunku Uczelni i zainteresowania nią kandydatów na studia są łatwe do przewidzenia.

Po trzecie, zmiany w obszarze organizacji procesu rekrutacyjnego są oczywistym następstwem zmiany sytuacji na rynku usług edukacyjnych. Wobec postępującej internacjonalizacji dydaktyki konieczne jest skoncentrowanie się dziekanatów wyłącznie na zarządzaniu procesem obsługi studentów, szczególnie studentów zagranicznych (ale oczywiście i pozostałych), ze względu chociażby na ich cechy narodowościowe, język i konieczność

funkcjonowania w nowym środowisku, w uczelni, w której samodzielnosc jest na porządku dziennym. Ich opinia o SGH ma bezpośredni wpływ na wizerunek naszej Uczelni i udzielenie (bądź nie) rekomendacji kolejnym kandydatom. Oczywiście więc jest, że w pracy ze studentami zagranicznymi konieczna jest kompetencja językowa, wysoka kultura osobista obsługi, wyczerpujące informowanie w kwestiach programu nauczania i planu studiów, monitorowanie indywidualnych spraw i pomoc w sprawnym rozwiązywaniu pojawiających się problemów, przychylność, empatia i sprawność organizacyjna. Chcielibyśmy, aby dziekanaty miały możliwość zachowania takich standardów i mam nadzieję, że wraz ze zmianami w procesie rekrutacji pojawią się lepsze warunki do doskonalenia organizacji ich pracy, co zaowocuje także nową jakością w relacjach ze wszystkimi studentami, niezależnie od narodowości.

Po czwarte, u podstaw dawno już podjętych przeze mnie starań związanych z reorganizacją procesu rekrutacji, leży chęć odciążenia dziekanatów. Moją intencją jest, aby każdy kandydat i student, niezależnie od narodowości, otrzymywał taki sam standard usługi edukacyjnej. W sytuacji, kiedy zależy nam na przenikaniu się kultur i integrowaniu środowiska studenckiego „poza granicami” (pomimo zindywidualizowania planów studiów), różne standardy oznaczałyby nieuzasadnione inne traktowanie studentów zagranicznych lub – odwrotnie – studentów polskich.

Oczywiste jest, że studentów zagranicznych – szczególnie w początkowym okresie studiów – musimy otoczyć dodatkowym wsparciem: mają oni prawo w swoim dziekanacie szukać pomocy i kompetentnej osoby. Dziekanaty są miejscem konsultacji wszystkich wątpliwości i problemów odnoszących się do studiów i funkcjonowania w Uczelni dla wszystkich studentów. W sprawach przekraczających kompetencje dziekanatów studenci polscy i zagraniczni powinni uzyskać wskazówki co do skutecznego trybu załatwienia swoich spraw.

Prawidłowe funkcjonowanie dziekanatów było znacznie utrudnione w okresie nasilonych działań rekrutacyjnych i budziło niezadowolenie środowiska akademickiego oraz wywoływało negatywne opinie także poza nim. Antidotum na ten problem jest powstające obecnie Biuro Rekrutacji. Ale nie tylko.

Ważne są tu także nowe dokumenty prawne zawierające zasady przyjęć na studia I i II stopnia. Konsumują one wieloletnie doświadczenia dotychczasowych Komisji Rekrutacyjnych i ich przewodniczących (dr hab. Grażyny Wojtkowskiej-Łodej, prof. SGH oraz dr hab. Joanny Plebaniak, prof. SGH), ale także profesjonalnie i klarownie prezentują kwestie związane z kwalifikowaniem kandydatów. To ostatnie jest niewątpliwą zasługą dr. Marka Szmeltera, który stosowny dokument prawny opracował także w odniesieniu do kandydatów zagranicznych. Nie bez znaczenia jest tu także fakt powołania nowych Komisji Rekrutacyjnych, działających pod kierunkiem dr hab. Urszuli Ornarowicz, prof. SGH. Zarówno liczebność komisji, jak też ich struktura pomyślane zostały tak, aby proces rekrutacyjny mógł być realizowany sprawnie, ale (dzięki podziałowi pracy) bez nadmiernej obciążania osób wchodzących w skład komisji.

Po piąte, zadania Biura Rekrutacji wykraczają daleko bardziej poza funkcje związane z pracą Komisji Rekrutacyjnych i odnoszą się do wielu innych aspektów związanych z procesem rekrutacji. Techniczne, logistyczne i administracyjne cechy pracy tego Biura, to tylko część spraw. Biuro odpowiedzialne jest także za właściwą promocję programu nauczania i planu studiów

(we współpracy z BliP i CRPM), wdrażanie rozwiązań doskonalących rekrutację, współpracę z organizacjami rekrutującymi na rynkach zagranicznych, prowadzenie analiz (samodzielnie lub we współpracy z innymi jednostkami organizacyjnymi Uczelni) związanych z rynkiem kandydatów krajowych i zagranicznych, koordynowanie przygotowania dokumentów prawnych odnoszących się do rekrutacji, przeprowadzanie analiz finansowych ważnych dla rekrutacji i identyfikowanie wielu innych kwestii, których badanie pozwalać będzie na wychwytywanie sygnałów wczesnego ostrzeżenia i na właściwą organizację działań podejmowanych w tym obszarze.

Po szóste wreszcie, w aspekcie finansowym, wyodrębniony proces rekrutacji dobrze wpisuje się w tworzony w pionie kancelarza budżet zadaniowy w naszej Uczelni. Wydzielony jasno zakres kompetencji w obszarze rekrutacji pozwala definiować nie tylko zadania, ale także tworzyć właściwie związane z nimi budżety. To z kolei umożliwi optymalizowanie wykorzystywania środków pozyskiwanych z opłat rekrutacyjnych.

Po siódme, niezwykle ważna jest lokalizacja Biura Rekrutacji. Chcemy, żeby było to przyjazne, nowoczesne miejsce do kontaktów z młodzieżą kandydującą do SGH. Wizerunek tego miejsca i kompetencje zespołu dedykowanego do obsługi kandydatów będzie kształtować pierwsze doświadczenia i relacje, które zaczynają się już od momentu składania dokumentów. W tym miejscu pragnę więc podziękować panu kanclerzowi za to, że w warunkach trudności lokalowych przydzielił dla Biura Rekrutacji pomieszczenia po dawnym Dziekanacie Studiów Zaocznych. Decyzja ta – w moim przekonaniu – jest słuszna m.in. dlatego, że pomieszczenia na parterze w budynku głównym są najbardziej reprezentacyjne.

Reasumując, należy stwierdzić, że doskonalenie procesu rekrutacji wymaga szczególnej uwagi ze względu na rosnącą konkurencyjność w obszarze szkolnictwa wyższego oraz potrzebę spełniania wysokich jakościowych standardów w zakresie obsługi kandydatów.

Anna Karmańska

Centralna Komisja do Spraw Stopni i Tytułów – kadencja 2011–2014

Czworo przedstawicieli SGH znalazło się w składzie Centralnej Komisji do Spraw Stopni i Tytułów w kadencji 2011–2014. W sekcji II (nauki ekonomiczne) w komisji zasiadają (w kolejności alfabetycznej):

- prof. dr hab. Adam Budnikowski (dyscyplina: ekonomia)
- prof. dr hab. Janina Józwiak (dyscyplina: ekonomia)
- prof. dr hab. Maria Romanowska (dyscyplina: nauki o zarządzaniu)
- prof. dr hab. Andrzej Sławiński (dyscyplina: ekonomia)

O 14 miejsc w sekcji II (nauki ekonomiczne) ubiegało się 53 kandydatów.

Centralna Komisja do Spraw Stopni i Tytułów to organ państwowy działający na terenie RP na podstawie Ustawy z 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytułach naukowych oraz o stopniach i tytułach w zakresie sztuki. Zadaniem CK jest opiniowanie aktów normatywnych związanych z nadawaniem stopni doktora i doktora habilitowanego oraz tytułu profesora, a także opiniowanie kandydatów, którzy nie posiadają stopnia doktora habilitowanego na stanowisko profesora nadzwyczajnego.

Na stronie internetowej komisji pod adresem www.ck.gov.pl dostępny jest jej skład w bieżącej kadencji.

Marcin Poznań

Nagrody

Dr Dariusz Turek jest laureatem I nagrody za najlepszą pracę doktorską. Nagroda została zdobyta w konkursie na najlepsze prace magisterskie i doktorskie w dziedzinie pracy i polityki społecznej, organizowanym przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych pod patronatem Ministra Pracy i Polityki Społecznej.

Dr Dariusz Turek (Katedra Gospodarowania Zasobami Pracy, KNoP) jest autorem rozprawy nt. *Kulturowe i etyczne czynniki zarządzania przedsiębiorstwem a postawy i zachowania pracowników*.

Anna Migdał zdobyła III nagrodę w XII edycji Konkursu na najlepsze prace magisterskie i doktorskie w dziedzinie problemów pracy i polityki społecznej. Konkurs jest organizowany co dwa lata przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie. Praca pt. *Analiza ubóstwa wielowymiarowego w Polsce w latach 2000–2007* została napisana w Instytucie Statystyki i Demografii i obroniona w 2009 r. (http://www.ipiss.com.pl/doktor/wyniki_2010.htm)

Dr Michał Wolański otrzymał nagrodę za najlepszą pracę doktorską w dyscyplinie transport, przyznawaną corocznie przez Ministra Infrastruktury. Rozprawa dr. Wolańskiego nosi tytuł *Efektywność ekonomiczna procesów demonopolizacji miejskiej* i została przygotowana pod kierownictwem prof. Wojciecha Paprockiego. Autor pracy jest od 1 października 2010 adiunktem w Katedrze Transportu. Aktualnie Oficyna Wydawnicza SGH przygotowuje publikację książkową, bazującą na nagrodzonej pracy.

Kolegium Analiz Ekonomicznych informuje, że na posiedzeniu Rady Kolegium AE 14 grudnia 2010 r. odbyła się publiczna obrona rozprawy doktorskiej **Piotra Wojewnika** pt. *Procedura dwureferencyjna w wielokryterialnych zadaniach rozmytych*. Rada Kolegium nadała mgr Piotrowi Wojewnikowi stopień doktora nauk ekonomicznych.

Wydziały subito???

Lekarstwo gorsze od choroby

Dokument zatytułowany *Zarys strategii rozwoju SGH w Warszawie na lata 2010–2016 (projekt)* obłożony został kilkoma zastrzeżeniami sugerującymi, że zawiera on tylko wstępne założenia do rozmowy o przyszłych rozwiązaniach organizacyjnych w Szkole. Został jednak przesłany do zaopiniowania radom naukowym kolegiów, gdzie stał się przedmiotem dyskusji i podjętych uchwał – został zatem uznany za dokument wyrażający propozycje i plany władz Szkoły. Muszę przyznać, że ton większości tych uchwał, który określiłabym hasłem „WYDZIAŁY SUBITO!” jest dla mnie zaskakujący. Pozwolę sobie nie zgodzić się z tymi apelami, a niniejszy tekst jest moim osobistym wystąpieniem przeciwko tezom zawartym i w tych uchwałach i w dokumencie władz Szkoły.

Powrót do struktury wydziałowej traktowany jest przez autorów uchwał jako środek do usunięcia trapiących Szkołę bolączek, których wszyscy jesteśmy świadomi, ale, w mojej opinii, rozwiązanie ich poprzez radykalną zmianę struktury przypomina sytuację, kiedy pacjent kuleje, bo złamał nogę, a aplikuje mu się operację kręgosłupa. Tą złamaną nogą jest, w mojej ocenie, organizacja dydaktyki. Całkowita defragmentacja programu studiów, w którym proponuje się niezliczoną liczbę kierunków i specjalności, nakładające się na to różne formy studiowania i, częste w ostatnich latach, zmiany zawartości programów sprawiają, że dydaktyka stała się „niezarządzalna”, a przynajmniej trudna do organizacyjnego opanowania – ze wszystkimi konsekwencjami dla najogólniej pojmowanej jakości kształcenia. Nie jest ani moją rolą, ani celem tego tekstu identyfikacja źródeł problemów Szkoły (czy, jak chętnie pisze się i w uchwałach i w *Zarysie strategii...*, patologii), ale dziwi mnie bardzo, że przed rozpoczęciem dyskusji o (być może niezbędnych) zmianach w Szkole, takiej identyfikacji nie przeprowadzono. Przeprowadzono za to, interesujące zresztą, jakościowe badanie opinii publicznej, a uzyskane opinie traktuje się jako fundament strategii. Być może to nowy trend w trudnej sztuce zarządzania, ale w elementarzu klasycznego zarządzania przyjmuje się, że punktem wyjścia do propozycji jakichkolwiek zmian w perspektywie strategicznej powinna być **rzetelna ocena** aktualnej sytuacji, identyfikacja przyczyn słabości i charakterystyka mocnych stron. A także, zgodnie z tym elementarzem, opis zewnętrznych warunkowań, w których Szkoła funkcjonuje i będzie w przyszłości funkcjonować. Przecież zarówno w Polsce, jak i całej Europie zachodzą zasadnicze zmiany w systemie edukacji wyższej, a także w sposobie myślenia o roli uczelni w kształceniu dla społeczeństwa i gospodarki, które, jeśli nie chcemy dać się zmarginalizować w konkurencji o znaczącą (że nie wspomnimy o „elitarną”) pozycję SGH, musimy brać pod uwagę definiując kierunki rozwoju i ramy niezbędnych zmian. Znajomość opinii środowiska na temat aktualnych bolączek jest bardzo ważna dla rozwiązywania bieżących problemów, ale niewystarczająca dla określenia strategii, ani, tym bardziej, dla proponowania istotnych przemian strukturalnych.

W tym kontekście rozrzewniło mnie sformułowanie w jednej z kolegijskich uchwał, że „nie ma potrzeby dalszych analiz sytuacji w Szkole”, bo świadczy ono o zapale rewolucyjnym, przy którym argumenty mogą stanowić przeszkodę w realizacji obranego celu.

Zupełnie inne niż rozrzewnienie uczucie towarzyszyło mi przy czytaniu dalszej części cytowanego tu zdania: „po blisko dwóch dekadach działalności SGH jako jedynej w Polsce bez-

wydziałowej wyższej uczelni mamy już dosyć dowodów na to, że w praktyce model ten zupełnie się nie sprawdził, stając się podstawowym źródłem głębokiego kryzysu (w różnych wymiarach), jaki obecnie przeżywa SGH”.

Zapewne nie jestem w tej kwestii obiektywna, jako członek grupy reformującej SGH na początku lat 1990., kiedy to właśnie wprowadzono strukturę bezwydziałową, ale uważam, że to zdanie jest skrajnie demagogiczne. Po pierwsze, nie przeprowadzono przecież żadnej analizy przyczyn „głębokiego kryzysu”, skąd więc to przekonanie, że istnieją jakieś wbudowane w strukturę bezwydziałową mechanizmy generujące kryzysowe zjawiska? Po drugie, pozwolę sobie stwierdzić (być może równie demagogicznie), że „mamy dość dowodów na to, że w praktyce model ten sprawdził się fantastycznie stając się podstawowym źródłem wielkiego sukcesu, jaki przeżywała SGH pod koniec stulecia”. A dowodami tymi były rankingi plasujące SGH w czołówce polskich uczelni (nie tylko ekonomicznych), wejście SGH do europejskiej elity kształcenia ekonomicznego (CEMS), aktywna obecność Szkoły w międzynarodowych instytucjach edukacji wyższej, pozycja naszych absolwentów na rynku pracy itp. Wiele zazdrościło nam i naszym studentom elastycznego sposobu kształcenia będącego właśnie efektem struktury bezwydziałowej. Może warto zastanowić się, co się w międzyczasie stało, że według *Zarysu strategii...*, reforma Szkoły z lat 90. i wprowadzona wówczas struktura okazała się „kosztowna, nieefektywna i demoralizująca” oraz, że jest źródłem „zjawisk patologicznych i deformacji”? Uważam te sformułowania za nieuczciwe.

W szczególności, teza o wysokiej kosztowności aktualnej struktury jest uparcie powtarzana i upowszechniana bez żadnej refleksji i poparcia danymi, a także bez analizy tego, co wydarzyło się w ostatnich latach w organizacji dydaktyki. Przypomnę, że w momencie wprowadzania bezwydziałowej struktury w SGH oferowano pięć kierunków studiów bez dodatkowych bardziej szczegółowych specjalizacji, a i tak trwała dyskusja czy nie jest to nadmierna fragmentacja programu i czy nie lepiej byłoby prowadzić tylko dwa kierunki: Ekonomia i Zarządzanie. Może warto byłoby porównać to z aktualną sytuacją i zastanowić się, co może być źródłem wzrostu kosztów?

Zarzut demoralizacji i kreowania patologicznych zjawisk przez aktualną strukturę pojawił się po raz pierwszy w tekście autorstwa władz Szkoły, a powtórzony został w dwóch uchwałach kolegijskich. Taka opinia, moim zdaniem nieuprawniona, a przynajmniej nieudokumentowana, jest zaklinaniem rzeczywistości i służy zdjęciu z siebie potrzeby, a nawet obowiązku rzetelnego rachunku sumienia.

Zmiany strukturalne Szkoły miałyby uzasadnienie wtedy, gdyby służyły realizacji jakiejś nowej, wyraźnie określonej wizji Szkoły, nie zaś były narzędziem rozkładowywania bieżących wewnętrznych napięć i rozwiązywania bieżących problemów związanych z administrowaniem lub nawet realizacji grupowych ambicji. Nawet jeśli przyjąć, że dla rozwiązania tych bieżących problemów warto zmieniać strukturę Szkoły poprzez przesunięcie do kolegiów dydaktyki (jej organizacji oraz odpowiedzialności za program), to warto byłoby odpowiedzieć na pytania:

– jak ta zmiana wpłynie na koszty funkcjonowania Uczelni? Intuicja podpowiada, że wcale niewykuczony jest ich wyraźny wzrost;

– jak wpłynie ona na jakość studiów (i, konsekwentnie, pozycję SGH)? Tu znów, intuicyjnie, prawie na pewno można

oczekiwać „jakości różnych poziomów”, szczególnie wtedy, gdyby został zrealizowany postulat jednego z kolegów likwidacji konkurencji przyszłych wydziałów o studentów.

Niewątpliwie, przed podjęciem jakichkolwiek decyzji, należałoby dokonać dogłębnej analizy skutków proponowanych zmian.

Chcę też zwrócić tu uwagę na fakt, że przekazanie dydaktyki kolegom, czy inaczej, powrót do struktury wydziałowej, jest nie tylko krokiem wstecz w naszych lokalnych warunkach, ale też idzie pod prąd tendencji zachodzących we współczesnych systemach edukacji wyższej. Współcześnie bowiem dominuje pogląd o konieczności uelastycznienia struktur i odejścia od tradycyjnie rozumianych wydziałów (zespół katedr/jednostek realizujących dydaktykę w swoim gronie i dla swoich studentów) nawet w dużych, wielodyscyplinowych uniwersytetach. Nieprawdziwe jest zdanie ze str. 4 *Zarysu...*, że „nigdzie na świecie uczelnia porównywalnej wielkości nie zrezygnowała z wydziałów”. Tak się złożyło, że właśnie ostatnio, porównywalna z SGH uczelnia, Uniwersytet (ekonomiczny) Bocconi, jeden z najlepszych w Europie, wprowadził strukturę podobną do aktualnej struktury SGH (co można łatwo sprawdzić, chociażby na stronie tej uczelni). Mianowicie, oddzielono tam studia od jednostek badawczych (którymi w Bocconi są departamenty), tworząc Szkoły: Licencjacką

i Magisterską (odpowiadające naszym Studiom Licencjackim i Magisterskim) oraz Szkołę Doktorancką i „Edukacji Biznesowej” (obejmującej, m.in., programy MBA). W rozmowie ze mną, prof. Billari, prorektor ds. rozwoju w Bocconi, stwierdził, że celem tej zmiany było jak *najlepsze wykorzystanie zasobów ludzkich uniwersytetu*. Warto to wziąć pod rozwagę.

Zawarta w *Zarysie strategii...* oraz, konsekwentnie w uchwałach kolegijskich propozycja zmiany strukturalnej ma **kontra-modernizacyjny charakter**, pozbawia SGH jej wartościowego, powszechnie uznanego waloru elastycznej struktury kształcenia i cofa Uczelnię z pozycji lidera w akademickiej edukacji ekonomicznej.

W dyskusji o przyszłości i strategii Szkoły należałoby znacznie więcej miejsca poświęcić roli badań w rozwoju i budowaniu pozycji SGH – ta kwestia zasługuje na bardzo poważne potraktowanie. Na poważną dyskusję zasługuje też koncepcja prawdziwej decentralizacji (nie jest nią przesunięcie dydaktyki do kolegów), że nie wspomnę o jakości programów studiów i dydaktyki.

Marzą mi się bardziej wizjonerskie koncepcje przyszłości naszej Uczelni. Może czas, żeby do głosu doszło pokolenie czterdziestolatków, bez tęsknoty za złotymi czasami HZ-u, FiS-u, HW, EP i ES. Mam nadzieję, że te skróty nic im nie mówią.

Janina Józwiak

Nie zaspokoicie swego głodu złota!

Tytuł to parafraza wersetu z libretta opery Trojanie Hectora Berlioz. Przedłożyłem bowiem pójście na operę ponad pisanie tego tekstu – jak widać niekonsekwentnie. Dualność potężnej, romantycznej muzyki Berlioz i unikalnej, kreacyjnej inscenizacji Carlusa Padrisy, przywiodła mi na myśl inną dualność – rzeczywistości codziennosci Uczelni i wykreowanego świata dokumentów poświęconych tej codzienności.

Pierwszy dokument – „Dokument Gardawskiego” wyartykułował oceny codzienności SGH. Autor oceny te uporządkował organizując prezentację w podziale na poglądy zwolenników i przeciwników modelu bezwydziałowego. W ten sposób sformułował uproszczoną alternatywę: czy utrzymać strukturę bezwydziałową, czy wrócić do struktury wydziałowej. To już determinuje, a może raczej: deformuje debatę. Podejmując próbę systematyzacji, dokument tworzy wrażenie prezentacji badania naukowego, ale ja jego znaczenia upatruję wyłącznie w ukazaniu intensywności i skali zróżnicowania poglądów i stworzeniu zaczynu poważniejszej analizy. Nie przywiązywałbym wagi do zasadności tych ocen, nie znajduję bowiem wsparcia ani w liczbach osób podzielających te oceny, ani w twardych miernikach związku ocen z rzeczywistością. Nie taka była rola tego dokumentu. Wystarczy mi warstwa prezentacyjna, by pogratulować Autorowi tekstu. Szacunek!

Warto wskazać pominięcia Dokumentu Gardawskiego. Uczelnia w swej nieodległej przeszłości funkcjonowała lub funkcjonuje w trzech systemach organizacyjnych – A/ modelu wydziałowym, B/ bezwydziałowym oraz C – modelu bolońskim, którego realizacja nieudolnie zrestrukturizowała (a niektórzy mówią – wypacyła) zarówno oryginalny model bezwydziałowy, jak i model boloński. W debacie padły też ważne słowa o modelu Bocconi. Tymczasem Autor zajął się tylko modelem B.

Kolejny dokument – Rektorski – w zarysie prezentuje możliwe modele funkcjonowania SGH i sposoby dojścia do nich. Przywo-

łanie w nim Dokumentu Gardawskiego wydaje się nadużyciem, gdyż argumentacja przedstawiona w Dokumencie Rektorskim nie jest poprawna: z krytyki modelu bezwydziałowego w Dokumencie Gardawskiego nie wynikają warianty struktury Uczelni zaproponowane w Dokumencie Rektorskim. Można sobie świetnie wyobrazić inne atrakcyjne struktury. Niemniej jest to dokument znaczący.

Najświeższe elementy debaty to Dokumenty Rad Kolegów, które jeśli nie do końca współbrzmiały, to też i nie przeczą poglądowi, że Uczelnia potrzebuje decentralizacji zarządzania. Najczęściej wskazywana jest decentralizacja systemu na autonomicznie zarządzane wydziały, szkoły itp., ale też i sformułowano w nich ważne warunki konieczne dla skuteczności działania SGH. Dokumenty wyrażają m.in. troskę, apele i zmartwienie, które byłyby bardziej przekonujące, gdyby były spontanicznie wyrażane wcześniej, a nie na komendę – sprowokowane Dokumentem Rektorskim, i gdyby wreszcie nie operowały językiem roszczeniowym. Niemniej sympatie obecnej i głosującej większości tych gremiów nie budzą wątpliwości.

W efekcie rysuje się sytuacja, która przypomina klub sportowy z pięcioma drużynami – piłki nożnej, ręcznej, siatkowej, koszykowej i ping ponga, których mecze chce oglądać trzy tysiące kibiców z kolejki po bilety, a miejsca starcza zaledwie dla tysiąca. Kłopot w tym, że kibice uparli się oglądać tylko futbol i ping ponga, a pozostałe drużyny też chcą być podziwiane. W powietrzu wisi groźba likwidacji trzech drużyn, więc pada propozycja wyprzedzająca – ograniczyć liczbę widzów tak, żeby kibice, którzy w efekcie pozostaną bez biletów na futbol musieli pójść oglądać siatkówkę. Jak nie zechcą, to się dobierze z kolejki po bilety innych. Wprawdzie futboliści niechęć się spisują i budują wizerunek klubu, ale można ich w końcu przekwalifikować na koszykarzy. Klub ma zresztą także inne kłopoty: lukę w swoim budżecie, skutki kryzysu finansowego i demograficznego w otoczeniu,

a w dodatku rozleciała się szatnia dla piłkarzy i dla zawodników trzeba było przejąć część trybun. Zrezygnował trener zagraniczny, narasta rozgardiasz. Nie ma chętnych nawet do organizacji igrzysk zastępczych z atrakcjami w postaci ustalania winy obecnego czy dawnego Prezesa Klubu. Nie ma złudzeń – potrzebny jest przychód i sprawne zarządzanie, które sprostą ciśnieniom wewnętrznym i presji otoczenia.

Wydaje mi się, że ta stylizowana metafora, choć uproszczona i kasandryczna – trafnie oddaje nasz dylemat. Jest też równie ewidentne, że łatwiej byłoby z nim żyć, gdyby Uczelnia potrafiła zwiększyć przychód. Na razie obniżamy koszty: zmniejszono stawki za nadgodziny, de facto podniesiono pensum o 25%, od której to nadwyżki są liczone nadgodziny, a w wywiadach władz czytam też o ograniczeniu dodatków funkcyjnych z uspokajającym komentarzem, że to na niedługo. Zawsze to kogoś uspokoi, choć niefunkcyjni nie przewidują podniesienia swoich stawek godzinowych. Zwolniono wiele osób, ale i przyjęto inne. Informacji o strategii tych zmian i ich skali, a przede wszystkim o ich efekcie – nie ja jeden – nie znam. Jak króliki z magicznego kapelusza miliony łuki uczelnianego budżetu wyskakują i znikają. Niknie też nadzieja, że ten kierunek działań wyprowadzi nas z kłopotów.

A tymczasem prorektor ds. nauki niedawnego naszego partnera – Uniwersytetu Minnesoty – z dumą wskazuje na 823 miliony dolarów pozyskane przez pracowników w grantach – o jedną trzecią więcej niż w poprzednim roku i to pomimo tego samego kryzysu, który dotknął ten kraj co nasz, tylko bardziej. Inna skala... Prorektor ów wskazuje, że to już trend – efekt pięcioletniej strategii. Nie ma w niej restrukturyzacji – jest bardzo silne wsparcie władz uczelni dla wszelkich starań o jej przychody. Są mierniki, wsparcie instytucjonalne, inwestycje w relacje z przyszłymi sponsorami, w tym – z wychowankami. Sukces uczelni determinują: *wytrwałość, staranność, innowacyjność i lojalność dla decyzji strategicznych zgodnych z misją naukową i wspierających tę misję*. To nie jest język naszej debaty. My kolejny rok piszemy naszą strategię, w dwu- trzyletnich odstępach prezentując sobie jej wstępne wersje, a wypełniamy inną strategię – pisaną przez życie.

Podział SGH na autonomiczne jednostki wydaje się kuszący. Każde kolegium ma swoje silne strony – jedno lepiej zarabia, inne ma najwięcej studentów na studiach stacjonarnych, jeszcze inne ma bardziej efektywne wyniki naukowe, a jeszcze inne – pozycję lobbystyczną wykraczającą poza granice kraju. Wszystkie – wypracowały niemalże kapitał społeczny. Żadne z kolegiów nie ma wszystkich tych cech naraz. Czyż więc nie byłoby cudnie im-

portować zawodników kluczowych z innych kolegiów i wzmocnić swoje słabe strony – to pytanie retoryczne: byłoby cudnie. Tylko szybkiego przychodu o skali potrzeb Uczelni nadal nie widać, a i – po chwili refleksji – nasuwają się nieoczekiwane sposoby.

Nie da się spowodować, żeby wszyscy zarabiali powyżej średniej, choć można to przegłosować. Ceną za proponowany podział jest zgoda na rekrutację studentów do nowych jednostek, w wyniku której komuś liczba studentów spadnie. Inną ceną jest przepływ pracowników między kolegiami, a więc – przepływ punktów – mierników dorobku naukowego zespołów, w wyniku czego komuś punktów takich ubędzie (na wszelki wypadek przepływ do najsilniejszego kolegium wykluczono wyłączając je z projektu struktury). Jeszcze inną ceną jest wysoki koszt przeprowadzenia zmiany i potem – duplikowania działań zdecentralizowanej już administracji, co już uderzy we wszystkich, choć zapewne nierówno.

Krótko mówiąc, realizacja tych propozycji zmiany struktury prowadzi do odczucia rabunku dorobku w każdym zespole. A na to żaden zespół nie pozwoli – zbyt trudno było ten dorobek osiągnąć, a poniesiony trud uprawnia do zdecydowanej obrony i sprzeciwu. Więc nie dojdzie do zmian, choćby nie wiem jak były one potrzebne i choćby nie wiem jak krzykliwie je rekomendowano. To nie jedyny powód do dyskwalifikacji diskutowanych dotąd propozycji. Ale wystarczy.

Kasandra wykrzyczała rabusiom, że zrabowane złoto ich nie zaspokoi. Będą rabować dalej. Przebiła się sztyletem, zanim dokonali tego oni. Trojanie poszli swoją drogą – budować dalej, rabusie swoją – dalej rabować. Wychodząc z opery, odwzajemniłem pozdrowienia dwóch swoich ślicznych studentek nieco zaskoczony, że spotkaliśmy się w tym miejscu... I nagle poczułem się zobowiązany do napisania tego tekstu – do odnotowania tego, w jak ważnym momencie się znaleźliśmy.

Rytm fundamentalnych zmian w jednostkach edukacyjnych wyznaczają kadencje rektorskie. Nie wszystkie. Można wybrać rektora przystojnego, albo nobliwie wyglądającego, albo prze-sympatycznego, albo wygadanego, albo – jeśli kiedyś stan prawny pozwoli – wynajętego na mieście. Ale jak nigdy dotąd, potrzeba nam rektora silnego naszym uzgodnieniem koncepcji przemiany... Wymienione tu dokumenty rozpoczęły trudny i czasochłonny proces definiowania i uzgadniania charakteru i zakresu koniecznych działań. To falstart, ale – wszyscy – zacznijmy od ich powtórnego, nieemocjonalnego przeczytania... Istniejący stan rzeczy, sukcesy i porażki, to skutek bilansu naszych decyzji.

T. Szapiro

Samorząd Studentów o teraźniejszości i przyszłości SGH

Od kilku miesięcy na łamach Gazety SGH toczy się debata na temat przyszłości naszej Uczelni, którą zapoczątkowała deklaracja władz rektorskich o chęci przeprowadzenia głębokiej reformy instytucjonalnej SGH. Jako że studenci stanowią najliczniejszą i zarazem bardzo istotną grupę interesantów w społeczności akademickiej, w dyskusji na temat przyszłości „Wielkiej Różowej” nie może zabraknąć ich głosu.

Samorząd Studentów dostrzega fakt borykania się przez SGH z głębokimi problemami natury organizacyjno-finansowej i pragnie aktywnie włączyć się w prace nad usprawnieniem i polep-

szeniem funkcjonowania Uczelni. Z uwagi na to, że dopiero niedawno zakończyły się u nas wybory, nie została jeszcze wydana ostateczna opinia braci studenckiej na temat proponowanych zmian. Zarząd Samorządu Studentów pracuje obecnie bardzo intensywnie nad wypracowaniem opinii w tej sprawie. Zgodnie z § 26 i 27 Regulaminu Samorządu Studentów SGH oraz art. 202 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, uczelnianym organem uchwałodawczym samorządu, właściwym do wyrażania opinii w tego typu sprawach w imieniu całej społeczności studenckiej jest Rada Samorządu Studentów. Z tego powodu Zarząd Samo-

ządu Studentów, chcąc jak najlepiej reprezentować swoich wyborców, planuje przeprowadzić konsultacje społeczne, w trakcie których pozna dokładnie pogląd studentów na tę sprawę, a następnie przedstawi projekt Radzie Samorządu Studentów, która uchwali ostateczną i wiążącą Zarząd opinię w przedmiotowej sprawie. Przewidujemy, że Rada podejmie stosowną uchwałę na początku lutego 2010 r.

Mimo że nie została jeszcze wydana ostateczna opinia studentów w sprawie reformy SGH, jeszcze przed jej wydaniem chcielibyśmy zwrócić uwagę na kilka kwestii bardzo istotnych z punktu widzenia studentów. Studenci w sposób naturalny zwracają uwagę na nieco odmienne rzeczy niż wykładowcy i władze Uczelni, ponieważ patrzą na problem z zupełnie innej perspektywy. Chcielibyśmy przedstawić Państwu na łamach Gazety SGH punkt widzenia „szarego studenta” i właśnie to ma na celu ten artykuł. Nie zawiera on jednoznacznej rekomendacji, ale wierzymy, że będzie stanowił ciekawą lekturę dla osób, które okres studiów mają już za sobą.

Prestiż dyplomu SGH

Najważniejszą, wręcz fundamentalną z punktu widzenia studentów kwestią jest dbałość o prestiż dyplomu SGH, ponieważ to właśnie prestiż dyplomu bezpośrednio wpływa na ich „pozycję startową” na rynku pracy, a w konsekwencji na przebieg przyszłej kariery zawodowej, zadowolenie z wykonywanej pracy, jak również wysokość zarobków i poziom życia. Badanie preferencji kandydatów na studia opublikowane w Gazecie SGH (nr 252, wrzesień 2009 r.) wskazuje, że największym atutem SGH w opinii badanych osób jest jej **prestiż**, który jest najważniejszym motywem wpływającym na decyzję o podjęciu studiów w SGH (ok. 60% wskazań).

Dbałość o prestiż dyplomu SGH jest dla studentów szczególnie istotna, ponieważ w **opinii społeczności studenckiej jakość nauczania w SGH ucierpiała bardzo mocno w wyniku nieudanej implementacji reformy bolońskiej**. Potwierdzają to wyniki projektu badawczego *Doskonalenie instytucjonalnej struktury SGH*, o którym jest mowa w opiniowanym dokumencie.

Należy zdać sobie sprawę z faktu, że w SGH studiuje najszerzej uzdolniona młodzież w całym kraju, co potwierdzają wyniki rekrutacji na studia licencjackie. Aby dostać się na studia I stopnia w SGH należy przejść przez najbardziej rygorystyczny w Polsce proces rekrutacji. SGH jest jedyną w Polsce uczelnią ekonomiczną, która nie przyjmuje wszystkich laureatów olimpiad przedmiotowych. Osoby rekrutujące się na podstawie wyników egzaminu maturalnego muszą zdać aż trzy przedmioty rozszerzone, w tym jeden przedmiot ścisły, jeden humanistyczny i język obcy, a do tego drugi język na poziomie podstawowym. Próg przyjęć oscyluje w granicach 75–80% możliwych do zdobycia punktów(!), co jest wynikiem dalece dystansującym większość uczelni w Polsce. Wedle posiadanej przez nas wiedzy w toku rekrutacji na stacjonarne studia licencjackie nigdy nie zaszła potrzeba obniżenia progu przyjęć, podczas gdy w innych uczelniach, nawet renomowanych, normalną praktyką jest kilkukrotne obniżanie progu przyjęć, aby znaleźli się chętni do studiowania.

To jakich studentów przyjmujemy na studia pociąga za sobą określone oczekiwania względem poziomu nauczania. **Studenci SGH oczekują tego, aby studia były trudne, wymagały dużego nakładu pracy, systematyczności i wytrwałości w dążeniu do zdobywania wiedzy**. Okazuje się jednak, że poziom nauczania coraz częściej nie jest dla nich satysfakcjonujący i coraz większa część najzdolniejszej młodzieży decyduje się na podję-

cie studiów za granicą. Jeżeli SGH nie chce stracić tego, co jest jej największą siłą – zdolnych i ambitnych studentów, musi podnieść poziom nauczania.

Poziom nauczania na studiach magisterskich

Jakkolwiek poziom nauczania na studiach licencjackich jest przez studentów uważany za całkiem przyzwoity, to sytuacja na studiach II stopnia ma się znacznie gorzej i z tego powodu postanowiliśmy poświęcić temu problemowi więcej miejsca.

W opinii studentów największym problemem, z jakim musi się obecnie zmierzyć SGH, jest dramatycznie niski poziom nauczania na studiach magisterskich.

Absolwenci studiów I stopnia w SGH mówią wprost, że jest im wstyd przed ich kolegami z innych uczelni, których namawiali na kontynuowanie nauki na studiach II stopnia w SGH. Osoby, które przyszły do SGH po ukończeniu studiów w innej uczelni, tj. UW, SGGW czy PW, mówią w większości, że są zażenowane tragicznie niskim poziomem nauczania w SGH. Absolwenci studiów licencjackich w SGH mówią z kolei, że na studiach magisterskich „**poziom jest niższy niż na licencjacie**”, że prawie w ogóle nie pojawiają się nowe treści, a w dodatku to, co jest wykładane, jest przekazywane w sposób jeszcze bardziej płytki i pobieżny niż na studiach I stopnia. **Taki stan rzeczy jest absolutnie nie do zaakceptowania i w dłuższym okresie doprowadzi do zupełnej pauperyzacji dyplomu magistra wydawanego przez Szkołę Główną Handlową**.

Powodów tak fatalnej opinii nt. studiów II stopnia może być kilka:

a) Jednym z nich może być fakt, że na studiach II stopnia przeważając formą prowadzenia zajęć dydaktycznych są wykłady, jest natomiast bardzo niewiele zajęć prowadzonych w formie pozwalającej na nawiązanie interakcji między wykładowcą a studentami. **W szczególności warto zauważyć, że na I semestrze studiów magisterskich nie ma ani jednego przedmiotu, w przypadku którego wykład byłby uzupełniony o ćwiczenia lub laboratoria**. Nie dość tego, grupy wykładowe są przeważnie bardzo liczne, zdarzają się takie, na których do jednej grupy wykładowej jest zapisanych aż 250 osób. Wpływ takiego stanu rzeczy na jakość nauczania jest raczej oczywisty.

b) W SGH występuje mnóstwo patologii, za które odpowiedzialni są wykładowcy i w opinii studentów tę kwestię należy wreszcie poruszyć na forum publicznym. Dla przykładu jeden z wykładowców prawa gospodarczego w poprzednim semestrze stawiał piątki wszystkim studentom, którzy przetłumaczyli wybraną ustawę z języka obcego na język polski. Inny wykładowca zaliczał przedmiot w zamian za dostarczenie prezentacji zrobionej w Power Poincie wraz z dołączonym referatem. Referat można było skleić z fragmentów znalezionych w internecie, bo wykładowca w żaden sposób nie weryfikował samodzielności wykonania zadania zaliczeniowego. U innego wykładowcy egzamin polegał na napisaniu eseju na dowolnie wybrany przez siebie temat. Niestety, trzy opisane sytuacje nie są wcale odosobnione.

c) Kolejnym powodem, dla którego poziom studiów magisterskich jest tak niski, może być występowanie zjawiska polegającego na tym, że wykładowca obniża poziom wykładu, ponieważ jego słuchacze nie znają podstaw. Do takiej sytuacji może dojść w przypadku, gdy w grupie wykładowej znajdują się absolwenci innych uczelni niż SGH, w szczególności jeśli na studiach I stopnia kończyli kierunek niezwiązany z naukami ekonomicznymi. W takiej sytuacji wykładowca powinien oczywiście oznaj-

nić takim osobom, że muszą nauczyć się we własnym zakresie (podając odpowiednią literaturę). W praktyce jednak często wykładowca zaczyna mówić o rzeczach podstawowych. Aby wyeliminować ten problem konieczna jest zmiana formuły egzaminu wstępnego na studia magisterskie, o czym będzie mowa w dalszej części artykułu.

Wybór kierunku pod koniec I roku studiów licencjackich

Bardzo ważną z punktu widzenia studentów kwestią jest możliwość wyboru kierunku studiów na studiach licencjackich pod koniec I roku studiów, co nierozdzielnie wiąże się z utrzymaniem rekrutacji „na uczelnię” na studiach I stopnia.

Należy zdać sobie sprawę z tego, że studia I stopnia zasadniczo różnią się w tej materii od studiów II stopnia. Wynika to z faktu, że na studia licencjackie rekrutują się przede wszystkim absolwenci liceów ogólnokształcących, którzy nie posiadają wystarczającej wiedzy, aby określić, na którym spośród oferowanych przez SGH kierunków studiów chcieliby studiować. W trakcie pierwszego roku studiów student uczestniczy w kursach mikro- i makroekonomii, finansów, rachunkowości, matematyki wyższej, statystyki, zarządzania i innych, dzięki czemu uzyskuje wiedzę na temat tego, czym różnią się od siebie poszczególne kierunki studiów. Dzięki temu, że kierunek studiów na studiach I stopnia wybiera się w SGH pod koniec I roku, wybory dokonywane przez studentów są dużo bardziej świadome, a student zyskuje 1 rok na podjęcie decyzji, która ma fundamentalne znaczenie dla jego przyszłej kariery zawodowej.

Z tego powodu, z punktu widzenia studentów, możliwość podjęcia decyzji o wyborze konkretnego kierunku studiów pod koniec I roku jest bardzo cenna i stanowi ogromną przewagę konkurencyjną SGH. W opinii Samorządu Studentów jest to przewaga na tyle duża, że nie wolno nam z niej rezygnować, ponieważ taka decyzja przyniesie Uczelni więcej szkody niż pożytku.

Gdyby wprowadzono w SGH rekrutację „na kierunki” na studiach I stopnia, konieczne byłoby określenie limitów przyjęć na każdy z nich z osobna. Abstrahując od tego, w jaki sposób ustalane byłyby te limity oraz kto podejmowałby decyzję w tej sprawie, rozwiązanie to groziłoby znaczącym obniżeniem się „jakości studentów”, ponieważ w przypadku określenia limitu przyjęć na każdy kierunek z osobna, doszłoby z całą pewnością do sytuacji, w której próg punktowy różniłby się znacząco w zależności od kierunku. I tak, w przypadku mocno obleganego kierunku „X” próg ten byłby bardzo wysoki, a w przypadku mało popularnego kierunku „Y” – mógłby okazać się bardzo niski, szczególnie jeśli przyjęty limit przyjęć byłby wysoki. Oznaczałoby to sytuację, w której na studia w SGH mogłyby dostać się osoby ze słabymi wynikami z egzaminu maturalnego. Jak zostało wcześniej napisane – na studiach I stopnia w SGH studiują najbardziej uzdolnieni młodzi ludzie w Polsce, co w ogromnej mierze jest zasługą bardzo rygorystycznego procesu rekrutacji, który w tym przypadku przestałby spełniać należycie swoją funkcję.

Rekrutacja na studia magisterskie

W opinii Zarządu Samorządu Studentów SGH proces rekrutacyjny na studia II stopnia powinien wyglądać zupełnie inaczej niż na studia I stopnia, co wynika z zupełnie innej specyfiki tych studiów. Wśród większości studentów SGH panuje przekonanie, że rekrutacja na studia II stopnia po-

winna być rekrutacją „na kierunki”, co studenci rozumieją jako stworzenie oddzielnych list rankingowych dla każdego z kierunków, a także pisanie przez kandydatów odrębnych egzaminów wstępnych na każdy z nich.

Rozwiązanie, które doskonale sprawdza się w przypadku studiów licencjackich, kompletnie nie zdaje egzaminu w przypadku studiów magisterskich. Co zatem różni oba stopnie studiów i dlaczego proces rekrutacyjny powinien tak fundamentalnie różnić się w obu przypadkach?

a) Po pierwsze, w odróżnieniu od studiów I stopnia, na studia magisterskie przychodzą osoby dużo bardziej świadome dokonywanych przez siebie decyzji, przez co można od nich wymagać wiążących wyborów już na etapie rekrutacji na studia.

b) Po drugie, studia II stopnia trwają o 1 rok krócej, przez co nie ma możliwości (ani potrzeby), aby w programie nauczania znajdował się rozbudowany blok przedmiotów podstawowych – student już na I semestrze realizuje przedmioty kierunkowe, co determinuje konieczność wyboru kierunku już na etapie rekrutacji.

c) Po trzecie, studia II stopnia są z założenia studiami na wyższym poziomie niż studia licencjackie i od kandydatów na dany kierunek na studiach magisterskich należy wymagać pewnego minimum wiedzy, niezbędnego, aby mogli oni ze zrozumieniem uczestniczyć w zajęciach. Jako przykład niech posłuży kierunek MIESI – osoba nie znająca podstaw matematyki wyższej, statystyki czy ekonometrii nie jest w stanie zrozumieć treści wykładanych na tym kierunku i z tego powodu powinna zostać odrzucona na etapie procesu rekrutacyjnego.

Obecnie wszyscy kandydaci piszą ten sam test, na temat którego studenci mają skrajnie złe zdanie. W opinii studentów obecny test kwalifikacyjny w żaden sposób nie weryfikuje przygotowania kandydatów do studiowania na danym kierunku i sprawdza głównie umiejętność zakucia na pamięć rocznika statystycznego. **Samorząd Studentów stoi na stanowisku, że kandydaci aplikujący na studia magisterskie w SGH powinni zdawać różne egzaminy wstępne, w zależności od tego, na jaki kierunek aplikują.** Rozwiązanie to łączy się nierozdzielnie z koniecznością wprowadzenia limitów przyjęć na studia magisterskie dla każdego kierunku z osobna.

Celem zapobieżenia efektowi polegającemu na przyjęciu bardzo słabych studentów na niektóre kierunki można rozważyć wprowadzenie egzaminu wstępnego składającego się z dwóch części – ogólnej oraz kierunkowej. Część ogólna byłaby egzaminem podobnym do obecnego (odpowiednio zmodyfikowanym) i miałyby na celu odrzucenie np. 30% osób o najgorszych wynikach (spośród aplikujących na wszystkie kierunki studiów), ponieważ są za słabe na to, żeby studiować w SGH. Reszta kandydatów, czyli np. 70%, byłaby brana pod uwagę przy rekrutacji na poszczególne kierunki studiów, przy czym jedynym kryterium w tym przypadku byłby wynik z części kierunkowej. Tak zaprojektowany egzamin wstępny przynajmniej częściowo rozwiązałby negatywne konsekwencje wprowadzenia oddzielnej rekrutacji na każdy z kierunków.

Swoboda wyboru ścieżki edukacyjnej

Swoboda wyboru ścieżki edukacyjnej w opinii Samorządu Studentów jest największą przewagą konkurencyjną SGH. Nasi studenci są dumni z tego, że studiują na Uczelni, na której mogą w znacznym stopniu decydować o tym, czego będą się uczyć. Naszym zdaniem ocena adiunktów przedstawiona w *Zarysie strategii...* jest w przeważającej części nie-

uzasadniona. Pragniemy przypomnieć, że swoboda wyboru została w ogromnym stopniu ograniczona przy okazji wprowadzenia reformy bolońskiej, a dostrzegane przez studentów i wykładowców SGH obniżenie jakości kształcenia jest w dużym stopniu wynikiem wprowadzenia właśnie tej reformy. Nie sądzimy, aby „nadmierna” swoboda wyboru ścieżki edukacyjnej była powodem obniżenia się jakości kształcenia w SGH.

Swoboda wyboru przedmiotów z całej oferty edukacyjnej SGH odnosi się **tylko do puli przedmiotów do wyboru, które stanowią jedynie 44 punkty ECTS spośród 180 na studiach I stopnia, oraz 31 punktów ECTS spośród 120 na studiach II stopnia, przy czym przedmioty związane ze studiowanym kierunkiem muszą mieć łącznie wartość 15 punktów ECTS. Przedmioty swobodnego wyboru stanowią zatem jedynie ok. 25% ogólnej sumy punktów ECTS, a więc w opinii Samorządu Studentów nie można mówić w tym przypadku o „nadmiernej” swobodzie wyboru.** Nie uważamy również, aby „system organizacji ścieżek kształcenia był zawity i niejasny”, jak to zostało ocenione przez adiunktów – aby ukończyć specjalność kierunkową wystarczy zdać określone przedmioty wypisane w tabelce i napisać pracę dyplomową związaną tematycznie z tą specjalnością. Aby ukończyć specjalność międzykierunkową (dawniej: „ścieżkę studiów”) należy zrealizować listę przedmiotów określonych w innej tabelce. Nie ma tutaj czego nie rozumieć. Organizacja ścieżek kształcenia, tak rozumiana, jest jasna, prosta i czytelna i dlatego zdaniem Samorządu Studentów opinia adiunktów wyrażona w opiniowanym dokumencie rozmija się ze stanem faktycznym. **Nieprawdą jest również, że „Szkoła rezygnuje z ukierunkowywania i profilowania dokonywanych wyborów”, bowiem specjalności kierunkowe i międzykierunkowe właśnie temu służą.**

Swoboda kolejności wyboru przedmiotów

Ramowy program nauczania składa się z 3 podstawowych grup przedmiotów: przedmiotów podstawowych, kierunkowych i swobodnego wyboru. Kolejność realizacji przedmiotów podstawowych jest narzucona ogólnie i nie ma tutaj czego „usztywniać”. Swoboda kolejności realizacji przedmiotów odnosi się zatem jedynie do dwóch pozostałych grup przedmiotów. Samorząd Studentów zgadza się co do tego, że do pewnego stopnia generuje to niepewność (np. co do tego, czy dany przedmiot

zostanie w danym semestrze uruchomiony), ale nie uważamy, aby było to przyczyną „chaosu w dydaktyce”, o którym jest mowa w *Zarysie strategii...*

Program i plan studiów w SGH mają swoją wewnętrzną logikę, zgodnie z którą przedmioty podstawowe przygotowują do realizacji przedmiotów kierunkowych, które to z kolei przygotowują do realizacji przedmiotów specjalnościowych. Zgadza się co do tego, że przedmioty te powinny być realizowane w tej kolejności. Za ważne i zasadne uważamy wprowadzenie systemu prerekwizytów, co pozwoli na lepsze „ukierunkowanie wyborów studentów” postulowane przez adiunktów. Niepewność, którą generuje obecnie funkcjonujący system można niwelować poprzez inne działania niż ograniczanie swobody wyboru przedmiotów – na przykład poprzez częściowe usztywnienie siatki przedmiotów kierunkowych, które i tak muszą zostać zrealizowane przez wszystkich studentów danego kierunku.

Dla studentów SGH swoboda wyboru przedmiotów (a więc tego, jakie przedmioty mogą wybrać), jest sprawą niezwykle istotną, podczas gdy kolejność w jakiej muszą zrealizować przedmioty, do których zdania i tak są zobligowani, jest sprawą drugorzędną.

Podsumowanie

Samorząd Studentów stoi na stanowisku, że największym wyzwaniem, które stoi obecnie przed Uczelnią jest niski poziom nauczania na studiach magisterskich. Uważamy jednocześnie, że swoboda kształtowania ścieżki edukacyjnej nie jest prawdziwym powodem obecnych problemów SGH, co jest często sugerowane. Przyjęty w SGH proces rekrutacji jest bardzo dobry i w naszej opinii nie należy go zmieniać. Za bardzo złe uważamy natomiast rozwiązania przyjęte przy rekrutacji na studia magisterskie i jesteśmy zwolennikami wprowadzenia rekrutacji na każdy kierunek z osobna na studiach II stopnia.

Na koniec pragniemy jeszcze raz podkreślić, że niniejszy artykuł nie jest ostatecznym stanowiskiem studentów w sprawie reformy SGH, a Samorząd Studentów pracuje intensywnie nad stworzeniem ostatecznej opinii, która przyjmie formę uchwały Rady Samorządu Studentów. Dołożymy wszelkich starań, aby końcowe stanowisko zostało przedstawione społeczności akademickiej na początku lutego 2011 r.

*Lukasz Janikowski,
wiceprzewodniczący Samorządu Studentów SGH
(tytuł redakcji)*

Ratujcie Różową

W Gazecie SGH nr 10/11 z grudnia 2010 roku w Dziale Dydaktyka i Nauka, pod hasłem Reforma SGH, opublikowano stanowiska wszystkich działających w ramach SGH Kolegiów (od red.: czterech z pięciu kolegiów) wobec *Zarysu strategii rozwoju SGH w Warszawie na lata 2010–2016* (od strony 6 do 9). Jednocześnie ukazał się zbliżony tematycznie artykuł J. Gardawskiego pt. *Na marginesie badań. Pracownicy SGH o własnej uczelni* (od strony 9 do 12).

Mimo że jako absolwent SGH z roku 1966 nie jestem, już od lat, związany z działalnością Uczelni, to ponieważ mam sentymentalny stosunek do tego, co się w niej dzieje, muszę, niejako z obowiązku, zareagować na przedstawione w tych materiałach fakty, oceny i propozycje.

Jakie są fakty?

Z tych tekstów wynika, że SGH znajduje się w głębokim kryzysie z powodu bezwydźniowego modelu uczelni, który w zgodnej ocenie nie zdał egzaminu. Z tą oceną koresponduje wiadomość ze strony 4 pt. *SGH na 67. miejscu... rankingów „Financial Times”*, podczas gdy Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie znalazła się na miejscu 39! Stało się, ktoś okazał się lepszym od Wielkiej Różowej – *Koźmiński ante portas!*

Tłumaczy się w tym komunikacie, że słabe miejsce SGH wynikało z tego, że brała udział tylko w jednym z czterech rankingów, ale prawdziwą przyczyną takiej „porażki” znajdziemy na str. 12. Toż to wstyd, żeby nauczyciele akademicy

nie potrafili uzyskać akceptu 200 studentów dla rywalizacji z „Kozłowskiem”. Ale jeśli student staje się „wolnym elektrom” i „nie ma w tym systemie prawdziwej integracji studentów” to nic nie jest niemożliwe.

Jakie są oceny?

Kolegia w sprawie oceny stanu rzeczy są jednomyślne:

- jest źle,
- kontynuowanie tego co jest nie rokuje poprawy,
- *Zarys strategii...* nie nadaje się nawet na ocenę przez Senat.

Dla kogoś, kto, jak ja, od lat nie miał bieżących kontaktów z Uczelnią i „grzał” się w cudownym świetle prestiżu jakim promieniowała SGH takie fakty są porażające. SGH traci swój prestiż! Do tej pory dyplom SGPiS/SGH ceniony był wysoko, a jego posiadacz należał, niejako automatycznie, do elity lokalnej społeczności ekonomistów i nie tylko. Dlatego też ze względów praktycznych (im gorsza reputacja SGH, tym jej dyplomy tracą na prestiżu) i emocjonalnych (nie po to wybrałem studia na SGPiS/SGH, żeby teraz Wielka Różowa dała się wyprzedzić „Kozłowskiemu”) nie mogę nie zabierać głosu w sprawie oceny i kierunku zmian w „mojej” Uczelni.

Jakie proponuje się zmiany?

Wszystkie (red.: trzy z czterech) Kolegia widzą „ratunek” w generalnym przejściu na wydziały i to nie w wyniku ewolucyjnych zmian, lecz rewolucyjnym ich wprowadzeniu z początkiem roku akademickiego 2011/2012. Taka jednomyślność cieszy, a jednocześnie martwi. Cieszy, bo wskazuje, że kurs reformatorski nie ma zadeklarowanych przeciwników, a w jedność siła woli, a ta jak wiadomo, zawsze znajdzie drogę do realizacji. Martwi, bo skądinąd wiadomo (patrz: *Na marginesie badań...*), że istnieją wśród kadry dydaktycznej liczni zwolennicy zarówno struktury bezwydziałowej, jak i wydziałowej, dysponujący racjonalnymi argumentami na rzecz swoich przekonań. Dlaczego zatem w opublikowanych stanowiskach rad naukowych kolegiów nie pojawiają się choćby elementy tych sporów? Nic z tego, ma być równo, tylko wydziały. *Tertium non datur?*

Już na zasadzie luźnych uwag do przeczytanych propozycji, bazując na osobistych doświadczeniach, pragnę wypowiedzieć się za:

● możliwością swobodnego doboru wykładowcy dopiero po pierwszym roku. Wcześniej student nie ma przecież informacji kto zacz,

● swobodnym wyborem przedmiotów i wykładowców tylko w czasie studiów magisterskich i podyplomowych. Postulat Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie: „Świadomy i celowy wybór kierunku studiów i specjalizacji powinien być dokonywany przed podjęciem studiów, a nie określany w ich następstwie” uważam za niezłoty. Nie sądzę, aby osoba ubiegająca się o indeks SGH mogła w sposób świadomy i celowy dokonać tych wyborów *ex ante*,

● poglądem że „Dowolność wyboru wykładu jest piękną rzeczą, ale dla przytomnych studentów”.

● integracją studentów danego roku w określonych grupach, co powinno prowadzić do identyfikacji nie tylko z uczelnią, ale także z konkretnymi współtowarzyszami studiów. Tylko w ten sposób tworzą się elity górujące w „hierarchii więzi społecznych”. Dobrze byłoby, aby istniały zewnętrzne atrybuty wyróżniające studentów i absolwentów SGH od absolwentów pozostałych uczelni (odznaka, może krawat).

Na zakończeniu pragnę zwrócić się do studentów immatrykulowanych w październiku 2010/2011 r.: życzę każdemu z Was, w odpowiednim czasie, przeżycia takich uczuć jakich doznałem podczas wręczania mi przez JM Rektora listu gratulacyjnego z okazji 50-lecia mojej immatrykulacji. Są bezcenne! Nie tylko ze względu na miejsce uroczystości (ta sama aula, w której zdawałem pisemny egzamin wstępny), ale i ze względu na element zaskoczenia (to ONI pamiętali o zwykłym studentzie? Przecież nie byłem „Balcerowiczem”) i sposób wyróżnienia (przed „frontem” całej społeczności akademickiej i zaproszonych gości). Warto było tę „budę” skończyć. I dlatego warto *in gremio* poprzeć konieczne reformy SGH.

Ceterum censeo: a „Kozłowskiemu” trza przeskoczyć!

dr Wincenty Raczkowski

Płatne 3-miesięczne staże dla studentów SGH – zapraszamy studentów oraz pracodawców do udziału w programie

Na przełomie stycznia i lutego br. rozpocznie się kolejny nabór studentów i absolwentów SGH (studentów 3. roku studiów I stopnia, studentów 2. roku studiów II stopnia, absolwentów SGH, którzy ukończyli studia nie dawniej niż 18 miesięcy przed dniem złożenia formularza zgłoszeniowego, ale nadal są osobami uczącymi się lub kształcącymi się) oraz pracodawców (firm i instytucji) do programu staży w ramach projektu Innowacyjna SGH. Celem projektu jest przede wszystkim wzmocnienie u studentów umiejętności, których poszukują pracodawcy u przyszłych pracowników. Realizujemy go m.in. poprzez program staży, umożliwiający studentom i absolwentom odbycie 3-miesięcznego stażu (za który otrzymują wynagrodzenie) w firmie bądź instytucji, w czasie dogodnym dla obu stron na przestrzeni roku. Podczas pracy w organizacji stażysci mają okazję zapoznać się z realiami funkcjonowania firmy, nawiązać kontakty zawodowe oraz zdobyć praktyczne umiejętności.

Zapraszamy zarówno studentów i absolwentów SGH, jak i pracodawców do włączenia się do programu, który niesie obopólne i wymierne korzyści. Po pierwszej edycji, która miała miejsce w 2010 r., prawie 1/5 stażystów deklarowała, że dostała propozycję pracy w firmach, w których odbywała staż. Ta informacja mówi sama za siebie.

Zapraszamy do korzystania z naszej oferty: www.sgh.waw.pl/innowacyjnastaze/

MK



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego

Informacja ogólna o badaniu ankietowym

Ocena zajęć dydaktycznych przez studentów w semestrze letnim 2009/2010

Ocena zajęć dydaktycznych przez studentów w semestrze letnim 2009/2010 prowadzona była metodą tradycyjną, tj. ankiety audytoryjnej. Całość badań koordynował Ośrodek Rozwoju Studiów Ekonomicznych SGH we współpracy z Centrum Informacyjnym.

Poniżej przedstawione są ogólne dane dotyczące badania ocen zajęć oraz listy rankingowe najwyżżej ocenionych wykładowców i zajęć, tzw. TOP-10. Listy te opracowano oddzielnie dla studiów stacjonarnych i niestacjonarnych oraz lektoratów i uszeregowano według kolejności alfabetycznej nazwisk osób prowadzących zajęcia. W klasyfikacji uwzględniono zajęcia ocenione przez co najmniej 15 studentów (studia stacjonarne i niestacjonarne) oraz 10 studentów (lektoraty). To kryterium sprawia, że mimo bardzo dobrych ocen, niektórzy wykładowcy nie znaleźli się na tej liście. Ocena każdego zajęcia składa się z tych samych 14 elementów ocenianych w skali od 1 do 5. W rankingu nie występują przedmioty ze studiów jednolitych, ponieważ ten typ studiów został zakończony.

Najwyżżej ocenione przez studentów zajęcia wykładowe w SGH
w semestrze letnim 2009/2010

Tabela 1. Charakterystyka badania: Ocena zajęć dydaktycznych przez studentów w semestrze letnim 2009/2010

Wyszczególnienie	Semestr letni 2009/2010			
	Liczba ocenionych przedmiotów ¹⁾	Liczba ocenionych wykładowców	Liczba ankiet	Średnia ocena ²⁾
Studia stacjonarne				
Ogółem, w tym:	288	335	10903	–
I stopnia	150	189	6333	4,31
II stopnia	138	146	4570	4,34
Studia niestacjonarne sobotnio-niedzielne				
Ogółem, w tym:	112	122	3691	–
I stopnia	40	43	1146	4,47
II stopnia	72	79	2545	4,45
Studia niestacjonarne popołudniowe				
Ogółem, w tym:	60	62	753	–
I stopnia	43	45	590	4,47
II stopnia	17	17	163	4,36
Języki obce – studia stacjonarne				
Studia I stopnia – ogółem, w tym:	73	53	955	4,61
Język angielski	18	13	217	4,44
Język niemiecki	40	28	551	4,65
Język rosyjski	4	2	54	4,82
Język francuski	7	6	92	4,73
Język hiszpański	3	3	33	4,42
Język włoski	1	1	8	4,57
Studia II stopnia – ogółem, w tym:	53	53	797	4,51
Język angielski	34	34	532	4,47
Język niemiecki	9	9	132	4,62
Język rosyjski	3	3	37	4,38
Język francuski	4	4	63	4,64
Język hiszpański	2	2	21	4,51
Język włoski	1	1	12	4,69

Języki obce – studia niestacjonarne – sobotnio-niedzielne				
Studia II stopnia – ogółem, w tym:	6	6	47	4,24
Język angielski	5	5	44	4,19
Język rosyjski	1	1	3	4,34
Studia II stopnia – ogółem, w tym:	25	14	264	4,38
Język angielski	21	11	228	4,41
Język niemiecki	2	1	22	4,14
Język rosyjski	1	1	9	4,27
Język francuski	1	1	5	4,69
Języki obce – studia niestacjonarne popołudniowe				
Studia II stopnia – ogółem, w tym:	7	7	97	4,63
Język angielski	6	6	89	4,61
Język rosyjski	1	1	8	4,89

¹⁾ W stosunku do lektoratów liczba grup.

²⁾ Skala od 1 do 5.

TOP-10 studia stacjonarne – semestr letni 2009/2010

Tytuł/st.	Wykładowca	Przedmiot
Studia stacjonarne – I stopień		
Dr	Falkowski Krzysztof	Europa Środkowa i Wschodnia a UE
Dr	Falkowski Krzysztof	Transformacja systemowa w Europie Środkowej i Wschodniej
Dr	Główska Gabriela	Rynek nieruchomości
Dr	Górak-Sosnowska	Problemy społeczne i gospodarcze świata arabskiego
Dr	Jakubczyk Michał	Metody analizy decyzji
Dr	Kozłowska Anna	Psychologia społeczna
Mgr	Okazaki Tsuneo	Kultura i język japoński II
Prof.	Poznańska Krystyna	Zarządzanie innowacjami w przedsiębiorstwie
Prof.	Zawiślińska Izabela	Instytucje i procesy decyzyjne w UE
Prof.	Zawiślińska Izabela	Makroekonomia I
Studia stacjonarne II stopnia		
Dr	Cicharska Magdalena	Cashflow 101 – gra edukacyjna
Dr	Cicharska Magdalena	Zarządzanie zasobami nieruchomościowymi
Dr	Cygler Joanna	Międzynarodowe strategie kooperacji przedsiębiorstw
Dr	Mielus Piotr	Rynek instrumentów pochodnych
Dr	Mrówka Rafał	Public Relation
Dr	Mrówka Rafał	Warsztaty menedżersko-przywódcze
Prof.	Płoszajski Piotr	Organisational Strategies in the New Economy
Prof.	Płoszajski Piotr	Brand Management in a multi – national company
Prof.	Rosati Dariusz	Integracja walutowa
Dr	Wójcik Jacek	Psychologia reklamy

TOP-10 studia niestacjonarne – semestr letni 2009/2010

Tytuł/st.	Wykładowca	Przedmiot
Studia niestacjonarne II st. (sobotnio-niedzielne)		
Dr	Danilewicz Dariusz	Zarządzanie zasobami ludzkimi
Dr	Jagiello Robert	Bankowe źródła finansowania przedsiębiorstw
Prof.	Mazur Jolanta	Marketing usług
Dr	Mikołajczyk Olga	Kapitały wysokiego ryzyka
Prof.	Osiński Joachim	Nauka o państwie
Dr hab.	Przybyciński Tomasz	Strategie konkurencji
Dr	Wachowiak Piotr	Negocjacje
Prof.	Zaleska Małgorzata	Analiza finansowa

Prof.	Zawiślińska Izabela	Makroekonomia I
Studia niestacjonarne II st. (sobotnio-niedzielne)		
Prof.	Bombol Małgorzata	Postępowanie nabywców na rynku
Prof.	Cygler Joanna	Międzynarodowe strategie kooperacji przedsiębiorstw
Dr	Grucza Bartosz	Zarządzanie cyklem projektu
Dr	Grucza Bartosz	Kierowanie zespołem projektowym
Prof.	Grzywacz Jacek	Współpraca przedsiębiorstwa z bankiem
Prof.	Klimek Jan	Przedsiębiorczość
Prof.	Nowakowski Jerzy	Portfel inwestycyjny
Dr	Rostkowski Tomasz	Strategia personalna przedsiębiorstwa
Dr	Wójcik Jacek	Psychologia reklamy
Dr	Wójcik Jacek	Nowe technologie w marketingu
Studia niestacjonarne I st. (popołudniowe)		
Dr	Gołębiowski Grzegorz	Finanse
Prof.	Grzywacz Jacek	Finanse przedsiębiorstwa
Dr	Jagiello Robert	Bankowe źródła finansowania przedsiębiorstw
Dr	Masiukiewicz Piotr	Bankowość
Dr	Pytlik Bogusław	Nauka o państwie
Prof.	Staniek Zbigniew	Mikroekonomia II
Dr	Więckowska Barbara	Ubezpieczenia
Dr	Wojciechowska Renata	Makroekonomia II
Dr	Woźniak Barbara	Finanse publiczne
Prof.	Zawiślińska Izabela	Makroekonomia I
Studia niestacjonarne II st. (popołudniowe)		
Dr	Cichosz Marzenna	Zarządzanie logistyczne
Dr	Domańska Agnieszka	Europejski system transportowy
Prof.	Sławiński Andrzej	Polityka pieniężna

TOP-10 lektoraty – semestr letni 2009/2010

Tytuł/st.	Wykładowca	Tytuł/st.	Wykładowca
Studia stacjonarne I st.		Studia stacjonarne II st.	
Mgr	Bochenek-Roik Sylwia – j. niemiecki	Mgr	Adam Barbara – j. angielski
Mgr	Karwowska Katarzyna – j. niemiecki	Dr	Czerska Barbara – j. niemiecki
Dr	Kordos Bronisława – j. francuski	Mgr	Głogowska-Mikołajczyk Anna – j. angielski
Mgr	Makowska Magdalena – j. niemiecki	Mgr	Jagiello Barbara – j. angielski
Mgr	Nowak Bożena – j. rosyjski	Mgr	Posmykiewicz Irena – j. niemiecki
Dr	Nowicka Renata – j. angielski	Dr	Roczniak Joanna – j. niemiecki
Mgr	Paderewska-Gryza Anna – j. francuski	Mgr	Stawińska Beata – j. francuski
Mgr	Popielicka Małgorzata – j. angielski	Mgr	Święcicki Kajetan – j. angielski
Mgr	Tańska-Jagaczewska Renata – j. niemiecki	Mgr	Tanajewska Justyna – j. angielski
Mgr	Wielowska Marzena – j. rosyjski	Mgr	Zamojska-Kowal Małgorzata – j. angielski
Studia niestacjonarne (sobotnio-niedzielne)		Studia niestacjonarne II st. (popołudniowe)	
Mgr	Gołębiowska-Paroń – j. angielski	Mgr	Fabian-Chmielewska Julitta – j. angielski
Mgr	Jagiello Barbara – j. angielski	Mgr	Karpiuk Edyta – j. angielski
Mgr	Korzyb Zofia – j. niemiecki	Mgr	Menkes Anna – j. angielski
Mgr	Olczyk Halina – j. angielski	Mgr	Olczyk Halina – j. angielski
Mgr	Palczak Hanna – j. angielski	Mgr	Popielicka Małgorzata – j. angielski
Mgr	Prokopiuk Anna – j.angielski	Mgr	Tomczyk Aleksandra – j. angielski
Mgr	Smith-Urbanowicz Katarzyna – j. angielski		
Mgr	Zembrzuska Hanna – j. angielski		

Anna Karmańska

Fundusze unijne dla szkół wyższych w 2011 r. – karty jeszcze nie zostały rozdane – cz. I

Rozpoczyna się kolejny rok aplikacyjny w perspektywie budżetowej 2007–2013. W niektórych działaniach wyczerpała się już alokacja i nie planuje się ogłaszania kolejnych konkursów. Nadal jednak istnieją jeszcze możliwości pozyskania dofinansowania.

Konkursy Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (dostępne dla SGH):

1) **Program rozwoju uczelni** – Poddziałanie 4.1.1. Wzmocnienie potencjału dydaktycznego uczelni, PO Kapitał Ludzki – projekt może obejmować realizację jedynie następujących elementów:

a) **podnoszenie kompetencji kadry kierowniczej w zakresie zarządzania uczelnią** (w tym zarządzania finansowego i pozyskiwania funduszy na cele rozwojowe),

b) wdrożenie modeli zarządzania jakością w uczelni.

W ramach kryteriów strategicznych premiowane są następujące elementy: wdrożenie modelu zarządzania finansami uczelni (7 pkt.), wdrożenie modelu zarządzania majątkiem uczelni (7 pkt.), wdrożenie modelu zarządzania kadrami uczelni (6 pkt.), wdrożenie we współpracy z pracodawcami modelu zarządzania jakością kształcenia w uczelni w zakresie: określania sylwetki/profilu absolwenta, ustalania ścieżki kształcenia (10 pkt.), wdrożenie istniejącej strategii rozwoju szkoły wyższej (5 pkt.).

Konkurs planowany jest w II kwartale. Okres realizacji projektu do 2 lat. Wartość do 6 mln., w przypadku projektów realizowanych samodzielnie i do 10 mln., w przypadku projektów realizowanych w partnerstwie z inną uczelnią

2) **Projekty mające na celu podniesienie świadomości pracowników systemu B+R w zakresie wagi badań naukowych i prac rozwojowych dla gospodarki, a także potrzeb sektora nauki i gospodarki w tym zakresie** – Działanie 4.2 Rozwój kwalifikacji kadr systemu B+R i wzrost świadomości roli nauki w rozwoju gospodarczym PO Kapitał Ludzki.

Konkurs planowany jest w III kwartale. Uwaga – wnioskodawca musi posiadać doświadczenie w utworzeniu co najmniej jednej spółki typu spin-off.

3) **Projekty w zakresie podnoszenia umiejętności pracowników systemu B+R (np. kursy, szkolenia, studia podyplomowe) w zakresie zarządzania badaniami naukowymi i pracami rozwojowymi oraz komercjalizacji rezultatów prac badawczych** (w tym również w zakresie ochrony własności intelektualnej i przemysłowej) – Działanie 4.2 Rozwój kwalifikacji kadr systemu B+R i wzrost świadomości roli nauki w rozwoju gospodarczym PO Kapitał Ludzki. Konkurs planowany jest w III kwartale.

4) **Wsparcie projektów celowych 1.4.** Celem działania jest podniesienie innowacyjności przedsiębiorców dzięki wykorzystywaniu rezultatów prac B+R, będących wynikiem projektu realizowanego w ramach działania 1.4. Wniosek składany jest przez przedsiębiorcę, który będzie wdrażał wyniki badań. Działanie 1.4 obejmuje dofinansowanie wydatków do momentu stworzenia prototypu (tj. włącznie ze stworzeniem prototypu).

Konkursy Fundacji na rzecz Nauki Polskiej w ramach Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka:

1) **Program VENTURES – Wsparcie projektów mających zastosowanie w gospodarce, realizowanych przez studentów, absolwentów i doktorantów.**

Celem programu jest podniesienie atrakcyjności pracy naukowej w Polsce, zainteresowanie młodych uczonych pracą naukową, a także zwiększenie liczby projektów, których wyniki mogą być wdrożone w działalności gospodarczej.

Realizacja projektów może trwać od roku do trzech lat. Finansowaniu podlegają: a) imienne stypendium naukowe dla kierownika projektu (w wysokości odpowiednio: 1500 zł miesięcznie dla studentów i absolwentów, oraz 3000 zł miesięcznie dla doktorantów); b) grant badawczy w wysokości nie przekraczającej 35 000 zł rocznie.

Terminy konkursów: 14 lutego – 15 kwietnia 2011, 31 sierpnia – 31 października 2011

2) **Program TEAM – Wsparcie projektów z udziałem studentów, doktorantów i uczestników staży podoktorskich realizowanych w najlepszych zespołach badawczych w Polsce.**

Celem programu jest zwiększenie zaangażowania młodych uczonych w prace badawcze realizowane w najlepszych zespołach i laboratoriach naukowych w Polsce. Program jest adresowany do liderów zespołów naukowych realizujących badania we współpracy z partnerem zagranicznym, zamierzających zatrudnić w swych zespołach młodych uczonych: studentów (po ukończeniu 3 roku studiów), doktorantów lub młodych doktorów (do 4 lat po uzyskaniu stopnia naukowego). Projekty mogą być realizowane w trzech obszarach tematycznych określonych w dokumentacji konkursowej jako Bio, Info, Techno.

Finansowaniu podlegają: a) imienne stypendia naukowe dla członków zespołu (w wysokości odpowiednio: dla studenta – 1000 zł, dla doktoranta – 3000 zł, dla młodego doktora – 5000 zł miesięcznie), b) grant badawczy w wysokości zależnej od liczby doktorantów i młodych doktorów przyjętych do zespołu oraz od rzeczywistych kosztów prowadzonego projektu, jednak nie większy niż 35 000 zł rocznie dla jednego doktoranta oraz 80 000 zł dla jednego uczestnika stażu podoktorskiego (z grantu opłacane może być m.in. wynagrodzenie dla kierownika zespołu i innych stałych pracowników).

Terminy konkursów: 14 lutego – 15 marca 2011, 1 sierpnia – 30 września 2011

3) **Program HOMING PLUS – subsydia dla młodych uczonych zachęcające do podjęcia pracy badawczej w Polsce.**

Program HOMING PLUS w zakresie nauk należących do kategorii Bio, Info, Techno jest współfinansowany ze środków strukturalnych w ramach Działania 1.2 „Wzmocnienie potencjału kadrowego nauki” POIG 2007–2013. Projekty niemieszczące się w tych kategoriach będą finansowane ze środków własnych Fundacji. Celem programu jest zachęcenie młodych uczonych do powrotu (w przypadku uczonych polskich) lub przyjazdu do Polski (w przypadku uczonych z zagranicy).

Projekt realizowany w ramach programu może trwać od 1 roku do 2 lat. Finansowaniu podlegają: a) subsydium badawcze w wysokości do 80 000 zł rocznie (przeznaczone wyłącznie na realizację projektu badawczego, m.in.: wynagrodzenia personelu, zakupy aparatury, materiałów niezbędnych do prowadzenia badań, publikacji naukowych, sprzętu i oprogramowania komputerowego, finansowanie współpracy z partnerami zagranicznymi); b) stypendium naukowe w wysokości 5000 zł miesięcznie; c) Na wniosek laureata programu (kierownika projektu) stypen-

dia naukowe w wysokości 1000 zł miesięcznie dla dwóch studentów realizujących jednocześnie prace magisterskie pod jego kierunkiem, wyłonionych w trybie konkursowym.

Terminy konkursów: styczeń – 15 marca 2011, 15 sierpnia – 15 października 2011

4) Program POMOST – granty dla rodziców ułatwiające powrót do pracy naukowej oraz wspierające kobiety w ciąży pracujące naukowo.

Program POMOST w zakresie nauk należących do kategorii Bio, Info, Techno jest współfinansowany ze środków strukturalnych w ramach Działania 1.2 „Wzmocnienie potencjału kadrowego nauki” POIG 2007–2013. Projekty niemieszczące się w tych kategoriach będą finansowane ze środków własnych Fundacji. Celem programu jest umożliwienie najlepszym naukowcom wychowującym małe dzieci powrót do zaawansowanej pracy naukowej oraz ułatwienie kobietom w ciąży prowadzenie projektów badawczych finansowanych ze źródeł zewnętrznych. Program przewiduje dwa rodzaje wsparcia:

a) GRANT POWROTOWY – finansowanie projektów realizowanych przez badaczy obu płci wychowujących małe dzieci. Finansowaniu podlega: a) grant badawczy w wysokości 140 000 zł rocznie (m.in. wynagrodzenie kierownika projektu,

koszty prac badawczych, aparatura, materiały badawcze, koszty wymiany międzynarodowej); b) stypendia dla maksymalnie trzech podopiecznych (studentów lub doktorantów) wyłonionych w trybie konkursowym. Wysokość stypendiów dla nich wynosi odpowiednio: 1000 zł lub 3000 zł. Projekt realizowany w ramach programu może trwać od 1 roku do 3 lat.

b) WSPARCIE DLA KOBIET realizujących projekty naukowe w trakcie ciąży w przypadku pracy naukowej, której specyfika może mieć wpływ na przebieg ciąży. Finansowanie w ramach wsparcia dla kobiet w ciąży obejmuje pokrycie kosztów zatrudnienia (lub delegacje) pracownika zastępującego kobietę w ciąży w zadaniach niezbędnych dla zrealizowania projektu badawczego, których nie może ona wykonywać.

Terminy konkursów: styczeń – 15 marca 2011, 15 sierpnia – 15 października 2011

Więcej informacji na: www.fnp.org.pl

W chwili oddawania tego artykułu do druku nie były jeszcze opublikowane wszystkie plany działań i harmonogramy konkursów. Informacje o możliwościach pozyskania dotacji będą aktualizowane w następnym numerze i na stronie Biura ds. Funduszy Europejskich: www.sgh.waw.pl/fundusze_europejskie/

BFE

Jak SGH korzysta z funduszy unijnych

Początek roku, czas noworocznych postanowień i planów na przyszłość, chcielibyśmy zacząć nietypowo podsumowaniem dotychczasowych osiągnięć SGH w zakresie wykorzystywania funduszy europejskich. W 2009 r. rozpoczęliśmy realizację pierwszych projektów dofinansowanych ze środków Unii Europejskiej w ramach środków planowanych na lata 2007–2013. Obecnie SGH realizuje łącznie 10 takich projektów. 2 projekty zostały już zakończone. Czas zatem podsumować, co Szkoła Główna Handlowa zyskała na realizacji projektów. A jest o czym mówić. Łączna wartość wszystkich projektów to 40.259.170,50 zł, w tym 1.223.000,00 zł na działania inwestycyjne oraz ponad 1,5 mln za zakup sprzętu, oprogramowania, książek do biblioteki, rozbudowę serwisu Kariera itp. Realizujemy programy rozwoju Szkoły, pracowników i kadry akademickiej. Poniżej przedstawimy wybrane efekty realizowanych projektów. Więcej informacji można znaleźć na stronach internetowych projektów (http://www.sgh.waw.pl/fundusze_europejskie/Realizowane_projekty).

Programy rozwoju Uczelni

Kierownik projektu – dr Piotr Zaborek, kierownik studiów – dr hab. Marianna Strzyżewska-Kamińska, prof. nadzw. SGH, Instytut Międzynarodowego Zarządzania i Marketingu, KGŚ

Korzyści dla Szkoły z realizacji projektu „**Studia doktoranckie w języku angielskim jako narzędzie wzmocnienia pozycji SGH w ramach Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego oraz Europejskiego Obszaru Badań i Innowacji**”:

- 23 doktorantów studiów stacjonarnych,
- 27 doktorantów studiów niestacjonarnych,
- 8 wyjazdów studyjnych nauczycieli akademickich do zagranicznych ośrodków akademickich,
- 6 akademickich skryptów w języku angielskim, w tym 4 przeszły już profesjonalną obróbkę edytorską i redakcyjną –

w kolejnych okresach realizacji projektu powstanie dodatkowych 9 skryptów, obejmujących cały program nauczania na studiach doktoranckich,

– profesjonalna strona internetowa pełniąca funkcję podstawowego portalu komunikacyjnego pomiędzy doktorantami, wykładowcami a administracją projektu,

– zajęcia dydaktyczne na pierwszym semestrze studiów zostały już niemal zakończone – objęły nauczanie 6 przedmiotów, spotkania w ramach 4 zespołów specjalizacyjnych oraz seminaria prowadzone przez opiekunów naukowych. Jeden z przedmiotów – „Wprowadzenie do badań społecznych” poprowadził zagraniczny profesor wizytujący dr Stephen Gourlay.

<http://doctoralstudies.sgh.waw.pl/>

Kierownik projektu – dr Małgorzata Znoyko-wicz-Wierzbicka, Katedra Ekonomii II, KGŚ

Korzyści dla Szkoły z realizacji projektu „**Innowacyjna SGH – program rozwoju i internacjonalizacji – Globalna SGH**”:

- wprowadzenie do oferty edukacyjnej SGH studiów licencjackich w języku angielskim na kierunkach MSG – IE: International Economics (koordynator: dr hab. Marian Geldner, prof. nadzw. SGH, Katedra Ekonomii II, KGŚ) i MIESI – QMEIS: Quantitati-

ve Methods in Economics and Information Systems (koordynator: prof. dr hab. Tomasz Szapiro, Instytut Ekonometrii, KAE),

– rozpoczęcie studiów przez pierwszą grupę 96 studentów: 65 osób na kierunku MSG, 31 na kierunku MIESI,

– promocja SGH na krajowych i zagranicznych targach edukacyjnych i w internecie,

– zakup literatury anglojęzycznej dla Biblioteki SGH.

http://www.sgh.waw.pl/global_sgh/

Kierownik projektu – mgr Ewa Parczewska, z-ca kierownika ds. merytorycznych w zakresie banku kejsów – dr Elżbieta Moskalewicz-Ziółkowska,

Korzyści dla Szkoły z realizacji projektu „Innowacyjna SGH = wiedza + doświadczenie”:

- bank kejsów – opracowano 63 kejsy (161 kejsogodzin),
- rozbudowa serwisu internetowego Kariera – napisano i przetłumaczono na język angielski 49 artykułów do serwisu, oraz trwają prace nad wdrożeniem nowych modułów,

– szkolenia dla 136 nauczycieli akademickich w zakresie pisania kejsów,

– zorganizowano warsztaty kompetencji miękkich dla 158 studentów kierunków MIESI i ZARZĄDZANIE,

– zorganizowano kursy wyrównawcze z matematyki dla 308 studentów,

– zrealizowano 45 odpłatnych staży dla studentów, 5 jest w trakcie realizacji, 150 staży będzie realizowanych w latach 2011–2013. <http://www.sgh.waw.pl/innowacyjnasgh/>

Kierownik projektu – prof. dr hab. Krzysztof Marecki, Katedra Finansów Przedsiębiorstwa, KZiF

Korzyści dla Szkoły z realizacji projektu „Młodzi projektują zarządzanie”:

– wyłoniono ponad 50 nauczycieli akademickich SGH do wyjazdu na półroczne staże w zagranicznych ośrodkach akademickich,

– promocja SGH w szkołach średnich w województwie warmińsko-mazurskim oraz podlaskim; przeprowadzone zostały spotkania z uczniami i nauczycielami, na których „reklamowane” był projekt; nawiązano współpracę z kuratoriami w tych dwóch województwach

– rozwój oferty dydaktycznej – stworzono dwie nowe specjalności studiów (studia I stopnia) na kierunku Zarządzanie w języku angielskim – specjalność: przedsiębiorczość i zarządzanie projektami,

– trwają przygotowania do realizacji kampanii promocyjnej projektu w kinie; jest to pionierskie działanie SGH w zakresie promocji Uczelni.

<http://www.sgh.waw.pl/mpz/>

Kierownik projektu – prof. dr hab. Krystyna Poznańska, Katedra Zarządzania Innowacjami, KNoP

Korzyści dla Szkoły z realizacji projektu „Weź stypendium – dla rozwoju”:

– wyłoniono 6 stypendystek i 7 stypendystów projektu otrzymujących od X 2010 r. stypendia w wysokości 4.000 zł. Kolejna runda aplikacyjna przewidziana jest na przełomie II i III kwartału,

– prowadzone są hospitacje zajęć wraz z konsultacjami w zakresie doskonalenia warsztatu dydaktycznego stypendystek i stypendystów,

– współpraca z instytucjami samorządu województwa mazowieckiego przy określaniu kryteriów wyboru stypendystów z uwzględnieniem potrzeb rozwojowych Mazowsza,

– promocja projektu wśród praktyki gospodarczej.

<http://www.sgh.waw.pl/wezstypendium/>

Kierownik projektu – dr Rafał Kasprzak, Katedra Poziomu Życia i Konsumpcji, KZiF

Korzyści dla Szkoły z realizacji projektu „Studia podyplomowe Menedżer Innowacji”:

– celem projektu jest nabycie kwalifikacji oraz zwiększenie świadomości pracowników jednostek naukowych i innych instytucji działających na rzecz nauki w zakresie zarządzania badaniami naukowymi i komercjalizacji ich wyników,

– rozpoczęta pierwsza edycja studiów dla 39 uczestników, w tym 5 pracowników SGH. Rozpoczęcie kolejnej edycji planowane jest w maju 2011 roku.

<http://www.innowacje.waw.pl/>

Kierownik projektu – dr Andrzej Kamiński, Katedra Informatyki Gospodarczej, KAE

Korzyści dla Szkoły z realizacji projektu „Zarządzanie transferem technologii informatycznych do przedsiębiorstw”:

– nowe kierunki studiów podyplomowych – „Zarządzanie projektami informatycznymi w środowisku e-biznesowym” oraz „Zarządzanie wiedzą z wykorzystaniem współczesnych technologii i systemów informatycznych”. Celem projektu jest wykształcenie i przygotowanie kadr – specjalistów dysponujących interdyscyplinarną wiedzą z zakresu technologii informatycznej (e-biznes, systemy informatyczne wspomagające zarządzanie wiedzą) oraz umiejętnościami z zakresu zarządza-

nia tej kategorii przedsięwzięciem. Program kształcenia obejmuje wykłady, ćwiczenia projektowe oraz specjalistyczne laboratoria komputerowe,

– realizacja projektu rozpoczęła się w styczniu br. Uruchomiono rekrutację na I edycję wymienionych studiów podyplomowych. Uczestnicy studiów podyplomowych otrzymają dyplom ukończenia SGH oraz prestiżowe certyfikaty uczestnictwa w szkoleniach komputerowych firm SAP oraz MICRO-SOFT.

http://www.sgh.waw.pl/ksztalcenie/podyplomowe/spis/zarządzanie_projektami_informatycznymi_w_srodowisku_e-biznesowym/

Kierownik projektu – dr Aleksandra Jadach-Sepiolo, Katedra Inwestycji i Nieruchomości, KNoP

Korzyści dla Szkoły z realizacji projektu „Rewitalizacja miast – organizacja i finansowanie”

– projekt realizowany w partnerstwie z Uniwersytetem Jagiellońskim,

– w projekcie planowane są unikalne rozwiązania w zakresie edukacji dotyczącej rewitalizacji oparte na wizytach stu-

dyjnych i analizie studiów przypadków z udziałem praktyków realizujących przedsięwzięcia rewitalizacyjne w polskich miastach.

– celem projektu jest realizacja szkoleń i studiów podyplomowych z zakresu kompleksowej organizacji i optymalnego finansowania przedsięwzięć rewitalizacyjnych.

<http://rewitalizacja.sgh.waw.pl>

Projekty badawcze

Lider merytoryczny – prof. dr hab. Janina Józwiak,
Instytut Statystyki i Demografii, KAE,
koordynator – mgr Lidia Tomaszewska

Korzyści dla Szkoły z realizacji projektu Foresight regionalny dla szkół wyższych Warszawy i Mazowsza „**Akademickie Mazowsze 2030**” (Projekt współfinansowany w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego):

– SGH zaistniała w konsorcjum naukowym 6 warszawskich uczelni publicznych i niepublicznych: Politechnika Warszawska (lider), Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie, Polska-Japońska Wyższa Szkoła Technik Komputerowych, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Szkoła

Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie,

– udział nauczycieli akademickich SGH w Panelach Ekspertów i Top Ekspertów: model uczelni, strategiczne kierunki kształcenia, model absolwenta, budowa powiązań z otoczeniem (gospodarczym),

– publikacja raportu *Analiza potencjału szkół wyższych Warszawy i Mazowsza*, opracowanie: dr Elżbieta Drogosz-Zabłocka (UKSW), prof. dr hab. Maria Romanowska (SGH), dr Stanisław Macioł (ORSE SGH), dr Barbara Minkiewicz (ORSE SGH), dr Elżbieta Moskalewicz-Ziółkowska (ORSE SGH).

<http://www.akademickiemazowsze2030.pl>

Kierownik projektu – dr Paweł Kubicki, Instytut Gospodarstwa Społecznego, KES

Korzyści dla Szkoły z realizacji projektu „**Szanse i bariery aktywizacji zawodowej osób chronicznie bezrobotnych**” (projekt zakończony):

– w ramach projektu przeprowadzono badanie, którego celem było określenie szans i barier aktywizacji zawodowej mężczyzn i kobiet pozostających bez pracy powyżej 24 m-cy w pięciu powiatach o najwyższym wskaźniku

bezrobocia w województwie mazowieckim: makowskim, przysuskim, radomskim, mieście Radom i szydłowieckim,

– publikacja raportu z badania (500 egz.), opracowanie: dr Arkadiusz Karwacki (UMK), dr Paweł Kubicki (SGH), dr Anna Ruzik-Sierdzińska (SGH),

– zdobyte doświadczenia zostaną wykorzystane przy składaniu kolejnego wniosku w 2011 r.

<http://www.sgh.waw.pl/szanseibariery/>

SGH bez barier – uczelnia coraz bardziej dostępna dla osób niepełnosprawnych

Działania inwestycyjne realizowane w ramach ww. projektów:

– przeszkolenie 124 pracowników w zakresie kształtowania właściwych postaw wobec osób niepełnosprawnych, – warsztaty równościowe gender mainstreaming dla nauczycieli akademickich i pracowników administracji,

– dostosowanie wejścia budynku G do potrzeb osób niepełnosprawnych – montaż pochylni zewnętrznej i automatycznych drzwi wejściowych,

– dostosowanie toalety w budynku G do potrzeb osób niepełnosprawnych,

– budowa windy w budynku G dostosowanej do potrzeb osób niepełnosprawnych,

– montaż platform schodowych w Auli Spadochronowej dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych,

– dostosowanie do potrzeb osób niepełnosprawnych wejścia głównego i toalety w budynku Biblioteki SGH,

– zakończona modernizacja sali 213 w budynku A – doposażenie sali w projektor wizyjny, ekran projekcyjny, zestaw głośników przyekranowych, komputer prezentacyjny, system sterowania projektorem, ekranem i dźwiękiem.

<http://www.sgh.waw.pl/szanseibariery/>

Projekty skierowane poza środowisko akademickie

Kierownik projektu – dr Paweł Warowny, koordynator merytoryczny – prof. dr hab. Gertruda Świdarska,
Katedra Rachunkowości Menedżerskiej, KNoP

Korzyści dla Szkoły z realizacji projektu „**Nowoczesne zarządzanie w zakładach opieki zdrowotnej – szkolenia z zakresu rachunku kosztów i informacji zarządczej oraz narzędzi restrukturyzacji i konsolidacji ZOZ**”:

– projekt systemowy realizowany z Ministerstwem Zdrowia,

– zrealizowano warsztaty z rachunku kosztów dla Zakładów Opieki Zdrowotnej. W trakcie warsztatów, w których uczestniczyło 60 przedstawicieli kadry zarządzającej i medycznej,

został wypracowany nowy model rachunku kosztów dla ZOZ-ów. Nowy rachunek kosztów pozwoli w sposób prawidłowy skalkulować koszty świadczeń medycznych. Informacje uzyskane z nowego modelu rachunku kosztów pozwolą na podniesienie efektywności zarządzania w ZOZ,

– trwają prace nad trzema publikacjami w postaci podręcznika do rachunku kosztów dla ZOZ-ów, instrukcji kosztów dla ZOZ-ów oraz wzorcowego planu kont,

– trwają przygotowania do uruchomienia szkoleń z rachunku kosztów w których zostanie przeszkolonych około 1200 osób z ZOZ (do końca 2013 roku). Szkolenia te przyczynią się do szybszej adaptacji nowego modelu rachunku kosztów w ZOZ.

Kierownik projektu – mgr Marcin Dąbrowski,
Centrum Rozwoju Edukacji Niestacjonarnej

Korzyści dla Szkoły z realizacji projektu „**Profesjonalny urzędnik – nowoczesna administracja. Cykl szkoleń podnoszących kompetencje pracowników Urzędu Miasta Bełchatowa z wykorzystaniem nowoczesnych metod edukacyjnych**” (projekt zakończony):

– zrealizowano 27 rozbudowanych szkoleń, w tym 13 w formule blended learning,

– kompleksowo przeszkolono ponad 170 pracowników podczas dwuletniego programu doskonalenia kwalifikacji kadr Urzędu Miasta Bełchatowa,

– przygotowano obszerne materiały e-learningowe dla realizacji szkoleń – repozytorium treści do dalszego wykorzystania przez Uczelnię,

– zgromadzono know how w zakresie organizacji kształcenia kadr administracji samorządowej.



KAPITAŁ LUDZKI
 NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
 EUROPEJSKI
 FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego

Bocconi University is pleased to announce the call for the Visiting Professor Program 2011-2012

The Program is intended to develop and nurture teaching excellence at the undergraduate, graduate and PhD level. It establishes a framework for the long-term collaborative development of scholarly teaching in different areas between Partner Universities involved.

Moreover, it provides special opportunities for collaborative work between faculty members and allows students and professors to share international perspectives.

Specific information on the positions available – Long and Short Term – can be found on Bocconi website www.unibocconi.eu/facultyrecruiting. The areas of interest are all those within the fields of Economics, Management, Marketing, Finance, Decision Sciences, Public Management and Law.

General information on administrative procedures, accommodation, academic calendar and some hints and tips for visi-

ting Milan can be found in the Guide for Visiting Professors at www.unibocconi.eu/facultyrecruiting-vp.

We would appreciate your support in promoting this Program among your Faculty Members. The deadline to receive applications is March 18th, 2011.

All the applications received will be considered and evaluated by the relevant Departments. Selected candidates will be approached directly by our faculty members to finalize the invitations.

Applications (a complete CV in English and the statement of interest for one of the positions available) and any further query are to be addressed to the Program's reference contact at Bocconi, Ms. Valentina Manzoni (valentine.manzoni@unibocconi.it).

Paulina Broniatowska

CRPM informuje

Działania w ramach Programu „Uczenie się przez całe życie” w roku akademickim 2011/12

Centrum Rozwoju Programów Międzynarodowych informuje, iż Komisja Europejska ogłosiła terminy składania wniosków na poszczególne działania Programu „Uczenie się przez całe życie” na rok akademicki 2011/12.

● **4 lutego 2011 r.** – wniosek o organizację intensywnych kursów języka polskiego dla zagranicznych studentów Erasmus (kursy EILC) w roku 2011/12, składany przez wyspecjalizowane instytucje do Narodowej Agencji w Warszawie.

● **11 marca 2011 r.** – wniosek o dofinansowanie realizacji projektów typu „Kursy intensywne (Intensive Programmes – IP)” w roku 2011/12, składany przez polskie uczelnie koordynujące działanie do Narodowej Agencji w Warszawie.

Kurs intensywny IP programu Erasmus to krótki cykl zajęć dydaktycznych przygotowany przez grupę nauczycieli akademickich z różnych krajów dla międzynarodowej grupy studentów. Projekt typu „Kurs intensywny” powinien być przygotowany co najmniej przez 3 uczelnie/instytucje z co najmniej 3 krajów uczestniczących w programie Erasmus, przy czym co najmniej jedna z uczelni musi być zlokalizowana w kraju członkowskim UE. Większa liczba uczelni/instytucji partnerskich reprezentująca większą liczbę krajów uczestniczących w programie zapewnia większy wymiar europejski projektu i zwiększa jego szanse na pozytywną ocenę.

W projektach typu IP mogą uczestniczyć szkoły wyższe posiadające Kartę Uczelni Erasmusa ważną w danym roku akademickim. O dofinansowanie projektu występuje uczelnia koordynująca do Narodowej Agencji Programu „Uczenie się przez całe życie” – Erasmus we własnym kraju.

Więcej informacji o projektach IP na stronie <http://www.sgh.waw.pl/crpm/erasmus/ip/>

● **11 marca 2011 r.** – wniosek o dofinansowanie działań typu „Mobilność – szkoły wyższe” (wyjazdy studentów na studia i praktykę, wyjazdy pracowników w celu prowadzenia zajęć dydaktycznych i w celach szkoleniowych) w roku 2011/12 składany przez uczelnie do Narodowej Agencji w Warszawie.

Uczelnie posiadające Kartę Uczelni Erasmusa mogą ubiegać się o działania typu:

- wyjazdy studentów na studia (SMS),
- wyjazdy studentów na praktykę (SMP),
- wyjazdy nauczycieli akademickich w celu prowadzenia zajęć dydaktycznych (STA),
- wyjazdy szkoleniowe pracowników (STT),
- organizację wymiany (OM).

Więcej informacji na stronie <http://www.erasmus.org.pl/index.php/ida/181/>

● **11 marca 2011 r.** – wniosek o dofinansowanie działań typu „Mobilność – konsorcja” (wyjazdy studentów na praktykę) w roku 2011/12 składany przez konsorcja do Narodowej Agencji w Warszawie.

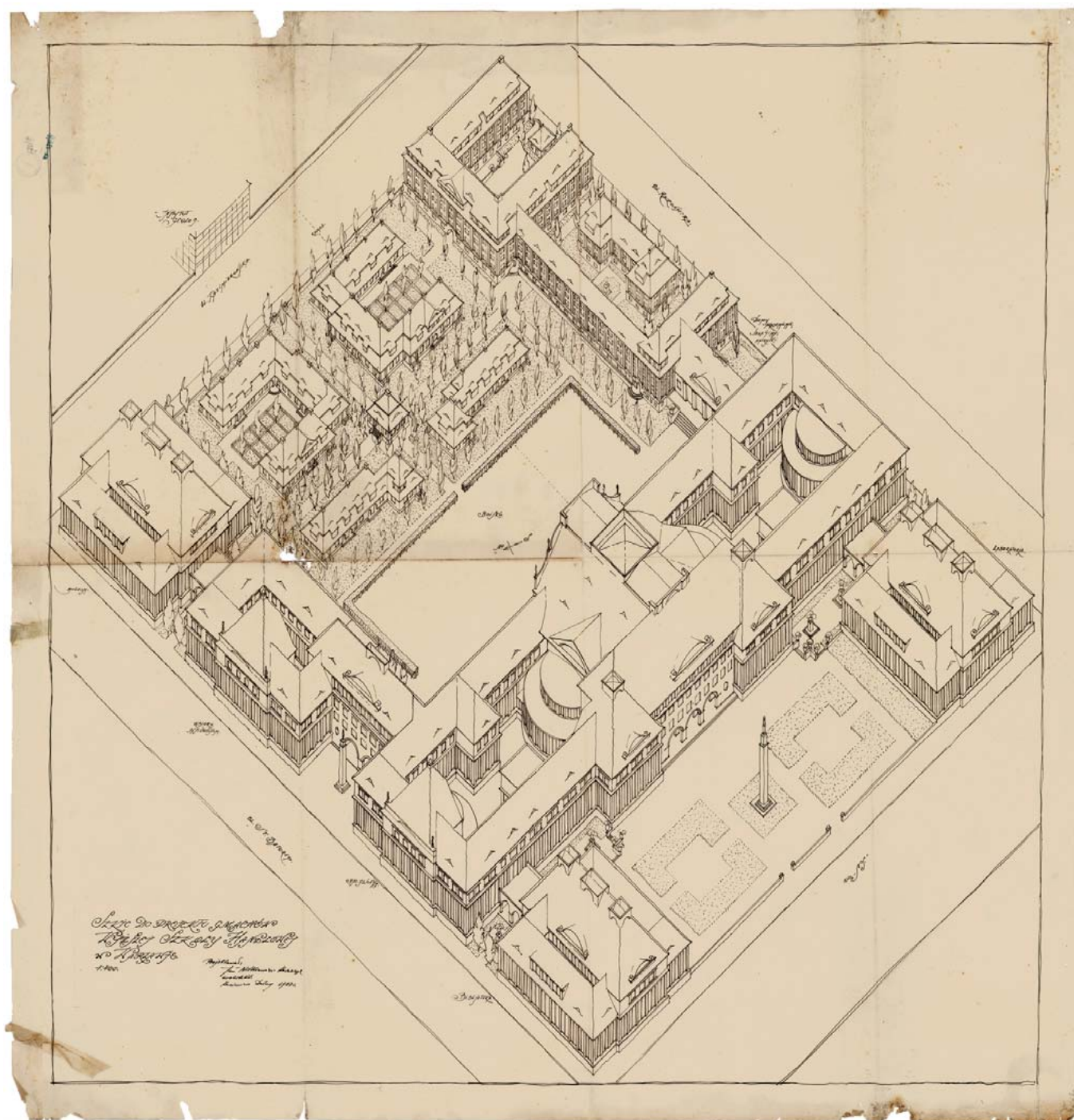
● **15 maja 2011 r.** – wniosek o przyznanie certyfikatu „ECTS Label” na lata 2011–2014, składany przez polskie uczelnie do Narodowej Agencji w Warszawie.

ECTS Label to prestiżowa nagroda, która umożliwia promocję uczelni w kraju i za granicą. Jest to też znak jakości potwierdzający dbałość uczelni o internacjonalizację kształcenia i ukie-
runkowanie procesu dydaktycznego na studenta. Przygotowane w sposób usystematyzowany karty przedmiotów i programy studiów dają możliwość lepszego zarządzania procesem kształcenia i ułatwiają eliminację nieefektywnych powtórzeń treści dydaktycznych.

Certyfikat ECTS Label jest przyznawany uczelniom, które:

- posiadają Kartę Uczelni Erasmusa ważną do końca trwania programu „Uczenie się przez całe życie”,

Dokończenie na str. 25





Wystąpienie wiceministra
sprawiedliwości, P. Kluzy



Wystąpienie wiceministra finansów,
W. Szczuki



Wykład inauguracyjny sędziego SN, prof. dr. hab. A. Wróbla



Przewodnicząca Komitetu Organizacyjnego, dr S. Morawska



Sesja plenarna. Na pierwszym planie od lewej: prof. dr hab.
E. Mączyńska-Ziemacka, sędzia Anna Czapracka



Ekonomia i Prawo Upadłości Przedsiębiorstw

Upadłość - zarządzanie przedsiębiorstwem w kryzysie

Obowiązujące rozwiązania prawa upadłościowego przechodzą test w warunkach światowego kryzysu gospodarczego. Jego oddziaływanie, dotychczas bardzo łagodne w Polsce, wskazuje na istnienie licznych problemów dotyczących nie tylko kształtu obowiązujących rozwiązań prawnych i sposobu ich stosowania, lecz także zintegrowanego wpływu na interesy społeczno-gospodarcze naszego państwa. Wymusza to przeanalizowanie jego zasad konstrukcyjnych z punktu widzenia ochrony interesów przedsiębiorców działających w sieci powiązanych struktur biznesowych.

Tegoroczna międzynarodowa konferencja z cyklu „Ekonomia i Prawo Upadłości Przedsiębiorstw”, zorganizowana w dniach 25–26 listopada 2010 r. przez Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie Szkoły Głównej Handlowej, poświęcona była tematowi przewodniemu: *Upadłość – zarządzanie przedsiębiorstwem w kryzysie*. Misją konferencji była integracja środowisk naukowców i praktyków w celu podjęcia próby wspólnego wypracowania jednolitych standardów prowadzenia postępowań upadłościowych w Polsce, jak również skonstruowania ewentualnych postulatów dotyczących pożądanego kształtu rozwiązań prawnych.

Konferencja zgromadziła liczne grono najwyższej klasy ekspertów z dziedziny upadłości, zarówno ekonomistów, jak i prawników, w tym wielu gości zagranicznych – z Niemiec, Wielkiej Brytanii, Francji, Rosji, Republiki Południowej Afryki, Czech i Słowacji. Obecni byli również przedstawiciele Ministerstwa Sprawiedliwości, Ministerstwa Finansów, Banku Światowego, Sądu Najwyższego, Rady Polityki Pieniężnej, Okręgowej Izby Radców Prawnych, Związku Banków Polskich, Krajowej Izby Syndyków, Business Centre Club, Krajowej Izby Gospodarczej, Biura Informacji Kredytowej, Biura Informacji Gospodarczej InfoMonitor, Konferencji Przedsiębiorstw Finansowych w Polsce oraz wielu innych krajowych i międzynarodowych instytucji i samorządów gospodarczych.

Konferencja stała się niezwykle twórczym i interaktywnym polem wymiany myśli ekonomiczno-prawnej z zakresu upadłości przedsiębiorstw w obrębie różnych jurysdykcji wśród reprezentantów instytucji państwowych, naukowców z czołowych polskich i zagranicznych uczelni, jak i praktyków – sędziów, prokuratorów, adwokatów, radców prawnych, syndyków i przedsiębiorców.

Konferencję uroczystie otworzył rektor Szkoły Głównej Handlowej, prof. dr hab. Adam Budnikowski oraz dziekan Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie, prof. dr hab. Andrzej Herman. Wystąpił również wiceminister sprawiedliwości, Piotr Kluz i wiceminister finansów, Wiesław Szczuka. Wykład inauguracyjny nt. *Prawo przedsiębiorcy do sądu* wygłosił sędzia Sądu Najwyższego, prof. dr hab. Andrzej Wróbel.

Konferencja składała się z sesji plenarnej oraz ośmiu sesji problemowych. Sesja plenarna poświęcona była niezwykle aktualnej problematyce – *Gospodarki w czasach kryzysu* i stanowiła próbę odpowiedzi na pytanie: jak pogodzić interesy społeczne, wierzycieli i dłużników w procesie upadłości? Przewodniczył jej prof. dr hab. Andrzej Herman, a udział wzięli: Krzysztof Pietraszkiewicz – prezes Związku Banków Polskich, Michał Stępniewski – dziekan



Okręgowej Izby Radców Prawnych, Maciej Roch Pietrzak – dziekan Krajowej Izby Syndyków, mec. Wojciech Puciata – ekspert BCC, mec. Zdzisław Więckowski – ekspert KIG, dr Sylwia Morawska – przewodnicząca komitetu organizacyjnego konferencji, sędzia Anna Czapracka oraz dr Paulina Roszkowska z SGH.

Począwszy od sesji plenarnej poprzez wszystkie sesje problemowe, można było obserwować zderzenie różnych środowisk: naukowego (prawnego i ekonomicznego), samorządowego oraz biznesowego, z których wywodzili się uczestnicy konferencji. Każdy z prelegentów wносił do dyskusji cenne wnioski, oparte na własnym bogatym doświadczeniu zawodowym i naukowym. Tematyka sesji problemowych obejmowała: reformy regulacji upadłościowych w Polsce i na świecie; ekonomiczno – instytucjonalne uwarunkowania bankructw i upadłości; instrumenty zabezpieczające przed ryzykiem upadłości; zarządzanie wartością w warunkach ryzyka; podatki w upadłości; regulację upadłości; problemy procedur upadłościowych w świetle praktyki oraz upadłość konsumencką.

Moderatorami sesji byli w szczególności eksperci ze świata nauki, w tym z SGH (prof. Andrzej Herman, prof. Elżbieta Mączyńska-Ziemacka, prof. Wiesław Czyżowicz, prof. Witold Modzelewski, prof. Włodzimierz Szpringer) oraz sędziowie (sędzia Jarosław Horobiowski i sędzia Janusz Płoch).

Konferencja zyskała grono licznych patronów, sponsorów i partnerów, takich jak Ministerstwo Sprawiedliwości, Okręgowa Izba Radców Prawnych, Bank Światowy, Związek Banków Polskich, Business Centre Club, Krajowa Izba Gospodarcza, TVN CNBC, Krajowa Izba Syndyków oraz Fenix.pl.

Każdy z uczestników konferencji, wraz z materiałami konferencyjnymi, otrzymał Kwartalnik Nauk o Przedsiębiorstwie, najnowszą książkę prof. Elżbiety Mączyńskiej-Ziemackiej pt. *Cykle życia i bankructwa przedsiębiorstw* oraz raport *Procesy upadłościowe przedsiębiorstw w Polsce* przygotowany przez Centrum Finansowe BPS.

Konferencja stała się inspiracją do wymiany myśli na temat upadłości na polu medialnym. Stacja TVN CNBC przygotowała relację z wydarzeń konferencyjnych, która posłużyła jako punkt wyjścia do dyskusji na temat praktycznych aspektów bankructw i upadłości w Polsce.

Owocem konferencji „Upadłość – zarządzanie przedsiębiorstwem w kryzysie” będzie publikacja poświęcona problematyce upadłości, złożona z inspirujących referatów, nadsyłanych licznie do komitetu organizacyjnego, która ukaże się w przyszłym roku.

Dyskusja na temat problemów upadłości nie zakończyła się wraz z zamknięciem konferencji. Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie jest ciągle otwarte na wymianę myśli z tego zakresu, w szczególności na wnioski *de lege ferenda*, które stanowić będą znaczące podłoże do formułowania postulatów legislacyjnych, ukierunkowanych na zwiększenie efektywności upadłościowych rozwiązań prawnych.

Sylwia Morawska, Ewa Gwardzińska, Magdalena Niedolaz
Katedra Prawa Administracyjnego i Finansowego Przedsiębiorstw SGH



Polemika naukowa przed otwarciem konferencji, od lewej: prof. dr hab. W. Czyżowicz, P. Kluz – wiceminister sprawiedliwości, prof. dr hab. R. Sobiecki, prof. dr hab. J. Osinski.



Rektor SGH, prof. dr hab. A. Budnikowski podczas uroczystego otwarcia konferencji



Dziekan Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie, prof. dr hab. A. Herman na otwarciu konferencji



Sesje problemowe przyciągały uwagę wybitnych ekspertów ze świata nauki i biznesu

Świąteczny Koncert Talentów



W ramach IV edycji Świątecznego Koncertu Talentów organizatorzy zebrali 12 400 zł.
To duża kwota biorąc pod uwagę, że w trzech wcześniejszych edycjach zebrano łącznie ok. 28 300 zł.
Pieniądze zostaną przekazane Fundacji Dzieci i Młodzieży „Uwolnij Marzenia”

Dokończenie ze str. 20

- złożyć w terminie wnioski do Agencji Narodowej, czyli przystąpić do konkursu na przyznanie certyfikatu ECTS Label poświadczającego prawidłowe stosowanie systemu ECTS jako systemu akumulacji i transferu punktów,

- spełnić kryteria konkursu, o których mowa w formularzu wniosku.

Wyróżnienie jest przyznawane na okres 3 lat, począwszy od roku uzyskania certyfikatu.

Więcej informacji o ECTS Label na stronie <http://ekspertbolnscy.org.pl/konkurs-ects-label>.

Dokumenty programu „Uczenie się przez całe życie” obowiązujące w roku 2011/12 – Konkurs wniosków 2011 (Zaproszenie do składania wniosków 2011, priorytety strategiczne do „Zaproszenia do składania wniosków 2011”, Guide for applicants) można pobrać ze strony http://www.sgh.waw.pl/crpm/_erasmus/nawosci/konkurs2011/

Małgorzata Chromy

Możliwości stypendialne dla studentów – LLP Erasmus

CRPM informuje, że od 10 stycznia 2011 roku rozpoczęła się rekrutacja na programy wymiany w ramach LLP Erasmus, PIM i umowy bilateralne.

Przypominamy, iż od r. akad. 2011/12 studenci mogą być beneficjentami Erasmusa również w trakcie wyjazdów do uczelni partnerskich w Szwajcarii i Chorwacji.

Harmonogram, regulamin oraz lista uczelni partnerskich dostępnych w rekrutacji znajduje się na stronie http://www.sgh.waw.pl/crpm/_so/wymianarekr/docs-pl/rekr1112/

Zalecamy, aby przed dokonaniem wyboru uczelni zapoznali się państwo z jej ofertą (m.in. oferowane kursy) oraz z bieżącą informacją dotyczącą bezpieczeństwa w danym kraju (serwis Ministerstwa Spraw Zagranicznych <http://www.msz.gov.pl>).

W razie jakichkolwiek pytań prosimy o kontakt z CRPM pokój nr 17:

- Erasmus – Agata Kowalik (tel. 22 564 98 44, e-mail kowalik@sgh.waw.pl, budynek A, pokój 17).

- PIM i umowy bilateralne – Joanna Obiegalka (tel. 22 564 97 60, e-mail: jobieg@sgh.waw.pl, budynek A, pokój 17).

Zrealizuj praktyki ze stypendium programu Erasmus na rok akademicki 2010/2011!

Studenci! Wciąż możecie skorzystać ze stypendium programu Erasmus na trzymiesięczne praktyki!

Znajdźcie firmę w Europie, która przyjmie Was na min. 3-miesięczne praktyki, złożcie wymagane dokumenty w CRPM, a my przyznamy Wam stypendium!

Jest to dla Was niepowtarzalna szansa na podniesienie swoich kwalifikacji oraz zdobycie doświadczenia na międzynarodowych rynkach pracy. Postawcie na swój rozwój i wykorzystajcie szansę, jaką daje Wam Erasmus!

Korzystając ze stypendium Erasmus w roku akademickim 2010/2011 musicie zakończyć praktykę do 15 września 2011 roku.

Zapraszamy do zapoznania się ze szczegółami dotyczącymi praktyk programu LLP Erasmus na stronach http://www.sgh.waw.pl/crpm/_erasmus/s/prakt-pl/krok_pl/ oraz http://www.sgh.waw.pl/crpm/_erasmus/s/prakt-pl/docs_pl/

Osobą kontaktową w sprawie praktyk LLP Erasmus jest p. Agata Kowalik (budynek A, pokój 17, tel. 22 564 98 44, email: akowalik@sgh.waw.pl).

WYKORZYSTAJCIE SZANSE, JAKĄ DAJE WAM ERASMUS!

Agata Kowalik

Nowe konkursy na projekty badawcze i rozwojowe

Trzy nowe programy MNiSW dla rozwoju polskiej nauki

Wspieranie wybitnych młodych naukowców i umiędzynarodowienie polskich czasopism naukowych to zadania trzech nowych programów ustanowionych przez minister nauki i szkolnictwa wyższego prof. Barbarę Kudrycką: „Ideas Plus”, „Index Plus” i „Iuventus Plus”.

Więcej informacji: <http://www.nauka.gov.pl/ministerstwo/aktualnosci/aktualnosci/kategoria/1831/artkul/nowe-programy-dla-najlepszych/>

COST open call

COST invites researchers throughout Europe to submit proposals for research networks and use this unique opportunity to exchange knowledge and to embark on new European perspectives. A continuous Open Call for Proposals is used to attract the best proposals for new COST Actions.

The support will cover the costs of networking activities such as meetings (e.g. travel, subsistence, local organiser support), conferences, workshops, short-term scientific exchanges, training schools, publications and dissemination activities. COST does not fund the research itself (more information: http://www.cost.esf.org/participate/open_call).

7 Program Ramowy UE

Nowy konkurs w programie szczegółowym IDEAS (projekty mogą być realizowane przez indywidualnych naukowców lub zespoły badawcze).

Europejska Rada Badań (European Research Council – ERC) ogłosiła konkursy na projekty Programu „Pomysły” (IDEAS) doświadczonych naukowców (Advanced Grants). Łączny budżet wyniesie 1,32 mld euro, 660 mln euro. Maksymalna wysokość pojedynczego grantu sięgnie aż do 2,5 mln euro. Czas trwania projektu: do 5 lat. Terminy składania wniosków (zawsze do godz. 17.00): – Starting Grants: 24.11.2010; – Advanced Grants: 06.04.2011.

Więcej informacji: ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/fp7/docs/calls/ideas/l-ct-201101_en.pdf

Call for Proposals – Transatlantic Exchange Partnerships – Transatlantic Degree Partnerships (EU-Canada Programme) – EACEA/37/10; http://www.sgh.waw.pl/crpm/_r/a/transatl3

Call for proposal – Youth in Action Programme 2007-2013 – EAC/57/10; http://www.sgh.waw.pl/crpm/_r/a/youthinaction/

Call for proposals – Europe for Citizens Programme 2010. Actions ‘Active Citizens for Europe’, ‘Active civil society in Europe’ and ‘Active European Remembrance’ – CITIZENS 2010; http://www.sgh.waw.pl/crpm/_r/a/citizens

Call for proposals – for the implementation of Erasmus Mundus 2009-2013 in 2011 – EACEA/41/10; http://www.sgh.waw.pl/crpm/_r/a/eacea2011

Eurostars Joint Programme call for proposals; http://www.sgh.waw.pl/crpm/_r/a/eurostars

Zagraniczne wyjazdy badawcze

- Research Fellow in the Business Field, Innovation Systems, Value Creation and International Integration, Germany; http://www.sgh.waw.pl/crpm/_r/a/value

● Postdoctoral Positions and Research Assistantships Available in Socio-Technical Data Analytics, USA; http://www.sgh.waw.pl/crpm_/r/a/sociodata

● PhD Scholarships Graduate Institute, Geneva, Switzerland; http://www.sgh.waw.pl/crpm_/r/a/geneva

● The John E. Rovensky Fellowships in American Business or Economic History, USA; http://www.sgh.waw.pl/crpm_/r/a/ecohist

● PhD Research Scholar in Experimental Economics, Norway; http://www.sgh.waw.pl/crpm_/r/a/expeconorw

● The Center for Ethics in Society / Program on Global Justice Post Doctoral Fellowships 2011-2012, USA; http://www.sgh.waw.pl/crpm_/r/a/ethfel

● AXA PhD Fellowships, Canada; http://www.sgh.waw.pl/crpm_/r/a/axa/

● PhD in Gender Studies, Lund University, Sweden; http://www.sgh.waw.pl/crpm_/r/a/lundgende

● TISS-Max Planck PhD and Postdoctoral Fellowships – Study of Religious and Ethnic Diversity; http://www.sgh.waw.pl/crpm_/r/a/tata2

● A Macquarie University Research Excellence PhD scholarship in Law – Legal Governance, Australia; http://www.sgh.waw.pl/crpm_/r/a/mac3

● Gilbert F. White Postdoctoral Fellowship Program, USA; http://www.sgh.waw.pl/crpm_/r/a/white

● MPhil/PhD in Economics Scholarship: Distance Learning Mode, UK; http://www.sgh.waw.pl/crpm_/r/a/dist/

Wiecej ofert międzynarodowych grantów i zagranicznych wyjazdów badawczych: http://www.sgh.waw.pl/crpm_/r/a/

Artur Mika

IV konkurs wniosków w ramach programu TEMPUS IV

Informujemy, iż Agencja Wykonawcza *Executive Agency Education, Audiovisual & Culture* ogłosiła IV zaproszenie do składania wniosków w programie TEMPUS IV. Termin składania wniosków upływa **15 lutego 2011, o godz. 12.00 czasu brukselskiego**.

Zaproszenie do składania wniosków oraz wytyczne dla wnioskodawców dostępne są pod adresem http://eacea.ec.europa.eu/tempus/funding/2010/call_eacea_32_2010_en.php

TEMPUS jest programem pomocowym Unii Europejskiej wspierającym reformę sektorów szkolnictwa wyższego w krajach-beneficjentach (podnoszenie jakości nauczania w szkołach wyższych i modernizację instytucji szkolnictwa wyższego) oraz przyczyniającym się do wzmocnienia współpracy pomiędzy szkołami wyższymi w krajach UE i krajach partnerskich.

W programie TEMPUS IV realizowane będą dwa rodzaje działań:

1. Wspólne Projekty (*Joint Projects*)
2. Działania Strukturalne (*Structural Measures*)

Priorytety programu (jak i rodzaje projektów) wspierające modernizację i reformę szkolnictwa wyższego zostały przypisane do trzech grup:

- Grupa 1 – Modernizacja programów nauczania:
 - modernizacja programów nauczania w wybranych dziedzinach akademickich zdefiniowanych jako priorytetowe przez kraje partnerskie z uwzględnieniem wprowadzenia systemu ECTS, trzystopniowego systemu studiów i uznawalności dyplomów.
- Grupa 2 – Modernizacja zarządzania uczelnią:
 - reformowanie systemu zarządzania uczelnią i systemu obsługi studenta;
 - wprowadzenie systemów zapewniania jakości;

- wprowadzanie autonomii finansowej uczelni;
- zapewnienie równego i swobodnego dostępu do edukacji na poziomie wyższym;
- rozwijanie współpracy międzynarodowej.
- Grupa 3 – Szkolnictwo wyższe i społeczeństwo:
 - kursy dla szkoleniowców z sektora pozaakademickiego;
 - rozwijanie współpracy z przedsiębiorstwami;
 - wzmocnienie wzajemnych powiązań w „trójkącie wiedzy” – edukacja, badania naukowe i innowacje.

Priorytety krajowe dla danego kraju partnerskiego określają władze edukacyjne tego kraju, uwzględniając główne priorytety programu dla danego typu projektów.

Projekty Wspólne (*Join Projects*) mogą być realizowane w 3 obszarach:

1. Modernizacja programów nauczania.
2. Modernizacja zarządzania uczelnią.
3. Szkolnictwo wyższe i społeczeństwo.

Działania Strukturalne (*Structural Measures*), dotyczące zmian systemowych, mogą być realizowane w 2 obszarach:

1. Modernizacja zarządzania uczelnią.
2. Szkolnictwo wyższe i społeczeństwo.

Szczegółowe informacje na temat programu TEMPUS IV znajdują państwo pod adresem <http://www.tempus.org.pl/informacje>

Mundus

Informujemy, że Agencja Wykonawcza (*Executive Agency Education, Audiovisual and Culture*) ogłosiła nowy nabór wniosków w ramach wszystkich trzech Akcji programu Erasmus Mundus II. Termin składania wniosków upływa 29 kwietnia 2011.

Zaproszenie do składania wniosków wraz z formularzami aplikacyjnymi oraz wytycznymi dla wnioskodawców znajdują się na stronie Agencji Wykonawczej http://eacea.ec.europa.eu/erasmus_mundus/funding/2011/call_eacea_41_10_en.php

Program Erasmus Mundus powołany został decyzją Parlamentu Europejskiego w celu podniesienia jakości europejskiego szkolnictwa wyższego poprzez szerszą współpracę z krajami trzecimi i wspierania w ten sposób rozwoju zasobów ludzkich oraz promowania dialogu i zrozumienia między narodami i kulturami.

Program Erasmus Mundus II przewiduje:

- a) dofinansowanie dla wspólnych studiów prowadzonych przez konsorcja uczelni; wspólne „studia Mundusowe” będą obejmowały II i III stopień studiów (studia II stopnia – prowadzące do uzyskania tytułu magistra; studia III stopnia – prowadzące do uzyskania stopnia naukowego doktora) – Akcja 1;
- b) realizację projektów partnerskich wspierających mobilność pomiędzy uczelniami z krajów Unii Europejskiej i uczelniami ze zdefiniowanych obszarów geograficznych, tak zwanych krajów trzecich (kontynuacja inicjatywy znanej pod nazwą Erasmus Mundus External Cooperation Window) – Akcja 2;
- c) dofinansowanie projektów mających na celu poprawę atrakcyjności i jakości europejskiego szkolnictwa wyższego – Akcja 3.

Szczegółowe informacje o programie, rodzaj projektów i kryteriach ich oceny, jak również o dostępnym dofinansowaniu znajdują Państwo na stronie Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji <http://www.erasmusmundus.org.pl/node/91>

Katarzyna Czakala

Kronika kampusu SGH

Co dalej z budynkiem F?

Szczęśliwie przeprowadzka, będąca efektem alarmującej ekspertyzy, z wyłączonego z użytkowania budynku F do akademika przy ul. Madalińskiego, zwanego dziś szumnie budynkiem M, dobiega końca. Była to duża i rozciągnięta w czasie, bo przecież trwająca od czerwca, operacja logistyczna, która na szczęście w dużej mierze jest już za nami. Zmieniła ona i jeszcze zmieni sposób funkcjonowania Uczelni, czyli nas wszystkich.

W międzyczasie jednak, współdziałając ściśle z prorektorem do spraw rozwoju prof. Markiem Bryxem, jako pełnomocnik rektora do spraw inwestycji podjąłem szereg działań, które pozwoliły nam ustalić więcej szczegółów dotyczących naszego kampusu i realistycznie spojrzeć na możliwość remontu budynku F oraz na potencjał rozwojowy całej Uczelni.

Przesłanki decydowania o tym co dalej z budynkiem F

1. Ekspert oszacował koszt kapitalnego remontu budynku F na dwadzieścia kilka milionów złotych. Tyle nakładów wymagać będzie, jego zdaniem, wymiana wszystkich instalacji, no a potem doprowadzenie do porządku ścian, podłóg i schodów. Jeśli do tego dodać, że w trakcie remontu należałoby wyjąć pokrywę osłonową ścian zewnętrznych z eternitu (azbest) i rozwiązać sposób niezaciekania obiektu, a więc wszystkich ścian zewnętrznych i dachu, to oczywiście koszt takiego remontu należy szacować na znacznie większą kwotę.

Warto sobie uzmysłowić, że jedynym elementem budynku F, do którego nie było zastrzeżeń, jest żelbetowa konstrukcja, czyli jego szkielet z szybami windowymi. Zatem rzetelny remont wymagałby nie tylko wymiany instalacji, ale wymiany wszystkiego co nie spełnia dzisiejszych wymogów eksploatacyjnych.

2. W 2010 roku uprawomocniła się decyzja o wpisaniu kampusu SGH do rejestru zabytków, jako układu urbanistycznego wraz ze wszystkimi budynkami zrealizowanymi przed wojną i budynkiem głównym, oddanym po wojnie. Ta bardzo ważna dla nas decyzja podniosła wartość naszej nieruchomości i wreszcie umieściła nasz kampus w miejscu, na które od dawna zasługiwał. Zaprojektowane przez Jana Koszczyca Witkiewicza budynki nie mają sobie równych, jeśli chodzi o ich funkcjonalny układ architektoniczny i grę światłem naturalnym wewnątrz obiektów, czego każdy kolejny budynek jest innym, ale wymownym przykładem.

3. Wpisanie kampusu do rejestru zabytków oznacza, że ani przebudowa istniejącego obiektu, ani żaden nowy obiekt nie może być stworzony na jego terenie bez uzgodnienia z konserwatorem zabytków, a zapisy planu wyraźnie mówią, że: *Zakazuje się zmiany historycznej kompozycji przestrzennej oraz zmiany formy architektonicznej obiektów zabytkowych (§ 7 ust. 3 pkt 1a), oraz, że ustanowiono: zakaz rozbudowy i nadbudowy zabudowy chronionej planem (§ 29 ust. 2 pkt 6), chociaż: dopuszcza się zmiany zagospodarowania poza obiektami chronionymi, pod warunkiem dostosowania nowej zabudowy do historycznej struktury przestrzennej oraz form architektonicznych i materiału zastosowanego w obiekcie zabytkowym oraz uzyskania pozwolenia właściwego Konserwatora Zabytków (§ 7 ust. 3 pkt 1c).*

Reasumując: oznacza to, że nie ma możliwości przebudowania, rozbudowania, powiększenia, czy jakiegokolwiek zmiany budynku F na ładniejszy, większy, bardziej funkcjonalny itd. Trzeba wyraźnie powiedzieć, że kosztem wielu (30–40 mln złotych) budynek F może być wyremontowany

jedynie w postaci w jakiej dziś istnieje. Nie ma żadnej możliwości jego „zmiany na lepsze” poprzez np. nadbudowę, co rozpatrywano jeszcze kilka lat wcześniej, jako sposób na uzyskanie dodatkowych powierzchni użytkowych przez Uczelnię.

Podkreślę to jeszcze raz – na żadne takie przedsięwzięcia SGH nie uzyska zgody konserwatora zabytków. Wszystkie rozmowy w tej sprawie, zarówno moje, jak i prorektora M. Bryxa, włączając niezwykle owocną wizytę pani Konserwator w sierpniu ubiegłego roku, nie pozostawiają cienia wątpliwości w tej kwestii.

Jaka alternatywa?

Powstają więc dwa najważniejsze, spójne pytania dotyczące przyszłości naszych obiektów:

a) czy warto podejmować się kilkuletniej, ciężkiej pracy nad kapitalnym remontem budynku F, aby odzyskać coś, co do naszego kampusu nie przystaje i nigdy nie było efektywne jako budynek uczelniany? I skąd wziąć na to pieniądze?

b) czy istnieje alternatywne rozwiązanie wobec remontu eFki? I ponownie – skąd wziąć na to pieniądze?

Pani minister Barbara Kudrycka, która także odwiedziła latem budynek F, uczciwie stwierdziła, że z budżetu MNiSzW nie wydobędzie w najbliższych latach środków finansowych, jakich ten remont by wymagał, co ekonomiści powinni rozumieć.

Zaproponowała nam wybudowanie nowej eFki w ramach partnerstwa publiczno-prywatnego, ale sama przyznała, że musiałby to być wówczas budynek, który spełniałby dzisiejsze standardy techniczne oraz zapewniał możliwość sfinansowania go w ramach PPP, czyli musiałby mieć znacznie większą powierzchnię użytkową. To zaś oznacza potrzebę wyraźnego odejścia od jego dotychczasowej bryły, czyli *de facto* – budowy zupełnie nowego obiektu. To zaś – w świetle ustaleń miejscowego planu zagospodarowania przestrzennego – jest wykluczone.

Co wobec tego jest możliwe, czy istnieje inna wersja rozwiązania problemu? Tak! O ile wystarczy nam odwagi w kształtowaniu, a później realizacji, wizji naszej Uczelni, jako żywego ośrodka akademickiego otwartego nie tylko dla studentów, ale społeczności całego miasta, a zwłaszcza mieszkańców Mokotowa. Zatem, co jest możliwe?

Wariant drugi – nowy obiekt

Spełnienie wymogów konserwatorskich wymaga zrozumienia istoty naszego kampusu, założeń urbanistycznych jego twórcy po to, aby poczuć jaką wartość ma ten obszar już dziś i jaką wartość dodaną mogą mieć dla niego nasze inwestycje. Mam na myśli podkreślenie wartości historycznej,

wzrost wartości użytkowych nieruchomości, a więc i wartości w ogóle, wzrost funkcjonalności całego kampusu, wprowadzenie nowych funkcji i otwarcie go na mieszkańców naszego miasta.

W swych projektach Jan Koszczyc Witkiewicz zaprojektował cały kampus, jak widać na rysunku (na str. 21), z budynkiem głównym sięgającym od ul. Rakowieckiej do ul. Batorego, połączonym z pozostałymi budynkami w jeden wielki kompleks. Konieczność etapowania inwestycji i ciągłe trudności finansowe szkolnictwa wyższego, także po wojnie, spowodowały, że pod presją władz ograniczył go do realizacji, jaką znamy, bo używamy na co dzień. W rezultacie pozostały nam do dziś dwa wspaniałe place do zabudowania – narożnik południowo-zachodni kampusu od ul. Rakowieckiej i al. Niepodległości i narożnik północno-zachodni, częściowo zajęty przez rozsypującą się eFkę.

W istnieniu tych dwóch nadających się do zabudowy narożników nie ma więc przypadku. Architekt, którego projekt ograniczono, realizował go tak, aby szkody dokonywane ingerencją władzy były najmniejsze. Do tego stopnia, że użytkując go przez wiele lat mogliśmy utrwalić w sobie błędny pogląd, że taki był Jego zamiysł co do kampusu. Tymczasem Jan Koszczyc Witkiewicz utrzymał to, co było w Jego projektach najcenniejszego, np. aulę spadochronową i w tym osiowość całego kampusu, którą złamało dopiero postawienie budynku F.

Jako architekt widzę więc potrzebę, a nawet konieczność kontynuowania koncepcji Jana Koszyczca Witkiewicza, w sposób który:

- utrzymywałby jego osiowy układ historyczny,
- ukazałby świetność budynków Jana Koszyczca Witkiewicza,
- tworzyłby kompleks połączonych obiektów,
- a tym samym – wzbogacałby nas o dwa nowoczesne, ale współgrające z całością, budynki w duchu zabytkowego zespołu.

Chyląc czoła przed Jego geniuszem musimy zauważyć, że mamy nie tylko od Niego prezent w postaci dwóch wspaniałych działek do zabudowania, ale mamy też obowiązek wobec Niego, jak i wszystkich pokoleń pracowników i studentów SGH, byłych, obecnych i przyszłych, aby tę zabudowę kampusu wreszcie dokończyć. Musimy to uczynić na miarę i wzór niepowtarzalnych budynków ufundowanych nam przez naszych poprzedników i ich architekta.

Architekturę nowych obiektów SGH powinny określić zespoły architektów z absolutnie najwyższej półki, gdyż projekt ten i jego realizacja nie ma sobie równych, ani nawet zbliżonych, w ostatnich latach. I nie chodzi mi o wielkość czy wartość, lecz o miejsce realizacji i rangę, o konieczność pogodzenia współczesnych rozwiązań z zabytkowym układem i istniejącymi budynkami, traktując je nie jako tło, ale jako integralną część wspólnego, spójnego i funkcjonalnego kompleksu użytkowego. Jest to wyzwanie duże nawet dla największych architektów, nie tylko z Polski.

Inaczej mówiąc, w świetle jakości naszego kampusu powinno być naszą ambicją, aby po nas pozostał ślad na ziemi na miarę nie gorszą niż wyznaczył ją nam Jan Koszczyc Witkiewicz. Funkcjonalne budynki, które przez ponad 80 lat (gmach główny – 60) niczym nie szokują, jak tylko swoją trwałą przydatnością, skromną, ale sympatyczną formą, czytelnością układu wewnętrznego i detalami, jeśli tylko mamy chwilę, aby je spostrzec. Tylko tyle i zarazem – aż tyle.

Co zrobiono?

Realizacja przedsięwzięcia inwestycyjnego na skalę, o której mówię, wymaga, aby od początku było one prowadzone profesjonalnie i szczególnie starannie. Rozpoczęcie każdej inwestycji wymaga, a na terenie zabytkowym szczególnie, wielu żmudnych działań, a pominięcie któregoś może opóźnić cały proces, czasami o wiele miesięcy. Tym działaniom, obejmującym m.in. pozyskanie materiałów niezbędnych do prac o charakterze koncepcyjnym i projektowym, próbuję sprostać od początku mojej pracy w i dla SGH, chociaż nie wiadomo jeszcze czy będą pieniądze, aby je wykupić, nawet jeśli część autorów czyni to dla nas za pół darmo.

W rezultacie do dziś udało się:

- ✓ Zamówić i pozyskać podstawowe materiały kartograficzne, bardzo szczegółowo zaktualizować mapę zasadniczą dla całego kampusu, stanowiącą podstawę przyszłych prac projektowych, dokonać pomiarów wszystkich drzew i krzewów, opracować numeryczny model terenu oraz model 3D.
- ✓ Zamówić i pozyskać reprodukcje wszystkich materiałów dotyczących kampusu znajdujących się w zbiorach Muzeum Architektury we Wrocławiu dla rozmów z konserwatorami.
- ✓ Zamówić i pozyskać analizę geotechnicznych i hydrogeologicznych warunków posadowienia nowej eFki.
- ✓ Zamówić inwentaryzację radarową wszystkich podziemnych sieci, urządzeń (i przeszkód) w rejonie przyszłej inwestycji.
- ✓ Powołać i odbyć pierwsze posiedzenie Rady do spraw zabytkowego kampusu SGH.

Radę tworzą:

– Marek Budzyński, architekt-urbanista SARP, TUP, SICA i profesor na Wydziale Architektury Politechniki Warszawskiej, członek Rady Architektury oraz Głównej Komisji Urbanistyki i Architektury, autor m.in. osiedli Ursynów Płn., Sądu Najwyższego, Biblioteki UW, Opery Podlaskiej i wielu innych;

– Grzegorz Buczek, architekt-urbanista SARP, wiceprezes TUP, wykładowca na Wydziale Architektury Politechniki Warszawskiej, członek Głównej Komisji Urbanistyki i Architektury oraz Rady Architektury i Rozwoju Warszawy, autor wielu opracowań z zakresu rozwoju i planowania przestrzennego;

– Marta Leśniakowska, historyk sztuki i architektury, profesor w Instytucie Sztuki Polskiej Akademii Nauk, autorka monografii o Janie Koszczycu Witkiewiczu oraz wielu historiografii i publikacji o architekturze polskiej XX w.;

– Józef A. Mrozek, historyk sztuki i designu, kierownik Zakładu Historii i Teorii Designu na Wydziale Wzornictwa Akademii Sztuk Pięknych w Warszawie, członek Stowarzyszenia Historyków Sztuki oraz Design History Society;

– Tomasz Taczewski, architekt-urbanista SARP, adiunkt na Wydziale Architektury Politechniki Śląskiej, członek Głównej Komisji Urbanistyki i Architektury, w latach 2005–2010 prezes Rady Krajowej Izby Architektów Rzeczypospolitej;

– Marek Bryx, ekonomista, prorektor ds. rozwoju, kierownik Katedry Inwestycji i Nieruchomości, w latach 2001–2003 prezes UMiRM i wiceminister infrastruktury;

– oraz ja, jako pełnomocnik rektora ds. inwestycji.

Na pierwszym posiedzeniu Rada przyjęła stanowisko podkreślające konieczność zmiany miejscowego planu za-

gospodarowania przestrzennego (mpzp) i opracowania programu dla kampusu.

- ✓ Na tej podstawie mogliśmy uzgodnić opracowanie założeń i wytycznych do programu użytkowania i rozwoju kampusu.
- ✓ Uzgodnić opracowanie monografii naukowej o kampusie.
- ✓ Uzgodnić opracowanie profesjonalnej dokumentacji fotograficznej kampusu na potrzeby prac konserwatorskich.
- ✓ Opracować w 70% ramowe założenia i warunki konkursu na plan regulacyjny kampusu i koncepcję przebudowy eFki, których dokończenie zależy już tylko od pozyskania brakujących materiałów.
- ✓ Nawiązać kontakty z nowymi władzami dzielnicy Mokotów dla podjęcia współdziałania w sprawie zmiany planu.
- ✓ To pozwoliło nam na przeprowadzenie ważnych rozmów wyjaśniających sytuację, w tym najważniejszą – wizytę rektorów – profesora A. Budnikowskiego i profesora M. Bryxa u prezydenta miasta Warszawy Hanny Gronkiewicz-Waltz.
- ✓ W rezultacie jeszcze przed świętami osobiście złożyłem wniosek SGH o zmianę planu na ręce pani Prezydent.

Należy mieć świadomość, że procedura zmiany planu jest długa, zwykle trwa kilka, a w trudnych sprawach nawet do kilkunastu lat, ale już samo jej otwarcie przez uchwałę Rady miasta Warszawy umożliwiłoby ogłoszenie konkursu na plan regulacyjny naszego kampusu i koncepcję przebudowy budynku F zgodnie z wizją Koszczyca Witkiewicza, istniejącym historycznym kampusem, naszymi potrzebami i oczekiwaniami konserwatora zabytków.

Dlatego w naszym planie działań ten punkt oraz przygotowanie konkursu, tak aby można było ogłosić go natychmiast po otwarciu procedury zmiany mpzp, to zadania najważniejsze i najbliższe. Jestem przekonany, że dział zarządzania nieruchomościami, który uporał się z najważniejszymi remontami w Uczelni, także udzieli tu pełnego wsparcia dla działań, jakie są podejmowane.

Konkurs

Biorąc pod uwagę uwarunkowania mpzp, nie możemy podjąć prac projektowych nad pojedynczym obiektem (eFka), gdyż żaden budynek wypaczający założenia urbanistyczno-architektoniczne kampusu nie uzyska zgody konserwatora na realizację. Musimy więc w pierwszym rzędzie opracować plan regulacyjny oraz program użytkowania i rozwoju kampusu, zgodny ze szczegółowymi wytycznymi konserwatorskimi, który po akceptacji przez konserwatora zabytków stałby się podstawą projektowania konkretnych budynków.

Rada do spraw zabytkowego kampusu SGH wyraźnie wskazała, co i w jakiej kolejności należy robić. Przede wszystkim trzeba odblokować nasz teren, na którym linia zabudowy została wykreślona niezgodnie z historycznym układem kampusu. Do zmiany tego stanu rzeczy posłużyło stanowisko przyjęte przez Radę 17 listopada i wniosek złożony u pani Prezydent 21 grudnia o otwarciu procedury zmiany planu.

Dla całej Rady jest oczywiste, że utrzymanie, a nawet podkreślenie czy zwiększenie wartości kampusu nie tylko jest możliwe dzięki dobremu projektowi, ale jest jedynym

rozwiązaniem, które może skłonić konserwatora zabytków do wyrażenia zgody na rozbudowę kampusu. Jest raczej pewne, że wykreowana przez architektów koncepcja będzie zakładała budowę dwóch obiektów na obu narożnikach, które będą włączone np. poprzez systemem podziemnych przejść w całość kampusu tworząc spójny kompleks 5 budynków.

Szczegółowa koncepcja musi powstać w konkursie, chcemy bowiem dostać najlepsze możliwe rozwiązania w efekcie pracy architektów, bo nikt nie ma tu patentu na mądrość, a rozwiązań jest bez liku. Na pewno jednak będzie zawierała podziemny parking, co pozwoliłoby przywrócić funkcję rekreacyjną i reprezentacyjną wewnętrznego dziedzińca.

Wracam teraz do drugiej części pytania – skąd wziąć na to pieniądze. Skoro SGH nie ma 30 milionów na kapitalny remont budynku F, to skąd wziąć na nowe inwestycje? Zanim odpowiem bardziej konkretnie, to chcę powiedzieć, że nie tylko moje wieloletnie doświadczenia praktyczne z funkcjonowania w inwestycjach, ale także doświadczenia członków naszej Rady pozwalają sformułować jednoznacznie następujące dwa wnioski:

- Wydanie kilkudziesięciu milionów na remont tak nieefektywnego i nieprzystającego do zabytkowego kampusu budynku F i utrzymanie go w dotychczasowej postaci, uznane być może słusznie za marnotrawstwo środków publicznych.

- Dobry obiekt (a idąc nakreśloną ścieżką powinien być znakomity) w dobrej lokalizacji (a tę, po odblokowaniu planu, możemy mieć rewelacyjną) przyciąga niezbędne pieniądze.

Dziś nie chcę jeszcze się wypowiadać, skąd weźmiemy środki na inwestycje, ale razem z profesorem M. Bryxem robimy wszystko, aby otworzyć kilka potencjalnych źródeł, które przecież istnieją. Dla każdego z nich należy jednak spełnić określone wymagania, czyli być przygotowanym dokumentacyjnie i na tym musimy skoncentrować się w najbliższych, nie miesiącach, ale tygodniach.

Pamiętajmy też, że nowe budynki podwyższające wartość kampusu, nawet jeśli będą niższe niż obecna eFka, powinny dla SGH dać powierzchnię co najmniej 2 razy taką, jaką posiada dzisiejszy budynek F. Oznacza to, że jeden z obiektów być może będzie musiał być przez jakiś czas wynajmowany, aby zarobić na budowę obydwu, ale dziś, gdy nie mamy jeszcze nawet koncepcji, a coś dopiero dokumentacji technicznej, nie ma możliwości rozstrzygnięcia tej kwestii, ani kreowania biznes planu. Na pewno jednak musi być ona określona i we właściwym czasie to się stanie. SGH już udowodniła, że potrafi pozyskiwać środki zewnętrzne. Wystarczy wspomnieć, że w ciągu ostatnich 2 lat Biuro Funduszy Europejskich pozyskało dla Uczelni 40 mln złotych. Są jeszcze i inne pomysły, które mogą także przynieść oczekiwane wsparcie finansowe.

Reasumując: opracowujemy plan naszego postępowania w sprawie zwiększenia powierzchni użytkowej budynków SGH, której SGH dramatycznie potrzebuje. Jego realizacja wymaga zaangażowania wielu służb i przeznaczenia pewnych środków, aby wykonać niezbędne czynności już na początku 2011 roku. Nie ukrywam, że liczę na wsparcie wszystkich członków naszej społeczności, wszak pracujemy nad życiową kwestią dla naszej przyszłości.

Nawet najdłuższa droga zaczyna się od pierwszego kroku. Ten już zrobiliśmy. Teraz czas na następne...

Wojciech Kaczura, architekt SIA

II ogólnopolska konferencja naukowa

IT w służbie efektywnego Państwa

9 grudnia 2010 roku w Warszawie odbyła się II edycja ogólnopolskiej konferencji naukowej „Technologie informatyczne w administracji publicznej i służbie zdrowia – TIAPISZ’10”. W tym roku została ona zrealizowana pod hasłem *IT w służbie efektywnego Państwa*. Jej organizatorem była Katedra Informatyki Gospodarczej SGH. Głównym celem konferencji była prezentacja osiągnięć teoretycznych, metodologicznych i aplikacyjnych dotyczących zastosowania technologii informatycznych w kontekście zwiększenia efektywności funkcjonowania państwa – zarówno w jednostkach administracji publicznej, jak i w służbie zdrowia. Taki wybór problematyki konferencji podyktowany był faktem, iż obecnie nikt już nie zadaje sobie pytania „czy warto” informatyzować administrację publiczną i służbę zdrowia. Pojawiają się jednak pytania, w jaki sposób działania te przełożą się na tworzenie wartości publicznej (ang. *public value*) dla obywateli, pacjentów, przedsiębiorców i co zrobić, aby tę wartość maksymalizować.

Przewodniczącym Komitetu Naukowo-Programowego konferencji był prof. zw. dr hab. Jan Goliński. Patronat merytoryczny nad konferencją objęło Naukowe Towarzystwo Informatyki Ekonomicznej oraz Polish Chapter of Association for Information Systems, zaś patronat honorowy JM Rektor Szkoły Głównej Handlowej prof. dr hab. Adam Budnikowski i dziekan Kolegium Analiz Ekonomicznych prof. dr hab. Marek Rocki. Patronem medialnym konferencji było czasopismo „IT w administracji”.

W ramach konferencji odbyło się blisko 20 prezentacji. Wśród prelegentów znaleźli się zarówno reprezentanci środowiska akademickiego (m.in. przedstawiciele Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego, Uniwersytetu Gdańskiego, Wojskowej Akademii Technicznej, Politechniki Częstochowskiej oraz Politechniki Łódzkiej), jak również przedsiębiorstw i jednostek administracji publicznej.

W części konferencji poświęconej zagadnieniom informatyki medycznej prof. zw. dr hab. Andrzej Ameljańczyk z Wojskowej Akademii Technicznej omówił koncepcję informatycznego systemu oceny skutków wprowadzanych leków i technologii medycznych. Prof. dr hab. Zenon Biniek z Wyższej Szkoły Technologii Informatycznych przedstawił rozważania nt. zastosowania technologii informatycznych w kontrolingu kosztów w ochronie zdrowia. Zaś mgr Krzysztof Nyczaj z Głównego Urzędu Statystycznego scharakteryzował strukturalne determinanty rozwoju e-zdrowia, które są kluczowe w perspektywie roku 2020. Doktorzy Grzegorz Bliźniuk oraz Tomasz Górski z Wojskowej Akademii Technicznej zaprezentowali wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu realizowanego ze środków unijnych dotyczącego zastosowania wybranych technologii komputerowo

interpretowalnych ścieżek klinicznych. Strumień medyczny zakończony został wystąpieniem dr hab. Marcina Czecha z Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego, prezentującego założenia farmakoekonomiki – interdyscyplinarnej nauki z pogranicza nauk ekonomicznych i farmakologii, zajmującej się ekonomiczną oceną farmakoterapii.

W części konferencji dotyczącej wykorzystania technologii informatycznych w administracji publicznej dr Mirosław Dyczkowski z Uniwersytetu Wrocławskiego omówił wyniki przeprowadzonych przez siebie badań nt. wpływu kryzysu na strategię informatyzacji w jednostkach publicznych. Dr Leopold Żurek z firmy Milstar przedstawił system ocen informatyzacji w kontekście transformacji administracji publicznej. Dr Jerzy Roszkowski z firmy Management Systems Consulting oraz inż. Marcin Cwajna z firmy HomeCenter mieli wspólne wystąpienie dotyczące budowy celów architektury korporacyjnej IT dla środowisk zintegrowanych w sektorze publicznym. Dr Andrzej Sobczak z SGH zaprezentował autorski model oceny potencjału organizacji publicznych w zakresie interoperacyjności. Dr Cezary Stępnik z Politechniki Częstochowskiej przedstawił referat dotyczący koncepcji zastosowania zarządzania procesowego w administracji przy wsparciu narzędziami technologii informacyjnej. Zaś mgr Natalia Michałek z Uniwersytetu Gdańskiego zaprezentowała wyniki swoich prac badawczych dotyczących świadomości ekologicznych rozwiązań informatycznych w administracji publicznej. W szczególności te ostatnie wystąpienia prelegentów wzbudziły żywą dyskusję. Jej myślą przewodnią był stopień przygotowania polskiej administracji publicznej do wykorzystania dobrych praktyk stosowanych w przemyśle (takich jak pomiary oceny dojrzałości organizacji, podejście procesowe czy wreszcie Green IT).

W ciągu najbliższych miesięcy wydana zostanie w ramach wydawnictwa SGH monografia stanowiąca podsumowanie przeprowadzonej konferencji. Ponadto organizatorzy chcieli potraktować również tę konferencję jako okazję do integracji środowiska naukowego zajmującego się problematyką zastosowania IT w administracji publicznej i służbie zdrowia. Dlatego też po konferencji zostanie przygotowana i wydana elektroniczna wersja *Who is who w polskiej nauce w obszarze e-administracji oraz e-zdrowia*.

Ponieważ formuła konferencji zaproponowana przez Katedrę Informatyki Gospodarczej, kierowanej przez prof. dr hab. Andrzeja Kobylińskiego, spotkała się z bardzo dobrym przyjęciem wśród jej uczestników, organizatorzy planują już III jej edycję. Wiodącym tematem konferencji, przewidywanej na grudzień 2011, będzie modernizacja państwa z zastosowaniem technologii informatycznych.

Andrzej Sobczak – sobczak@sgh.waw.pl,
sekretarz naukowy konferencji



NAGRODA KOMITETU ORGANIZACJI I ZARZĄDZANIA PAN dla dr hab. Joanny Cygler, prof. SGH

Mamy zaszczyt i niekłamną przyjemność powiadomić, że książka Joanny Cygler pt. *Kooperacja przedsiębiorstw. Czynniki sektorowe i korporacyjne*, wydana nakładem Oficyny Wydawniczej SGH, zdobyła nagrodę IX Konkursu na Prace Habilitacyjne zorganizowanego przez Komitet Organizacji i Zarządzania PAN. Szczegóły na: http://www.knoiz.pan.pl/index.php?option=com_content&view=section&layout=blog&id=25&Itemid=46.

Jako wydawnictwo pragniemy dodać, że poziomowi merytorycznemu książki odpowiada doskonały sposób podania – książka napisana jest świetnym stylem, który sprawia, że tę pracę naukową (o stosunkowo nowym typie relacji między konkurentami) czyta się jak dobrą powieść.

Gratulujemy pani Profesor i cieszymy się, że mogliśmy uczestniczyć w jej sukcesie.

OW SGH

National Platform Warszawa 2010

Erasmus Student Network SGH był organizatorem odbywającego się w dniach 16–19 grudnia 2010 r. zjazdu statutowego Stowarzyszenia Wspierania Wymian Międzynarodowych Erasmus Student Network – **National Platform**. ESN liczy obecnie łącznie 31 sekcji działających przy największych uniwersytetach naszego kraju w Szczecinie, Poznaniu, Olsztynie, Katowicach, Gdańsku, Białymstoku, Krakowie, Lublinie, Łodzi, Toruniu, Wrocławiu i oczywiście w Warszawie (gdzie jest największa liczba sekcji – 10). Nie dziwi więc fakt, że w National Platform wzięło udział ponad 130 osób z całej Polski.

Piątkowe i niedzielne obrady odbywały się w najbardziej reprezentacyjnym budynku naszej Uczelni – w budynku C, który w tych dniach wprost tętnił życiem. Na obradach plenarnych dyskutowana była przyszłość naszej organizacji, która obecnie zmagą się z największym wyzwaniem – przejściem na działalność gospodarczą oraz postępy w realizacji największych naszych eventów. Ponadto zorganizowane zostały szkolenia dotyczące najważniejszych projektów realizowanych przez ESN.

Discover Europe

Jest to flagowy projekt naszej organizacji, którego koordynatorem ogólnopolskim jest studentka II roku MIESI – Marta Boczoń. W marcu ruszy ósma edycja tego Ogólnoeuropejskiego Konkursu Fotograficznego. W okresie od 1 do 31 marca studenci z całej Europy będą mogli nadsyłać swoje zdjęcia w ramach jednej z trzech kategorii konkursowych oraz uruchomionych na życzenie sponsorów tzw. kategorii specjalnych.

Konkurs, który z roku na rok cieszy się coraz większą popularnością (blisko 3000 zdjęć! nadesłanych w ciągu ostatniej odsłony Discover Europe) ma na celu ukazanie piękna Europy wraz z jej kulturą i obyczajami. Discover Europe jest niepowtarzalną okazją do zaprezentowania świata jednych oczami drugich, do łamania stereotypów, wyrażania własnego „ja”, dzielenia się z przyjaciółmi wspomnieniami z wymian zagranicznych i wakacyjnych wojaży.

Konkurs składa się z dwóch etapów. Na szczeblu regionalnym powołane przez poszczególnych koordynatorów regionalnych jury, w pierwszej kolejności – za pośrednictwem strony internetowej konkursu, dokona wstępnej selekcji, a następnie – w czasie obrad – wyboru ostatecznego i wskaże zwycięską trójkę w ramach każdej kategorii konkursowej. Wytypowane w ten sposób najlepsze prace ze wszystkich regionów będą walczyły między sobą o zwycięstwo (względnie II i III lokatę) na szczeblu centralnym. Decyzję w tej sprawie podejmą członkowie jury centralnego, powołanego przez komitet organizacyjny. Możemy zdradzić, iż w tym roku prócz wybitnych fotografów zaprosiliśmy do współpracy także światowej sławy podróżników i artystów, m.in. **Martynę Wojciechowską**.

Na uczestników konkursu czekać będzie wiele miłych niespodzianek. W SGH **Dni Promocyjne Discover Europe** odbędą się w dniach **1–3 marca 2011 r.** Zachęcamy wszystkich do uczestnictwa w **Regionalnych Galach Finałowych** i tej najważniejszej – Centralnej zaplanowanej na **20 maja 2011 r.** Wręczeniu nagród laureatom, uroczystemu bankietowi i możliwości zwiedzenia niezwykle bogatej galerii zdjęć uczestników Discover Europe 2011 będzie towarzyszył występ artystyczny.

Autorom najlepszych prac zarówno na szczeblu regionalnym, jak i centralnym zostaną przyznane nagrody, poczynając od książek i magazynów poświęconych fotografii, skończywszy na sprzęcie elektronicznym i zagranicznych wycieczkach. Więcej informacji można znaleźć na stronie internetowej konkursu www.discovereurope.esn.pl.



SocialErasmus

Jest to inicjatywa mająca na celu zaangażowanie studentów biorących udział w Programie Erasmus w Polsce w działania na rzecz społeczności lokalnej oraz umożliwienie im poznania nie tylko środowiska uniwersyteckiego, ale również integrację z innymi grupami społecznymi, a tym samym poznanie Polski, jako całości.

Projekt obejmuje spotkania w szkołach podstawowych (organizacja tzw. Dni Europejskich), liceach (organizacja lekcji językowych z Erasmusami), domach dziecka, szpitalach (Międzynarodowy Święty Mikołaj) oraz akcje ekologiczne i kulturalne.

Na National Platform omawiany był ESN Olympics. Jest to projekt nowatorski, który został zorganizowany przez warszawskie sekcje ESN. Zawody te składały się z 5 dyscyplin: piłki nożnej, koszykówki, siatkówki, badmintonu i squasha. Odbywały się one w hali sportowej SGGW. Wzięło w nich udział ponad 80 Erasmusów z całej Warszawy. Zwycięzcy zostali nagrodzeni medalami w czasie imprezy zorganizowanej w Piekarni, której dochód został przeznaczony na upominki dla dzieci z Domu Dziecka.

W planach mamy zorganizowanie ogólnopolskiego ESN Olympics, w którym wzięłyby udział wszystkie sekcje z całej Polski, a dochód z tego przedsięwzięcia zostałby przeznaczony na społeczną inicjatywę w ramach SocialErasmus.

ESN Card

ESN Card to nie tylko zwykła karta dająca zniżki, lecz pokazująca, jakim się jest. Ma ona na celu jednocześnie ludzi młodych, aktywnych, spełnionych, szczęśliwych, ciekawych dzisiejszego świata i niebojących się podejmować największych wyzwań. Karta nie oferuje tylko zniżek, lecz także dzięki informatorowi do niej dołączonemu pokazuje, w jaki sposób można ciekawie spędzać czas w danym mieście, gdzie pójść, co warto zobaczyć, gdzie zjeść, gdzie się bawić. W ciągu zaledwie 2 lat kartę sprzedano w ilości ponad **50 000 sztuk**.

W Warszawie dzięki ESN Card można uzyskać zniżki w wielu kawiarniach, szkołach tańca oraz punktach ksero. Najnowszym partnerem zostało kino NOVEKINO PRAHA,



ESN na Paradzie Schumana



European Day na Auli Spadochronowej w 2010 r.



Prezentacja o konferencjach organizowanych przez ESN



Sekcja ESN SGH dostaje podziękowania za organizację National Platform

Fot. Magdalena Gwizdata

a obecnie trwają negocjacje z jedną z korporacji taksówkar-
skich w sprawie zniżek na przejazdy.



PRIME

Projekt PRIME, czyli **Problems of Recognition in Making Erasmus** jest najważniejszym projektem ESN mającym na celu wypracowanie rozwiązań, które poprawiłyby rozpoznawalność wyników w nauce studentów uczestniczących w programie wymiany studenckiej np. Erasmus przez ich uczelnie macierzyste. Projekt ten jest wspierany przez **Komisję Europejską** i uzyskał jej grant. Aby uzyskać stosowne dane w okresie styczeń–kwiecień przeprowadzone zostaną ankiety w Narodowych Agencjach, na uczelniach i wśród studentów, którzy uczestniczyli w programie wymiany. Celem PRIME jest zidentyfikowanie problemów, z którymi musieli się zmierzyć byli „Erasmusi” z polskich uczelni oraz wypracowanie rekomendacji i znalezienie najlepszych praktyk.

Warto dodać, że w 2009 roku tylko 43% studentów uczestniczących w programie Erasmus uzyskało pełne rozpoznanie zrealizowanego tam materiału i nie musiało powtarzać przedmiotów. W tymże roku w projekcie wzięło udział **100 uniwersytetów z 24 krajów i 2367 studentów z 52 krajów**.

W październiku 2011 zorganizowana zostanie konferencja ogólnopolska, na której przedstawione zostaną rezultaty ankiet oraz wykryte problemy. Zaproszeni na nią zostaną przedstawiciele Biur Wymian, Narodowych Agencji, eksperci bolońscy, urzędnicy unijni, lokalni koordynatorzy i studenci.

Więcej informacji o projekcie na można znaleźć na stronie www.prime.esn.org

Program Buddy

Jest to projekt, który ma na celu pomoc studentom przyjeżdżającym studiować w SGH w ramach wymiany studenckiej w odnalezieniu się w nowym dla nich środowisku.

Każdy Erasmus ma przydzielonego swojego Buddy'ego – czyli polskiego studenta, który ma pomóc mu w odebraniu z lotniska lub dworca, zakwaterowaniu się w akademiku, szukaniu mieszkania, ale również w wprowadzeniu zagranicznej koleżanki lub kolegi w zasady życia studenckiego!

Do obowiązków Buddy'ego zalicza się także pomoc w załatwianiu różnych formalności – czasem mniej ważnych jak zakupy, ale również czasem tych poważniejszych – np. wizyta u lekarza. Ponadto, Buddy powinien pomóc w rozwianiu wszystkich wątpliwości Erasmusa w kwestiach mniej oficjalnych – informacji o zajęciach, zaliczeniach, a także co właściwie można robić w Warszawie i które miejsca w Polsce są warte zobaczenia. Należy pamiętać, że bycie Buddy'm nie zobowiązuje do opieki nad Erasmusem 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu! Bardzo ważne jest natomiast, by Buddy i jego Erasmus mieli ze sobą stały kontakt i obcokrajowiec mógł liczyć na pomoc w razie problemów.

Przez cały semestr Buddy może uczestniczyć w organizowanych przez ESN SGH imprezach, zajęciach sportowych i innych atrakcjach w międzynarodowym gronie. Tak rodzą się przyjaźnie na całe życie...

Schuman Day

Co roku w Warszawie na początku maja odbywa się Parada Schumana promująca temat integracji europejskiej. ESN SGH wraz z pozostałymi warszawskimi sekcjami nie dość, że bierze w niej udział, to jeszcze posiada własny stand. Parada Schumana jest nie tylko okazją do dobrej zabawy, ale również uświadczenia jej uczestnikom, zwłaszcza studentom i uczniom możliwości uczestnictwa w wymianie studenckiej lub praktykach zawodowych w ramach programu Erasmus. Ponadto we współpracy z poszczególnymi ambasadami promujemy walory danego kraju i zachęcamy do jego odwiedzenia.

Na kilka dni przed Paradą na Auli Spadochronowej jest organizowany European Day. Studenci SGH mogą się wówczas dowiedzieć o warunkach uczestnictwa w wymianie oraz o wszelkich wymogach stawianych przez CRPM. Ponadto organizowane są konkursy z nagrodami, a powiewające flagi innych państw i chodzący po Auli Grecy, Hiszpanie, Boliwijczycy i Japończycy tworzą międzynarodową i unikatową atmosferę.

Zachęcamy wszystkich do odwiedzenia Auli Spadochronowej w czasie European Day i naszego standu w czasie Parady Schumana!:)

To sum up

National Platform zakończyło się pełnym sukcesem. Udało nam się zaprezentować z dobrej strony SGH oraz przedstawić naszą Uczelnię studentom z innych uniwersytetów. Obrady, momentami bardzo burzliwe, wniosły wiele pomysłów i ulepszeń do realizowanych przez ESN projektów. Uczestnicy National Platform opuścili Warszawę naelektryzowani pozytywną energią i pełni zapału do dalszych działań!

Ponadto cała sekcja ESN SGH chciałaby podziękować wykładowcom i pracownikom SGH za okazaną w tych dniach pomoc, wyrozumiałość i współpracę. Dziękujemy bardzo i życzymy Wam szczęśliwego Nowego Roku!:)

Magdalena Gwizdała

Z wizytą u partnera

W dniach 17–18 grudnia 2010 roku przedstawiciele Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie w osobach prorektora ds. rozwoju prof. dr. hab. Marka Bryxa, dziekan Kolegium Gospodarki Światowej prof. dr. hab. Jolanty Mazur oraz dr. Jacka Lipca gościli w Firmie Roleski. Fabryka, będąca jej własnością, mieści się w Zbylitowskiej Górze – niedaleko Tarnowa. Celem wizyty było nawiązanie długotrwałej współpracy pomiędzy tym rodzinnym przedsiębiorstwem i SGH. Współpraca została zainaugurowana podpisaniem umowy partnerskiej. Podkreślić należy, że umowa ta jest pierwszym porozumieniem tego typu pomiędzy naszą Uczelnią i polskim przedsiębiorstwem rodzinnym. Stanowi ona wyraz zainteresowania SGH nawiązywaniem relacji z przedsiębiorcami i wspieraniem przedsiębiorczości w naszym kraju, jak również oczekiwań przedsiębiorców formułowanych wobec najlepszej w Polsce uczelni ekonomicznej. Oczekiwanie to wynikają z doceniania potencjału intelektualnego pracowników naukowych SGH i ich możliwości rozwinięcia działalności doradczej i szkoleniowej na rzecz przedsiębiorców i tym samym wdrażania nowoczesnych koncepcji teoretycznych do polskiej praktyki gospodarczej. Już podczas rozmów z gośćmi z SGH prezes Tomasz Petelicki wskazał kilka tematów badań rynku, które mogłyby zostać przeprowadzone przez pracowników Szkoły Głównej Handlowej na rzecz wizytowanego przedsiębiorstwa. Przedstawiciele Uczelni wyrazili nadzieję, że podpisanie umowy partnerskiej zapoczątkuje proces organizowania w SGH interdyscyplinarnego zespołu zajmującego się przedsiębiorczością rodzinną.

Podpisanie umowy partnerskiej zbiegło się z dwiema innymi uroczystymi okazjami. Pierwszą z nich było przyjęcie pierwszej w Polsce Konstytucji Firmy Rodzinnej, której treść została opracowana przez dr. Jacka Lipca. Tym samym Firma Roleski jako pierwsza w Polsce dołączyła do elitarnej grupy przedsiębiorstw rodzinnych, które normalizują oddziaływanie rodziny na biznes.

Konstytucja rozpoczyna się *Preambulą*, po której następują siedem rozdziałów (*Definicje i postanowienia ogólne, Zasady ogólne, Zarządzanie i nadzór, Praca w Firmie Rodzinnej, Aspekty ekonomiczne, Zasady postępowania, Przepisy przej-*



Prof. Marek Bryx i Tomasz Petelicki, prezes Firmy Roleski

ściowe i końcowe). Spośród ogromnej liczby przedsięwzięć rodzinnych niewiele jest takich, które przetrwały przez wieki. Można się o tym przekonać czytając informacje ze strony internetowej Stowarzyszenia „Les Hénokiens” (www.henokiens.com). Podstawowym problemem, na który napotykają te przedsiębiorstwa jest brak uregulowania relacji pomiędzy rodziną i biznesem. Powoduje on konflikty i nieporozumienia, które nie pozwalają na harmonijny rozwój firmy. Za wyjątkowy i godny podkreślenia należy uznać akt przekazania przez założycieli Firmy Roleski sukcesji panu Tomaszowi Petelickiemu – osobie spoza rodziny – oraz nadanie mu oraz jego rodzinie określonych przywilejów. Pan Marek Roleski długo szukał odpowiedniego kandydata na swojego sukcesora. Rozważał również członków własnej rodziny. W trakcie wieloletniej współpracy z panem Tomaszem Petelickim właściciel coraz silniej utwierdzał się w przekonaniu, że to najlepszy kandydat na jego następcę. Mógł on także kierować rozwojem swojego sukcesora w przedsiębiorstwie. Przykład ten pokazuje, że dla dobra przedsiębiorstwa można je przekazać w ręce osoby spoza rodziny, ale pod warunkiem, że dokona się odpowiedniego wyboru, a także, że nawiąże się z tą osobą rodzinną relacje.

Podczas uroczystości, prorektor SGH, prof. Marek Bryx odczytał list gratulacyjny skierowany na ręce pana Marka Role-



Przyjęcie Konstytucji Firmy Rodzinnej Roleski

Od lewej: prof. Marek Bryx, Zofia Roleska (żona właściciela), Marek Roleski (właściciel), Tomasz Petelicki (prezes), prof. Jolanta Mazur, dr Jacek Lipiec, Aleksandra Roleska (córka), Katarzyna Roleska (córka)

skiego, w którym w imieniu całej społeczności Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, Jego Magnificencji Rektora oraz własnym pogratulował Firmie Roleski, S.J. przyjęcia pierwszej w Polsce Konstytucji firmy rodzinnej. Wyraził też nadzieję, że krok ten przyczyni się do rozwoju nie tylko rodzinnej Firmy Roleski, ale także idei przedsiębiorczości rodzinnej w Polsce.

W Konstytucji Firmy Roleski zwrócono uwagę również na harmonię pomiędzy przedsiębiorstwem i jego bliższym i dalszym otoczeniem. Nie chodzi tu tylko o kwestie odpowiedzialności społecznej organizacji, ale o liczne dowody wrażliwości na potrzeby różnych środowisk (w tym środowisk polonijnych na Wschodzie). W uznaniu tych zasług panowie Marek Roleski oraz Tomasz Petelicki zostali odznaczeni Krzyżem Komandorskim Orderu św. Stanisława, ustanowionym przez króla Stanisława Augusta Poniatowskiego jako forma wyróżnienia, a zarazem mobilizacji w działalności filantropijnej.

Otrzymanie Orderu oznacza włączenie do elitarnej organizacji charytatywnej, wspierającej wartości humanitarne. Wręczenie krzyży było kolejną okazją uroczystości, w której uczestniczyli przedstawiciele naszej Uczelni. Ceremonia miała charakter pasowania obu panów na rycerzy przez Dostojną Kapitułę Orderu św. Stanisława.

Na zakończenie uroczystości prorektor prof. M. Bryx stwierdził, że: „Szkoła Główna Handlowa w Warszawie zamierza udzielać instytucjonalnego wsparcia firmom rodzinnym przez intensyfikację działań naukowo-badawczych i biznesowych służących rozwojowi tej grupy przedsiębiorstw”. Wyraził też nadzieję, że współpraca z Firmą Roleski będącą pionierem przedsiębiorczości rodzinnej w Polsce, będzie impulsem do nawiązania relacji z innymi rodzinnymi przedsiębiorstwami.

Jacek Lipiec

Kulturowe uwarunkowania rozwoju w Azji i Afryce

– relacja z kolejnego panelu dyskusyjnego w ramach Światowych Poniedziałków

Światowe Poniedziałki to cykl spotkań z naukowcami, politykami, dyplomatami, dziennikarzami i podróżnikami, organizowanych przez Studenckie Koło Naukowe Spraw Zagranicznych przy Katedrze Integracji Europejskiej im. Jeana Monneta w SGH. W poniedziałek 13 grudnia 2010 r., tradycyjnie o 19:00, w sali C-5b odbył się panel dyskusyjny „Kulturalne uwarunkowania rozwoju w Azji i Afryce”. Był on częścią projektu Wydziału Orientalistycznego Uniwersytetu Warszawskiego, realizowanego przy współpracy Katedry Socjologii Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie i SKN Spraw Zagranicznych oraz współfinansowanego przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych RP.

Jak efektywnie prowadzić edukację dzieci pigmejskich? Jak Wasta (klientelizm) wpływa na świat arabski? Czy w globalnym wyścigu Indie wyprzedzą Chiny? Na te i inne pytania odpowiadali zaproszeni eksperci: prof. dr hab. Joanna Jurewicz z Katedry Azji Południowej UW, dr Katarzyna Górak-Sosnowska z Katedry Socjologii SGH oraz Katedry Arabistyki i Islamistyki UW,

dr Urszula Markowska-Manista z Katedry UNESCO im. J. Korczaka Akademii Pedagogiki Specjalnej oraz dr Jacenty Siewierski z Katedry Socjologii SGH. Panel prowadziła Katarzyna Negacz, mentor SKN Spraw Zagranicznych.

Na początku spotkania profesor Joanna Jurewicz przedstawiła sytuację Indii, jednego z największych państw demokratycznych na świecie oraz niezwykle barwnej mozaiki kulturowej. Indusi, niezależnie od warstwy społecznej, wykształcenia czy miejsca zamieszkania są bardzo dumni z tego, że żyją w kraju o ustroju demokratycznym. Jednym z problemów, które są przeszkodą w rozwoju Indii, jest natomiast system kastowy. Dyskryminacja społeczna wciąż jest powszechna w wielu regionach kraju. Dalici (ludzie znajdujący się poza systemem kastowym, niedotykalni) nadal doświadczają segregacji m.in. w szkolnictwie i w dostępie do usług publicznych. Dzieje się tak, mimo że konstytucja indyjska uznaje sankcje społeczne stosowane wobec tej społeczności za bezprawne.

Następnie głos zabrała dr Katarzyna Górak-Sosnowska, ekspert do spraw krajów muzułmańskich. Zwróciła uwagę na to, że państwa Zachodu właściwie narzuciły państwom rozwijającym się swoje pojęcie praw człowieka, nie akceptując jednocześnie wizji mieszkańców tamtego regionu. Jej zdaniem ludziom wychowanym w kulturze arabskiej niekiedy trudno jest zrozumieć europejskie zasady sprawiedliwości społecznej. Zazwyczaj wolą oni zachować własną tożsamość kulturową zamiast kopiować wzorce z Zachodu.

Kolejny ekspert, dr Urszula Markowska-Manista zaprezentowała sytuację państw śródkowoafrykańskich. Również tam Europejczycy narzucają swoje pojęcie praw człowieka. My, ludzie z innego kontynentu, innej kultury nie umiemy i niekiedy nawet nie próbujemy zrozumieć afrykańskich systemów normatywnych. Zapominamy, że ludzie stamtąd mają prawo do własnej wizji. Ważnym aspektem europejskich projektów pomocowych jest edukacja – tu też Europejczycy, budując i prowadząc szkoły w Afryce, wprowadzają własne wzorce, uznając je za najlepsze. Dla tożsamości młodego Afrykańczyka równie ważna jest jednak edukacja tradycyjna.

Dr Jacenty Siewierski omówił pojęcie i genezę praw człowieka w różnych częściach świata. Jego zdaniem kwestia przestrzegania praw człowieka nie ma bezpośredniego wpływu na rozwój gospodarczy państw azjatyckich czy afrykańskich. Korzeni europejskiego rozumienia praw człowieka należy szukać w chrześcijaństwie, dlatego to właśnie głównie misjonarze usiłowali zaszczerpić na kontynentach afrykańskim i azjatyckim zachodnie koncepcje systemów normatywnych. Ta próba jednak nie powiodła się, ponieważ Afrykańczycy i Azjaci wyżej cenią własne systemy wartości niż te „importowane”. Przykładami mogą być wciąż obowiązujące: kara śmierci w Japonii oraz chłosty w Singapurze. Te dwa państwa nie zniosły wspomnianych sankcji pomimo nacisków ze strony Unii Europejskiej.

Kolejnym punktem w programie panelu dyskusyjnego były pytania uczestników debaty kierowane do zaproszonych ekspertów. Pierwsze z pytań dotyczyło relacji Zachodu z Azją i Afryką, tego, czy państwa zachodnie rozumieją kulturową odmienność i różnorodność tych regionów. Jako pierwsza odpowiedziała prof. Joanna Jurewicz, omawiając tę kwestię na przykładzie Indii. Ten kraj jest demokratyczny, ale dlatego, że Brytyjczycy narzucili Indusom swój światopogląd. Dla mieszkańców Indii bardzo ważna jest tożsamość z grupą – szczególnie z rodziną. Jednocześnie cenią sobie indywidualność, co nam może wydawać się sprzeczne, ale dla nich jest zupełnie naturalne. O kulturowej odmienności w tym aspekcie świadczy fakt, że właśnie z tego powodu trudno prowadzi się z Indusami negocjacje. Dr Katarzyna Górak-Sosnowska opowiedziała o realiach państw arabskich. Mieszkańcy tego regionu dużo bardziej niż Europejczycy cenią sobie powiązania rodzinne np. niczym wyjątkowym nie są tam małżeństwa z bliskimi kuzynami. Może to utrudniać rozwój tych państw, jeżeli ludzie spoza klanów nie ufają sobie wzajemnie i nie utrzymują kontaktów. Jednak i to się zmienia – w wielu krajach arabskich rozwija się sektor pozarządowy, co oznacza, że ich obywatele pomagają nie tylko członkom własnej rodziny, ale także potrzebującym spoza niej. Trzeci sektor przeznaczają pieniądze na projekty pomocowe dla ubogich, ale niestety także na bogate wyposażenie własnych budynków. Specyficzne dla państw arabskich jest częste finansowanie trzeciego sektora z budżetu rządowego. W tych państwach relatywnie niewiele osób żyje w nędzy – jednym z pięciu filarów islamu jest jałmużna, co oznacza, że muzułmanie mają obowiązek dzielić się własnym majątkiem z potrzebującymi. Istnieje jednak ogromne rozwarstwienie dochodowe pomiędzy najbogatszymi a najbied-



Mateusz Sabat, prezes SKN Spraw Zagranicznych oraz Katarzyna Negacz, koordynatorka projektu otwierają spotkanie, fot. Michał Gutowski



Od lewej: dr Jacenty Siewierski, dr Urszula Markowska-Manista, prof. dr hab. Joanna Jurewicz, dr Katarzyna Górak-Sosnowska i Katarzyna Negacz, fot. Michał Gutowski



Światowe Poniedziałki SKN Spraw Zagranicznych zawsze cieszą się dużym zainteresowaniem, fot. Sergiusz Bojarczuk

niejszymi obywatelami krajów arabskich. Według dr Urszuli Markowskiej-Manisty w Afryce Środkowej również dominuje klanowość. Dopiero w ostatnich latach pojawiła się kwestia indywidualizacji, nadrzędności praw jednostki nad prawami zbiorowości. Tożsamość z grupą jest tu bardzo silna, co często powoduje konflikty. Nieświadomie na jeszcze większe różnicowanie grup wpływają Europejczycy, gdy pomagają tylko jednej z wielu społeczności. Przykładem może tu być sytuacja w obozie dla uchodźców z Somalii w regionie Dadab w Kenii. Pomoc z Zachodu kierowano tylko do uchodźców, nie do autochtonów. W rezultacie przekradali się oni do obozu, żeby tylko otrzymać status uchodźcy, co uprawniało do korzystania z zachodnich przesyłek pomocowych. Inną ważną tutaj kwestią jest tzw. adopcja na odległość. Często i ona ma wpływ na zwiększanie się różnic pomiędzy dziećmi z rozmaitych klanów i zbiorowości. Według dr Urszuli Markowskiej-Manisty należałoby zastanowić się czy nie lepszym rozwiązaniem byłaby adopcja całej klasy lub szkoły – do klasy uczęszczają zazwyczaj dzieci z różnych plemion, brak różnic majątkowych mógłby pozytywnie wpłynąć na ich kontakty.

Dr Jacenty Siewierski zwrócił uwagę na to, że właściwie wszędzie poza Zachodem bardziej ceni się wspólnotę niż autonomię. W większości państw na świecie ważniejsza jest tożsamość grupowa od indywidualnej. Jest to, według Niego, jedna

z głównych przyczyn braku porozumienia pomiędzy Zachodem a resztą świata. Z tego punktu widzenia kulturę wytworzoną przez mieszkańców Europy czy Ameryki Płn. należy uznać za unikalną, nie uniwersalną.

Kolejne pytanie było skierowane do dr Katarzyny Górak-Sosnowskiej i dotyczyło liczby kobiet – studentek w państwach muzułmańskich. Odpowiedziała ona, że paradoksalnie w państwach Zatoki Perskiej, uważanych za konserwatywne, znaczny odsetek kobiet studiuje. Udział kobiet w ogólnej liczbie studiujących zależy tam raczej od bogactwa państwa niż od jego postępowości. Motywy, jakimi kierują się młode muzułmanki, decydując się na studia, są zdecydowanie inne niż te, które biorą pod uwagę Europejki czy Amerykanki. Dla kobiet z kręgu kultury islamu studia są przerwą pomiędzy byciem córką a byciem żoną. Nie rozważają one szczegółowo, jakie perspektywy niesie za sobą dany kierunek – studia są po to, by dowiedzieć się czegoś ciekawego, poszerzyć swoje horyzonty. Według dr Górak-Sosnowskiej, powszechny dostęp do edukacji podstawowej w kręgu kultury arabskiej ma większy wpływ na rozwój państwa niż zwiększenie liczby studiujących kobiet.

Następne zagadnienie poruszone przez uczestników debaty dotyczyło pomocy rozwojowej dla Afryki. Czy przynosi ona jakiegokolwiek efekty? Czy nie byłoby lepiej dawać Afrykańczykom przysłowiową wędkę zamiast ryby? Dr Urszula Markowska-Manista omówiła tę kwestię zauważając, że nie powinno się mówić ogólnie o pomocy dla Afryki – Afryka jest ogromnym, bardzo różnorodnym kontynentem, nie monolitem, dlatego też wsparcie powinno być wielowymiarowe. Kolejny problem w zakresie pomocy rozwojowej stanowi niespójność wizji pomagających i autochtonów – tu również brakuje porozumienia pomiędzy państwami Zachodu a Afrykańczykami.

Inne z zadanych pytań poruszyło głośno komentowaną dziś kwestię rozwoju gospodarek Chin i Indii. Zalety i wady Indii w perspektywie długofalowego rozwoju omówiła profesor Joanna Jurewicz. Jakie atuty posiadają Indie? Na pewno młodszą niż w Chinach strukturę wiekową społeczeństwa, co w przyszłości przyniesie znaczące korzyści. Indie opierają swoją gospodarkę na usługach i branży IT, Chińczycy na przemyśle. Wśród Indusów powszechna jest też znajomość języka angielskiego. Indie mają ogromne ambicje, by prześcignąć Chiny w rozwoju. Rywalizacja między tymi państwami jest bardzo silna, w przygranicznych regionach podhimalajskich zdarzają się nawet starcia zbrojne. Niewątpliwą zaletą Indii jest ustrój demokratyczny, jednak jednocześnie utrudnia on rozwój kraju – władze muszą liczyć się ze zdaniem społeczeństwa, w Chinach to państwo narzuca obywatelom swoją wolę. System indyjski wydaje się być mniej efektywny od chińskiego, jednak w dłuższej perspektywie jest bardziej korzystny. Dr Jacenty Siewierski zwrócił uwagę na to, że podobieństwo Chin i Indii jest tylko powierzchowne. W rzeczywistości te dwa państwa bardzo kontrastują ze sobą. Indie są bardziej urozmaicone kulturowo niż Chiny – tak duże różnice między poszczególnymi regionami komplikują zarządzanie państwem. Ponadto dr Siewierski zwrócił uwagę na kwestię wartości – hinduizm nie zabrania ludziom bogacić się, niezależnie od tego, do jakiej warstwy należą. W Chinach propagowany przez władze model rodziny (2+1, bardziej preferowani synowie niż córki) zagraża tradycyjnym wartościom.

Po dyskusji przyszedł czas na poczęstunek, podczas którego można było spróbować orientalnych słodczy i soków. Później uczestnicy debaty otrzymali bezpłatne egzemplarze książki pt. *Kulturowe uwarunkowania rozwoju w Azji i Afryce* (pod redakcją dr Katarzyny Górak-Sosnowskiej i prof. Joanny Jurewicz). Publikacja jest zbiorem artykułów dotyczących proble-

matyki rozwojowej na obszarze wymienionych kontynentów. Jest ona szczególnie interesującą pozycją dla studentów i absolwentów kierunków ekonomicznych. Zastosowanie teorii ekonomicznych i międzynarodowych stosunków gospodarczych w konkretnych przykładach pomaga zrozumieć problemy pomocy rozwojowej i polityki stosowanej przez dane państwa. Książka pokazuje także inny obraz świata. Najczęściej spotykane podejście do rozwoju charakteryzuje europocentryzm i stosowanie zachodnich kryteriów. Prowadzi to do licznych błędów w postrzeganiu kultur Azji i Afryki.

Książka została podzielona na pięć części. Pierwsza z nich odzwierciedla ujęcie historyczne i ukazuje lokalne skutki wpływu Zachodu. Druga opisuje kontrasty i podobieństwa zachodnich i lokalnych wzorów politycznych. Trzeci rozdział traktuje o elementach kultury w rozwoju. Modele rozwoju endogenicznego opisano w rozdziale czwartym. Z kolei w piątym znalazły się przykłady pomocy rozwojowej w Azji i Afryce.

Interesującym wątkiem pojawiającym się w książce są opracowania dotyczące studiów genderowych. Przykładem jest podrozdział zatytułowany *Rozwój i kobiety: przegląd koncepcji na wybranych przykładach z Azji i Afryki*. Promocję równości płci zaliczono do Milenijnych Celów Rozwoju. Powszechnie wiadomo, że kobiety zarabiają mniej, jednak niewiele osób wie, iż należy do nich jedynie 1% światowego bogactwa. Ta część opracowania pokazuje jak teoria przekłada się na praktykę oraz jakie są główne wyzwania związane z tą problematyką.

Innym interesującym przykładem jest część zatytułowana *Czas przemówić – kampanie społeczne w świecie arabskim*. Przedstawione zostały przykłady reklam emitowanych w czasie Ramadanu w Syrii czy Zjednoczonych Emiratach Arabskich. W Egipcie natomiast przeprowadzono kampanie dotyczące spraw kobiet, tłumaczące, że często islam ma niewiele wspólnego z pewnymi szkodliwymi praktykami spotykanymi w krajach arabskich. Temat ten nawiązuje do kampanii przeprowadzonej w Arabii Saudyjskiej dotyczącej wczesnego wydawania dziewczynek za mąż. Wiele kampanii nie nawiązuje jedynie do problemów związanych ze światem islamu, a tych występujących niezależnie od wyznania, na przykład pornografii czy narkomanii.

W innych podrozdziałach można znaleźć analizę sytuacji niedotykanych w Indiach, dowiedzieć się czym jest wasta (rodzaj klientelizmu) i w jaki sposób wpływa na rozwój społeczno-gospodarczy w świecie arabskim oraz przeczytać czym różni się azjatycki model rozwoju na przykładzie Chin i Japonii. Książka jest szczególnie warta polecenia dla osób pragnących poznać wpływ kultury na rozwój społeczno-gospodarczy oraz zainteresowanych różnicami w politykach rozwojowych stosowanych w Azji i Afryce. Atutem książki jest różnorodność oraz świeżość podejścia do opisywanych tematów. Poszczególne tematy zostały opatrzone tematami do dyskusji oraz spisem polecanej literatury, co zachęca do dalszego pogłębiania wiedzy na temat, który zainteresuje czytelnika.

Podsumowując, można powiedzieć, że kluczem do zrozumienia uwarunkowań rozwoju w krajach Afryki i Azji jest zrozumienie kultury mieszkańców tych kontynentów. Nie da się tego uczynić bez poszerzania wiedzy o ich wartościach, zwyczajach etc. Należy rezygnować z europocentrycznych koncepcji – narzucanie europejskich wzorców wydaje się być dobre tylko z punktu widzenia mieszkańców Zachodu. Jak wobec tego skutecznie pomóc krajom rozwijającym się? Nie wdrażać przymusowo zachodnich rozwiązań, ale raczej wciąż szukać „złotego środka”.

Katarzyna Negacz, Adrianna Bondyra
SKN Spraw Zagranicznych SGH

Synergie badawcze w Katedrze Zarządzania Wartością

Katedra Zarządzania Wartością powstała pierwszego lipca 2010 roku w wyniku konsolidacji dwóch dotychczas istniejących w SGH katedr: Small Businessu i Marketingu. Pracuje w niej obecnie 3 samodzielnych pracowników naukowo-dydaktycznych, 17 adiunktów i 5 doktorantów. Stale współpracuje z nią naukowo ponad 20 osób z praktyki gospodarczej. Dokonane zmiany i utworzenie w ich rezultacie jednego zespołu naukowo-dydaktycznego uwzględniają od wielu lat wspólnie realizowany główny nurt zainteresowań badawczych pracowników tych gremiów. Profil naukowo-badawczy dotychczas istniejącej Katedry Marketingu obejmował przede wszystkim problematykę związaną z wartością klienta i dla klienta, którą zajmuje się w Polsce niewiele ośrodków akademickich, a która została zapoczątkowana i jest kontynuowana w ramach Zakładu Wartości Klienta przez profesor Barbarę Dobiegałę-Koronę. Tak ujmowana problematyka zarządzania wartością była ściśle powiązana z zagadnieniami naukowo-badawczymi rozwijanymi pioniersko w Polsce od pierwszej połowy lat 90. w katedrze Small Businessu, gdzie w centrum zainteresowania znajdowały się bardzo innowacyjne i silnie wzrostowe, o wysokiej wartości ekonomicznej przedsiębiorstwa.

O tej wspólnotcie zainteresowań teoretycznych i praktycznych świadczą także liczne, często wspólne publikacje pracowników obu tych zespołów naukowych, programy i granty badawcze (krajowe i międzynarodowe), ekspertyzy, programy studiów doktoranckich i podyplomowych, tematyka wykładów i prac dyplomowych, czy też tematyka organizowanych seminariów doktoranckich i habilitacyjnych (seminaria te gromadzą licznych uczestników), a także konferencji naukowych. Konsolidacja obu katedr wiązała się także z przekonaniem, że łączenie zespołów naukowych, które zajmują się badaniami i dydaktyką dotyczącymi podobnych obszarów, sprzyja wzrostowi efektywności prowadzonych poszukiwań badawczych i większemu ich ukierunkowaniu problemowemu w Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie.

Przełom XX i XXI wieku, a także obecny początek jego drugiej dekady charakteryzują się radykalną transformacją wielu tradycyjnie dotychczas działających na globalnym rynku przedsiębiorstw. Widoczne jest na nim coraz bardziej intensywne poszukiwanie możliwości tworzenia i rozwoju różnorodnych form i modeli biznesowych, które charakteryzują się i sprzyjają wzrostowi wartości. Problemy teoretyczne i praktyczne związane z kreowaniem, mierzeniem i wzrostem wartości ekonomicznej przeżywają swój wielki renesans. Jego wyrazem stał się szybki rozwój nowego nurtu badawczego i praktycznego, który w literaturze przedmiotu jest powszechnie określany właśnie jako „zarządzanie wartością przedsiębiorstwa” („value based management”). Obecnie ten nurt badawczy w KNoP jest kontynuowany i rozwijany z uwzględnieniem najnowszych trendów związanych ze zmianą paradygmatów w naukach o zarządzaniu. Zmiana ta jest konsekwencją rozwoju globalnych organizacji sieciowych, szybko rosnącego znaczenia aktywów niematerialnych oraz rosnącej roli nowych technologii komunikacyjnych. Obszary badawcze pracowników katedry dotyczą między innymi takich zagadnień, jak: migracji kapitału i wartości, globalnej gospodarki usług, zarządzania wartością klienta, wyceny wartości przedsiębiorstwa, efektywnego zarządzania IT, kapitału intelektualnego, business intelligence, offshoringu i outsourcingu usług biznesowych, relacji inwestorskich, public relations, zarządzania

wartością dla pracowników (w ten nurt włączył się profesor Tadeusz Oleksyn), społecznej odpowiedzialności biznesu. Pracownicy katedry oferują na te tematy 34 wykłady – w tym również wykłady e-learningowe (także w języku angielskim). Opublikowali w języku polskim, angielskim i innych (w tym chińskim) wiele książek i artykułów naukowych, które są związane z zagadnieniami kreowania, mierzenia i zarządzania wartością ekonomiczną.

W 1999 roku w odpowiedzi na rosnące zapotrzebowanie przedsiębiorstw poszukujących praktycznych rozwiązań w dziedzinie zarządzania wartością firmy powstało pod kierownictwem dr Andrzeja Szablewskiego pierwsze w Polsce studium podyplomowe na ten temat. Obecnie w katedrze jest równolegle realizowanych 16 różnych edycji studiów podyplomowych z obszaru ZWP. Ogólna liczba wszystkich wypromowanych od 1999 roku absolwentów tych studiów, to ponad 2500 osób. Z zakresu ZWP w katedrze w tym okresie 21 osób obroniło rozprawy doktorskie.

Spojrzenie na kwestie kreowania i rozwoju wartości z perspektywy historii myśli ekonomicznej pokazuje, że znajdowała się ona od zawsze w centrum zainteresowania prowadzonych rozważań ekonomicznych. Istnienie tak długiego jej rodowodu historycznego i intelektualnego nie jest więc przypadkiem. Teoretyczną podstawą badań prowadzonych w katedrze są prace takich ekonomistów, jak: Markowitz, Modigliani, Miller, Sharp, czy Farma. W naukach ekonomicznych termin „wartość” we wszystkich epokach historycznych skupia, jak w soczewce, wszystkie podstawowe dylematy i rozważania na temat możliwości kreowania dobrobytu i rozwoju. Określa on kierunki myślenia i ewolucji o podstawowych kwestiach, które są z nimi związane. Jego prądródla etymologiczne wywodzą się z nauk filozoficznych. Termin wartość jest dziedzictwem po klasycznym okresie antycznym. Od tego okresu wszedł on już na stałe do potocznego słownika, a następnie do terminologii gospodarczej. Jednym z najwcześniejszych sposobów jego rozumienia i użycia było odniesienie tej kategorii do wartości wymiennej, wyrażanej przy pomocy pieniądza. Punktem wyjścia była tu wartość użytkowa, czyli suma użyteczności, jaka jest związana z konsumpcją danego dobra. Wartość wymienna jest bowiem zawsze tworzona w oparciu o relacje typu: coś za coś. Kto i ile jest gotów za coś dać (zapłacić) w zamian. Przy pomocy i za pośrednictwem handlu dokonuje się przenoszenie wartości w czasie i przestrzeni. Handel towarzyszył wszystkim fazom rozwoju cywilizacji. Wyodrębnił się z gospodarki naturalnej i następnie bardzo szybko zaczął się rozwijać wraz z pojawieniem się pieniądza. Historycznie rzecz ujmując, formy wymiany podlegały oczywiście rozwojowi i stawały się coraz bardziej skomplikowane. Jednak ich istota nie uległa zmianie do dzisiaj. Coś jest warte tyle, na ile w ostatecznym rezultacie wycenia to ktoś inny. Dokonuje się to poprzez mechanizm rynkowy, czyli miejsce, gdzie dochodzi do konfrontacji między popytem i podażą. Z punktu widzenia istoty dokonujących się w tej sferze procesów nie ma to znaczenia, czy miejsce to ma charakter fizyczny, czy też wirtualny. Zawsze chodziło tu przede wszystkim o to, aby procesy te dokonywały się w taki sposób, aby strony wymiany wystawionych przez siebie wartości ekonomicznych, miały poczucie satysfakcjonującej je realizacji oferowanych produktów lub usług. Jest znaną i powszechną prawdą, że to przede wszystkim warunki bytu określa-

ją świadomość – zarówno tą indywidualną, jak też i społeczną. Dlatego też zmiany w obszarze bytu przyczyniają się do zmian w obu rodzajach tych świadomości. To spostrzeżenie odnosi się również do sposobów pojmowania i interpretacji kategorii wartości ekonomicznej.

Gwałtownie rosnący wpływ technologii na zmiany w procesach gospodarowania często przesłania nam rzeczywisty charakter współczesnych procesów ekonomicznych. Utożsamianie nowych technik z zakresem inżynierii ekonomicznej, której używa się w trakcie zarządzania przedsiębiorstwem, z postępami w poznaniu w teorii ekonomii często sprzyja wypaczeniu relacji między celami i środkami. Dlatego też zarządzanie wartością przedsiębiorstwa, czy jakiegokolwiek innej organizacji gospodarczej nie może być sprowadzone jedynie do poziomu inżynierii finansowej, czy też ekonomicznej. Głównym celem techniki jest doskonalenie narzędzi. Technika przecież, to nic innego, jak narzędzia i metody ich stosowania. Na tej samej więc zasadzie – tak, jak się to czyni w naukach ścisłych, gdzie się dostrzega różnicę między techniką, jako sztuką tworzenia narzędzi od nauk technicznych – trzeba też rozróżniać inżynierię ekonomiczną i ekonomię jako naukę. Niewątpliwie rozwój technik inżynierii ekonomicznej umożliwia efektywniejsze wytwarzanie dóbr i usług. Przyczynia się do tworzenia i powiększania zasobów wiedzy naukowej, ale powstaje pytanie i wątpliwość, czy również w takim samym stopniu do postępu w procesach poznania.

Wątpliwość ta ma swoje źródło w coraz szerszym przechodzeniu od czynników podaźowych do czynników popytowych w procesach produkowania wiedzy. W wyniku tego kierunki procesów przekształceń strukturalnych są uwarunkowane presją potrzeb praktyki gospodarczej, a lokalizacja procesów tworzenia wiedzy w sposób widoczny przesuwają się do przedsiębiorstw i od nich do innych współczesnych organizacji gospodarczych.

Zjawisko rosnącej roli czynników popytowych w procesach tworzenia wiedzy ujawniło się również w uczelniach ekonomicznych, gdzie pojawiła się narastająca presja popytowa na praktyczną wiedzę i umiejętności. W pierwszej kolejności jest ona widoczna ze strony postaw studentów, którzy coraz bardziej oczekują, aby ich kształcenie miało w większym niż dotychczas stopniu charakter praktyczny, a nie tylko akademicki. Takie ich zachowania wymuszają zmiany demograficzne i potrzeby rynku pracy, pod presją którego stopniowej i ciągle jednak zbyt wolnej zmianie ulegają programy nauczania w szkołach wyższych.

„Eksplzja” zainteresowania w ostatnich dwóch dekadach zjawiskiem wartości w naukach ekonomicznych skłania do po-

wrotu do rozważań na temat teoretycznych i poznawczych korzeni tej fundamentalnej dla wszystkich nauk problematyki. Obecna kryzysowa sytuacja w wielu ważnych obszarach gospodarki światowej oznacza uruchomienie się globalnych, długofalowych procesów strukturalnych, które są znacznie głębsze i poważniejsze niż na ogół powszechnie się sądzi. Trudno dziś przewidzieć ich przebieg, a także kto będzie ich beneficjentem, a kto przegrany. Wzrasta tym samym znaczenie czynnika niepewności i związanych z nim nowych i nieznanych jeszcze różnego rodzaju ryzyk. Kryzysy takie, jak obecny, będą się pojawiać w trakcie tych procesów, będąc ich naturalną częścią i będą spełniać funkcje „czyszcicieli”. Cała sztuka polega więc na umiejętności przewidywania i unikania ich, a także – jeśli już do kryzysu dojdzie – na umiejętności kreowania, a nie dopuszczania do destrukcji wartości organizacji gospodarczych.

Powodzenie realizowanych przez przedsiębiorstwa strategii wartości jest więc w dużej mierze uzależnione od sposobów postrzegania i rozumienia najważniejszych dla nich zagrożeń kryzysowych. Na przestrzeni ostatnich blisko dwudziestu lat znajduje to potwierdzenie także w ewolucji teorii i praktyki zarządzania wartością przedsiębiorstwa i innych organizacji gospodarczych. Dlatego też w ostatnich latach postuluje się wprowadzenie do obszaru teorii i praktyki zarządzania wartością ekonomiczną coraz większej ilości rozmaitych ulepszeń, które mają mieć charakter nie tylko techniczny.

W szczególności zwraca się obecnie uwagę na trzy podstawowe obszary tej teorii, które wymagają szerszego uwzględnienia: a) realiów nowej geoeconomii; b) związków z kulturą i organizacją; c) związków procesów zarządzania z nowymi dzwigniami, które determinują kreowanie wartości; d) potrzeb wszystkich głównych interesariuszy; e) wzmocnienia roli regulacji i nadzoru korporacyjnego. Zarządzanie wartością przedsiębiorstwa i innych organizacji gospodarczych staje się coraz bardziej istotnym integratorem badawczym tradycyjnej sfery produkcji i usług. W najbliższych latach może ono stać się także ważnym spoiwem między ekonomią i zarządzaniem we współczesnych teoriach przedsiębiorstwa. Teoria ta wymaga jednak szerokiego wprowadzenia w obszar swoich zainteresowań wartości humanistycznych oraz uczynienia ją bardziej adekwatną do zmieniających się realiów życia społeczno-gospodarczego w XXI wieku.

Kierownik Katedry Zarządzania Wartością,

prof. Andrzej Herman

andrzej.herman@sgh.waw.pl

Rusza kolejna edycja Stock Wars „Let the FOREX be with you”



W dniach 25–27 marca w hotelu pod Warszawą odbędzie się konferencja Stock Wars realizowana w ramach Komitetu Lokalnego międzynarodowej organizacji studenckiej AIESEC w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie. Projekt Stock Wars skierowany jest do studentów z całego kraju, którzy chcą poszerzyć swoją wiedzę w zakresie inwestowania na rynku papierów wartościowych oraz na rynku walutowym (Forex).

Warsztaty oraz szkolenia, które odbędą się podczas konferencji, będą przeprowadzane przez specjalistów z branży. Przybliżą oni studentom reguły rządzące inwestowaniem na rynku papierów wartościowych oraz na rynku walutowym (Forex). Wysoka jakość i profesjonalizm szkoleń osiągnięte zostaną dzięki współpracy z licznymi partnerami merytorycznymi. Każdy uczestnik będzie miał możliwość aktywnego udziału w zajęciach, co znacznie podwyższy ich skuteczność. Zwieńczeniem projektu będzie Wirtualna Gra Inwestora, która pozwoli uczestnikom sprawdzić świeżo nabytą wiedzę w praktyce. Dla najlepszych przewidziane są atrakcyjne nagrody!

Projekt Stock Wars jest organizowany przez studentów dla studentów. Dołożyliśmy zatem wszelkich starań, aby te trzy dni były dla uczestników momentem szczególnym. Będą oni mieli okazję do kontaktu z osobami o podobnych zainteresowaniach, wymianę doświadczeń oraz wspaniałą studencką zabawę!

Czekamy na Ciebie – aplikuj!

Więcej informacji znajdziesz na: www.stockwars.pl



Zarządzanie kreowaniem wartości marki

Marka jest obecnie jednym z podstawowych sposobów walki o konsumenta. Umożliwia nie tylko rozpoznanie producenta poszukiwanego produktu za pomocą wyłącznie znaku graficznego, ale również wywoływanie pożądanych skojarzeń, zarówno na poziomie użytkowym, jak i emocjonalnym. Silna marka z lojalnymi klientami jest istotną przewagą konkurencyjną na turbulentnym rynku.

W literaturze branżowej wiele uwagi zwraca się na proces kreowania wartości marki, lecz bardzo rzadko pokazuje się przełożenie poszczególnych działań oraz samych korzyści z posiadania silnej marki na jej wartość finansową. Prawdziwym wyzwaniem dla menadżerów marek jest właśnie przełożenie działań, związanych z kreowaniem marki, na konkretne wyniki finansowe. Dlatego, aby umiejętnie zarządzać kreowaniem wartości marki, niezbędna jest wiedza z wyceny wartości marki oraz dokonywanie takich pomiarów.

Obecnie na rynku marek mamy do czynienia z ciekawym paradoksem – z jednej strony wartość marki stanowi ogromną część wartości samej spółki, wycenianej na potrzeby procesów fuzji i przejęć. Marka jest aktywnym pozabilansowym przedsiębiorstwa, lecz po procesie fuzji lub przejęcia pojawia się także w bilansie handlowym przedsiębiorstwa w kategorii „Wartości niematerialne i prawne”. Już od wczesnych lat osiemdziesiątych XX wieku na giełdzie amerykańskiej dało się zaobserwować rosnącą lukę pomiędzy szybkością wzrostu aktywów notowanych firm a wzrostem ich całkowitej wartości. W 2001 roku na sześć dolarów amerykańskich (UDS) wartości rynkowej firm tylko jeden był reprezentowany przez aktywa identyfikowalne w bilansach przedsiębiorstw, natomiast pozostałe pięć USD stanowiło wartość aktywów niematerialnych. Jednak z drugiej strony przywiązanie konsumentów okazuje się być zbyt słabe, żeby świadczyć o tak dużej wartości marki. Jak zatem zarządzać kreowaniem wartości marki, aby zbudować silną markę, nadążającą za jej rosnącą w wyniku spekulacji rynkowych wartością finansową?

Przede wszystkim należy pamiętać, że silna marka nie jest celem przedsiębiorstwa, lecz sposobem zarabiania pieniędzy. W przypadku braku tworzenia wartości dla właścicieli marek wysokie wskaźniki świadomości i ukształtowanie dobrego wizerunku nie mają żadnego znaczenia. Inwestowanie w siłę marki ma sens tylko wtedy, gdy zwiększamy tym samym zdolności marki do generowania zysku. Już z samego faktu bycia aktywnym przedsiębiorstwa wynika, że marka, jak każdy element aktywów, jest kontrolowanym przez przedsiębiorstwo zasobem majątkowym, który generuje wpływ gotówki. Zatem marka jak każdy składnik aktywów przedsiębiorstwa wymaga inwestycji. Zarządzanie wartością marki polega więc na wykorzystywaniu okazji rynkowych, a więc na inwestowaniu w siłę marki w atrakcyjnych kategoriach produktu w celu zwiększania jej zdolności do generowania przepływów pieniężnych. Złe zarządzanie wartością marki to po prostu niewykorzystywanie tych szans.

Pierwszym krokiem w procesie zarządzania kreowaniem wartości marki jest przeprowadzenie audytu energetycznego marki. Jego istotą jest oszacowanie poziomu energii obecnie posiadanej przez naszą markę, jednak najważniejszym celem jest znalezienie podstawowych, obecnych źródeł energii marki, a także ich

mocnych i słabych stron. Energia marki to nic innego jak jej postrzeganie przez klientów w aspekcie ruchu i kierunku marki. Odpowiedzialna jest też za podtrzymywanie jej dynamiki. Dobrze przeprowadzony audyt energetyczny powinien też wykazać potencjalne kierunki rozwoju, a także odpowiedzieć na pytania związane z tym, jak odbierany jest charakter naszej marki przez konsumentów. Cechą, która odróżnia audyt energetyczny od innych badań marketingowych, jest to, że obejmuje on zarówno pojmowanie marki przez konsumentów, jak i przez samą organizację. Z tego powodu muszą w nim uczestniczyć pracownicy ze wszystkich działów przedsiębiorstwa.

Następnym etapem jest znalezienie w naszej firmie potencjalnego jądra energetycznego marki, czyli cechy szczególnej, która będzie ją napędzać. Punktem wyjścia w myśleniu o przedsiębiorstwie przez markę powinno być stwierdzenie: „aby osiągnąć nasze cele, musimy sprawić, żeby marka była główną zasadą prowadzenia biznesu”. Wymaga to znalezienia kluczowej myśli marki, którą każdy mógłby postrzegać tak, żeby pracować w celu zamienienia jej w rzeczywistość. Nie chodzi tu o prosty slogan marketingowy, lecz myśl przewodnią marki, która stworzy jedność w organizacji, jednocześnie pobudzając markę i konsumentów. Celem tego procesu jest stworzenie pojedynczego pulsu energii, który miałby siłę przekazać informację i tchnąć siłę w każdy aspekt funkcjonowania przedsiębiorstwa. Jądro energetyczne w swojej najczystszej postaci to cel istnienia danej marki, który definiuje jej rolę na rynku i wewnątrz organizacji. Przez jego pryzmat powinny przebiegać wszystkie aspekty działania przedsiębiorstwa związane z konsumentem, czyli nawet produkty czy usługi. Zrozumienie istoty tego procesu może być bardzo trudne dla wielu pracowników, ponieważ ciężko jest sobie wyobrazić wpływ chociażby jakości obsługi call center czy wzoru opakowania na markę, konsumenta lub ceny akcji. Silne jądro energetyczne staje się centrum, wokół którego organizowane są wszelkie przedsięwzięcia podejmowane przez markę. Potwierdzeniem tego jest fakt, że zapytani o najbardziej podziwiane marki eksperci marketingu najczęściej wymieniają Google, Apple czy Starbucks, na sukcesy których wpłynęły bardziej osobowości ich liderów niż działy marketingu.

Jądro energetyczne musi być proste, lecz inspirujące. Powinno działać jak igła kompasu, wskazując kierunek każdej zmiany operacyjnej i strategicznej. Zdefiniowanie jądra energetycznego to trudny proces, często realizowany metodą prób i błędów.



Michał Kaniewski – student studiów magisterskich na SGH na kierunku zarządzanie, zakwalifikowany na program CEMS MIM (uczelnia zagraniczna: Universität St. Gallen). Absolwent studiów licencjackich na SGH na kierunku zarządzanie, specjalizacja: marketing. Podczas studiów licencjackich przebywał przez pół roku na stypendium na Singapore Management University. Obecnie pracuje jako Assistant Brand Manager marki Heineken w Grupie Żywiec SA.

dów. Może ono powstać z wewnętrznej kultury organizacji, zastrzeżonej innowacji, komunikacji marketingowej lub innych obszarów. Przykłady jąder energetycznych marek, które odniosły sukces, to:

- komunikacja marketingowa jako misja: „Just Do It” – Nike;
- aspiracja marki, która wiąże jej społeczność: „Freedom” – Harley-Davidson;
- tworzenie przyjaznego społeczeństwa i przyszłości: „Future’s bright, future’s Orange” – Orange Telecom.

Następnym krokiem w kreowaniu wartości marki jest zapłon, czyli wprowadzenie spostrzeżeń z poprzedniego etapu w życie w celu czerpania z niego korzyści. Nieprzypadkowym jest tu wykorzystanie określenia „zapłon”. Dobrym porównaniem, które może wstępnie nakierować Czytelnika na istotę procesu tworzenia zenergetyzowanego łańcucha wartości marki, jest porównanie z chemią. Tam zapłon zaczyna się w momencie, gdy ciepło produkowane przez reakcję staje się wystarczające, by zachodząca reakcję podtrzymać. Analogicznie jest w biznesie – zapłon zaczyna się, gdy podekscytowanie stworzone przez jądro energetyczne marki staje się wystarczające do podtrzymania kreatywności, zainteresowania konsumentów i rozwoju biznesu. Stworzenie zenergetyzowanego łańcucha wartości w przedsiębiorstwie polega na dodaniu energii do poszczególnych elementów łańcucha wartości danej firmy, po ich zidentyfikowaniu. Nie ma jednej uniwersalnej metody dodawania energii do poszczególnych elementów łańcucha wartości, ponieważ zależy to w bardzo dużym stopniu od branży, w której specjalizuje się firma i jej specyfiki.

Kolejnym wyzwaniem dla kadry zarządzającej, po stworzeniu zenergetyzowanego łańcucha wartości, jest wprowadzenie go w życie w organizacji. Gdy aspiracje menadżerów, dotyczące marki i biznesu, stają się częścią kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa następuje ostateczny etap kreowania wartości marki, który nazywamy fuzją. Markę na tym etapie charakteryzuje wykraczanie poza kategorie i wyprzedzanie oczekiwań konsumentów.

Teraz nowo powstałym wyzwaniem staje się potrzeba ciągłego przepływu energii i pomysłów przez organizację, niezbędnych do pchania marki do przodu. Kluczem do sukcesu na tym polu jest sprawienie, by ludzie w organizacji poczuli, że są współwłaścicielami marki, wyzwani stawianych przez biznes oraz kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa. Przedsiębiorstwa napędzane energią marki mają jedną cechę wspólną – potężny pomysł. Wystarczy spojrzeć na Nike czy Apple. Głosząc swoje przekonania, przyciągają pracowników i zachowują dla siebie największe ta-

lenty. Przedsiębiorstwo napędzane energią marki to w praktyce przedsiębiorstwo wykorzystujące energię swoich pracowników, ponieważ konsumenci zaczynają wierzyć, że ludzie z takich firm muszą być po prostu fajniejsi oraz bardziej kreatywni, a także że są pasjonatami tego, co robią. Wzorem tego typu sytuacji jest przykład firmy Google. Najważniejszym krokiem w celu stworzenia przedsiębiorstwa napędzanego energią marki jest wprowadzenie do zarządu przedsiębiorstwa dyrektora ds. marketingu. Może to brzmieć banalnie, lecz dziś bardzo rzadko w zarządzie przedsiębiorstw zasiadają osoby zajmujące się w tych firmach marketingiem. Niezależnie od przyczyny, rozbrat między kadrą zarządzającą a działem marketingu utrudnia i ogranicza rozwój przedsiębiorstwa napędzanego energią marki. Gdy marketing nie jest połączony z kadrą zarządzającą, strategię marki nie idą w parze ze strategiami biznesowymi, co ostatecznie doprowadza do utraconych szans na rozwój.

Ostatni etap to ciągłe odświeżanie wizerunku marki. Poprzez zastosowanie nowoczesnych metod zarządzania strategicznego, skupiających się na zwiększeniu elastyczności strategii przedsiębiorstwa i ułatwieniu reakcji na zmiany rynkowe, możemy łatwiej funkcjonować na turbulentnych rynkach. Dziś marki są w stanie ciągłego odświeżania swojego wizerunku i odnawiania swojej osobowości. Muszą wsłuchiwać się w niekończące się informacje zwrotne i być gotowymi na przekształcanie się zgodnie z oczekiwaniami konsumentów. Podczas gdy standardowe marki słabną w coraz krótszym czasie, zenergetyzowane marki są liderami i same kreują zachodzące zmiany. Są zarówno adaptacyjne, jak i responsywne. Rozszerzając siłę konsumentów i ich możliwości wyboru, marki nie mogą pozostawać bez zmian na długo. Cała uwaga powinna być skupiona na tym, co się porusza i co nadejdzie następne. Żeby odnaleźć się w tak turbulentnym otoczeniu, marki muszą wciąż uważnie obserwować rynek i nasłuchiwać sygnałów z niego płynących. Muszą ciągle dostosowywać się do nowo powstałych realiów i być gotowe na coraz to nowsze niespodzianki. Nawet po osiągnięciu sukcesu marka nie może spocząć na laurach, ponieważ sukcesy są często tylko chwilowe. Często też zaraz po sukcesie następuje bolesny upadek. Procesy energetyzowania marki i tworzenia przedsiębiorstwa napędzanego energią marki nigdy nie są dokończone. Marka musi wciąż uczyć się i rozwijać. To stymuluje też przepływ informacji i pomysłów w firmie. Aby zainteresować i podtrzymać to zainteresowanie konsumentów naszą marką, musimy dbać o to, żeby nasz wizerunek był zawsze świeży, nowy i niekonwencjonalny.

Michał Kaniewski

Psychologia koloru

Księgarniane półki uginają się pod ciężarem poradników, mających nam pomóc np. w skuteczniejszej komunikacji, odstresowaniu się, czy też zachowaniu niemal olimpijskiej formy w wieku 60+. W gąszczu tych wielu pozycji wciąż jednak brakuje publikacji (zarówno tych naukowych, jak i przeznaczonych dla znacznie szerszego grona odbiorców) z zakresu autoprezentacji i kreacji wizerunku, które podpowiadałyby przysłowiowemu Kowalskiemu jak ma się ubierać, by odnieść sukces, w jakich kolorach powinien się nosić, aby wywrzeć pożądane reakcje otoczenia.

Kolor, bo o nim traktuje niniejszy artykuł, to niezwykle istotny i wymowny sygnał związany z naszym ubiorem, z nami samymi. Barwy, które w postaci ubrań przywdziewamy, są odzwierciedleniem naszego nastroju, nastawienia, niezaspokojo-

nych potrzeb i osobowości. Analizując oddziaływanie barw, warto wiedzieć, że w przyrodzie dzielą się one na zimne – kojarzone z wodą, niebem o działaniu uspokajającym (np. kolor niebieski, zielony, fiolet i ich odcienie) oraz barwy ciepłe przywołujące na myśl słońce, ogień, energetyzujące (żółty, czerwony, pomarańczowy i ich odcienie).

Kolory zimne budują prestiż, utożsamiane są z odwagą i powagą, kolory metaliczne są symbolem przepychu i bogactwa, natomiast barwy jaskrawe, żywe to dynamizm, nowoczesność, aktywność, pastele zaś wyrażają finezję i delikatność.

Mając nawet tę bardzo powierzchowną i podstawową wiedzę na temat wymowy kolorów, można stworzyć listę barw, które najlepiej sprawdzają się w świecie biznesu.

Na pierwszym miejscu tej listy powinien znaleźć się niebieski. Jest on jedną z barw podstawowych, której przypisuje się działanie uspokajające, a także wiąże się go z mądrością, intelektem, opanowaniem, niezawodnością. Ponadto kolor ten wzbudza nasze zaufanie, nie dziwi więc fakt, iż to właśnie niebieski stał się sztandarowym kolorem świata polityki czy instytucji finansowych, gdzie na zaufaniu opiera się działalność i sukces.

Podobnie sprawa ma się z kolorem granatowym. On także ma w ludzkiej psychice bardzo pozytywne konotacje. To barwa intelektualistów, ludzi kompetentnych i odpowiedzialnych.

Fiolet od kilku sezonów robi prawdziwą furorę w świecie mody. Jak się okazuje jest on nie tylko twarzowy i elegancki, ale uznawany jest także za kolor dyplomacji. Osoby sięgające po ubrania w tym kolorze to indywidualiści, doceniający piękno i wartości niepragmatyczne. Fiolet wiązany jest także ze sferą duchową i mistyczną. Stąd pojawia się w kościołach katolickich w okresie postu i adwentu – momentach refleksji i zadumy. Ponadto kolor ten tłumi uczucie głodu, stąd warto jest się nim otaczać, jeśli mamy skłonność do podjadania i walczymy ze zbędnymi kilogramami. Fioletowy oraz jego odcienie doskonale sprawdzają się nie tylko jako bazowy kolor stroju, ale także jako barwny dodatek, np. krawat czy apaszka, dodając wówczas kreacji splendoru i wytworności.

Kolejna pozycja na liście kolorów zalecanych w biznesie to szary (oraz jego pochodne: kobaltowy, stalowy, grafitowy itd.) symbolizujący równowagę, wyciszenie, profesjonalizm, niezależność, pewność siebie. Wybierany jest przez ludzi odpowiedzialnych i poważnych.

A co z czernią, tak powszechną i lubianą? Odpowiedź jest jednoznaczna, nie jest to kolor biznesowy. Czerni ma w naszej kulturze negatywne konotacje, kojarzy nam się z pogrzebem, żałobą, dlatego też jest zarezerwowana dla sytuacji bardzo oficjalnych i nie powinna być nadużywana na co dzień.

Wiele kontrowersji budzi także kolor brązowy. Dzięki stylistom od kilku sezonów wrócił on do świata mody. Jednakże brąz także nie jest kolorem biznesu. Symbolizuje on skromność oraz biedę, z tych też powodów nie poleca się go w sytuacjach, w których chcemy zaprezentować się jako osoby pewne siebie oraz godne partycypowania w lukratywnych przedsięwzięciach biznesowych.

Wymienione powyżej kolory (poza brązem i czernią) są akceptowane w większości środowisk pracy, stąd też z dużą śmiałością można polecić je na okoliczność rozmów o pracę, wystąpień publicznych czy spotkań z klientem.

Stworzona w artykule lista „biznesowych” barw może nieco rozczarować Czytelnika, ze względu na jej długość. Warto jednak pamiętać, że w obrębie danego koloru mamy często kilkadziesiąt jego odcieni, z których każdy myślę jest w stanie wybrać coś dla siebie.

Znajomość symboliki i wymowy kolorów stanowi ważny element skuteczności osobistej człowieka. Dzięki tej wiedzy możemy w sposób świadomy kształtować nasz wizerunek oraz z łatwością odczytywać sygnały płynące ze świata oraz pozawerbalne komunikaty wysyłane przez innych ludzi.

Kinga Strzelecka
doradca zawodowy
Biura ds. Absolwentów SGH

Ciekawe stanowiska – Compliance Officer

Obejmuje Pani stanowisko Compliance Officera (CO) w jednej z wiodących instytucji finansowych – czym zajmuje się taka osoba, co należy do zakresu jej obowiązków?

Często stanowisko Compliance Officera jest łączone ze stanowiskiem Specjalisty ds. Ryzyka Operacyjnego (ORM) – jest to po prostu praktyczne podejście do zakresu i ilości obowiązków na obu stanowiskach, mianowicie:

- Compliance Officer odpowiada za zgodność z regulacjami grupowymi oraz z przepisami prawa oraz normami etyki, pilnuje, aby wszelkie niezbędne procedury były wdrożone i były zgodne z ww. regulacjami;

- Specjalista ds. Ryzyka Operacyjnego sprawdza, czy procesy opisane w procedurach eliminują ryzyko operacyjne, tzn. czy są dobrze ułożone, uwzględniają kontrole, czy są dla firmy bezpieczne. Sprawdza też, czy procedury są przestrzegane i analizuje przyczyny ich ewentualnego nieprzestrzegania.

Co Pani uważa za najtrudniejsze w pracy Compliance Officera?

Sprawdzanie pracy innych jest trudne, pracownicy nie zawsze reagują na zarzuty profesjonalnie. Sytuację utrudnia fakt, że sprawdzamy pracę swoich kolegów z pracy, potrzeba więc dużej odporności oraz asertywności, żeby zyskać pewien rodzaj odporności na tego typu sytuacje.

Jakie widzi Pani pozytywne pracy na tym stanowisku?

Jeśli uda się wdrożyć jakieś uproszczenie w procesie, albo ułożyć proces w taki sposób, żeby był dla firmy bezpieczny, daje to wówczas bardzo dużą wewnętrzną satysfakcję.

Stanowisko CO/ORM jest stanowiskiem dość prestiżowym, wysoko cenionym w firmie, dającym dużą niezależność. Na rangę stanowiska wpływa dodatkowo fakt, że każda zmiana procesu w firmie wymaga akceptacji CO/ORM. Ponadto osoby na moim stanowisku zazwyczaj podlegają bezpośrednio pod Zarząd firmy.

Różnorodność procesów powoduje, że praca jest ciekawa, raz akceptuje się procedurę dotyczącą samochodów służbowych, a za chwilę np. proces sprzedaży – taka różnorodność wymaga wiedzy, ale powoduje również, że człowiek się nie nudzi. Ponadto mobilizuje to do ciągłej aktualizacji swojej wiedzy, ciągłego rozwoju w nowych obszarach.

Jakie kompetencje powinna posiadać osoba, która chciałaby w przyszłości sprawować stanowisko Compliance Officera?

Pewność siebie oraz asertywność pozwalające wskazywać innym pracownikom niezgodności w ich działaniu, jednocześnie podejście, dzięki któremu kierownicy będą współpracować z CO/ORM w zakresie identyfikacji ryzyk oraz analizy procesów. Cenna jest ponadto umiejętność nawiązywania dobrych kontaktów interpersonalnych oraz odporność na naciski i stres.

O swoim stanowisku opowiadała Katarzyna K. – Compliance Officer i Specjalista ds. Ryzyka Operacyjnego w jednej z wiodących instytucji finansowych.

Bardzo dziękuję za poświęcony czas.

Marta Prokopek-Pyśk
doradca zawodowy
Biura ds. Absolwentów SGH

Integracja zespołów pracowniczych jako jeden z czynników sukcesu organizacji – cz. 1

Otoczenie, w którym działają obecnie organizacje, stawia przed nimi coraz większe wymagania. Jest otoczeniem turbulentnym, w którym zachodzą nagle, trudne do przewidzenia zmiany, które wywierają stale rosnący wpływ na sukces lub przetrwanie współczesnej organizacji. Organizacje, chcąc odnosić sukcesy, muszą dostosowywać swoją strategię do zmian zachodzących w otoczeniu. Muszą więc być elastyczne. Cechą zapewniającą elastyczność jest ich szczupłość przejawiająca się w koncentrowaniu działalności na jednym lub kilku powiązanych przemysłach oraz wydzieleniu ze swojej działalności funkcji, które w znaczący sposób wpływają na koszty ich działalności oraz procesów, które nie są źródłami ich przewag konkurencyjnych.

Ważną cechą organizacji są również ich umiejętności współdziałania ze wszystkimi uczestnikami rynku, również z konkurentami. Powinny one poszukiwać możliwości współdziałania, a nie konkurencji, związując porozumienia ze swoimi dostawcami, nabywcami oraz konkurentami, a także innymi podmiotami występującymi w ich najbliższym otoczeniu. W ten sposób, wykorzystując zasoby innych organizacji, mogą rozwijać swoją działalność.

We współczesnych organizacjach występują często sytuacje problemowe, które są zjawiskami bardzo złożonymi. Dotyczą one zarówno strategii organizacji, jak i jej bieżącej działalności. Istotną sprawą jest szybkie i skuteczne ich rozwiązywanie. Niezwykle istotną z występującymi problemami związana jest umiejętność podejmowania racjonalnych decyzji. Z tych też względów docenia się znaczenie kapitału społecznego i zdolności wzrostu wartości organizacji tkwiącej w ludziach i ich zdolności do tworzenia unikalnych przewag konkurencyjnych. Coraz częściej przywiązuje się dużą wagę do wiedzy gorącej, wynikającej z kompetencji pracowników. Są to umiejętności ludzi nabyte poprzez: wykształcenie, doświadczenie zawodowe i życiowe, wsparte motywacją do rozwiązywania konkretnych problemów.

W sytuacji realizowania przez organizację coraz bardziej złożonych celów oraz występowania w niej skomplikowanych problemów, które wymagają podejmowania szybkich decyzji w jej działaniu, należy zwrócić szczególną uwagę na pracę zespołową, ponieważ przynosi ona pozytywne rezultaty. Spowodowanej jest to następującymi czynnikami:

– każdy zespół traktowany jako całość posiada większą wiedzę oraz więcej informacji na temat sytuacji problemowej niż pojedyncze osoby wchodzące w jego skład, każdy członek zespołu posiada pewną wiedzę, umiejętności, doświadczenie oraz informacje dotyczące problemu, które przekazuje innym

jego uczestnikom, wiedza zespołu jest większa niż suma wiedzy poszczególnych członków zespołu, wynika to z tego, że dzięki dyskusji pojawiają się nowe informacje, o których by nikt nie wiedział;

– członkowie zespołu mają różne poglądy na temat możliwości rozwiązania danego problemu, przez co powstaje więcej wariantów jego rozwiązań;

– zespół podaje krytycznej ocenie wszystkie warianty, co ma istotny wpływ na wybór wariantu najlepszego z punktu widzenia wcześniej ustalonych kryteriów;

– członkowie zespołu, uczestnicząc w procesie podejmowania decyzji, bardziej utożsamiają się z wybranym wariantem i angażują się w jego realizację;

– w każdym zespole między członkami występuje pewna konkurencja, co wpływa na ożywienie i dynamizm działania zespołu;

– członkowie zespołu, dokonując podziału zadań między sobą mogą szybciej i sprawniej realizować nałożone cele.

W efektywnej pracy zespołu istotne znaczenie ma umiejętność współpracy członków zespołu. Każda osoba zajmuje w obrębie zespołu jakieś miejsce i pełni rolę wynikającą z tego miejsca. Zespół dąży zawsze do realizacji określonych celów i zadań, które akceptuje większość jego członków. W każdym zespole występuje dążenie do ciągłości i trwałości. Każdy zespół posiada swoją strukturę, która kształtuje zachowania jego członków. Elementami struktury zespołu są¹:

Role, czyli zbiór oczekiwanych układów zachowań, przypisywanych danej osobie.

Normy – wzorce dopuszczalnych zachowań w zespole, akceptowane przez jego członków. Działają oni zgodnie z przyjętymi normami. Są one wynikiem współdziałania ze sobą członków zespołu i charakteryzują ich zachowania. Normy grupowe możemy podzielić na formalne, obejmujące przepisy obowiązujące w danej organizacji, i normy nieformalne, akceptowane przez członków zespołu.

Zwartość jest to stopień, w jakim członkowie są wzajemnie ze sobą związani i w jakim odczuwają motywację do pozostawania w zespole. Dla każdego członka zwartość oznacza stopień atrakcyjności samego zespołu. Im większa jest atrakcyjność zespołu dla jego członków, tym większe jest prawdopodobieństwo, że jego członkowie ujednolicią swoje poglądy, cele i normy. Im zespół jest bardziej zwarty, tym jest bardziej stanowczy. Jego stanowczość wyraża się między innymi w sposobie przyjmowania nowych członków. Nowi członkowie, jeżeli nie zaakceptują norm zespołu, zostają odrzuceni. Zwarte zespoły są bardziej konfliktowe, wynika to z wrogiego ich nastawienia do osób lub grup nie należących do danego zespołu.

Rozmiary zespołu wpływają na całokształt jego zachowań. Duże zespoły skutecznie zbierają różnorodne dane. Jeżeli więc celem zespołu jest zdobywanie informacji, duże zespoły zapewne będą skuteczniejsze. Jednocześnie jednak małe zespoły potrafią lepiej wykorzystać zebrane dane.

Skład grupy – większość działań zespołowych wymaga rozmaitych umiejętności i różnej wiedzy. Biorąc pod uwagę ten warunek, można dojść do wniosku, że zespoły różnorodne – składające się z różniących się osób – zapewne będą miały bardziej urozmaicone umiejętności i informacje, a zatem będą skuteczniejsze niż zespoły jednorodne.

Pozycja jest to ocena pod względem prestiżu albo rangi zajmowanej w zespole. Praca przebiega lepiej, jeżeli pracownicy o wyższej pozycji inicjują działania pracowników o niższej pozycji. Ważne jest, żeby członkowie zespołu uznawali hierarchię pozycji za sprawiedliwą.

Z omówionej struktury zespołu wynika, że sprawność zespołu zależy w dużej mierze od stopnia jego zintegrowania. Członkowie zintegrowanych zespołów są zaangażowani w ich działalność, przez co bardzo dobrze wykonują zadania. Wynika to przede wszystkim z tego, że w zespołach zintegrowanych członkowie mają silne poczucie przynależności do nich oraz w większym stopniu mogą zaspakajać swoje indywidualne potrzeby. Cele indywidualne co najmniej częściowo pokrywają się z celami zespołowymi. Zespoły zintegrowane są bardziej kreatywne i przedsiębiorcze, ponieważ mają większe poczucie bezpieczeństwa.

Piotr Wachowiak

ABSOLWENT

Miesięcznik Stowarzyszenia
Absolwentów SGH

redaktor naczelny
Piotr Wachowiak

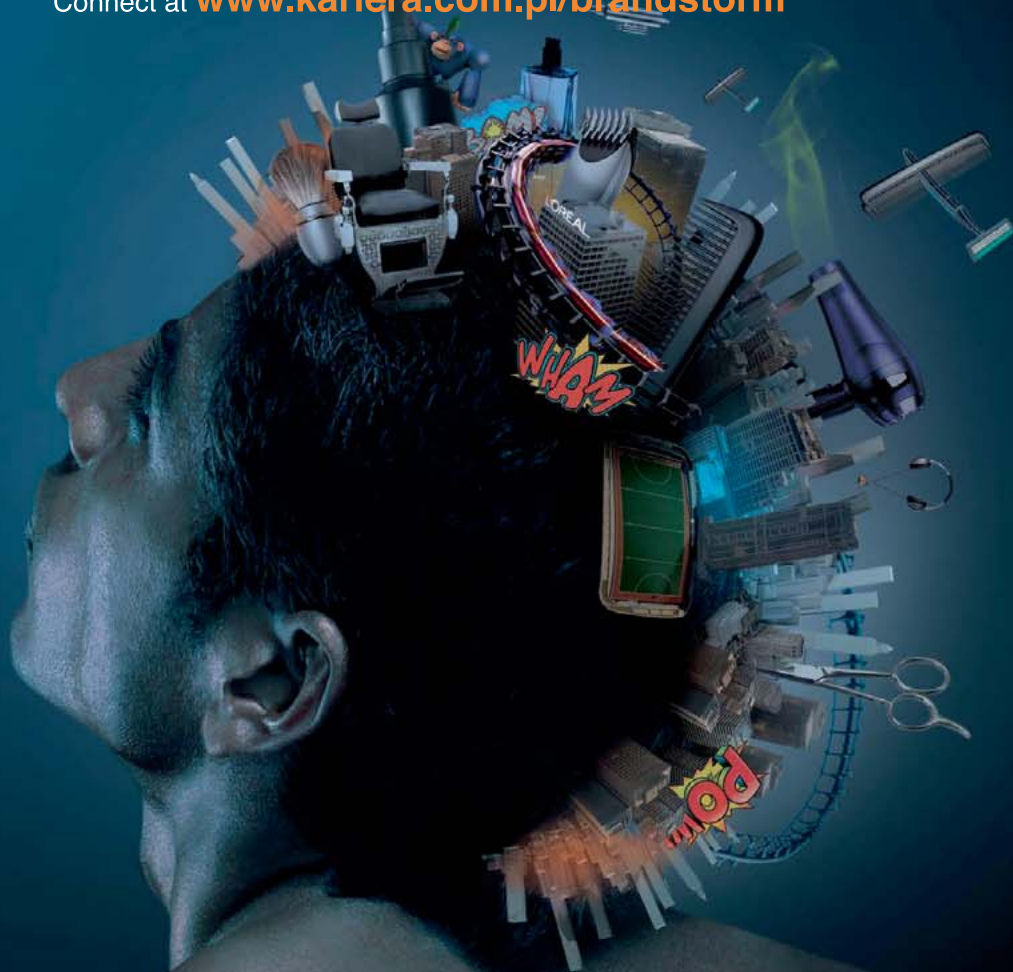
redaktor prowadzący
Anna Matysiak
tel. 22 564 98 36
e-mail: sasgh@sgh.waw.pl

zespół redakcyjny
Krystyna Lewkowicz
Bartosz Majewski
Olga Biaduń

Adres redakcji
Stowarzyszenie Absolwentów SGH
„Absolwent”
al. Niepodległości 162, pok. 133
02-554 Warszawa

¹ S.P. Robbins, *Zachowania w organizacji*, PWE, Warszawa 1998, s. 166–179.

Connect at www.kariera.com.pl/brandstorm





Finanse i Zarządzanie w Biznesie

Program SGH we współpracy z Ernst & Young

Zdobądź międzynarodowe kwalifikacje ACCA uznawane przez pracodawców na całym świecie. Dzięki nim dołączysz do wąskiego grona wybitnych specjalistów. Wejdiesz do świata biznesu szybciej i z najlepszym przygotowaniem.

W programie:

- ▶ Możliwość zdobycia prestiżowych kwalifikacji ACCA
- ▶ 4 semestry nauki i 14 przedmiotów prowadzonych przez ekspertów
- ▶ Zajęcia w języku angielskim
- ▶ Zajęcia w stałej grupie uczestników
- ▶ Specjalistyczne podręczniki i materiały dla studentów programu
- ▶ Możliwość odbycia płatnych praktyk w Ernst & Young

Zgłoś się do 20.02.2011 roku:
program.acca@sgh.waw.pl

www.ey.com.pl/ACCA

ERNST & YOUNG
 Quality In Everything We Do

