

Miesięcznik Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie



GAZETA SGH

publikacja bezcenna

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

luty 1/12 (278), styczeń 2012

**Statut – dzieje się!
SGH forever?
Nasi goście**

Prof. Janina Józwiak odznaczona Krzyżem Komandorskim z Gwiazdą Orderu Odrodzenia Polski

14 grudnia 2011 r. w Pałacu Prezydenckim odbyła się specjalna uroczystość związana z kończącym się Rokiem Marii Skłodowskiej-Curie, podczas której Prezydent RP Bronisław Komorowski wręczył odznaczenia państwowe wybitnym kobietom nauki polskiej.

Najwyższym odznaczeniem – Krzyżem Komandorskim z Gwiazdą Orderu Odrodzenia Polski – została uhonorowana prof. Janina Józwiak za wybitne zasługi w pracy naukowo-badawczej, dydaktycznej i społecznej oraz za popularyzowanie nauki w Polsce i na świecie.



SPIS TREŚCI

AKTUALNOŚCI

Statut i jeszcze raz statut 3

Rzecznik prasowy SGH informuje 4

Mosty powracają
tym razem w jeszcze lepszym
stylu 5

Z posiedzeń Senatu SGH 6

Aktualności rekrutacyjne 7

WOKÓŁ REFORMY

SGH forever 8

Korab trój-jedyny, cz. II 9

DYDAKTYKA I NAUKA

Badania jakości zajęć
dydaktycznych 13

Weź stypendium – dla rozwoju 14

CPM informuje 15

Z ŻYCIA SZKOŁY

SGH w mediach 17

Rezultaty rekrutacji zimowej do
SGH 18Ole Gunnar Austvik w SGH
seminarium na temat polityki
energetycznej 25Biznes. Jak to się robi
w Chinach? 26Jej Ekscelencja Ambasador
Australii Ruth Pearce 28

Studenci MBA z WHU w SGH 29

Współpraca ma wiele wymiarów
– między Uczelnią, biznesem
i nauką 29

Chinese Views of the EU 30

OBOK

Pot, spryt i bezpieczeństwo
gotówkowe 31

STATUT SGH

O zmianach w Statucie SGH 34

GAZETA SGH

Miesięcznik Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie
al. Niepodległości 162, 02-554 Warszawa
budynek G, pokój 147, tel. 22 564 95 34

Wydawca

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

Redaktor naczelna

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

Z-ca redaktora naczelnego

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

Sekretarz redakcji

Anna Domańska, e-mail: adomala@sgh.waw.pl

Zdjęcia

Maciej Górski

Serwis internetowy

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

Skład

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

ISSN 1644-2237

Nakład 2000 egz.

Statut i ...
jeszcze raz statut

Ostatnimi tygodniami wiele się u nas dzieje. Myślmy o tym, co dzieje się „wokół” statutu i „ze” Statutem SGH. To co „wokół” jest wynikiem prac komisji senackiej, ale także różnych ścierających się w Uczelni grup interesu, funkcjonujących mniej lub bardziej formalnie. To co dzieje się „ze” statutem, to wynik obrad i głosowań Senatu. Dostaliśmy do skrzynek pocztowych nową wersję Statutu, ale nie wszyscy – wręcz większość z nas – są w stanie ocenić kierunek tych zmian. Dlatego zaczynamy wstępniak nietypowo, gdyż od rekomendacji tekstu, który zamyka numer – *O zmianach w Statucie*. Warto prześledzić, co ze Statutu usunięto, a co dopisano. Ale to nie koniec zmian. Te, które pokazujemy, mają na celu dostosowanie Statutu SGH do nowych zapisów ustawowych, kolejne – nad którymi pracuje Komisja Statutowa – do zmian w strukturze organizacji dydaktyki. W Gazecie często odnosimy się krytycznie do SGH-owskiej rzeczywistości, dlatego teraz chcielibyśmy podkreślić, że wiele z tych zmian nam się podoba, w szczególności wzmocnienie roli rektora, chociaż nie tylko. Zarówno te już wprowadzone, jak i te spodziewane zmiany oraz warunki, w jakich funkcjonuje Uczelnia podnoszą znacznie najbliższych wyborów rektorskich, ale i dziekańskich. Potrzebni są nam we władzach ludzie z wizją, z pomysłami, nie bojący się podejmować odważnych decyzji. Marek Gruszczyński twierdzi, że tacy w SGH są. Jego tekst oraz druga część tekstu Ryszarda Domańskiego to skromna część Gazety w dziale „Wokół reformy”. Zbyt skromna. Boli nas uboga dyskusja o SGH w SGH, dyskusja na forum ogólnouczelnianym. Mamy nadzieję, że to się zmieni, jak ruszy oficjalnie kampania. Na razie formują się drużyny, budują koalicje. Jak już wszystko będzie jasne, będziemy pytać – w imieniu całej SGH – co kandydaci zamierzają zrobić nie tylko dla swoich środowisk, ale dla Uczelni. Bo sytuacja nadal nie jest klarowna i to w wielu aspektach.

M. Gruszczyński jest za wydziałami, ale chciałby znać biznesplan proponowanych zmian, by nie okazało się, że wydziały będą jeszcze bardziej kosztownym systemem kształcenia niż ten, który mamy teraz. My też chcielibyśmy.

W numerze znajdziemy też dwa teksty, które dotyczą spraw bardzo istotnych, ściśle związanych z reformą Uczelni. Jeden o badaniu jakości procesu dydaktycznego, drugi o zimowej rekrutacji. Badanie jakości jak na razie kuleje, głównie ze względu na znikome zainteresowanie udziałem w nim i studentów, i pracowników. Zaangażowanie w ocenę zajęć jest – naszym zdaniem – pochodną zastosowanej metody i braku wiary, szczególnie studentów, w jej „użyteczność”. Cudów nie będzie, studenci nie rzucą się do wypełniania internetowych ankiet. Zapewne nie ma co kruszyć kopii o ten system, gdyż przejście na strukturę wydziałową/kolegialną wprowadzi zmiany w tym zakresie. Przede wszystkim wydziały/kolegia będą miały swoją ocenę jakości w postaci wyników rekrutacji... A właśnie, wracając do wyników rekrutacji: „Liczba studentów niestacjonarnych wzrosła o 9% w stosunku do roku ubiegłego...”. Oby tak dalej, oby praca zespołu rekrutującego nie została zaprzepaszczone w nowych, wydziałowych strukturach.

A co jeszcze w Gazecie? Można powiedzieć *Pot, spryt i...* To prawie cały tytuł wywiadu z Andrzejem Szablewskim, który zamieściliśmy w dziale „Obok”. O czym? – tu nie zdradzamy, ale zdecydowanie polecamy. Zacytowany fragment tytułu wywiadu świetnie pasuje do kilku innych tekstów, które opublikowaliśmy. Nieustannie mamy w SGH przykłady pracy i sprytu. Wynikiem tej mieszanki są zarówno sukcesy, o których w aktualnościach, jak i wizyty gości, o których w dalszej części numeru.

Zapraszamy do lektury,

Barbara Minkiewicz
Jacek Wójcik

Autorem zdjęcia na okładce jest Aleksander Górecki

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

Rzecznik prasowy SGH informuje

Studia magisterskie SGH i CEMBA w międzynarodowym rankingu Eduniversal

Kierunek **Finanse i rachunkowość** prowadzony w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie zajął pierwsze miejsce w regionie Europy Środkowo-Wschodniej wśród studiów magisterskich związanych z rachunkowością i audytem („accounting and auditing”) klasyfikowanych w międzynarodowym rankingu organizacji Eduniversal – Best Masters and MBA Worldwide.

Nasza „FiRa” wyprzedziła studia o podobnym profilu prowadzone m.in. na Uniwersytecie Corvinusa w Budapeszcie i w Estonian Business School.

Z kolei nasz magisterski kierunek **Międzynarodowe stosunki gospodarcze** zajął drugie miejsce wśród kierunków z kategorii „economics”. W regionie wyprzedziła nas tylko Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Pradze z kierunkiem Corporate Economics and Management.

W kategorii studiów Executive MBA na wysokim trzecim miejscu w regionie uplasował się nasz program **CEMBA** (Canadian Executive Master of Business Administration). Na czele listy znalazł się program Executive MBA Uniwersytetu Państwowego w St. Petersburgu.

Ranking Eduniversal porównuje ok. 4 tys. kierunków studiów na 153 uczelniach, podzielonych na 30 specjalizacji i regiony świata. Podstawowymi kryteriami przyjętymi przez organizatorów zestawienia są: reputacja kierunku, zarobki absolwentów w pierwszej po studiach pracy i satysfakcja studentów.

Eduniversal jest francuską agencją ratingową specjalizującą się w edukacji wyższej.

Więcej informacji i listy rankingowe na stronie: www.best-masters.com

Przedstawiciele SGH

w komitetach Polskiej Akademii Nauk w kadencji 2011–2014

W skład **Komitetu Naukoznawstwa PAN** na kadencję 2011–2014 powołany został **prof. dr hab. Marek Bryx** (prorektor ds. rozwoju SGH, kierownik Katedry Inwestycji i Nieruchomości, Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie SGH).

W skład **Komitetu Etyki w Nauce PAN** na kadencję 2011–2014 powołana została **dr hab. Ewa Chmielecka, prof. SGH** (Katedra Filozofii, Kolegium Ekonomiczno-Społeczne SGH).

W skład **Komitetu Nauk Organizacji i Zarządzania** przy Wydziale Nauk Humanistycznych i Społecznych Polskiej Akademii Nauk na kadencję 2011–2014, zostali powołani następujący pracownicy SGH:

- **dr hab. Zbigniew Dworzecki prof. SGH** (Katedra Zarządzania w Gospodarcze, Kolegium Zarządzania i Finansów SGH),
- **prof. dr hab. Maria Romanowska** (Katedra Zarządzania w Gospodarcze, Kolegium Zarządzania i Finansów SGH),
- **prof. dr hab. Michał Trocki** (Katedra Zarządzania Projektami, Kolegium Zarządzania i Finansów SGH).

Ponadto, prof. dr hab. Michał Trocki został wybrany sekretarzem Komitetu Nauk Organizacji i Zarządzania PAN.

O kolejnych przedstawicielach SGH w komitetach PAN będziemy informować w miarę dostępności oficjalnych wyników wyborów.

SGH wśród najbardziej prodoktoranckich uczelni

Krajowa Reprezentacja Doktorantów opublikowała ranking 32 najbardziej prodoktoranckich uczelni w Polsce wraz z uzasadnieniem. Szkoła Główna Handlowa w Warszawie znalazła się na 14 miejscu tego zestawienia. Kapituła konkursu edycji 2011 oceniała:

- warunki socjalne dla doktorantów (m.in. stypendia, zasady kwaterowania doktorantów w akademikach),
- wspieranie aktywności młodych naukowców (m.in. wsparcie badań, publikacji, pomoc w uzyskaniu grantów),
- wpływ doktorantów na proces ich kształcenia (m.in. wpływ na kształt programu studiów, przedmioty do wyboru, lektoraty),
- samorządność doktorancką (udział doktorantów w pracach organów kolegialnych uczelni oraz aktywność własna samorządu uczelnianego).

Za każdą z tych kategorii przyznano określoną liczbę punktów, w sumie uczelnia mogła uzyskać maksymalnie 110 punktów. Kapituła konkursu punktowała przede wszystkim działania cykliczne, przynoszące wsparcie dla jak największej grupy doktorantów, z różnych wydziałów itp. W szczególności wysoko oceniane były działania np. z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, własne fundusze stypendialne, ale także przyjęte przez uczelnie dokumenty strategiczne wyznaczające rozwój studiów III stopnia, działania mające na celu zapewnienie jakości kształcenia doktorantów, jak i ich umiejętności dydaktycznych. Ostrzejszą oceną objęto także współpracę międzynarodową. Ogłoszenie wyników nastąpiło 5 grudnia 2011 r.

Wyniki konkursu na Najbardziej Prodoktorancką Uczelnię PRODOK:

1. Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu 95,5
2. Politechnika Warszawska 92
3. Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu 87
14. Szkoła Główna Handlowa w Warszawie 74

Szczegółowe informacje na: http://www.krd.ogicom.pl/pl/aktualnosci/prodok_2011_wyniki.html



Nagroda Ministra Transportu za najlepszą pracę magisterską dla absolwenta SGH

Absolwent kierunku MIESI, **Karol Opara**, otrzymał nagrodę Ministra Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej za najlepszą pracę magisterską z dziedziny TRANSPORT w 2011 roku. Nagrodzona praca pt. *Wycena wartości infrastruktury drogowej* została przygotowana pod kierunkiem dr. inż. Ryszarda Szupiluka i obroniona w Kolegium Analiz Ekonomicznych. Zaproponowano w niej metody szacowania wartości infrastruktury odpowiednie dla technicznych i prawnych uwarunkowań dotyczących zarządców dróg. Opracowany model wyceny zastosowano dla sieci 1200 km pozamiejskich dróg wojewódzkich w województwie śląskim.

Sukces studentów SGH na Akademickich Mistrzostwach Polski w Szachach

Anna Skrzypczak zajęła VI miejsce w Akademickich Mistrzostwach Polski w Szachach, które odbyły się w dniach 6–8 stycznia w Katowicach. W klasyfikacji szkół ekonomicznych **AZS SGH** zajął 4-te miejsce w składzie: **Anna Skrzypczak, Anna Warakomska, Arkadiusz Bebel, Beata Andrejczuk, Justyna Kaniak, Monika Kaniak, Jarosław Maksimiuk** oraz **Jan Zyśko**. Ponadto w tej samej klasyfikacji Anna Skrzypczak zdobyła srebrny medal, a Anna Warakomska – brązowy. W zawodach wzięło udział 274 studentów reprezentujących 42 uczelnie z całego kraju.

Marcin Poznań



Mosty powracają, tym razem w jeszcze lepszym stylu!

Już za niecały miesiąc, dokładnie 1 marca, rozpoczyna się w Warszawie Mosty Ekonomiczne AD 2012 – siódma edycja jednej z najbardziej popularnych inicjatyw Samorządu Studentów. Projekt ten tworzony jest przy współpracy sześciu najlepszych uczelni ekonomicznych w Polsce (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Uniwersytet Gdański, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Uniwersytet Szczeciński, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu) i ma na celu szeroko pojętą integrację studentów bazującą na wymianie doświadczeń, zacieśnianiu więzi między studentami oraz burzeniu występujących powszechnie stereotypów.

Jednak główną ideą Mostów jest uświadomienie studentom, jak wielkie korzyści niesie ze sobą współpraca międzyuczelniana, współpraca, która w przyszłości może zaowocować podniesieniem jakości działalności projektowej już na terenie rodzimych uczelni. Goszczącym w naszej Szkole studentom zostanie zapewniony bogaty merytorycznie program, 'warszawska' część Mostów to 4 dni pełne wykładów, warsztatów, spotkań oraz case studies, które zostaną poprowadzone przez wykładowców SGH, zaprzyjaźnione firmy, bądź zaproszone osoby publiczne cieszące się autorytetem na polu ekonomii



oraz nauk pokrewnych. Podczas trwania poprzednich edycji Mostów, naszą Alma Mater zaszczylicili swoją obecnością m.in. Leszek Balcerowicz, Hanna Gronkiewicz-Waltz, Jerzy Hausner, Peter Jungen, Kazimierz Marcinkiewicz, Tadeusz Mosz, Witold Orłowski, Paweł Poncyliusz oraz Leszek Czarnecki, co podnosi również prestiż całego projektu.

W każdą integrację wpisane są także imprezy, których na Mostach na pewno nie zabraknie. 4 marca, kiedy to zakończy się pierwsza część projektu, studenci naszej Szkoły wybiorą się na cztery dni do miast partnerskich, aby bliżej poznać

tamtejsze uczelnie, ich system oraz sposób funkcjonowania (Kraków 4–7 marca, Katowice 7–10 marca, Wrocław 10–13 marca, Poznań 13–16 marca, Szczecin 24–27 kwietnia, Sopot 17–20 maja).

Temat główny Mostów Ekonomicznych 2012 to: „Warsaw financial city”, w ramach którego organizatorzy zdecydowali się zabrać swoich gości na spotkanie z byłym wiceprezesem zarządu Krajowego Depozytu Papierów Wartościowych S.A., a obecnie prezesem Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie Ludwikiem Sobolewskim. Tegoroczna edycja Mostów będzie wspierana przez takie firmy jak: Alior Bank czy PwC

oraz Fundację Instytut Ludwiga von Misesa, a także wiele innych znamienitych organizacji. Patronat nad projektem objęli już m.in. Rektor SGH, SF BCC Warszawa i Forum Rozwoju Obywatelskiego. Nie można zapomnieć też o nowych pomysłach, takich jak chociażby konkurs na najciekawszy warsztat czy utworzenie spośród wyjeżdżających uczestników tzw. Grupy warszawskiej. Jak mówi Krzysztof Jędrzejczyk, główny koordynator całego projektu, siódma edycja Mostów będzie bez wątpienia wyjątkowa – *W tym roku zdecydowanie stawiamy na jakość. Pierwszy raz od dawna udało nam się zorganizować nocleg dla wszystkich uczestników w jednym hotelu, co na pewno pomoże w jeszcze lepszej integracji i nawiązaniu nowych znajomości. Nie bez znaczenia jest też możliwość wysłuchania wykładu prezesa warszawskiej giełdy, szczególnie, że będzie on miał miejsce w samym budynku Giełdy. Jeśli chodzi o współpracujące z nami firmy, w tym roku*

mogą liczyć z naszej strony na profesjonalne podsumowanie projektu, a także ulepszony feedback w postaci wyników ankiet, o których wypełnienie będziemy prosić studentów uczestniczących w poszczególnych warsztatach. Podsumowując, nasz pomysł na sukces w tym roku to z jednej strony większy nacisk na profesjonalizm, z drugiej zaś zwiększona interakcja między uczestnikami.

Wszystkich chętnych do udziału w Mostach Ekonomicznych 2012 zapraszamy do wzięcia udziału w rekrutacji, która odbędzie się w dniach 20–22 lutego (termin zapisów: 4–17 lutego). Więcej informacji znajdziecie na www.mostyekonomiczne.pl oraz na naszym profilu na Facebooku (Mosty Ekonomiczne Warszawa).

Zapraszamy!

Iza Hawrylko

członek zespołu Mostów Ekonomicznych 2012

Z posiedzeń Senatu SGH

Na swoich dwóch ostatnich posiedzeniach Senat SGH podjął m.in. uchwały wprowadzające zmiany w Statucie: 23 listopada 2011 r. Uchwałę nr 541 dotyczącą kwestii wyborczych (pisałmy o tym w listopadowym numerze Gazety¹) i 21 grudnia 2011 r. Uchwałę nr 552 (obie miały na celu przede wszystkim dostosowanie Statutu SGH do znowelizowanej ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, obie przygotowane zostały przy założeniu, że nie zmienia się dotychczasowa organizacja dydaktyki). Senacka Komisja Statutowa pracuje nad kolejnymi, które rekomendował Senat (Uchwała nr 542 Senatu SGH z 23 listopada 2011 roku w sprawie rekomendacji ... dot. określenia kierunków zmian w Statucie SGH w zakresie prowadzenia kształcenia na studiach wyższych pierwszego i drugiego stopnia). Będą one najprawdopodobniej dyskutowane przez senatorów na jednym z najbliższych posiedzeń Senatu. Przywołana uchwała (dostępna na stronach internetowych) zawiera tylko pewne wytyczne w tym zakresie. O ile będzie to możliwe, napiszemy o kolejnych zmianach wprowadzonych do Statutu w następnym numerze Gazety.

Dziś o posiedzeniu grudniowym. W grudniu 2011 r. Senat podjął także (oprócz uchwały wprowadzającej zmiany w Statucie, o których na str. 34–42) uchwały:

1. W sprawie zmian w składach Komisji Dyscyplinarnej do spraw studentów (Uchwała nr 556) i Odwoławczej Komisji Dyscyplinarnej do spraw studentów (Uchwała nr 557) (wynikają one z rozpoczęcia nowej kadencji organu uchwałodawczego Samorządu Studentów SGH) oraz uchwały w sprawie zmian przedstawicieli studentów w składzie Senackiej Komisji Programowej (Uchwała nr 558), Senackiej Komisji Budżetu i Finansów (Uchwała nr 559) oraz Senackiej Komisji Współpracy z Zagranicą i Otoczeniem (Uchwała nr 560).
2. W sprawie określenia organów SGH właściwych do nostryfikacji dyplomów ukończenia studiów wyższych uzyskanych za granicą (Uchwała nr 561).
3. W sprawie organizacji roku akademickiego (Uchwała nr 562).
4. W sprawie limitu przyjęć na I rok studiów stacjonarnych i niestacjonarnych I i II stopnia (Uchwała nr 563 i 564).

5. W sprawie zmian w uchwale nr 99 Senatu SGH z 19 kwietnia 2006 w sprawie Regulaminu studiów doktoranckich (Uchwała nr 565) (chodziło o usunięcie ze starego regulaminu kwestii związanych z opłatami za studia doktoranckie).
6. W sprawie zasad pobierania opłat za studia doktoranckie (Uchwała nr 566).
7. W sprawie Regulaminu studiów podyplomowych (Uchwała nr 567) (warto zaznaczyć, że do edycji studiów podyplomowych prowadzonych w dniu 1 października 2011 r. stosuje się regulamin obowiązujący w dniu rozpoczęcia rekrutacji na daną edycję).
8. W sprawie zarządzenia wyborów w SGH na kadencję 2012–2016 (Uchwała nr 568).
9. W sprawie wyrażenia zgody na podpisanie umów/porozumień o współpracy, o wymianie studentów bądź o wymianie akademickiej między SGH a Uniwersytetem Kaukaskim (Tbilisi, Gruzja) (Uchwała nr 569 i 570), między SGH a Uniwersytetem Technologii MARA (Malezja) (Uchwała nr 571 i 72), między SGH a National Chengchi University (Tajwan, Republika Chińska) (Uchwała nr 573).
10. W sprawie wyboru biegłego rewidenta badającego sprawozdanie finansowe za 2011 rok. (Uchwała nr 574).

Ad. 2. Senat SGH uznał, że organem właściwym w sprawach nostryfikacji dyplomów jest rada kolegium (rada podejmowała będzie uchwałę o konieczności uzupełnienia brakujących egzaminów, dziekan kolegium ustala – po zasięgnięciu opinii Rektora – wysokość opłaty), a organem właściwym do wydania zaświadczenia (na wniosek osoby ubiegającej się o nostryfikację) jest Rektor SGH.

Ad. 4. Przyjęte limity są pochodną: uregulowań, które wprowadziła ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym, obliczeń i analiz danych Działu Nauczania i Biura Rekrutacji (m.in. dot. liczby przyjętych w r. akad. 2010/2011) oraz możliwości Uczelni.

Na studia I stopnia ustalono następujące limity przyjęć: (1) na pierwszy rok studiów stacjonarnych – 1070 osób; (2) na pierwszy rok studiów niestacjonarnych – 650 osób (w tym: 300 na studia popołudniowe i 350 na studia prowadzone w trybie sobotnio-niedzielnym). Na studia II stopnia – odpowiednio:

1440 osób i 1300 osób (w tym: 400 na studia popołudniowe i 900 na sobotnio-niedzielne).

Ad. 8. W Uchwale określono m.in. termin powołania uczelnianej komisji wyborczej – 18 stycznia 2012 r. i ramowy kalendarz wyborczy: do 17 lutego 2012 r. – czynności organizacyjno-techniczne związane z przeprowadzeniem wyborów, do

15 czerwca 2012 r. – procedury wyborcze i przeprowadzenie wyborów.

bm

¹ Zmiany dotyczyły sposobu powoływania jednoosobowych organów uczelni – rektora i dziekanów oraz ich zastępców oraz określenia kwalifikacji, jakie powinni posiadać kandydaci na te stanowiska. Aktualizacji w statucie wymagało także określenie czynnego i biernego prawa wyborczego.

Aktualności rekrutacyjne!

Trwa nabór na studia II stopnia

Rekrutacja na studia II stopnia w SGH, zgodnie z obowiązującymi zasadami, przebiega w dwóch trybach:

- dla studentów szóstego semestru studiów I stopnia SGH lub absolwentów SGH, którzy ukończyli studia w roku akademickim 2010/2011: na podstawie średniej ocen ze studiów I stopnia,
- dla wszystkich kandydatów niezależnie od uczelni, w której uzyskali dyplom licencjata: w trybie naboru powszechnego.

Od dnia 14–27.11.2011 dla studentów 6 semestru studiów licencjackich oraz absolwentów SGH, którzy ukończyli studia w roku akademickim 2010/2011 prowadzona była rejestracja na studia II stopnia w Internetowym Systemie Rekrutacyjnym. Wysokość średniej ocen zweryfikowana została przez Dziekanat Studiów Licencjackich. Kandydaci zakwalifikowani na studia mogli złożyć komplet wymaganych dokumentów w dniach 18–21.12.2011 r. Osoby, które nie złożyły dokumentów w tym terminie, mogły je przynieść do Biura Rekrutacji (pok. 37 G) pomiędzy 29.01.2012 a 1.02.2012 r.

Kandydaci rekrutujący się w trybie naboru powszechnego najpierw musieli utworzyć konto w Internetowym Systemie Rekrutacyjnym, który był aktywny od 5.12.2011 do 17.01.2012 (do godziny 16:00). 25 stycznia przystąpili do sprawdzianu z wiedzy o gospodarce.

Wszystkie informacje na temat rekrutacji można uzyskać w Biurze Rekrutacji (BR). Kontakt do Biura dostępny jest na stronie <http://www.sgh.waw.pl/inne/rekrutacja/>

Równocześnie prowadzona była rekrutacja cudzoziemców na studia II stopnia, „na zasadach innych niż obowiązujące obywateli polskich”.

Do 20 stycznia 2012 r. cudzoziemcy składali podania lub skierowania na studia II stopnia w języku polskim. 26 stycznia 2012 r. Biuro Rekrutacji we współpracy z CJNO przeprowadziło test kwalifikacyjny z języka polskiego. Od 29 stycznia do 2 lutego 2012 r. zakwalifikowani kandydaci składają wymagane dokumenty.

Intensyfikacja kontaktów międzynarodowych w obszarze rekrutacji

Biuro Rekrutacji uczestniczy w realizacji strategii umiędzynarodowienia naszej Uczelni pozyskując kandydatów poprzez kontakty i kampanie promocyjne SGH na rynkach zagranicznych. Zainteresowani studiami w SGH obcokrajowcy zgłaszają się bezpośrednio do BR. Coraz większego znaczenia dla skuteczności działań w tym obszarze nabiera również współpraca z przedstawicielami zagranicznymi.

W 2011 roku podpisane zostały trzy umowy o współpracy między SGH a agencjami rekrutującymi kandydatów na studia. Partnerami, którzy rozpoczęli w tym roku akademickim promocję SGH za granicą są:

1. *Think Poland* – firma funkcjonująca globalnie,
2. *InfoBiz* – firma działająca na obszarze całych Chin.
3. *CESET* – agencja rekrutacyjna działająca na terenie Wietnamu.

Żadna z tych agencji nie ma wyłączności do reprezentowania Uczelni w danym regionie.

Bardzo ważnym czynnikiem wspierającym rekrutację (szczególnie do programów anglojęzycznych) jest rosnąca liczba programów wymiany międzynarodowej i możliwość zdobywania „podwójnych” dyplomów w wyniku rozwoju współpracy bilateralnej między SGH i uczelniami zagranicznymi. To jedna z najskuteczniejszych form promowania Uczelni za granicą. W szczególności, kiedy studenci zagraniczni rekomendują studia w SGH w swoich środowiskach.

W odpowiedzi na zapotrzebowanie ze strony kandydatów na stworzenie forum dyskusji na temat najlepszych praktyk dla cudzoziemców zaczynających studia w SGH, na portalu społecznościowym Facebook powstał profil o nazwie Warsaw School of Economics (SGH) International Forum (<https://www.facebook.com/pages/Warsaw-School-of-Economics-SGH-International-Forum/195612397202327>), którym opiekuje się Biuro Rekrutacji.

Główne cele tego przedsięwzięcia, to wymiana opinii o ofercie i zasadach rekrutacji do SGH na studia anglojęzyczne. Zespół Biura aktywnie włącza się w odpowiedzi na pytania formalne. Zachęcamy do dzielenia się wszelkimi uwagami i pomysłami dotyczącymi profilu. Liczymy również na aktywnych uczestników.

Chcemy również polecić profil na Facebooku o nazwie „Foreign students of SGH”, skierowany również do cudzoziemców. Stronę prowadzi pełnomocnik Zarządu Samorządu Studentów ds. Studentów Zagranicznych Michał Gałaszewski oraz opiekun studentów anglojęzycznych Magdalena Kuna. Studenci zagraniczni rozpoczynający studia w SGH mogą odnaleźć w serwisie odpowiedzi na wszelkie pytania.

Prestżkowe uczelnie, w swoich strategiach rekrutacyjnych kładą nacisk na atrakcyjność oferty dydaktycznej i upraszczanie procedur przyjmowania kandydatów z zagranicy. Ze względu na silną rynkowo markę SGH – warto w strategii rekrutacji również mocniej wykorzystać relacje z absolwentami (zarówno w kraju, jak i za granicą). Rekrutacja cudzoziemców i wymiana akademicka wymagają rozwoju oferty edukacyjnej w języku angielskim. Wszystkie te procesy są w SGH intensyfikowane.

Zespół Biura Rekrutacji

SGH forever

„Ekonomistom i politykom powoli kończą się pomysły” – to red. Witold Gadomski z Gazety Wyborczej (17–18.12.2011). Rzecz dotyczy ekonomicznej przyszłości świata. W SGH mamy zarówno ekonomistów, jak i polityków. Wielu z nich nadal ma pomysły. To bardzo dobry znak na nadchodzące trudne czasy. Znamy te pomysły z relacji z obrad Senatu naszej Uczelni, znamy je z artykułów zamieszczanych w Gazecie SGH. Większość z nich skupia się obecnie na sprawach struktury Uczelni, która ma się zmieniać – w kierunku naprawy sytuacji finansowej Szkoły.

1. Jestem za „wydziałami”, to znaczy za powrotem do sensownej (w obecnych warunkach) wersji dawnego systemu, w którym było jasne, kto za co odpowiada. Chciałbym mieć pewność, że jest dziekan, który martwi się o kierunek studiów i o prawidłowe wykonywanie zadań dydaktycznych przez pracowników, którzy prowadzą zajęcia. Chciałbym, aby studenci wiedzieli, na czym polega trudność studiowania na danym kierunku. I – aby jednocześnie studiowanie drugiego kierunku plus praca na etacie były po prostu niemożliwe.

2. Zdaje się, że w przewidywalnej przyszłości nie da się otrzymać akredytacji EQUIS, AACSB i AMBA dla naszej Uczelni. Przyczyny są rozmaite. Główna to taka, że nie jesteśmy szkołą biznesu, ani też nie próbujemy takiej szkoły mieć w strukturze SGH. W tej konkurencji możemy nie być pierwsi w Polsce, co trudno jest przyznać, ale warto się do tego przyzwyczajać.

3. W czym jesteśmy najlepsi? Przewagi SGH widzę w wynikach badań naukowych. Tutaj nasze pierwsze miejsce jest już osiągnięte. Jest nadal osiągalne i utrzymywane, jednak nie bez wysiłku. Dzisiaj nie bardzo wiadomo, że jesteśmy najlepsi – poza ogólnikami marketingowymi oraz wynikami kategoryzacji w Ministerstwie. Tę sytuację trzeba zmienić. Po prostu – trzeba się chwalić. „Jeśli Swojego nie będziesz chwalił, to kto ci pochwali?” (Witold Gombrowicz, *Transatlantyk*). Gdy już będziemy Harvardem Europy Centralnej i Wschodniej, to będą nas chwalić inni.

4. Co można zmienić od zaraz? Odpowiadam: *visibility* naszej Uczelni w internecie. SGH jest miejscem pracy najlepszych ekonomistów w Polsce, wydawcą ważnych czasopism naukowych i innych publikacji. Upowszechnienie tego przekazu nie jest łatwe, ale trzeba spróbować. Obecnie nasza Uczelnia jest pod tym względem dość daleko za innymi, nawet w Polsce. To jest moje zdanie, chętnie je skonfrontuję z innymi poglądami. Moim zdaniem SGH jest w świecie rozpoznawana jedynie przez pojedyncze osoby lub grupy badawcze. Nie śmiem nazwać tych grup określeniem *SGH centers of excellence*, jednak coś jest na rzeczy.

Kilka postulatów:

- Czasopisma SGH powinny mieć własne strony, powinny być indeksowane w bazach naukowych, wydawane (jeśli się da) w języku angielskim, wreszcie – powinny mieć *impact factors*. Sam jestem w redakcji jednego z tych czasopism, więc w dużej mierze biorę na siebie winę, że tak jeszcze nie jest.
- Należy w internecie publikować artykuły z naszych czasopism oraz z Working Papers. W ten sposób wiedza dociera najszybciej. A przy tym – splendor dla autorów i Uczelni. Gazeta SGH ma wydanie w internecie (w pdf) i nikogo to nie dziwi. Znam argumenty za i przeciw ruchowi Open

Access. Osobiście jestem za. Większość naukowego świata także.

- Proponuję zrobić zestawienie periodyków wydawanych w Uczelni i ustalić, które z nich mają pełne teksty pojedynczych artykułów w internecie, do których z tych czasopism można dostać się ze strony głównej Uczelni (kolegium), które mają artykuły w języku angielskim, które są indeksowane w bazach naukowych. Wtedy okaże się, ile jest do zrobienia. I to poza obecną akcją weryfikacji punktacji przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego.
- O dobrych artykułach i książkach wydawanych przez pracowników SGH powinno być głośno – przynajmniej w naszych lokalnych mediach, a kto wie, czy nie w postaci jakiegoś systemowego „zauważenia”. Robią to niektórzy kierownicy, dyrektorzy i dziekani – ale wyróżnienie uczelniane („centralne”) ma całkiem inny smak.

To przykłady, co dałoby się zrobić od razu. Można, oczywiście, pozostawić wszystko obecnemu biegowi rzeczy. Czyli, jeśli komuś uda się opublikować artykuł w dobrym czasopiśmie, to kierownik zakładu uściśnie dłoń, czasem nawet dziekan to odnotuje. A przecież od światowych wyników naszych młodych (na ogół) pracowników zależy miejsce SGH w przyszłości. Wiedza o dobrze ocenionym w świecie artykule to nie jest wiedza wstydliva. Uczelnia musi mieć system nagradzania najlepszych. W tej sprawie SGH – zawsze pierwsza – dawno straciła przewodnictwo w Polsce. Postuluję wprowadzenie konkretnych nagród pieniężnych za artykuły publikowane w czasopismach z listy filadelfijskiej.

Że nie tędy droga? A którą? Wartością naszej Uczelni są nasi najzdolniejsi młodzi pracownicy – proszę na przykład sprawdzić pierwsze 50 nazwisk z Polski w bazie repec. Czy można im nakazać kierunek rozwoju? Tak, jeśli Uczelnia ma na to duże pieniądze (np. jakieś kolegium może stać się jednym z Krajowych Naukowych Ośrodków Wiodących). Nie, jeśli jest tak jak jest – to znaczy o fundusze starają się centra excellence (grupa badawcza, katedra itp.). I nie możemy na tym zarabiać. Legendarne stają się opowieści o tym, jak w SGH nie da się sensownie przeprowadzić grantu, jak nie można wydać własnych pieniędzy, jak trzeba czekać na realizację zamówień itd.

Idą trudne czasy, także dla naszej Uczelni. Nie jestem pewien, czy będziemy mogli zawsze liczyć na renomę Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. To się może skończyć znacznie szybciej, niż nam się wydaje. Nowe władze Uczelni nie mogą nastawić się po prostu na korzystanie z tej dobrej renomy. Potrzebne jest nowe spojrzenie na Uczelnię – najlepiej przez pryzmat standardów dobrych akredytacji międzynarodowych.

5. Wyszło na to, że moje przykłady dotyczą jedynie sfery naukowej, badawczej. W innych sferach: dydaktycznej, organizacyjnej, rozwojowej, międzynarodowej wielu z nas ma podobne własne przemyślenia. I pewnie podobne frustracje. Słychać, że Senat podejmuje ważne uchwały w sprawie zmian w strukturze dydaktyki. Być może będą miały sens. Mam nadzieję, że poznamy najpierw biznesplan, zanim przyjęte zostaną konkretne rozwiązania. Byłoby nieszczęściem, gdyby „wydziały” okazały się kosztowniejsze od obecnego systemu bez wydziałów. Jestem też zwolennikiem poszukiwania opinii

u pracodawców naszych absolwentów. Czy w obecnej debacie znajdzie zastosowanie „prawo nieskończonego rogu obfitości” Leszka Kołakowskiego, zgodnie z którym „nigdy nie brak argumentów dla uzasadnienia doktryny, w którą z jakichkolwiek powodów chce się wierzyć”?

Czym będzie nowa SGH? Czy znane z jubileuszu „100 lat na oceanie wiedzy” będzie za jakiś czas po prostu dryfowaniem, czy też na przykład w roku 2031 pojawi się hasło „125 years and still winning”?

Marek Gruszczyński



KORAB TRÓJ-JEDYNY cz. II.

Struktura kształcenia i organizacja dydaktyki

1. Struktura kształcenia

Istotnym problemem, podnoszonym w dyskusjach nad strukturą organizacyjną SGH oraz przypisywaniem kierunków do obecnych kolegiów, które mają przeobrazić się w wydziały jest kwestia pokusy nadużycia przejawiająca się w „dumpingu programowym” czy „dumpingu wymagań”, w wewnętrznej walce między wydziałami o przechwycenie jak największej liczby studentów spośród kandydujących i przyjętych do SGH. Nietrudno jednak zauważyć, że i ten problem prawdopodobnie znika, gdy przejdziemy od obecnie błędnie lansowanego modelu pięciowydziałowego do struktury trzech szeroko-profilowych Wydziałów (Graduate Schools) – Ekonomii (Graduate School of Economics), Biznesu (Graduate School of Business) oraz Polityki Społecznej i Prawa (Graduate School of Public Policy and Law). Dzieje się tak dlatego, że tak skonstruowane szerokoprofilowe Szkoły implícite przyciągają ludzi różniących się nie tylko wiedzą i zainteresowaniami, które są zmienne i podatne na chwilowe mody, ale przede wszystkim duchową mentalnością, która jest względnie stabilna i wywołuje naturalne tworzenie się zbiorowości ciągnących ku sobie osób o podobnej psychospołecznej konstrukcji. Osoby te – przypomnijmy – ma spajać i umożliwiać im porozumienie się „wspólny akwen żeglowania” w postaci wspólnego bloku przedmiotów ogólnokształcących: filozofia, psychologia, teoria gier, teoria prawa; historia gospodarcza, geografia ekonomiczna i quasi wspólnego bloku bazowych przedmiotów ekonomicznych: teoria ekonomii, wreszcie metody ilościowe z matematyką, statystyką i ekonometrią na pierwszych dwóch latach studiów poziomu „undergraduate”.

Wróćmy do struktury kształcenia. Obecny ogólny opis i nomenklatura ramowej struktury programu nauczania w SGH operuje trzema głównymi grupami przedmiotów – **przedmioty podstawowe, kierunkowe i do wyboru**, tak klasyfikowane dla studiów licencjackich i magisterskich (z oczywistym wyróżnieniem lektoratów i WF, co dalej pomijam). Opis ten dostarcza obrazu dość przejrzystego – gdzie słowo „dość” ma wskazać na ten mały zawrót głowy, którego doznajemy, gdy przechodzimy do liczebnich grup przedmiotów „związanych” z poszczególnymi kierunkami, a będących „do wyboru za co najmniej 15 pkt. ECTS”, do tego dochodzi jeszcze kalejdoskop „wykładów autorskich” do wyboru.

Otóż ten opis struktury kształcenia wymaga pewnej modyfikacji, która jest naturalnym następstwem KONIECZNEGO oddzielenia, albo lepiej ujawnienia i rozdzielania obecnie uprawianych kierunków nieekonomicznych od kierunków ekonomicznych i jednak KONIECZNEGO UJAWNIEŃIA specjalności w ramach kierunków. Konieczność ujawnienia i rozdzielania kierunków jest podyktowana dwiema ważnymi przyczynami. Pierwsza to poszerzenie zainteresowania studia-

mi w SGH osób, dla których kierunki te są, czy byłyby atrakcyjne, ale odstrasza je konieczność przejścia przez te wszystkie wymogi przedmiotowe, które znajdują się we wspólnej puli przedmiotów podstawowych, ale naprawdę są niezbędne do wykształcenia ekonomisty (marketingowca, inwestora, księgowego), ale nie są „na takim poziomie” niezbędne np. planiście przestrzennemu, albo „administratorowi”. Druga przyczyna ma charakter jakościowy i dlatego jest ważniejsza – chodzi o wprowadzenie i uprawianie w SGH studiów ekonomicznych II stopnia na poziomie adekwatnym do tego, co się przez takie studia rozumie „na świecie” – czego nie robimy, a co robić musimy, byśmy na rynku globalnym zaistnieli jako Uczelnia, która oferuje światowy poziom i jakość za polską cenę. Dzięki temu przyciągniemy oprócz polskich absolwentów licencjackich studiów ekonomicznych również studentów z zagranicy, po drugie zaś usuniemy element odstraszący od studiów magisterskich w SGH na nieekonomicznych, de facto, kierunkach studiów, przy zachowaniu jednak pewnego ekonomicznego kontekstu tych kierunków, co czyni je atrakcyjniejszymi od takich kierunków oferowanych gdzie indziej. No i wreszcie lepiej dopasujemy strukturę i sposoby kształcenia do trój-wydziałowej struktury organizacyjnej SGH oraz samej specyfiki kształcenia w postulowanych Wydziałach-Szkołach: Ekonomii, Biznesu oraz Polityki Publicznej i Prawa.

Wyodrębnienie explicite kierunków nieekonomicznych pozwoli także na lepsze wykorzystanie potencjału dydaktycznego oraz kadry naukowo-dydaktycznej SGH – właściwą bowiem strategią jest sensownie poprawić nomenklaturę kierunków, czyniąc ją adekwatną „z wzajemnością” do realizowanych programów kształcenia i wykładanych treści, stymulując tym zainteresowanie poszczególnymi kierunkami studiów i przez wzmocniony napływ kandydatów pomnażać dochody Uczelni niż narzekać, że „na niektóre kierunki” nie ma chętnych, albo nic nie robić „bo chętnych nie będzie” i kombinować, jakby tu pozbyć się kwalifikowanej kadry w celu „osiągnięcia oszczędności”. „Oszczędności” i obniżki kosztów szukają bowiem rentierzy, a przedsiębiorcy, ludzie biznesu i innowacyjni ludzie nauki kreują rozwiązania przynoszące dochód i powiększają udział organizacji (tu SGH) w rynku przez jej ekspansję, a więc i wzrost zatrudnienia.

Wśród obecnie realizowanych w SGH kierunków są nieekonomiczne, ale leżące w obszarze nauk społecznych kierunki studiów: administracja, gospodarka przestrzenna, europeistyka, stosunki międzynarodowe oraz turystyka i rekreacja. Ich studenci muszą „przejsić” pełny program studiów ekonomicznych, co obniża ich popularność i – w efekcie – liczbę chętnych do SGH. Zauważmy jeszcze, że od roku akademickiego 2013/2014 w SGH – jak przystało na Uniwersytet Ekonomiczny – będą już uruchomione nowe nieekonomiczne kierunki studiów: **prawo**

i nauki polityczne na Wydziale Polityki Publicznej i Prawa (Graduate School of Public Policy and Law) oraz **turystyka i rekreacja na poziomie licencjackim** na Wydziale Biznesu (Graduate School of Business). Aдекватnie do tego wyróżniamy obecne w naszej ofercie ekonomiczne kierunki studiów: **ekonomia; finanse i rachunkowość, MIESI; MSG, polityka społeczna oraz zarządzanie**.

Zatem, obecny ogólny opis i nomenklaturę ramowej struktury programu kształcenia w SGH operujący trzema głównymi grupami przedmiotów – **przedmioty podstawowe, kierunkowe i do wyboru** nieco przeformułujemy, by wprowadzić w niej trochę więcej ładu, by poprawić jej przejrzystość. Proponuję opis, który wyróżnia:

- **przedmioty ogólnokształcące** (blok A);
- **bazowe przedmioty ekonomiczne stopnia podstawowego** (undergraduate level) – blok B1;
- **bazowe przedmioty ekonomiczne stopnia pierwszego** (intermediate level) – Blok B2;
- **bazowe przedmioty ekonomiczne stopnia drugiego** (advanced level) – Blok B3;
- **przedmioty kierunkowe stopnia pierwszego i drugiego** (blok C1; C2);
- **przedmioty specjalizacyjne stopnia pierwszego i drugiego** (blok D1; D2).

(Grupa: lektoraty, WF, seminaria dyplomowe tu pomijam).

Taka klasyfikacja lepiej identyfikuje wspomniane *wspólne akweny żeglowania po oceanie wiedzy* oraz wydzielające się „kierunkowe morza” oraz „specjalnościowe zatoki”, a studentom dokładniej wskaże, czego mają się uczyć i co wybierać, w miarę jak będą precyzowali swoje zainteresowania ostatecznie wyrażające się tematami prac dyplomowych na I i II poziomie studiów. Przy wszystkich osiągnięciach ostatnich lat w poprawie struktury dydaktyki ciągle jednak pozostaje wrażenie pewnego galimatiasu, gdy w obecnie obowiązującym opisie przechodzimy do „listy przedmiotów do wyboru związanych z kierunkiem”, pozostawiając z tym studentów samym sobie.

Zaproponowana kwalifikacja przedmiotów ma jeszcze ten walor, że lepiej odróżnia „przedmioty akademickie” o dużym ładunku teorii i trwałości treści w czasie, od przedmiotów zawodowych – szczególnie tych z bloków D – o składzie i treściach elastycznych i zmieniających się w reakcji na „zmiany popytu na rynku pracy”. Zgodnie z zasadami kształcenia do wykładania przedmiotów akademickich będziemy „dopraszali” visiting profesorów światowej sławy i klasy, by nawiązać, podtrzymać i rozwinąć kontakt ze światem akademickim i czołowymi w nim placówkami europejskimi i amerykańskimi.

Operowanie nomenklaturą „przedmioty specjalizacyjne bloku D” nie czyni rewolucji, bo ta jest niepotrzebna. Ma jednak ten walor, że współgra z wyodrębnianiem i definiowaniem profilu i treści nauczania samych specjalności. Na tym polu – gdzie dokonano faktycznie tytanicznej pracy porządkującej – mamy jednak ciągle wrażenie pewnego zamieszania wynikającego, po pierwsze, z dokonania nie zawsze potrzebnych posunięć, a po drugie – z samej istoty struktury kształcenia, gdzie mówimy, że ta część konstrukcji ma być w miarę zmienna w czasie. Obecnie zatem w wielu przypadkach można wskazać przykłady, gdzie wykłady z listy przedmiotów związanych z kierunkiem noszą tytuły takie, jak w istocie powinna nazywać się specjalność w ramach kierunku (np.: bankowość inwestycyjna, detaliczna, korporacyjna, ubezpieczenia w ramach obecnego kierunku finanse i rachunkowość). I odwrotnie – możemy wskazać przy-

kłady specjalności, których nazwy brzmią w istocie jak nazwy całkiem specjalistycznych zajęć.

Analogicznie do sposobu kształcenia w blokach B i C, będziemy dopraszali do przedmiotów zawodowych bloku D praktyków życia gospodarczego i politycznego, tak aby nasi absolwenci stopnia I, którzy mają być „gotowym produktem” do wzięcia na rynku pracy, a nie jedynie „półproduktem” oczekującym studiów magisterskich, i aby nasi absolwenci studiów stopnia II „nabywali wiedzę praktyczną” i też wchodzili w praktykę życia gospodarczego z pewnym ładunkiem „inside knowledge”, której nauczyciele akademicy nie mogą im dostarczyć. A nie mogą, choćby dlatego, że nie zdają sobie sprawy jakiego rodzaju zachowań można spodziewać się w praktyce.

Całościowe, spójne spojrzenie na strukturę przedmiotową kształcenia ostatecznie ma pomóc w tym, by nic nie uронić ani z dorobku dydaktycznego, ani z kwalifikacji kadry, a odwrotnie – ma pomóc w jego rozwoju i we wzroście liczebności kadry, tak aby poprawić jakość samego kształcenia.

Proponowane tutaj uporządkowanie pozwoli też łatwiej nanieść strukturę organizacyjną dydaktyki na strukturę merytoryczną kształcenia w SGH. Dzięki temu łatwiej będzie dokonywała się alokacja studentów na poszczególne wykłady według ich poziomów kształcenia, stopnia ich powszechności, jak też według kierunków i szkół (wydziałów).

2. Przedmiotowa struktura kształcenia.

Studia I stopnia

Nie wchodząc już w tym miejscu w dalsze szczegóły dyskusji nad strukturą programową kształcenia w SGH na poziomie licencjackim, zbieramy dotychczasowe rozważania w znaną z informatora, ale nieco zmienioną tabelę.

STUDIA PIERWSZEGO STOPNIA

BLOK A1: przedmioty ogólnokształcące stopnia I – obowiązkowe dla wszystkich kierunków i Szkół: filozofia, psychologia, teoria prawa, teoria gier, historia gospodarcza, geografia ekonomiczna, podstawy teoria organizacji i zarządzania (TOZ) (razem 240 h)

BLOK B1: przedmioty bazowe ekonomiczne stopnia 0 (undergraduate level) – obowiązkowe dla wszystkich kierunków i Szkół: teoria ekonomii (do dopracowania programowego – ekwiwalentna obecnym mikroekonomii I i makroekonomii I); metody ilościowe w naukach społecznych (matematyka I, statystyka ogólna, ekonometria I)¹ (razem 225 h)

Blok B2 – przedmioty bazowe ekonomiczne stopnia 1 (intermediate level) obowiązkowe dla wszystkich kierunków z dziedziny ekonomii i Szkół, gdzie kierunki takie są realizowane. Mikroekonomia II (poziom średni), makroekonomia II (poziom średni), matematyka II, ekonometria, polityka gospodarcza (razem 225 h)

BLOK C: przedmioty kierunkowe – obowiązkowe dla studentów danego kierunku (razem 420 h)

Blok D: przedmioty specjalizacyjne dla studentów danej specjalności (razem 360 h)

Blok D1: przedmioty specjalizacyjne obowiązkowe (razem 180 h)

Blok D2: przedmioty specjalizacyjne swobodnego wyboru (razem 180 h)

Seminarium licencjackie 60 h

Pozostaje: WF – 60 godzin; język I – 240 godzin; język II – 180 godzin

RAZEM Studia I stopnia 2010 godzin

Łatwo zauważyć, że proponowana struktura podnosi stopień odpowiedzialności kadry akademickiej za program kształcenia i za studenta, bo to my, nauczyciele, choć nędznie opłacani, wiemy czego nauczać, opracowujemy programy specjalności „wchodząc w głąb” i bierzemy za to odpowiedzialność, dając studentom możliwość „fanaberii” w odniesieniu do 12,24% godzin zajęć przedmiotowych w porównaniu z 12,5% obecnie pełnego swobodnego wyboru (i 10,4% „wyboru” sterowanego).

3. Przedmiotowa struktura kształcenia. Studia II stopnia

Podobnie wyróżniamy Bloki A, B, C, D na studiach magisterskich II stopnia. Wprowadzamy jednak rozróżnienie między tymi kandydatami, którzy zdobyli tytuł licencjata lub równorzędny w dziedzinie nauk ekonomicznych i chcą uzyskać w SGH tytuł magistra na kierunkach ekonomicznych, a tymi, którzy podejmują studia magisterskie na kierunkach ekonomicznych SGH posiadając dyplom licencjacki w każdej innej dziedzinie. Dla tych ostatnich MUSIMY wtedy wprowadzić blok zajęć wyrównawczych z przedmiotów ekonomicznych – Blok II-0, i – jeśli tak – egzamin wstępny na studia magisterskie możemy zastąpić nie-kwalifikacyjnym testem, który ma dać nam tylko ogólną orientację w poziomie kandydatów. Problemu tego nie będzie przy przyjmowaniu na nieekonomiczne kierunki na poziomie magisterskim – tutaj do wstępu upoważni dyplom licencjacki lub równoważny otrzymany w którejś dziedzinie wiedzy, tutaj nie istnieje potrzeba prowadzenia zajęć wyrównawczych.

4. Merytoryczna struktura kształcenia. Europejskie standardy kształcenia na poziomie licencjackim i magisterskim²

Przedstawiany niżej pogląd w kwestii standardów kształcenia odzwierciedla przekonanie, że *wiem co robić, aby przelobować naszych zachodnioeuropejskich partnerów*, i syntetyzuje w większym stopniu – niż przedstawia to ustalony stan jakiegoś formalnego zdefiniowania standardów wymagań w kształceniu ekonomicznym i biznesowym na I, II i III poziomie studiów wyższych – poczynione w trakcie kontaktów międzynarodowych obserwacje praktyki edukacyjnej. W dokumentach prawnych Unii Europejskiej, w części dotyczącej kształcenia na poziomie wyższym, w tym w szczególności odnośnie do wymagań standardów kształcenia na poziomie wyższym w zakresie nauk ekonomicznych, nie ma zapisów definiujących te studia właśnie jako takie. Zdefiniowane zostały „umiejętności” jakie ma wynieść absolwent, a nie „poziom wsadu przedmiotowego”. Może jest to poprawne – ale chyba warto jednak mówić o „inputcie”, bo to on świadczy o możliwym do osiągnięcia „outputcie”. Nie natknąłem się na trop wskazujący, czy jakieś – choćby zgrubne – definicje standardów programowych kształcenia na poziomie licencjackim i magisterskim w zakresie kształcenia ekonomicznego i menedżerskiego zostały wypracowane przez europejskie organizacje zajmujące się kształceniem menedżerskim, jak EQUAL, efmd, i czy definicje takie są przedstawione w systemie EQUIS, który ma być europejskim *głównym narzędziem realizacji idei akredytacji opartej na wspólnych wymogach i standardach*,... [przy jednoczesnym]... *koniecznym uwzględnianiu różnicowania szkół i programów*³.

Poszukiwanie europejskich standardów kształcenia ekonomicznego na poziomie licencjackim, magisterskim czy wreszcie doktorskim może być wysiłkiem mało efektywnym nie tylko z powodu przyczyn o formalno-prawnym charakterze, ale

również ze względu na praktykę kształcenia z zakresu ekonomii i zarządzania demonstrującą się w fakcie działania i funkcjonowania na mniej lub bardziej regulowanym i upaństwowionym rynku edukacyjnym państw unijnych – całego spectrum uczelni wyższych oferujących programy studiów i stawiających wymagania na bardzo zróżnicowanym poziomie, a jednak przyznających tak samo brzmiące tytuły zawodowe – bachelor, licenciate, master i odpowiadające im dyplomy ukończenia studiów. Taki swoisty woluntaryzm jest odzwierciedlaniem przekonania, że *coraz trudniej jest opracowywać standardy dotyczące programów, tak aby uniknąć zarzutu dążenia do nadmiernej unifikacji*⁴, która mogłaby być – jeśli zbyt daleko posunięta – niebezpieczna dla samego rozwoju wiedzy.

Stawianie kwestii europejskich standardów kształcenia ekonomicznego i biznesowego, nie jest jednak, wbrew podniesionym tu zastrzeżeniom, zadaniem bez perspektyw, gdyż nie idzie o poszukiwanie i ustalenie jakiegoś jednego kompleksowego wzorca obejmującego pełne programy studiów (co byłoby szkodliwe choćby właśnie z uwagi na niebezpieczeństwo nadmiernej unifikacji programów), lecz o zdefiniowanie poziomu wiedzy bazowej.

Gdy idzie zaś o poziom bazowej wiedzy ekonomicznej jako wspólnej podstawy do porozumiewania się osób w przedmiocie, w dobie oczywistego pogłębiania się kontaktów między krajami, organizacjami gospodarczymi i ludźmi, to sytuacja wygląda zgoła inaczej.

W tym aspekcie, właśnie ze względu na praktykę kształcenia w zakresie ekonomii i zarządzania, podnoszenie kwestii międzynarodowego standardu poziomu kształcenia ma charakter realistyczny o tyle, o ile:

- określone poziomy są realizowane przez uniwersytety, co do których wiodącej roli w nauce i dydaktyce istnieje powszechna zgoda;
- istnieje w miarę powszechna zgoda co przez takie poziomy rozumie się i brak ich realizacji powinien spychać uczelnie do podrzędnych miejsc w ocenie pracodawców i kandydatów;
- poziomy kształcenia i osiągniętej przez absolwentów wiedzy mają znaczenie dla ich ubiegania się o miejsce w międzyosobowym podziale pracy;
- to już w połączeniu z kryteriami oceny stosowanymi przez prowadzących rankingi, Polską Komisję Akredytacyjną, Sekcję Uczelni Ekonomicznych Rady Głównej – otwierają one pole ekspansji uczelniom zagranicznym na rynek polski.

Ze strategicznego punktu widzenia chwili uwagi wymaga aspekt trzeci. Budujemy Polskę zintegrowaną z euro-atlantycznymi strukturami politycznymi i chcemy tworzyć gospodarkę, która pozwala wypełniać aspiracje narodowe i osobiste. Miejsce w międzynarodowym i międzyosobowym podziale pracy zdobywa się w ostrej konkurencji między państwami, firmami i osobami – konkurencji o władzę i wpływy, o zyski, o stanowiska, o dochody. Razem to wszystko oznacza, że wykształcenie i wiedza pozostaną najlepszymi narzędziami osiągania wyższych pozycji w międzyosobowym podziale pracy, a dla narodów wytrzymywania globalnej konkurencji. Znana prawda, że nie ma narodów mniej i bardziej zdolnych, a są jedynie mniej i więcej inwestujące w siebie, nabiera coraz większej mocy wraz z postępującą globalizacją. W sposób oczywisty zatem rodzi się wołanie o takie programy nauczania na poziomie wyższym, które orientują się na wymagane na „uznanych uniwersytetach” i które oferują standardy wiedzy

i umiejętności wymagane przez firmy wciągnięte w globalną międzynarodową konkurencję.

Uznane standardy kształcenia ekonomicznego na poziomie licencjackim i magisterskim

W nauczaniu ekonomicznym i biznesowym, istnieją wypracowane, międzynarodowe standardy markowane jako *basic*, *intermediate* i *advanced* i odzwierciedlane przez poziom wykładu, głębie analizy, a więc poziom wykorzystywanych podręczników⁵. I tu możemy się odwołać do przykładów w naszym kraju już znanych i oswojonych.

Kurs ekonomii w polskich uczelniach ekonomicznych i biznesowych kończy się na ogół na poziomie podstawowym (*basic*) wyznaczanym poziomem podręcznika McKenziego, lub Samuelsona, albo Begga i Dornbusha, czy Samulesona i Marksa. Ten poziom uznawany jest w Polsce za wystarczający nie tylko jako podstawa do tytułu licencjata, ale i magistra ekonomicznych i biznesowych kierunków studiów, a w wielu przypadkach również jako wystarczająca podstawa egzaminu doktorskiego. Tymczasem porównywalność standardów kształcenia ekonomicznego w Polsce i na świecie wymaga, by kurs ekonomii na studiach licencjackich (odpowiednik *bachelor*) opierał się o podręczniki poziomu *średniego* (*intermediate*) klasy np. wyżej wspomnianego podręcznika autorstwa Variana w przypadku mikroekonomii, czy S. Morleya, albo R. Barro, albo H. Taylora, w przypadku makroekonomii. Na przykład książka Halla R. Variana, *Intermediate Microeconomics. A Modern Approach* należy do najbardziej popularnych na świecie, standardowych podręczników do mikroekonomii na poziomie średnim, a więc na poziomie, który zatrzymuje się w analizie ekonomicznej na statyce porównawczej i uznawany jest za wystarczający na studiach ekonomicznych i biznesowych na stopień *bachelor* (licencjat). Dopiero właśnie wykład bazujący na podręcznikach poziomu średniego i zdane na ich podstawie egzaminy upoważniają do ubiegania się o tytuł *bachelor*.

Studia magisterskie zaś konsekwentnie muszą opierać się o podręczniki poziomu wyższego (*advanced*), jak np. na przykład Variana, *Microeconomic Analysis*, albo *Microeconomic theory* Jahlego, w przypadku mikroekonomii, *Lectures on Macroeconomics* Blancharda i Fischera, czy przetłumaczona na polski przez Adama Szeworskiego *Makroekonomia dla zaawansowanych* P. Romera.

Podręczniki do teorii ekonomii poziomu zaawansowanego, do tej pory – poza ostatnio wymienionym – nie były przekładane na polski i nie są w Polsce wykorzystywane do nauki ekonomii na studiach magisterskich i doktorskich – słowem nie weszły jeszcze w „życie”. Fakt ten sprawia, że ekonomiczne i biznesowe studia magisterskie w Polsce nie spełniają standardów międzynarodowych – poruszamy się jak gdyby po niższej orbicie i nie jest możliwe wejście na orbitę „wyższą” bez importu nauczycieli z renomowanych ośrodków, albo bez zatrudniania polskich absolwentów renomowanych uniwersytetów, którzy wykłady na odpowiednim poziomie potrafiliby poprowadzić, a którzy obecnie wysysani są przez sektor gospodarczy, zwłaszcza bankowy.

Co prawda metoda wywodu powinna być taka: najpierw ustalamy merytoryczne wyróżniki poziomu licencjackiego i magisterskiego w kształceniu ekonomicznym i biznesowym, a potem piszemy podręczniki adekwatnie do zdefiniowanych standardów. Atoli ponieważ drzwi zostały już szeroko na świe-

cie otwarte i mamy już podręczniki, z których bardziej znane wymienilem, to możemy z nich skorzystać.

Rozróżnienie poziomów kształcenia ekonomicznego i biznesowego na licencjacki i magisterski zasadza się więc na:

- wprowadzaniu bardziej skomplikowanych zagadnień, jak np. analiza dynamiczna jako naturalne rozwinięcie statyki porównawczej, a stąd i bardziej złożonego aparatu matematycznego (w miejsce „lagranżanów” pojawiają się „hamiltoniany”),
- sposobie wykładu i zadawania pytań – na poziomie wyższym na ogół nie stawia się problemów typu „znajdź rozwiązanie”, ale raczej „udowodnij że...”,
- wyjściu poza schematy zależności deterministycznych na rzecz procesów stochastycznych,
- poszerzeniu głębokości i spectrum analizy. W pierwszym rzędzie analiza jest poszerzana o element inwestycji, czy o elementy gry podmiotów walczących o rynek – zaledwie sygnalizowany w podręcznikach poziomu średniego (np. H.R. Variana), a co naturalne, gdy przechodzimy do zagadnień dynamicznych. Spectrum analizy poszerzane jest też drogą uchylenia założeń konfaktycznych i badania wpływu na zachowania podmiotów kolejno uwzględnianych czynników – jak np. efekty zewnętrzne, niepewność, nierówna informacja, albo dalej, czynników odzwierciedlających słabości charakteru ludzi i instytucji (pokusa nadużycia, pieczeniarnstwo, naznaczanie itp.).

Zanim przejdziemy w kolejnym odcinku do opisu i przybliżenia pełnego, „prawdziwie” magisterskiego programu studiów ekonomicznych w SGH, musimy podkreślić, że poważne elementy tegoż przedstawia już program istniejący, zwłaszcza w przedmiotach narzędziowych, które w naszej klasyfikacji trafiają do Bloku BII, pewne elementy należałoby przedstawić inaczej, jak cały Blok AII (przedmioty obowiązujące wszystkie, również nieekonomiczne kierunki studiów), pewne przestać, inne dodać, definiując nowe atrakcyjne specjalności (ku lepszemu wykorzystaniu istniejącego potencjału kadrowego) i formując przejrzyste bloki grup C i D. Ale zacząć musimy od wydania wreszcie – po ponad dwudziestu latach transformacji systemowej – tłumaczenia dobrego światowego, podręcznika do mikroekonomii zaawansowanej, którego do tej pory, ku wstydtowi, nie mamy⁶.

Cdn⁷, S. R. Domański

¹ Po przejściu Bloku BI kontynuujący studia na kierunkach nieekonomicznych będą rozumieli co do nich mówią ekonomiści i statystycy, będą umieli czytać modele ekonometryczne i będą rozumieli sens najprostszej z metod szacowania parametrów. Jednocześnie po tym kursie studenci wybierający kierunki ekonomiczne będą przygotowani do wysłuchania wykładów „poziomu I (średniego, intermediate level).

² Ta część artykułu przywołuje fragmenty mojego referatu na VIII Kongres Ekonomistów Polskich w listopadzie 2007 roku opublikowanego w redagowanej przez Marka Rockiego książce pt. „Jakość kształcenia ekonomicznego” Warszawa PTE 2009.

³ M. Ratajczak, AE w Poznaniu, Standardy akredytacyjne dotyczące szkół biznesu: doświadczenia europejskie. s. 5, 7. mimeo, b.dw.

⁴ M. Ratajczak, op. cit. s. 3.

⁵ Zobacz Stowarzyszenie Edukacyjno-Gospodarcze „Capita”. Statut i Standardy Edukacyjne. Warszawa 2003, str. 14 i dalsze.

⁶ Mam jego maszynopis w biurku, a niedługa perspektywa powstania w SGH „Graduate School of Economics” zachęca, by go stamtąd wyciągnąć i rzucić na maszyny. Potrzebujemy jedynie zachęty i poparcia dla wyżej przedstawionego myślenia o strukturze kształcenia.

⁷ W następnym odcinku o bezkolizyjnym przejściu do trój-szkolnej dwu-poziomowej organizacji dydaktyki.

Badania jakości zajęć dydaktycznych w Szkole Głównej Handlowej

Organizowanie i analiza informacji zwrotnej o wynikach własnej działalności, jak wiadomo, jest jednym z podstawowych mechanizmów warunkujących skuteczne i efektywne zarządzanie organizacją. Mechanizm ten ma szczególne znaczenie dla funkcjonowania organizacji, jeżeli pozyskiwana informacja dotyczy jakości działań stosowanych dla osiągnięcia postawionych celów. W wypadku szkoły wyższej głównym celem kształcenia jest dokonanie zmiany w poziomie wiedzy, w zasobach umiejętności i kompetencji studentów studiujących dany kierunek studiów. Ta zmiana jest głównym produktem kształcenia i może być traktowana zarówno jako efekt kilkuletnich studiów, jak i poszczególnych zajęć dydaktycznych składających się na proces edukacyjny. Jakość takiej zmiany rozumiana jako stopień, w jakim studenci osiągnęli zaprojektowane efekty kształcenia jest kluczową informacją zwrotną pozyskiwaną w trakcie oraz na zakończenie studiów i, jak wiadomo, ma postać oceny określonej na skali numerycznej stosowanej w danej uczelni. Rozkłady jakości rozważanych zmian, dokonanych w różnych fragmentach procesu kształcenia, stanowią ważną przesłankę zarówno dla osób kierujących uczelnią, jak i realizujących ten proces.

Ważną informacją zwrotną o procesie kształcenia, komplementarną z jakością omawianej zmiany jest również jakość tego procesu, a w tym jakość sposobu realizacji zajęć dydaktycznych, jakość ich zawartości merytorycznej – jakość zaprojektowanych efektów kształcenia oraz jakość warunków, w jakich prowadzone są zajęcia. W Szkole Głównej Handlowej zaprojektowano i wdrożono system monitorowania jakości zajęć dydaktycznych zorientowany na badania trzech wymienionych aspektów tej jakości. Przedmiotem badań są tu zatem postawy studentów wobec sposobu prowadzenia poszczególnych zajęć uruchomionych w danym semestrze, a w konsekwencji rozkłady ocen tzw. jakości funkcjonalnej zajęć, określającej stopień, w jakim właściwości charakteryzujące sposób prowadzenia zajęć (z wyłączeniem zawartości merytorycznej) spełniają wymagania studentów. Przedmiotem badań jest tu również ocena zawartości merytorycznej zajęć, a w konsekwencji rozkłady tzw. jakości technicznej zajęć, określającej stopień, w jakim właściwości charakteryzujące treść merytoryczną zajęć i sposób jej przekazywania spełniają kryteria stawiane przez eksperta. Przedmiotem badań są również postawy wykładowców wobec warunków prowadzenia zajęć,

w tym relacji między wykładowcą a słuchaczami, warunków fizycznych, wyposażenia sal wykładowych, a w konsekwencji rozkłady jakości warunków prowadzenia zajęć określającej stopień, w jakim zbiór właściwości charakteryzujących te warunki spełnia wymagania osoby prowadzącej zajęcia.

Wyniki badań wykonywanych w wymienionych trzech wymiarach jakości zajęć są integrowane do postaci wartości jakości całkowitej poszczególnych zajęć. Z rozkładu jakości całkowitej wynikają kryteria jej klasyfikacji, która doprowadza do określenia przynależności danych zajęć do jednej z trzech kategorii jakości:

I – jakość całkowita bez zastrzeżeń

II – jakość całkowita z zastrzeżeniami

III – jakość całkowita niewystarczająca.

Kategoria jakości całkowitej oraz cząstkowe oceny właściwości określających jakość funkcjonalną i jakość techniczną danych zajęć stanowią dla osoby je prowadzącej informację zwrotną – zbiór przesłanek, które mogą być wykorzystane dla korygowania i doskonalenia własnego warsztatu dydaktycznego. Kategoria jakości całkowitej stanowi również przesłankę dla kierownictwa uczelni, która może być podstawą podejmowania decyzji pozytywnie wyróżniającą dane zajęcia lub czasowo zawieszającą ich prowadzenie, a w krańcowym przypadku – decyzji wycofującej zajęcia z oferty dydaktycznej SGH. Podstawą dla takiej decyzji są wyniki jakości całkowitej danych zajęć uzyskane w trzech kolejnych semestrach (niekoniecznie zgodnie z naturalnym następstwem czasowym). Związek między wynikami jakości całkowitej w trzech kolejnych semestrach a decyzjami podejmowanymi przez kierownictwo uczelni w odniesieniu do ocenionych zajęć przedstawiono w tabeli 1.

Trafność i rzetelność rezultatów funkcjonowania opisanego systemu monitorowania jakości zajęć dydaktycznych wiąże się między innymi ze spełnieniem podstawowego warunku badań – udziału w badaniach wszystkich zainteresowanych uczestników zajęć, a w przypadku studentów – osób, których doświadczenia wynikające ze spostrzegania zajęć mogą być uznane za wystarczające, a w konsekwencji badane postawy za dostępne (w metryczce kwestionariusza do oceny jakości funkcjonalnej znajduje się pozycja „Częstość Twojej obecności na zajęciach” obejmująca trzy następujące kategorie tej zmiennej: wysoka, średnia i niska; w wypadku zadeklarowania niskiej częstości student nie ocenia jakości funkcjonalnej).

Tabela 1. Wyniki oceny jakości całkowitej wraz z odpowiadającymi im działaniami

Uzyskany wynik oceny jakości całkowitej z przedmiotu	Podejmowane decyzje
Kategoria III przyznana dwukrotnie w kolejnych trzech semestrach	ORSE występuje z wnioskiem do rektora ds. dydaktyki i studentów o wycofanie z oferty tak ocenionych zajęć oraz informuje o tym zainteresowanego pracownika.
Kategoria II przyznana trzykrotnie w kolejnych trzech semestrach	ORSE informuje pracownika o zaistniałej sytuacji i występuje do rektora ds. dydaktyki i studentów z wnioskiem o czasowe wycofanie danych zajęć z oferty na następny semestr.
Kategoria III i II w kolejnych trzech semestrach	
Kategoria III przyznana jednokrotnie w kolejnych trzech semestrach	ORSE informuje zainteresowanego pracownika o zastrzeżeniach związanych z jakością prowadzonych zajęć dydaktycznych z danego przedmiotu. W przypadku nauczycieli, którzy podlegają hospitacjom jakość techniczna będzie oceniana częściej aniżeli przewiduje to obowiązująca procedura monitorowania jakości kształcenia.
Kategoria II przyznana dwukrotnie w kolejnych trzech semestrach	

Opisany system monitorowania jakości zajęć dydaktycznych funkcjonuje w wersji elektronicznej, tj. kwestionariusze służące do badań wymienionych aspektów jakości są umieszczone na stronach intranetu SGH. Są dwie zasadnicze przyczyny wykorzystania takiej formy kwestionariuszy:

- koszt badań (w semestrze uruchamia się ca 3700 zajęć; przyjmując, że średnio w danych zajęciach uczestniczy 30 osób oznacza to ca 117000 wypełnionych ankiet, co w przypadku alternatywnej wersji papierowej, wymagającej skanowania formularzy, oznacza stosowne nakłady na ich przygotowanie i wydrukowanie),
- czas trwania procesu przetwarzania danych (w przypadku wersji papierowej kwestionariuszy, ze względu na skanowanie wyników badań uzyskuje się z opóźnieniem rzędu jednego semestru; wersja elektroniczna umożliwia uzyskiwanie wyników w czasie rzeczywistym).

W semestrze letnim r. akad. 2010/2011 przeprowadzono badania jakości uruchomionych zajęć uzyskując niestety zaledwie dalece orientacyjne rezultaty. W badaniach wzięło udział tylko ca 5% studentów i ca 10% nauczycieli akademickich. Jedynie efekt hospitacji zorientowanych na ocenę jakości technicznej wylosowanych zajęć można było uznać za zadowalający. Można jednak mieć nadzieję, że jest to dopiero moment początkowy tworzenia pewnego zwyczaju w spostrzeganiu nauczania i studiowania w SGH, zwyczaju związanego z pozyskiwaniem informacji zwrotnej o jakości kształcenia – informacji niezwykle ważnej dla obydwu stron uczestniczących w tym procesie. Frekwencja w badaniach organizowanych w semestrze zimowym r. akad. 2011/2012, jak się wydaje, zweryfikuje zasadność takiej nadziei.

Stefan Doroszewicz
pełnomocnik rektora ds. jakości kształcenia

„Weź stypendium – dla rozwoju” podsumowanie efektów pierwszego roku programu stypendiów unijnych dla doktorantek i doktorantów studiów dziennych

Od marca 2010 roku nasza Szkoła realizuje projekt „Weź stypendium – dla rozwoju”, współfinansowany ze środków unijnych w ramach PO Kapitał Ludzki, który jest programem rocznych i dwuletnich stypendiów celowych dla doktorantek i doktorantów stacjonarnych studiów doktoranckich. Wysokość miesięcznej stawki stypendium ustalono na bardzo atrakcyjnym poziomie 4000 zł, nie podlegających opodatkowaniu.

Celem przyznawanych stypendiów jest zwiększenie efektywności pracy naukowo-badawczej i dydaktycznej wśród grupy co najmniej piętnastu osób odbywających studia doktoranckie na II lub III roku w trybie dziennym w SGH w latach akademickich 2010/11 lub 2011/12.

Aby zagwarantować należytą realizację celów projektu, wszyscy stypendyści i stypendystki w trakcie uczestnictwa w tym programie podlegają podwójnemu nadzorowi, tj:

- a) realizowanej w sposób ciągły kontroli formalnej, co do sposobów i formuły wypełniania obowiązków, której dokonuje zespół zarządzający projektem (kierownik projektu – prof. Krystyna Poznańska, sekretarz projektu – dr Kamil Kraj, specjalista ds. sprawozdawczości i monitoringu – mgr Maciej Iwanicki),
- b) realizowanej co semestr ocenie merytorycznej, co do postępów w pracy naukowo-dydaktycznej, której dokonuje Komisja Stypendialna funkcjonująca w ramach projektu (przewodniczący Komisji – prof. M. Bryx, prorektor ds. rozwoju, członkowie Komisji – pięciu profesorów reprezentujących poszczególne kolegia SGH i jeden reprezentant Samorządu Województwa Mazowieckiego).

Dotychczas nabór doktorantów i doktorantek do programu stypendialnego odbył się dwukrotnie: na przełomie czerwca i lipca 2010 roku oraz na przełomie czerwca i lipca 2011 roku. W pierwszym naborze, w 2010 roku, przyznano stypendia grupie 13 doktorantek i doktorantów (wg kolegiów: 4 osobom z KZiF, 3 osobom z KGŚ, 3 osobom z KAE, 2 osobom z KNoP i 1 osobie z KES). W drugim naborze, w 2011 roku, stypendia przyznano grupie 7 doktorantek i doktorantów (wg kolegiów: 4 osobom z KNoP, 2 osobom z KAE i 1 osobie z KZiF). Tym samym, ze stypendiów w projekcie „Weź stypendium – dla rozwoju” skorzystało dotychczas 20 doktorantek i doktorantów.

Warto podjąć próbę oceny pierwszych efektów projektu „Weź stypendium – dla rozwoju”, mając za sobą jeden rok akademicki realizacji programu stypendialnego. Osiągnięcia grupy stypendystek i stypendystów projektu „Weź stypendium – dla rozwoju” w roku akademickim 2010/11 można scharakteryzować krótko przez pryzmat zasadniczych pól aktywności:

- zaawansowanie rozpraw doktorskich – w zależności od tematyki i związanej z nią złożoności problemów badawczych, zdecydowana większość stypendystek i stypendystów projektu poczyniła znaczne postępy w przygotowywaniu swoich prac doktorskich (niektórzy osiągnęli nawet poziom rzędu 80% zaawansowania pracy),
- uczestnictwo z referatem w ogółem 24 konferencjach, w tym w 17 konferencjach odbywających się w Polsce i w 7 konferencjach odbywających się za granicą, a oprócz tego, nasi stypendyści i stypendystki również uczestniczyli w wielu innych konferencjach i seminariach naukowych jako słuchacze,
- zaangażowanie się w 21 projektów badawczych, zarówno tych realizowanych w naszej Szkole, jak też w projekty zewnętrzne, w których SGH jest jednym z uczestników,

- opublikowanie 21 opracowań naukowych (artykuły naukowe, rozdziały w książce) – wśród publikacji są także opracowania przygotowane w języku angielskim,
- zrealizowanie ogółem 486 godzin zajęć dydaktycznych (w semestrze zimowym 2010/11 – 266 godzin, w semestrze letnim 2010/11 – 220 godzin).

Czy w świetle przywołanych osiągnięć stypendystek i stypendystów w roku akademickim 2010/11, realizowany projekt stypendialny można uznać za spełniający oczekiwania i potrzeby naszej Szkoły? Bez wątpienia, odpowiedź jawi się pozytywnie, choć zawsze można rzec: im więcej tych osiągnięć, tym lepiej.

Na koniec można dodać, że rok realizacji wypłat stypendiów w ramach projektu „Weź stypendium – dla rozwoju” pozwala stwierdzić, iż oferowanie atrakcyjnych programów stypendialnych doktorantkom i doktorantom przez każdą uczelnię jest istotnym czynnikiem nie tylko zwiększania efektywności ich pracy naukowo-dydaktycznej, ale również ważnym wkładem w kształcenie przyszłej kadry akademickiej – w tym przypadku, kadry dla naszej Szkoły.

Kamil M. Kraj, sekretarz projektu



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CPM informuje

Kwalifikacja na programy wymiany międzynarodowej na rok 2012/2013

9 stycznia Centrum Programów Międzynarodowych po raz kolejny rozpoczęło rekrutację do programów wymiany międzynarodowej: Erasmus, PIM i umowy bilateralne.

W roku akademickim 2012/13 studenci SGH mogą wyjechać do 212 uczelni partnerskich w 47 krajach na 5 kontynentach. Informacje o uczelniach zagranicznych można znaleźć na stronie rekrutacji oraz na stronach Centrum poświęconych uczelniom partnerskim. Zachęcamy również do zapoznania się z raportami studentów, którzy już skorzystali z programów wymiany – można w nich znaleźć wiele cennych informacji dotyczących warunków bytowych, kultury kraju, specyfiki uczelni oraz spraw organizacyjnych. Raporty dostępne są na stronie http://www.sgh.waw.pl/crpm/_so/raporty/

Informacji z pierwszej ręki o uczelniach zagranicznych mogą także dostarczyć liczni studenci uczelni partnerskich, których co roku gościmy w SGH. Chętnie opowiedzą wam o swoich uczelniach i krajach oraz przekonają dlaczego warto studiować właśnie tam. Kontakt z nimi można nawiązać poprzez udział w programie Buddy – opiekę nad studentem zagranicznym – koordynowanym przez Erasmus Student Network (ESN) lub program Tandem, będący fantastyczną okazją do szlifowania języków obcych w zamian za uczenie języka polskiego. Dokładne informacje na temat działalności ESN znajdują się pod adresem <http://www.sgh.esn.pl/> Oferta rekrutacji obejmuje:

- **program Erasmus** – umożliwia zrealizowanie jednego lub dwóch semestrów studiów za granicą. SGH oferuje wyjazdy do uczelni wszystkich krajów Europy. Dzięki programowi Erasmus studenci otrzymują stypendium na okres studiów w uczelni partnerskiej. Erasmus to szansa na poznanie kultury innego kraju, organizacji i systemu nauczania zagranicznych uczelni. Zdobyte doświadczenie oraz zawarte znajomości mogą okazać się bezcenne np. przy poszukiwaniu pracy.
 - informacje o programie: http://www.sgh.waw.pl/crpm/_erasmus/s/
 - osoba kontaktowa w CPM: Agata Kowalik (akowalik@sgh.waw.pl)
- **program PIM** (Partnership in International Management) – skierowany do studentów studiów magisterskich. PIM zrzesza najlepsze uczelnie ekonomiczne z całego świata. W trakcie wymiany studenci biorą udział w zajęciach na poziomie magisterskim oraz MBA. Zaliczenie semestru nie uprawnia do otrzymania dyplomu MBA, jednak jest wyjątkową okazją do nawiązania kontaktów i wspólnej nauki ze studentami posiadającymi nierzadko bogate doświadczenie zawodowe. Studenci są zwolnieni z opłat czesnego w uczelni przyjmującej.
 - informacje o programie: http://www.sgh.waw.pl/crpm/_so/pr_wym_st/pim/
 - osoba kontaktowa w CPM: Agata Augustyniak (azucho@sgh.waw.pl)
- **umowy bilateralne** – umowy dwustronne podpisane przez SGH z licznymi uczelniami na świecie, m.in. w Azji, Ameryce Południowej czy Australii. Umowy gwarantują studentom zwolnienie z opłat czesnego w uczelni przyjmującej, pozostałe koszty (przełot, zakwaterowanie, podręczniki) student pokrywa we własnym zakresie.

Studenci planujący wyjazd do uczelni spoza programu Erasmus mogą poszukiwać informacji o stypendiach na stronach ambasad danych krajów oraz na stronie Biura Uznawalności Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej <http://www.buwiwm.edu.pl> Więcej informacji o kwalifikacji: http://www.sgh.waw.pl/crpm/_so/wymianarekr/docs-pl/kwalifikacja201213/

Życzymy wszystkim kandydatom powodzenia oraz zapraszamy do kontaktu w razie jakichkolwiek pytań.

Zespół CPM

Nowy konkurs – ICI education cooperation programme – Australia i Korea Południowa

W ramach programu współpracy dwustronnej ICI education cooperation programme Komisja Europejska ogłosiła nowy konkurs wniosków na realizację projektów związanych z tworzeniem wspólnych programów studiów lub projektów mobilnościowych z Australią i Koreą Południową. Termin składania wniosków: 30 marzec 2012 r.

Informacje o konkursie: eacea.ec.europa.eu/bilateral_cooperation/eu_ici_ecp/funding/call_2011_en.php

Informacje o projekcie: eacea.ec.europa.eu/bilateral_cooperation/eu_ici_ecp/index_en.php

V zaproszenie do składania wniosków – TEMPUS IV

Agencja Wykonawcza EACEA ogłosiła V konkurs wniosków w programie Tempus IV, mającym na celu kontynuację wspierania procesu reform i modernizacji sektorów szkolnictwa wyższego w krajach-beneficjantach oraz przyczynianie się do wzmocnienia współpracy pomiędzy instytucjami szkolnictwa wyższego w krajach UE i sąsiadujących krajach partnerskich. Termin składania wniosków: 23 lutego 2012, godz. 12.00 CET

Informacje o konkursie: http://eacea.ec.europa.eu/tempus/funding/2011/call_eacea_25_2011_en.php

Informacje o programie: <http://tempus.org.pl/node/347>

Osoby zainteresowane składaniem wniosków, proszone są o kontakt z p. Katarzyną Cąkałą pod adresem kcakal@sgh.waw.pl

Program CIEE w SGH

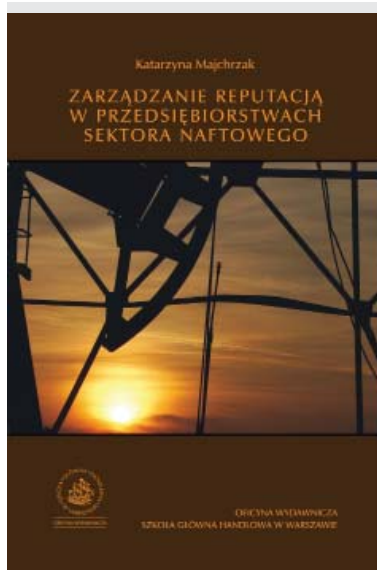
28.01.2012 rusza kolejna, 40. już edycja programu prowadzonego w SGH przez amerykańską organizację *Council on International Educational Exchange* (CIEE). CIEE jest największą w USA organizacją umożliwiającą studentom amerykańskich uczelni wyjazd na semestralne lub roczne studia poza granicami USA w afiliowanych przez siebie uczelniach. Obecnie studenci uczelni amerykańskich mogą wybierać spośród ponad 130 programów w 42 krajach świata. Program CIEE w SGH (pierwotnie w SGPiS) był pierwszym takim programem CIEE w bloku sowieckim, a SGH jest jedyną polską uczelnią prowadzącą program dla studentów CIEE.

Oprócz uczestnictwa w regularnych zajęciach prowadzonych dla obcokrajowców w danej uczelni, ośrodki CIEE prowadzą autorskie zajęcia mające przybliżyć studentom język i kulturę kraju uczelni przyjmującej. SGH oferuje studentom amerykańskim, a także całej społeczności studenckiej SGH zajęcia przygotowane specjalnie dla nich, ale studenci tego programu mogą także wybierać z programu SGH interesujące ich wykłady. W SGH zajęcia są poświęcone przede wszystkim polityce i historii regionu Europy Środkowej, z naciskiem na demokratyczne przemiany ustrojowe po 1989 r., ale obejmują także literaturę polską oraz wybrane problemy społeczne. Dodatkowo, studenci uczestniczą w wycieczkach studyjnych powiązanych z zajęciami, które CIEE dla nich organizuje (m.in. do Krakowa, Gdańska czy śladami lubelskich Żydów).

Co semestr do Szkoły Głównej Handlowej na program CIEE przyjeżdża około 10 studentów, m.in. z takich uczelni amerykańskich jak John Hopkins University, Georgetown University czy University of Wisconsin-Madison. Koszty programu są w całości finansowane przez stronę amerykańską, a SGH otrzymuje z tytułu ulokowania tego programu w naszej Uczelni świadczenia finansowe ze strony CIEE.

Program CIEE zainicjował w SGH dr Bogdan Radomski, który pozostaje jego kierownikiem.

Małgorzata Nowicka, CPM



Identyfikacja roli reputacji w zarządzaniu przedsiębiorstwem sektora naftowego oraz model zarządzania reputacją przedsiębiorstwa

Rozległość podjętej problematyki narzuciła rygor poznania i prezentowania różnych obszarów mających wpływ na ocenę procesów zarządzania reputacją przez przedsiębiorstwa sektora naftowego. Zakres przedmiotowy pracy stanowią zagadnienia związane z zarządzaniem reputacją przedsiębiorstw sektora naftowego. Zakres podmiotowy pracy stanowią globalne, prywatne przedsiębiorstwa sektora naftowego oraz przedsiębiorstwa sektora naftowego funkcjonujące w Polsce. Co do zakresu czasowego, to w przypadku globalnych przedsiębiorstw sektora naftowego odniesienia będą sięgały lat 70. XX wieku, kiedy to szczególnej presji ze strony otoczenia poddane były firmy tego sektora ze względu na ich nienależytą dbałość o środowisko naturalne czy społeczności lokalne. W przypadku analizy sektora naftowego badany jest okres od 2004 roku do 2010 roku – w miarę dostępności danych. Badanie zjawiska reputacji przedsiębiorstwa mieści się w nurcie studiów zarządzania (ang. management science).

SGH w mediach

W ostatnim kwartale 2011 roku w prasie, radiu i telewizji pojawiło się ponad tysiąc materiałów z udziałem ekspertów Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie.

W ciągu trzech ostatnich miesięcy ubiegłego roku, dzięki aktywności medialnej wykładowców i naukowców SGH w prasie drukowanej, w radiu i telewizji pojawiło się łącznie 1380 materiałów, które przyczyniły się do promocji naszej Uczelni. Daje to około 460 materiałów każdego miesiąca, a to oznacza, że każdego dnia w mediach pojawiało się około 15 artykułów czy materiałów zawierających cytaty osoby związanej z SGH bądź informację o samej Uczelni.

Przedstawiciele SGH wypowiadali się w roli ekspertów. Zdarzały się dni, kiedy dwie różne osoby związane z SGH wypowiadały się nawet w tym samym serwisie informacyjnym. To wspaniały dowód Państwa zaangażowania, ale także świadomości tego, jak bardzo skutecznym sposobem na promocję Uczelni są wystąpienia i komentarze eksperckie. Czy chodzi o krótką wypowiedź przed kamerą, czy wizytę w studiu i nagranie na żywo, zawsze możemy na Państwa liczyć.

Niezmienne bardzo Państwu dziękujemy za chęć dzielenia się swoją wiedzą z mediami. Dziennikarze wiedzą, że dzwoniąc do Biura Prasowego SGH, mogą uzyskać kontakt ze specjalistą, a my im w tym kontakcie pomożemy. To bardzo ważne w procesie budowania dobrych relacji z mediami.

W ostatnim kwartale 2011 roku tematem, który zdominował media, był kryzys w strefie euro. Nie było praktycznie dnia, by profesorzy i doktorzy SGH nie wypowiadali się na ten temat. Nie zabrakło jednak także publikacji dotyczących rynku pracy, emerytur, przedsiębiorczości, sytuacji gospodarczej w Polsce. I to nie tylko w tzw. mainstreamowych mediach, ale także w niskonakładowych branżowych i specjalistycznych magazynach czytanych i szanowanych w swoich środowiskach.

Pamiętajmy, że dziennikarze pracują pod ogromną presją czasu i dlatego prosby o umożliwienie skontaktowania się z kimś "na już" to dla nas codzienność. Cieszymy się, że Państwo wykazują się wyrozumiałością i są dla nich dostępni. Niestety czasem i dziennikarzom zdarzają się jednak w związku z pośpiechem pomyłki. Rzadko, ale jednak dochodzi do przekręcenia nazwiska eksperta. I to mimo wyraźnego przekazania przez nas reporterowi pełnej informacji na temat rozmowy. Aby zapobiec nieporozumieniom, radzimy już na początku rozmowy przekazać dziennikarzowi wizytówkę. Wówczas będziemy pewni, że nasze nazwisko i nazwa uczelni bez błędu pojawią się na tzw. "pasku".

W czwartym kwartale 2011 r. media rozpisywały się jednak także o samej Szkole Głównej Handlowej. M.in. „Gazeta Wyborcza”, „Metro” i „Rzeczpospolita”, a także Polska Agencja Prasowa pisały dużo o naszej obecności w grudniowym rankingu „Financial Times”. Informacje na ten temat można było także usłyszeć w radiowej Trójce i Antyradiu. W grudniu uwagę mediów przykuł także fakt odnalezienia w magazynie Biblioteki SGH starych dokumentów z pieczęciami i podpisami polskich królów. Po dużej publikacji na ten temat w „Rzeczpospolitej” Biblioteka SGH przeżyła kilkudniowy najazd mediów – od Polsatu News i TVN24 poprzez Polskie Radio i inne stacje radiowe aż do TVP Info i ekipy Teleexpressu, a nawet TVP Polonia i TVP Kultura. Wspominano o znalezisku nawet podczas porannego programu Kawa czy herbata w TVP1. Ogromne podziękowania należą się pracownikom Biblioteki, którzy cierpliwie każdemu opowiadali o tych dokumentach.

W tych dwóch przypadkach wartość reklamowa wszystkich kilkunastu opublikowanych materiałów o dokumentach królewskich i rankingu FT została oszacowana na ok. 177,5 tys. zł. Obliczając ekwiwalent reklamowy brany jest pod uwagę m.in. nakład czasopisma (w przypadku stacji radiowych i telewizyjnych – oglądalność i koszt reklamy w czasie emisji), a także objętość materiału i jego wydźwięk. Jeśli zsumowalibyśmy wartość promocyjną wszystkich materiałów, które zostały wcześniej wspomniane i za Państwa udziałem ukazały się w mediach w ostatnim kwartale ubiegłego roku, uzyskalibyśmy kwotę kilku milionów złotych. Ten imponujący wynik jest również Państwa zasługą. Dziękujemy!

Jeśli mają Państwo uwagi czy sugestie dotyczące pracy Biura Prasowego, bardzo prosimy o kontakt pod adresem: media@sgh.waw.pl

Liczba informacji z udziałem naszych ekspertów ogółem (IV kwartał 2011 r.)	1380
w tym prasa	748
w tym RTV	632

Liczba mediów, w których pojawiły się wypowiedzi naszych ekspertów ogółem (IV kwartał 2011 r.)	254
w tym tytułów prasowych	211
w tym stacji telewizyjnych i radiowych	42

PRASA – pierwsza 10	liczba informacji
RZECZPOSPOLITA	107
GAZETA WYBORCZA	85
DZIENNIK GAZETA PRAWNA	39
FORBES	37
PULS BIZNESU	21
GAZETA FINANSOWA	14
PARKIET	12
GAZETA UBEZPIECZENIOWA	11
METRO	11
POLSKA – DZIENNIK ZACHODNI	11

RTV – pierwsza 10	liczba informacji
TVN CNBC	107
TV Biznes	71
Radio TOK FM	70
Polsat News	61
Polskie Radio Program 1	49
Polskie Radio Program 3	36
Radio PiN	24
TVN24	24
TVP Info	21
Polskie Radio Program 4	18

Źródło danych liczbowych: Press-Service

Marcin Poznań

REZULTATY REKRUTACJI ZIMOWEJ DO SGH

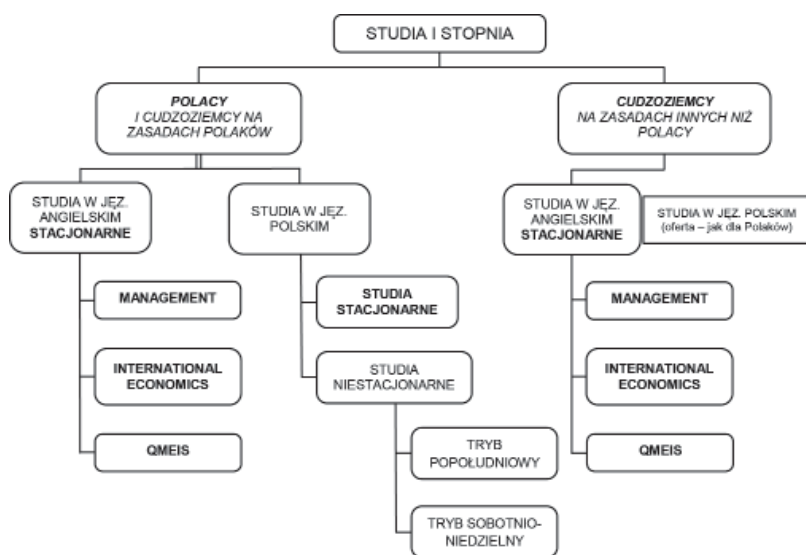
(DANE NA DZIEŃ 15.10.2011)

Proces rekrutacji na studia I i II stopnia obejmował:

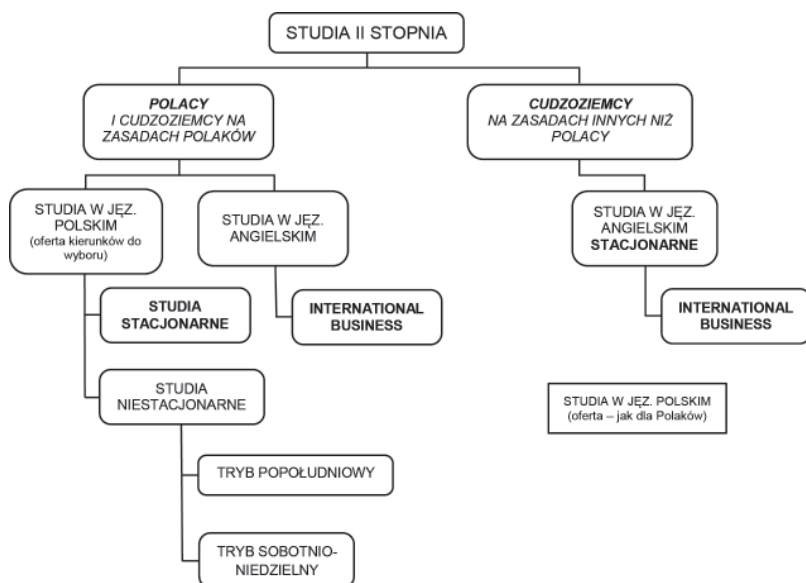
- kandydatów będących obywatelami Polski oraz cudzoziemców, mających prawo do ubiegania się o przyjęcie na studia na zasadach obowiązujących obywateli polskich;
Rekrutacja tych kandydatów prowadzona była przez Komisje Rekrutacyjne odpowiednio na studia I i II stopnia, przy wsparciu organizacyjnym Biura Rekrutacji. Pozyskiwanie kandydatów w tym trybie dotyczy limitów przyjęć ustalonych dla danego roku akademickiego.
- kandydatów będących cudzoziemcami, ubiegającymi się o przyjęcie na studia na zasadach innych niż obywatele polscy;
Rekrutacja tej grupy kandydatów w całości przeprowadzona była przez zespół ds. rekrutacji cudzoziemców ukonstytuowany wewnętrznie w Biurze Rekrutacji.
Pozyskiwanie kandydatów w tym trybie nie jest limitowane przez regulacje Szkoły (są to miejsca poza limitem – kandydaci komercyjni i stypendyści).

Aktualna oferta studiów w SGH w podziale na tryb rekrutacji na zasadach obowiązujących Polaków oraz na zasadach obowiązujących cudzoziemców

Rekrutacja 2011/2012



Rekrutacja 2011/2012



Studia w SGH odbywają się w dwóch językach (polskim i angielskim). W ostatnich latach pojawiła się grupa cudzoziemców, którzy studiują w języku polskim (kandydaci z Kartą Polaka). W procesie rekrutacji wybierają oni zazwyczaj formułę „na zasadach obowiązujących Polaków” ze względu na dostęp do studiów bezpłatnych.

Studia w języku polskim

Jest to utrwalona już na rynku oferta studiów licencjackich na I stopniu i studiów magisterskich na II stopniu (w podziale na kierunki kształcenia). Wspólny blok przedmiotów dla wszystkich studentów rozpoczynających studia w SGH jest rozwiązaniem docenianym przez rynek. W opinii kandydatów Szkoła wyróżnia się na rynku usług edukacyjnych w Polsce stosowaniem tej formuły. Z kolei, zainteresowanie ofertą kierunkową na II stopniu studiów jest weryfikowane przez kandydatów indywidualnymi wyborami w trakcie każdego z procesów rekrutacji.

Studia w języku obcym

W roku akademickim 2011/2012 w ofercie Szkoły są trzy propozycje programowe w języku angielskim na I stopniu studiów: dwa programy stanowią ofertę komercyjną, natomiast program Management jest bezpłatny i dostępny według ściśle określonych w projekcie UE zasad. Na drugim stopniu studiów od kilku lat proponujemy kandydatom program anglojęzyczny na makrokierunku International Business.

W kontekście internacjonalizacji kształcenia w SGH wydaje się, że dotychczasowa oferta w języku angielskim powinna być rozbudowana o inne programy.

Kandydaci zagraniczni są zainteresowani również studiami w kilku (najchętniej dwóch) partnerskich uczelniach,

gdzie program i specyfika każdej z uczelni jest objaśniana już w procesie rekrutacji. Dobrą praktyką rynkową jest przyznawanie w takich programach dyplomów ukończenia obu uczelni. Cieszy fakt, że oferta podwójnych dyplomów na nadchodzący rok akademicki została rozbudowana.

Podstawowe wnioski i obserwacje:

- Liczba studentów niestacjonarnych wzrosła o 9% w stosunku do roku ubiegłego, pomimo kryzysu i w obliczu problemów z uruchamianiem kierunków na studiach niestacjonarnych innych uczelni; jest to wynik pozytywnie zaskakujący. Z danych wynika, że jest to przełamanie tendencji z ostatnich kilku lat. Wzrost liczby studentów niestacjonarnych wynika ze wzrostu liczby przyjętych na studia niestacjonarne II stopnia.
- Poziom kandydatów na studia wydaje się w tym roku porównywalny z latami poprzednimi:
 - studia I stopnia rozpoczęło w październiku 2011 r. 100 olimpijczyków (w poprzednich latach liczba laureatów była niższa: 79–84 osoby);
 - próg minimalny punktów uzyskanych z matury na poziomie 256 pkt. w rekrutacji podstawowej również świadczy o wysokim poziomie kandydatów, szczególnie w porównaniu z innymi uczelniami w Warszawie;
 - na studiach II stopnia budzi zaufanie lista uczelni, w których osoby przyjęte uzyskały dyplom licencjata. Oprócz SGH, skąd pochodzi 47% przyjętych, w czołówce są na niej duże uczelnie publiczne np. Uniwersytet Warszawski, SGGW, Politechnika Warszawska i Akademia Ekonomiczna w Poznaniu.
- Rynek dobrze zareagował na oferowane po raz pierwszy w formule komercyjnej dwa kierunki anglojęzyczne na studiach I stopnia: International Economics i Quantitative Methods in Economics and Information Systems. W sumie zrekrutowano na nie 41 osób, z czego prawie połowa (44%) uczestników tych studiów to cudzoziemcy.
- Zwraca uwagę rosnąca popularność makrokierunku International Business, który był jednym z 3 cieszących się największym zainteresowaniem wśród kandydatów uczestniczących w rekrutacji na zasadach obowiązujących Polaków (po kierunku Finanse i rachunkowość oraz Zarządzanie), oraz na którym liczba wszystkich studentów (Polaków jak i cudzoziemców) wzrosła o 9% w porównaniu do roku ubiegłego.

WYNIKI PROCESU REKRUTACJI NA STUDIA I STOPNIA

Tabela 1. Wyniki rekrutacji na studia I stopnia rozpoczynające się od semestru zimowego w roku akademickim 2011/2012

STUDIA I stopnia		
Studia w języku polskim		
Rodzaj studiów	Limit przyjęć	Liczba przyjętych
Stacjonarne	1100	1094
Cudzoziemcy	bez limitu	57
Popołudniowe	300	122
Sobotnio-niedzielne	350	200
Razem	x	1416 + 57

Studia w języku angielskim		
Stacjonarne	bez limitu	23
Cudzoziemcy	bez limitu	18
Razem	x	41

77% przyjętych na studia I stopnia w roku akademickim 2011/2012 stanowili studenci studiów stacjonarnych, a 23% studenci studiów niestacjonarnych: popołudniowych i sobotnio-niedzielnich.

13% studentów studiów I stopnia studiuje w języku angielskim. Wśród przyjętych na studia stacjonarne I stopnia w języku angielskim są 103 osoby, które wybrały cieszący się największym zainteresowaniem tych, którzy chcieli studiować po angielsku, kierunek Management. Zwiększone zainteresowanie studiami na „menedżmencie” wynikało m.in. z faktu, że jest to kierunek bezpłatny.

WYNIKI PROCESU REKRUTACJI NA STUDIA II STOPNIA

Tabela 2. Wyniki rekrutacji na studia II stopnia rozpoczynające się od semestru zimowego w roku akademickim 2011/2012

STUDIA II stopnia		
Studia w języku polskim		
Rodzaj studiów	Limit przyjęć	Liczba przyjętych
Stacjonarne	1000	1019
Cudzoziemcy	bez limitu	26
Popołudniowe	300	125
Sobotnio-niedzielne	700	450
Razem	x	1594 +26
Studia w języku angielskim		
Stacjonarne	bez limitu	25
Cudzoziemcy	bez limitu	34
Razem	x	59

64% przyjętych na studia II stopnia w roku akademickim 2011/2012 stanowili studenci studiów stacjonarnych, a 36% studenci studiów niestacjonarnych: popołudniowych i sobotnio-niedzielnich.

Na studiach stacjonarnych II stopnia zostały uruchomione poniższe kierunki studiów: Ekonomia, Ekonomiczna analiza prawa, Finanse i rachunkowość, makrokierunek „International Business”, Metody ilościowe w ekonomii i systemy informacyjne, Międzynarodowe stosunki gospodarcze, Zarządzanie.

Uruchomione kierunki na studiach niestacjonarnych to: Ekonomia, Finanse i rachunkowość, Metody ilościowe w ekonomii i systemy informacyjne, Międzynarodowe Stosunki gospodarcze, Zarządzanie.

WYNIKI PROCESU REKRUTACJI CUDZOZIEMCÓW

Na szczególną uwagę zasługuje udział cudzoziemców w procesie rekrutacji. Liczba cudzoziemców przyjętych na studia, w porównaniu do roku akademickiego 2009/2010, podwoiła się i wyniosła 135 osób. Cudzoziemcy to katego-

ria kandydatów, których nie obowiązują limity przyjęć (nie uwzględniamy w tych danych osób, które ubiegały się o przyjęcie na studia na zasadach obowiązujących Polaków).

Tabela 3. Liczba cudzoziemców przyjętych na studia, według stopnia studiów

2011/2012 Cudzoziemcy (miejsca na studiach poza limitem)		
I stopień – studia w jęz. ang.	18	Razem I st. 75
I stopień – studia w jęz. pol.	57	
II stopień – studia w jęz. ang.	34	Razem II st. 60
II stopień – studia w jęz. pol.	26	
Razem		135

Źródło: Biuro Rekrutacji, 2011



Na wynik ten z pewnością duży wpływ miało uruchomienie dwóch odpłatnych kierunków w języku angielskim na studiach I stopnia, tzn. International Economics (IE) oraz Quantitative Methods in Economics and Information Systems (QMEIS). Na drugi z tych kierunków przyjętych zostało więcej cudzoziemców, niż Polaków.

W bieżącym roku akademickim liczba cudzoziemców przyjętych na makrokierunek International Business jest wyższa od liczby Polaków i wynosi 58% ogółu przyjętych. Taki fakt zaistniał po raz pierwszy od początku istnienia programu, tj. od 5 lat. Dla przypomnienia, w poprzednich edycjach stosunek procentowy studentów wynosił w przybliżeniu 30% cudzoziemców do 70% Polaków.

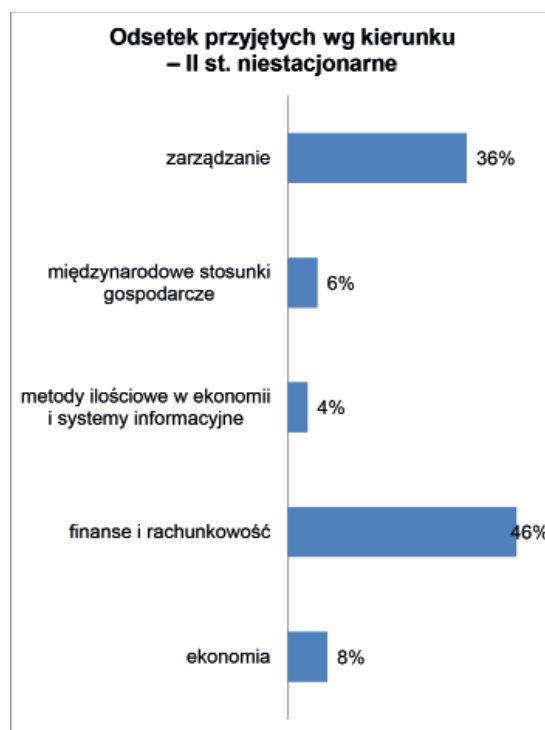
Rośnie zainteresowanie makrokierunkiem International Business wśród kandydatów z Europy Zachodniej, jak i z wschodniej granicy. Studenci tego makrokierunku rekrutują się także z takich krajów, jak: Arabia Saudyjska, Gambia, Indie, Japonia, Kanada, Kazachstan, Kenia, Kongo RD, Korea Południowa, Luksemburg, Meksyk, Nigeria, Serbia, Sudan, Tanzania, Etiopia, Maroko, Taiwan, Turcja, USA i Wietnam.

Tabela 4. Przyjęci na IB według krajów pochodzenia

2011/2012 Cudzoziemcy przyjęci na makrokierunek IB (miejsca na studiach poza limitem)	
Kraje UE	32 %
Ameryka Północna	15 %
WNP	18 %
Inne	35 %
Razem	100 %

Źródło: Biuro Rekrutacji, 2011

Interesującym faktem odnośnie do przyjętych na studia cudzoziemców na makrokierunek International Business jest wysoki odsetek obywateli krajów UE: stanowią oni 32% ogółu studentów



REFLEKSJE NA PRZYSZŁOŚĆ

Biuro Rekrutacji kontynuuje dobre tradycje SGH w pozyskiwaniu kandydatów o wysokim potencjale, wrażliwości etycznej i zainteresowaniach w dziedzinach reprezentowanych przez Uczelnię. Poszukujemy pasjonatów i kreatorów międzynarodowej rzeczywistości gospodarczej, społecznej i kulturowej.

Działania rekrutacyjne na rynkach zagranicznych są aktualnie wspierane przez nowo pozyskanych partnerów międzynarodowych – agentów rekrutacyjnych.

Uczelnia poszerza swoją ofertę programową w każdym roku akademickim. Dzięki zarządzaniu potencjałem i kontaktami międzynarodowymi uczelni, rozwojowi oferty anglojęzycznej, projektom wymiany międzynarodowej, rozwojowi oferty podwójnych dyplomów ostatni rok akademicki był szczególnie ważny dla polityki umiędzynarodowienia. W efekcie wzrasta otwartość społeczności SGH na przyjmowanie przedstawicieli innych kultur, w co z zaangażowaniem włącza się Biuro Rekrutacji.

Zespół Biura Rekrutacji



Pekin, październik 2010 r.

Targi edukacyjne są jedną z form promowania oferty studiów przez Uczelnię. W wybranych targach krajowych i zagranicznych brali udział w 2011 r. pracownicy Biura Informacji i Promocji, Centrum Programów Międzynarodowych i Biura Rekrutacji. Są to miejsca spotkań z kandydatami, ich rodzicami, nauczycielami i agentami rekrutacyjnymi.

Targi odbywające się pod koniec października w Szanghaju wyróżniały się szczególnym wsparciem Polskiego Konsulatu (specjalna kampania promocyjna Polski z okazji Prezydencji w UE), w tym udziałem grupy polskich studentów studiujących w Chinach i biegłe władających językiem chińskim. A nic nie przekonuje potencjalnego studenta tak, jak rada innego studenta.

Promocja oferty edukacyjnej SGH w kraju i za granicą



Szanghaj, marzec 2010 r.



XVI Salon Edukacyjny, Łódź, wrzesień 2011 r.

Jubileusz pięciolecia „Kwartalnika Nauk o Przedsiębiorstwie”



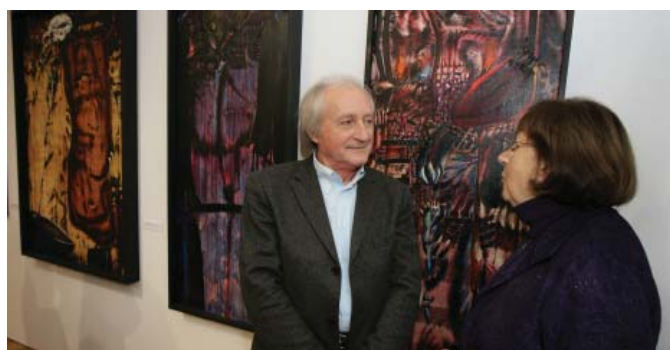
Ósmego grudnia 2011 roku „Kwartalnik Nauk o Przedsiębiorstwie” obchodził Jubileusz swojego pięciolecia. Kwartalnik po tych pięciu latach i dwudziestu jeden numerach stał się atrakcyjnym, ogólnopolskim pismem, w którym prezentowane są najnowsze prądy w naukach ekonomicznych. W szczególności odnosi się do współczesnego przedsiębiorstwa. Jest on jednocześnie pomostem między teorią i praktyką gospodarczą. Wyraża się w nim próba realizacji w ekonomii idei „praktycznej teorii”.

Nie był to przypadek, że ten miły Jubileusz odbył się w Salonie Wystawowym Akademii Sztuk Pięknych w Warszawie, dzień po otwarciu Wystawy „Przenikania”. Prezentowane są na niej obrazy najwybitniejszych polskich malarzy współczesnych. W naukach ekonomicznych też bardzo często myślimy przy pomocy obrazów, symboli i kontekstów. Mówili o tym między innymi prorektorzy Akademii prof. prof. Paweł Nowak i Stanisław Baj. Poprzez malarstwo wyraża się różne sposoby widzenia i racje naszych czasów. Życie to stałe przenikanie się idei i świata materialnego. Dlatego też również i malarstwo jest obecne w każdym numerze Kwartalnika.





Magdalena Sołtys, kurator wystawy,
prof. Paweł Nowak, prorektor ds. artystycznych i naukowych,
prof. Stanisław Baj, prorektor ds. studenckich i współpracy zagranicznej



Journal of Management and Financial Sciences

Kolegium Zarządzania i Finansów od 2008 roku wydaje czasopismo naukowe „Journal of Management and Financial Sciences” (JMFS). Zawiera ono artykuły w języku angielskim o szczególnej wartości naukowej, dotyczące kluczowych zagadnień ekonomii, finansów oraz nauk o zarządzaniu. Ze względu na silne powiązania nauk ekonomicznych z innymi naukami redakcja czasopisma akceptuje różnorodne podejścia badawcze. Z jednej strony są to analizy, w których wykorzystuje się narzędzia matematyczne, z drugiej natomiast te, w których przeważa podejście socjologiczne czy psychologiczne. Co godne podkreślenia, zwłaszcza psychologia ekonomiczna zyskuje ostatnio silnie na znaczeniu w grupie nauk ekonomicznych.

Profil tematyczny czasopisma jest także zróżnicowany. Zawiera ono zarówno analizy teoretyczne, jak i odnoszące się do określonych gospodarek narodowych, sektorów gospodarki czy grup podmiotów gospodarczych.

Czasopismo jest wydawane w formie papierowej oraz elektronicznej dostępnej na stronie: <http://www.sgh.waw.pl/kolegia/kzif/pozostale/>

Coraz większe zainteresowanie zamieszczaniem artykułów w JMFS ze strony pracowników SGH oraz innych, w tym zagranicznych, ośrodków naukowych spowodowało zwiększenie częstotliwości wydawania czasopisma z dotychczasowych dwóch numerów rocznie do czterech począwszy od 2012 roku. Każdy artykuł przed publikacją jest kierowany do dwóch niezależnych recenzentów spoza Kolegium Zarządzania i Finansów, którzy nie poznają nazwiska autora, podobnie autor nie pozna nazwisk recenzentów (double-blind review). Taki tryb recenzowania jest zgodny z zaleceniami Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz gwarantuje, że w piśmie są zamieszczane opracowania o najwyższej wartości naukowej. Pismo jest rozsyłane do czołowych ośrodków naukowych na świecie.

Serdecznie zachęcamy wszystkich pracowników naukowych SGH, a także pracowników ośrodków badawczych w Polsce i za granicą, z którymi SGH współpracuje, do publikowania artykułów w „Journal of Management and Financial Sciences”. Informujemy, że wszystkie teksty są sprawdzane i ewentualnie korygowane przez redaktora językowego, dla którego angielski jest językiem ojczystym. Przed publikacją są one przedkładane autorom do akceptacji.

Osoby zainteresowane prosimy o kontakt z Biurem Kolegium Zarządzania i Finansów SGH: tel. (22) 564 75 02, e-mail: mjakubia@sgh.waw.pl, ewentualnie o osobiste przyjście do pokoju 339 w budynku M.



Ole Gunnar Austvik w SGH – seminarium na temat polityki energetycznej

30 listopada 2011 r. Katedra Bezpieczeństwa Międzynarodowego, kierowana przez profesor Katarzynę Żukrowską, zorganizowała seminarium z udziałem norweskiego eksperta w dziedzinie polityki energetycznej – profesora Ole G. Austvika.



Profesor Austvik przybliżył uczestnikom seminarium cele i zasady norweskiej polityki energetycznej oraz zaprezentował – w ujęciu geopolitycznym – współczesne problemy związane z wytwarzaniem i zużyciem energii. Poniżej zostały zaprezentowane wybrane kwestie, do których profesor Austvik odniósł się w swoim wystąpieniu.

Do 1969 r. rola Norwegii w międzynarodowym przemyśle naftowym ograniczała się niemal wyłącznie do roli importera ropy naftowej. Co więcej, surowiec ten odgrywał relatywnie niewielkie znaczenie chociażby w odniesieniu do wytwarzanej przez Norwegię energii wodnej. W związku z tym odkrycie w 1969 r. złoża ropy naftowej Ekofisk nie tylko zapoczątkowało nową erę w norweskiej polityce energetycznej, ale również stworzyło zupełnie nowe perspektywy rozwoju gospodarczego kraju.

Norwegia nieoczekiwanie stanęła w obliczu możliwości dołączenia do grona eksporterów ropy naftowej. Organizacja wydobycia i sprzedaży tego surowca była jednak obszarem, w którym państwo norweskie nie posiadało żadnego doświadczenia. Pojawiła się więc potrzeba zbudowania od podstaw instytucji i opracowania regulacji, umożliwiających funkcjonowanie sektora naftowego. Norwegia mogła oczywiście wzorować się na rozwiązaniach, które zostały już wcześniej wdrożone w innych państwach, będących eksporterami omawianego surowca energetycznego. Niemniej jednak historia tego typu państw (zwłaszcza tych niewielkich) wskazywała na wiele problemów, które pojawiły się w związku z napływem do gospodarki środków finansowych z eksportu ropy naftowej (w tym przede wszystkim zakłóceń społeczno-gospodarczych, wynikających ze stosunkowo dużej inflacji, migracji i dezindustrializacji). Norwegia miała więc świadomość, że wzorowanie się na rozwiązaniach stosowanych przez inne kraje może skierować jej gospodarkę na drogę, którą nie warto podążać. Ponadto obawiano się, że w tak małym państwie sprawowanie kontroli nad wydobyciem ropy naftowej przez instytucje polityczne może być – z biegiem czasu – niezmiernie trudne. Innymi słowy, państwo norweskie – próbując uczyć się na cudzych błędach – od początku starało się stworzyć model inny niż dotychczas znane.

Norwegowie starali się przede wszystkim zadbać o ogólnospołeczne interesy narodowe i stworzyć system, który pozwoli czerpać korzyści ze sprzedaży ropy naftowej nie tylko firmom

zajmującym się wydobyciem tego surowca (jak to ma miejsce np. w Stanach Zjednoczonych), ale również – w sposób mniej lub bardziej pośredni – całemu społeczeństwu. W związku z powyższym parlament norweski podjął decyzję, że państwo będzie obecne w sektorze naftowym na wszystkich jego szczeblach (w tym zwłaszcza będzie sprawowało kontrolę nad produkcją, przychodami i decydowało o kierunkach rozwoju sektora). W ramach realizacji tego założenia, dominującą pozycję na norweskim szelfie kontynentalnym zajęło specjalnie utworzone w tym celu przedsiębiorstwo państwowe – Statoil. Ponadto, państwo starało się kontrolować płace w przemyśle naftowym, tak aby ich nadmierny wzrost nie doprowadził do nieuzasadnionego (wynikami ekonomicznymi) wzrostu płac w innych sektorach norweskiej gospodarki.

Następnie, w latach dziewięćdziesiątych XX w., ogólnoswiatowa liberalizacja sektora naftowego, jak również konieczność dostosowania się do zmian, związanych z zawarciem przez państwa UE i EFTA porozumienia w sprawie utworzenia Europejskiego Obszaru Gospodarczego, doprowadziły do zmiany norweskiego modelu sektora naftowego. Niższe marże zysku sprawiły, że Norwegii coraz trudniej było wymagać, aby przedsiębiorstwa naftowe, poza dbaniem o własne interesy, realizowały dodatkowo cele narodowej polityki przemysłowej. Ponadto, norweski sektor naftowy był już wówczas sektorem rozwiniętym i dojrzałym. Opisane powyżej okoliczności doprowadziły do podjęcia decyzji o częściowej prywatyzacji Statoil. Niemniej jednak państwo norweskie (w przeciwieństwie np. do Kanady i Wielkiej Brytanii, które w omawianym okresie całkowicie sprywatyzowały swój przemysł naftowy) zachowało możliwość sprawowania kontroli w sektorze naftowym i nadal „przechwytuje” większość zysków ze sprzedaży ropy naftowej.

Bardzo ciekawym rozwiązaniem, jakie w latach dziewięćdziesiątych zdecydowała się wprowadzić Norwegia, było utworzenie tzw. funduszu naftowego, mającego (w założeniu) pełnić głównie rolę funduszu emerytalnego i umożliwić społeczeństwu norweskiemu czerpanie korzyści z eksportu ropy naftowej w długim okresie czasu. Takie rozwiązanie – z jednej strony – pozwala na zgromadzenie środków finansowych, które można wykorzystać w obliczu sytuacji kryzysowej; z drugiej strony zaś – stanowi ono formę ochrony norweskiej gospodarki przed tzw. chorobą holenderską (tj. negatywnymi skutkami napływu kapitału pochodzącego ze sprzedaży najpopularniejszego obecnie surowca energetycznego).

Zdaniem profesora Austvika, historia norweskiego sektora naftowego świadczy o tym, że państwo ma do odegrania bardzo ważną (o ile nie najważniejszą) rolę zarówno w rozwoju sektorów o znaczeniu strategicznym dla gospodarki, jak i rozwoju sektorów nowych. W opisanym powyżej przykładzie sektora naftowego, państwo norweskie postanowiło zadbać o coś więcej niż maksymalizacja bieżących wpływów z wydobycia ropy naftowej i to właśnie proste założenie stało się źródłem sukcesu przeprowadzonych działań.

Joanna Stryjek

Relacja z panelu eksperckiego organizowanego przez SKN Spraw Zagranicznych w SGH

Biznes. Jak to się robi w Chinach?

Już od kilku lat Studenckie Koło Naukowe Spraw Zagranicznych przy Katedrze Integracji Europejskiej im. Jeana Monneta w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie prowadzi swój główny projekt – Światowe Poniedziałki. To cykl cotygodniowych, otwartych dla wszystkich spotkań, debat oraz



Mateusz Sabat, prezes SKN Spraw Zagranicznych w SGH otwiera kolejne spotkanie z cyklu Światowe Poniedziałki, fot. Edyta Gorzón



Uczestnicy panelu (od lewej): Łukasz Mazurowski, Paweł Gricuk, Ting-Yu Li Sylvia i Aleksandra Nowak (SKN Spraw Zagranicznych), fot. Edyta Gorzón



Paweł Gricuk mówił o swoich doświadczeniach w negocjacjach biznesowych z Chińczykami, fot. Sergiusz Bojarczuk

warsztatów z cenionymi ekspertami, politykami, dyplomatami, podróżnikami i dziennikarzami. Tylko w sezonie 2010/2011 Studenckie Koło Naukowe Spraw Zagranicznych w SGH przygotowało 30 spotkań z udziałem 50 ekspertów! To jeden z największych projektów studenckich realizowanych obecnie w SGH. 5 grudnia 2011 roku odbyło się kolejne spotkanie cyklu: Biznes. Jak to się robi w Chinach? Chiny stanowią olbrzymi i chłonny rynek, wzbudzając nieustające zainteresowanie zagranicznych inwestorów. Czego nowego dowiedzieliśmy się zatem o Państwie Środka? Tajniki prowadzenia interesów w Państwie Środka przybliżyli nam zaproszeni goście: Ting-Yu Li Sylvia – założycielka Szkoły Języka Chińskiego w Warszawie, doktorantka w Instytucie Socjologii UW, Paweł Gricuk – założyciel PG Energy, wiceprezes banku J.P.Morgan w Londynie, absolwent Uniwersytetu Łódzkiego oraz Pekińskiego Uniwersytetu Studiów Zagranicznych w Chinach oraz Łukasz Mazurowski – partner zarządzający firmy PROFITIA Management.

Jako pierwsza z ekspertów wypowiedziała się pani Ting-Yu Li Sylvia. Opowiadała o chińskim stylu zarządzania, ściśle powiązanim z tradycją konfucjańską, opierającym się na pięciu relacjach. Pierwsza z nich to relacja między ojcem i synem. Ojciec odgrywa rolę swoistego przewodnika, powinnością syna jest natomiast szacunek dla ojca i jego rad. Na tej samej zasadzie w Chinach opierają się relacje między pracodawcą a pracownikami. Kolejna zależność dotyczy stosunku poddanego wobec władcy. Niewątpliwie i ona znajduje szerokie zastosowanie w typowych, chińskich przedsiębiorstwach – wszystkie ważne decyzje są podejmowane przez liderów, stojących na czele firmy. Trzecia z relacji, między mężem a żoną, również ma przełożenie na styl zarządzania firmą. Chodzi tutaj o tradycyjny podział ról: mąż opiekuje się rodziną, a żona jest mu posłuszna. Podział ten w Chinach stopniowo zanika z powodu prowadzonej polityki jednego dziecka – kobieta w rodzinie młodziutkiej poświęca więcej czasu na pracę zawodową i jest mniej uzależniona od męża. Czwarta relacja to powinność młodszego brata wobec starszego. W realiach korporacyjnych jest ona rozumiana w ten sposób, że niemal nigdy młodszy z menedżerów nie może być awansowany przed starszym. Ostatnia z pięciu konfucjańskich relacji dotyczy wzajemnego zaufania pomiędzy przyjaciółmi. Na tej samej zasadzie powinny kształtować się więzi między pracownikami firmy. Powinni oni działać wspólnie na rzecz utrzymania harmonii, dobrej atmosfery w pracy. Ostatni punkt obejmuje guanxi, czyli powiązania z innymi ludźmi, oparte na najważniejszych chińskich wartościach takich jak wzajemność, zaufanie i lojalność. Do pełnego zrozumienia idei guanxi niezbędna jest świadomość, że w społeczeństwie chińskim niezwykle ważna jest przynależność do grupy, przy czym na pierwszym miejscu znajduje się rodzina, a dopiero dalej przyjaciele. Pomiedzy osobami pochodzącymi z tej samej miejscowości również tworzy się specyficzna więź. Do osiągnięcia biznesowego sukcesu w Chinach zrozumienie i przyswojenie guanxi jest nieodzowne. Te niewidzialne powiązania umożliwiają pokonanie wielu pozornie niemożliwych do sforsowania trudności, na które zagraniczny inwestor nieustannie trafia w nieznanym i egzotycznym środowisku.



Podczas spotkania wywiązała się burzliwa dyskusja zaproszonych ekspertów z licznie zgromadzoną publicznością, fot. Edyta Gorzoń



Pani Ting-Yu Li Sylvia opowiadała o chińskim stylu zarządzania, ściśle powiązany z tradycją konfucjańską.



Uczestnicy panelu i przedstawiciele organizatorów (od lewej): Mateusz Sabat, Łukasz Mazurowski, Ting-Yu Li Sylvia, Paweł Gricuk, Adam Rzeżacz, Aleksandra Nowak, fot. Sergiusz Bojarczuk

Swoje poglądy i cenne spostrzeżenia przedstawił również Paweł Gricuk, który w roku 1986 wyjechał po raz pierwszy do Chin, jako student. Z jego punktu widzenia przy kontaktach z Chińczykami należy bezwzględnie pamiętać o wielowiekowej, chińskiej tradycji, która zaowocowała rozpowszechnieniem pojęcia Państwa Środka. Każdy Chińczyk odczuwa dumę z przynależności do narodu, który miał swoją cywilizację już za czasów starożytnej Grecji i długo przed Rzymem. Specyfiką Państwa Środka są bardzo silne struktury rządowe, a co za tym idzie – administracja. W pierwszej kolejności należy zawsze rozmawiać z przedstawicielami partii, cytując za Kissingerem:

„Chiny to cała cywilizacja, która udaje, że jest państwem”. Właśnie dzięki temu Chińczycy nie muszą przesadnie martwić się negocjacjami, gdyż są ogromnym i chłonnym zaplecem dla zachodnich koncernów. Pomimo tego unikają konfliktów i mają przyjazne nastawienie do przybyszów, pod warunkiem oczywiście, że potencjalny inwestor zachowuje się odpowiednio i szanuje chińskie wartości. Korzystając ze swojego doświadczenia w prowadzeniu negocjacji z Chińczykami Paweł Gricuk określił ich jako pragmatycznych i strategicznych, lubiących się targować, cechujących się awersją do ryzyka w biznesie.

Kolejny gość, Łukasz Mazurowski, który w początkach swej kariery zajmował się eksportem do Chin polskiego bursztynu, zwrócił uwagę na kilka nieodłącznych aspektów prowadzenia biznesu w Chinach. Należy do nich relatywnie długi czas zawierania umów i sposób dogadywania się z wymagającymi partnerami. Europejczycy preferują szybkie i konkretne rozmowy, Chińczycy stawiają na długoterminowe relacje, nie spieszą się, muszą dokładnie poznać swoich przyszłych współpracowników. Chcąc rozpocząć działalność gospodarczą w Chinach, należy pamiętać o skompletowaniu odpowiedniego zespołu. Dla Chińczyków bardzo ważna jest przynależność do grupy, jednostka nie ma zbyt wielkich szans na powodzenie. Równie ważny jest wiek naszego przedstawiciela w Chinach – panuje wszechobecny szacunek do starszych i podejrzliwość wobec młodych przedsiębiorców, którzy mogą być traktowani niepoważnie. Należy posiadać wiedzę o chińskiej kulturze, o sposobie prowadzenia rozmów. Niuanse są kluczowe. Trzeba na przykład wiedzieć, że bezpośrednia odmowa jest uważana za obrażę. Chińczycy w rozmowach omijają problemy. Dla Polaków bardzo dobrą informacją jest panujący w Państwie Środka pozytywny obraz naszego kraju i obywateli. Bardzo przysłużyło się temu kreowanie wizerunku naszego kraju jako zielonej wyspy wśród napierającego kryzysu.

Pytania od publiczności zainspirowały gości do dalszej dyskusji. Dotyczyły przestępczości, powiązań między biznesem a polityką, ale też cenionych w Chinach polskich produktów. Niewątpliwą ciekawostką była tu dla nas informacja, że dobrym sposobem na zaskarwienie sobie przychylności Chińczyka jest podarowanie mu płyty Chopina! Kolejne pytanie odnosiło się do tego, czy chcąc rozpocząć działalność w Chinach, można tam wejść bezpośrednio, bez przygotowania. Zdaniem zaproszonych ekspertów obowiązkowo należy znaleźć sobie na miejscu przewodnika, a więc zaufanego partnera z kontaktami. Na samotne wejście do Chin mogą sobie pozwolić tylko wielkie koncerny. Ostatnie z pytań dotyczyło przyszłości Chin. Według naszych gości Chiny stawiają na edukację. Z kopiowania zachodnich pomysłów przerzucają się na wynalazczość, wchodzą m.in. w branżę hi-tech. Na pewno pomoże im to w utrzymaniu wysokiego poziomu rozwoju gospodarczego.

Spotkanie obfitowało w różne anegdoty i ciekawostki dotyczące Państwa Środka. Konkludując, pomimo obecności w tym kraju światowych koncernów z niemal wszystkich branż, prowadzenie interesów w Chinach nadal ma wielki potencjał.

Adrianna Bondyra, SKN Spraw Zagranicznych w SGH

Światowe Poniedziałki, spotkania otwarte dla wszystkich zawsze o 19:00 w sali 4a Budynku C. Relacje z innych spotkań cyklu na: www.sgh.waw.pl/sknsz

Jej Ekscelencja Ambasador Australii Ruth Pearce

była gościem seminarium Katedry Bezpieczeństwa
Międzynarodowego SGH



Od lewej: Jej Ekscelencja Ambasador R. Pearce, J. Kwiecień, J. Stachura



Od prawej: prof. K. Żukrowska, M. Wróblewska-Lysik, O. Scigala, O. Zakrzewska

Podczas spotkania, które odbyło się 14 grudnia 2011 roku, JE Ruth Pearce, Ambasador Australii w Polsce, wygłosiła wykład pt. *The 21st Century, the Century of Asia-Pacific*. Wystąpienie miało na celu pokazanie potencjału rozwojowego regionu Azji i Pacyfiku, ze szczególnym uwzględnieniem Australii. JE Ruth Pearce wzięła udział w spotkaniu w odpowiedzi na zaproszenie prof. Katarzyny Żukrowskiej, kierownika Katedry Bezpieczeństwa Międzynarodowego SGH.

Pani Ambasador swoje wystąpienie rozpoczęła od zarysowania pozycji Australii w świecie przytaczając kilka faktów. Australia jest trzynastą gospodarką świata oraz czwartą gospodarką Azji (po Chinach, Japonii oraz Indiach). Jest największym na świecie eksporterem węgla i rud żelaza oraz czwartym co do wielkości eksporterem gazu ziemnego w postaci ciekłego. Na szczególną uwagę zasługuje specyficzny sektor szkolnictwa wyższego, który wyniósł wiele australijskich uniwersytetów do światowej setki.

Następnie wyjaśniła, dlaczego XXI wiek będzie należał do regionu Azji i Pacyfiku. Po pierwsze, średnioroczne tempo rozwoju tego regionu, to 8% PKB, co sprawia, że jest najszybciej rozwijającym się regionem na świecie (do roku 2030 Azja Wschodnia będzie wytwarzała 40% światowego PKB). Po drugie, region Azji i Pacyfiku skupia ponad połowę światowej populacji ludności – 3,8 miliarda osób. Po trzecie, populację tego regionu charakteryzuje najliczniejsza klasa średnia (500 milionów osób, głównie w Chinach i Indiach) o najwyższej dynamice wzrostu – w 2012 roku klasa średnia powiększy się o kolejne 100 milionów osób. Ostatecznie, o znaczeniu tego regionu świadczy fakt, że w G-20 znajduje się aż 9 członków z Azji, w tym Australia. Coraz więcej państw, przede wszystkim Stany Zjednoczone, ma świadomość potencjału Azji i Pacyfiku, dlatego dbają o swoje wpływy w tym regionie. Oczywiście jest, że prym wiedzie gospodarka chińska, która według szacunków Międzynarodowego Funduszu Walutowego, do 2015 roku zwiększy swoje rozmiary 25-krotnie. Jednocześnie obserwuje się spadek konkurencyjności Europy oraz Stanów Zjednoczonych, co dowodzi zachodzenia globalnej współzależności.

Chiny zmieniają świat, ale również świat zmienia Chiny. Choć kraj ten zaliczany jest do jednych z biedniejszych pod

względem dochodu per capita, jest jednym z najbogatszych, a jego dynamiczny rozwój przyciąga przedsiębiorców z całego świata. Dynamikę zmian gospodarki chińskiej bardzo dobrze obrazuje rozwój stosunków handlowych z Australią. W 1990 roku, Australia importowała chińskie produkty o łącznej wartości 1,3 mld dolarów, gdzie dominowały tkaniny. Z kolei, australijski eksport do Chin (wartość 1,29 mld dolarów) koncentrował się wokół produktów rolnych jak pszenica, wełna, bawełna oraz jęczmień. Ale do roku 2010 bilateralne relacje handlowe uległy radykalnej zmianie. Import z Chin do Australii miał wartość 40 mld dolarów, z czego ponad jedną czwartą stanowiły komputery, telefony, monitory, projektory, drukarki, diody oraz tranzystory. Australijski eksport do Chin został również zmodyfikowany przez chińską industrializację. Nadal eksportowane są produkty rolne, ale ich znaczenie zostało przyćmione przez chiński popyt na metale i energię – 7 na 10 towarów eksportowych, to surowce kopalne lub energetyczne. Wzrost Chin stymulowany jest przez Australię, a rozwój australijskiej zaawansowanej gospodarki wspomagany jest przez chiński sprzęt.

Warto zauważyć, że Australia kieruje swoje inwestycje głównie do Stanów Zjednoczonych oraz Europy zamiast do Chin. Do Polski w 2010 roku spłynęło ok. 2 mld dolarów inwestycji zagranicznych z Australii, głównie w zakresie infrastruktury (m.in. największy głębinowy terminal kontenerowy w Polsce DCT Gdańsk), logistyki, usług finansowych oraz IT, a także biżuterii.

Na zakończenie spotkania pani Ambasador pogratulowała udanej prezydencji w Radzie UE, wyrażając swoje uznanie za perfekcyjną organizację wszystkich spotkań oraz profesjonalizm korpusu prezydencji. Szczególnie pozytywnie odniosła się do wizyty ministra Sikorskiego w Libii. Dodała, że Polska udowodniła, że potrafi współpracować w grupie np. V4 czy Trójkąt Weimarski.

Pani ambasador Ruth Pearce jest od 2008 roku ambasadorem Australii w Polsce i w Republice Czeskiej. Poprzednio była między innymi ambasadorem Australii w Republice Filipin i w Federacji Rosyjskiej oraz Wysokim Komisarzem na Wyspach Salomona.

Opracowała: Joanna Kwiecień-Rosińska

Studenci MBA z WHU w SGH

W dniach 14–25 listopada 2011 SGH gościła dwóch studentów międzynarodowego programu MBA z partnerskiej uczelni WHU – Otto Beisheim School of Management z Koblencki. Wizyta ta została przygotowana przez Centrum Programów Międzynarodowych oraz wsparta merytorycznie przez Instytut Gospodarki Światowej SGH.

W Niemczech studenci przebywają od ponad trzech miesięcy w ramach umów partnerskich swoich macierzystych uczelni – Uniwersytetu w San Diego w Stanach Zjednoczonych oraz INCAE Business School w Kostaryce. Półroczny pobyt studentów MBA w WHU w Niemczech stanowi ważny element przygotowania ich do kariery w międzynarodowych koncernach. Program MBA przewiduje również trzy wizyty studyjne za granicą. Jednym z kierunków takich wizyt była Polska, a w niedalekiej przyszłości będą także krótkie staże badawcze w Chinach i Indiach. W trakcie każdego z tych pobytów studenci realizują wyznaczone zadanie przy wsparciu uczelni goszczącej, która udostępnienia im swoje kontakty biznesowe oraz zapewnia wsparcie merytoryczne.

W trakcie pobytu w SGH studenci mieli za zadanie napisanie pracy o inwestycjach zagranicznych w Polsce i wynikających z nich szansach oraz zagrożeniach dla międzynarodowych koncernów. Studenci podczas swoich analiz mieli wziąć także pod uwagę Polskę jako *investment hub* i możliwość wejścia na rynki Europy Wschodniej. Jeden ze studentów prowadził badania z punktu widzenia strategii koncernu międzynarodowego, drugi zaś pod kątem opłacalności takiej inwestycji.

W celu zebrania potrzebnych informacji pracy studenci spotkali się z menedżerami i pracownikami krajowych i międzynarodowych koncernów działających w Polsce, w tym z dy-

rektorem generalnym DuPonta, dyrektorami Citibanku i PKO BP. Dodatkowo studenci przeprowadzili również wywiad z pracownikiem Amerykańskiej Izby Handlowej w Polsce, ekonomistą Banku Światowego, jak i pracownikami Ambasady Hiszpańskiej w Warszawie.

Na podstawie tych wywiadów, które uzupełnione zostały materiałami źródłowymi udostępnionymi między innymi przez PAIZ, pod koniec pobytu studenci przygotowali raport i prezentację o sektorach polskiej gospodarki, które mogą być interesujące z punktu widzenia zagranicznych inwestorów. Raport ten został przedstawiony na specjalnym seminarium zorganizowanym przez Instytut Gospodarki Światowej. Został on bardzo wysoko oceniony przez pracowników naukowych Instytutu, którzy podzielili się swoimi sugestiami na temat końcowego kształtu raportu, przygotowywanego obecnie przez studentów w Niemczech.

Studenci docenili wysokie przygotowanie merytoryczne i organizacyjne wizyty, jak również samą Warszawę. Jeden ze studentów wyraził chęć powrotu do Polski – spodobała mu się atmosfera i dynamika Warszawy oraz wysoki potencjał polskiej gospodarki.

Centrum Programów Międzynarodowych ma nadzieję, iż wizyta ta położy podwaliny pod dalsze zacieśnianie współpracy z WHU – Otto Beisheim School of Management z Koblencki poprzez organizację kolejnych wizyt studyjnych oraz w przyszłości stworzenie możliwości realizacji tego typu pobytów naszych studentów w Niemczech.

*Oskar Kowalewski, Instytut Gospodarki Światowej
Katarzyna Cąkała, CPM*



Koło Naukowe Analiz Ekonomicznych
przy Zakładzie Wspomagania i Analizy Decyzji



Współpraca ma wiele wymiarów – między Uczelnią, biznesem i nauką

W styczniu 2012 miało miejsce interesujące spotkanie Sekcji Badań Internetowych działającej w Kole Naukowym Analiz Ekonomicznych KNAE pozostającym pod opieką naukową pracowników Zakładu Wspomagania i Analizy Decyzji (ZWiAD). W charakterze gości wzięli w nim udział eksperci firmy Gemius S.A. oraz Interaktywnego Instytutu Badań Rynkowych. Spotkanie domykało okres spotkań, na których studenci poszerzali swoją wiedzę w zakresie wykorzystania nowych mediów do pozyskiwania informacji rynkowej pod okiem praktyków gospodarczych, którzy służyli zarówno wsparciem teoretycznym, jak i oprogramowaniem dostępnym przez strony internetowe.

Podczas pięciu spotkań Koła Naukowego studenci Studium Magisterskiego poznali, na czym polegają internetowe badania ankietowe, badania on-line, panelowe, oraz cite-centric. Firma Gemius S.A. umożliwiła korzystanie z własnego

oprogramowania oraz z danych zebranych w prowadzonym przez GEMIUS badaniu Megapanel. Zajęcia zakończyły się uroczystym wręczeniem certyfikatów przez pracowników firmy Gemius S.A. i Internetowego Instytutu Badań Rynkowych, a uczestnicy spotkań planują wykorzystanie poznanych metod w przygotowaniu prac dyplomowych. Strona biznesowa oferuje tutaj wsparcie w postaci opracowanych przez siebie danych i raportów.

Nowatorski materiał zaprezentowany podczas spotkań KNAE jest jeszcze stosunkowo słabo zakorzeniony w dydaktyce naszej Uczelni, a jednocześnie istnieje ogromne zapotrzebowanie na analizy – i metody analizy – danych internetowych. Ten popyt stworzył rynek komercyjny, który stymuluje również rozwój badań naukowych. Warto odnotować bardzo duże zainteresowanie studentów tym przedsięwzięciem. Rekrutacja do programu została zakończona zaledwie po trzech dniach,

a wszystkie spotkania cieszyły się bardzo dużą frekwencją. Studenci już myślą o kontynuacji kursu z rozszerzeniem części dotyczącej algorytmów pozyskiwania i przetwarzania danych, w sytuacjach, w których zastosowanie rutynowych metod statystycznych prowadzi do nadmiernych uproszczeń i utraty istotnej informacji.

Projekt ten ma wymiar edukacyjny, ale wynika także z innych przesłanek – współpraca ZWiAD-u z firmą Gemius S.A. ma również wymiar naukowy. Dr Bogumił Kamiński ze ZWiAD-u uzyskał wraz z firmą Gemius S.A. duży grant

Narodowego Centrum Badań i Rozwoju dla projektu, którego celem jest efektywne przetwarzanie informacji pozyskanej w badaniach internetowych.

Współpraca partnerów z uczelni i biznesu, to nie tylko kwestia wsparcia instytucji, ale funkcjonowanie subtelnej siatki powiązań naukowych i edukacyjnych wszystkich zaangażowanych stron – studentów, pracowników i firm.

Agnieszka Jakubowicz,
przewodnicząca Sekcji Badań Internetowych KNAE
Piotr Wojewnik, *współopiekun KNAE*

Konferencja zorganizowana przez Zakład Badań nad Gospodarkami Azji Wschodniej

„Chinese Views of the EU”



W poniedziałek, 28 listopada 2011, odbyła się międzynarodowa konferencja pt. „Chinese Views of the EU: Disaggregating Chinese Perceptions of the European Union and the Implications for the EU's China Policy”. Konferencja została zorganizowana przez Zakład Badań nad Gospodarkami Azji Wschodniej (www.sgh.waw.pl/eac) przy Instytucie Gospodarki Światowej kierowanym przez prof. dr hab. Guentera Heiduka.

Celem konferencji było przedyskutowanie skutecznej europejskiej polityki w stosunku do Chin opartej na gruntownej wiedzy o wizerunku Unii Europejskiej w oczach Chińczyków oraz zachowaniu Chin w relacjach z Unią Europejską. Na konferencji zaprezentowano wyniki badań projektu badawczego współfinansowanego z Siódmego Programu Ramowego Wspólnoty Europejskiej, którego celem było dogłębne zrozumienie tego, jak różne warstwy społeczeństwa chińskiego postrzegają UE. Projekt został zrealizowany przez konsorcjum składające się z sześciu członków pod kierownictwem China Policy Institute Uniwersytetu Nottingham w Wielkiej Brytanii, z Graduate School Chińskiej Akademii Nauk Społecznych i Renmin University w Pekinie, Leiden University w Holandii, Jacobs University w Bremie i Royal Institute of International Affairs, Chatham House w Londynie.

Wyniki badań pokazały, że obraz Unii Europejskiej w oczach Chińczyków jest bardziej pozytywny niż Stanów Zjednoczonych czy Japonii. 88% badanych Chińczyków uważa, że Chiny i UE powinny ściślej ze sobą współpracować. Stąd widać, że UE może i powinna wykorzystać przychylność Chińczyków wobec UE, aby poprawić relacje z Chinami oraz wypromować

swój wizerunek w Państwie Środka. Pomimo to ponad 70% badanych Chińskich urzędników państwowych twierdzi, że ich wiedza o UE jest niedostateczna i że chcieliby pogłębić wiedzę o europejskiej demokracji. Badania pokazały również, że wraz ze wzrostem wiedzy o UE i jej złożoności Chińczycy mają pozytywniejszy jej obraz. UE ma okazję wzmocnić swój PR w Chinach nie tylko promując kulturę, która jest bardzo dobrze odbierana, ale polepszyć zrozumienie swojego systemu politycznego, podkreślić rolę, jaką odgrywa w utrzymywaniu pokoju na świecie oraz w promocji sprawiedliwości i ochrony środowiska. Jeśli chodzi o obszary potencjalnej współpracy między UE i Chinami to są to: ochrona środowiska (wprowadzanie w Chinach europejskich norm ochrony środowiska), kultura i edukacja (np. obozy historyczne, lekcje o spuściźnie narodowej prowadzone w zabytkach). Dr Wang z Uniwersytetu Nottingham dodał, że UE może również budować relacje z Chinami poprzez pomoc w rozwijaniu w Chinach społeczeństwa obywatelskiego. Dr Wang wysunął propozycję, aby UE ustanowiła China-EU Young Leaders Programme, w ramach którego młodzi urzędnicy z Chin braliby udział w letnich kursach o historii i początkach europejskiej myśli, środowisku, europejskim społeczeństwie obywatelskim, rządach prawa, demokracji i metodach walki z korupcją.

Więcej informacji na temat wyników badań „Chinese Views of the EU” można uzyskać na stronie: http://www.nottingham.ac.uk/cpi/funded_projects/Chinese_Views_of_EU/homepage.php

Agnieszka McCaleb

Pot, spryt i bezpieczeństwo gotówkowe

Rozmowa z dr. A. Szablewskim o zarządzaniu wartością firmy



Dr Andrzej Szablewski – doktor nauk ekonomicznych, pracuje w Katedrze Zarządzania Wartością, KNoP. Kierownik Studiów Podyplomowych Zarządzania Wartością Firmy (20 edycji). Jest autorem wielu publikacji z zakresu zarządzania wartością. Pod redakcją Andrzeja Szablewskiego i Marka Panfila ukazała się ostatnio praca zbiorowa *Wycena przedsiębiorstwa. Od teorii do praktyki*. Przedstawiona rozmowa pochodzi z blogu Katedry Zarządzania Wartością ValueComesFirst.pl. Zapraszamy do włączenia się w dyskurs poprzez umieszczanie komentarzy pod artykułami, jak i śledzenie aktualnych wpisów w serwisie Facebook.

Jaka jest geneza zarządzania wartością firmy?

Określenie genezy zarządzania wartością firmy zależy od tego, czy ograniczymy spojrzenie do sfery ekonomicznej, czy sięgniemy do filozofii. W tym drugim przypadku, trzeba sięgnąć do filozofów starożytnych, w tym Ksenofonta, który wprowadził do obiegu pojęcie ekonomiki, a także Sokratesa, Platona, Arystotelesa. Ksenofont i Arystoteles rozróżniali wartość użytkową i wymienną towaru. Jeżeli genezy upatrywać będziemy jedynie w ekonomii, wówczas prądy zarządzania wartością firmy dostrzegam w pracach Adama Smitha, według którego dobrobyt społeczny jest wynikiem troski o własny interes przedsiębiorców. Bez wątpienia bardzo znaczące były rozważania Alfreda Marshalla. Sformułował on pojęcie zysku ekonomicznego, który – w odróżnieniu od zysku księgowego – wytwarzany jest wówczas, gdy pokryty jest w pełni koszt kapitału własnego. Marshall zwrócił zatem uwagę, że przedsiębiorstwo może mieć zysk księgowy nie mając zysku ekonomicznego. Następny ważny etap to lata 50. XX wieku i wybitni nobliści-ekonomiści: Franco Modigliani, Merton H. Miller, Eugene Fama i in. Poruszali oni problematykę źródeł wartości rynkowej przedsiębiorstwa. Miller i Modigliani opowiadali się za poglądem, że wartość rynkowa przedsiębiorstwa zależy od zdolności firmy do generowania zysku operacyjnego, od stabilizacji, a także od obniżania poziomu ryzyka. Mówiąc o zarządzaniu wartością firmy, należy nawiązać do historii nurtu, jakim jest wycena przedsiębiorstwa. Wprawdzie w latach 20. XX wieku wyceny przedsiębiorstw opierano na zdyskontowanych przepływach pieniężnych, ale wcześniej na zdyskontowanych dywidendach. Metoda wyceny oparta na zdyskontowanych dywidendach jest zatem starsza, bardziej konserwatywna i prostsza niż wycena oparta na zdyskontowanych przepływach pieniężnych. Nie ulega wątpliwości, że aktualnie mamy do czynienia z ponowną popularnością wycen dokonywanych z wykorzystaniem metody zdyskontowanych dywidend, zarówno w odniesieniu do przedsiębiorstw bankowych, jak i przemysłowych czy usługowych.

Od roku 1986 można mówić o pewnym przełomie w zarządzaniu wartością firmy. Wówczas Alfred Rappaport, kalifornijski finansista, opublikował pracę *Wartość dla akcjonariuszy*, w której przedstawił następującą logikę. Po pierwsze, zdyskredytował zysk księgowy jako miernik rezultatów działalności przedsiębiorstwa, ukazując jego liczne słabości. Po drugie, wprowadził kategorię wartości dodanej dla akcjonariuszy. Po trzecie, Rappaport rozwinął generatory finansowe wzrostu wartości. Po czwarte, z wykorzystaniem mierników wartości pokazał związek pomiędzy systemem motywowania menedżerów a wzrostem wartości. Po piąte, pokazał znaczenie relacji

inwestorskich i komunikowania się przedsiębiorstw notowanych na giełdzie z szeroko rozumianą społecznością finansową, zarówno z akcjonariuszami, jak i analitykami, biurami maklerskimi, potencjalnymi inwestorami itd. Od tego czasu nastąpił wysyp publikacji poświęconych przede wszystkim trzem nurtom: wycenie przedsiębiorstwa (firma McKinsey i jej pięciokrotnie wydawana pozycja Valuation, a także pozycja Valuation autorstwa Aswatha Damodarana), miernikom wartości (od publikacji grupy konsultingowej Stern Stewart, w których wprowadzono mierniki: ekonomiczną i rynkową wartość dodaną) oraz problemowi, jak zwiększać wartość przedsiębiorstwa poprzez bardziej skuteczne zarządzanie. W tym nurcie ukazały się publikacje Kaplana i Nortona dotyczące zrównoważonej karty wyników, prace poświęcone kapitałowi intelektualnemu, a także pojawiające się od drugiej połowy lat 90. prace poświęcone zarządzaniu wartością klienta. W ramach tego ostatniego nurtu, pokazywano związek pomiędzy wartością wytwarzaną w relacjach z klientami a kreacją wartości dla akcjonariuszy. Zarządzanie wartością klienta doczekało się bardzo wielu prac, także w Katedrze Zarządzania Wartością SGH, w szczególności w Zakładzie Wartości Klienta.

Co stanowi istotę zarządzania wartością firmy? Co odróżnia ten nurt od innych koncepcji zarządczych?

Aby zrozumieć istotę zarządzania wartością firmy, należy odpowiedzieć na pytanie, kiedy firma kreuje wartość dla właścicieli. W zrozumieniu tego problemu przydatne są mierniki finansowe. Firma kreuje wartość dla właścicieli, kiedy stopa zwrotu z zainwestowanego kapitału jest wyższa niż jej średnioważony koszt kapitału. Odpowiadając inaczej na to pytanie, ale nadal stosując ujęcie finansowe, firma kreuje wartość dla właścicieli, kiedy wzrasta realna wartość jej kapitałów własnych.

Zarządzanie wartością firmy obejmuje zatem sformułowanie celów w kategorii wartości oraz przełożenia tych celów na działania strategiczne i operacyjne w przedsiębiorstwie. Jest oczywiste, że w ramach ujęcia strategicznego musi mieć miejsce koncentracja uwagi na kliencie i oferowanej mu kompozycji wartości oraz koncentracja uwagi na generowaniu dodatnich i rosnących przepływów pieniężnych z działalności operacyjnej. Jak zarządzać wartością firmy? Przede wszystkim koncentrować uwagę. Oznacza to, że nie można finansować działalności nierentownej kosztem działalności rentownej. Wszystkie obszary, produkty i biznesy w przedsiębiorstwie powinny generować dodatnie środki pieniężne. Z tym związane są dalsze obszary zarządzania, a więc system motywowania oparty na miernikach kreowania wartości, wdrażanie zrównoważonej karty wyników oraz komunikacja przedsiębiorstwa

z pracownikami, z klientami i z szeroko pojętym rynkiem kapitałowym.

W czym wyraża się specyfika zarządzania wartością firmy? W formułowaniu celów, przełożeniu tych celów na działania, koncentrowaniu uwagi na generowaniu przepływów pieniężnych z działalności operacyjnej, gdyż zapewnia to bezpieczeństwo gotówkowe przedsiębiorstwa oraz wreszcie na systemie motywacyjnym. W tym ostatnim aspekcie stosuje się zróżnicowane formy wynagrodzenia, ale wiązać się je powinno nie z krótkookresowym zyskiem, a długoterminowymi przepływami pieniężnymi. Zarządzanie wartością firmy obejmuje dialog ze wszystkimi grupami interesariuszy i kreacje dla nich wartości, w szczególności dla tych interesariuszy, którzy na dobre i złe są związani z przedsiębiorstwem.

Przejdźmy do kontrowersji. Czy zarządzanie wartością firmy nie zajmuje się raczej optymalizacją wartości wygenerowanych w innych obszarach firmy? Zapoznałem się z kilkoma pozycjami dotyczącymi zarządzania wartością firmy – i z nielicznymi wyjątkami m.in. publikacji dotyczących zrównoważonej karty wyników oraz publikacji powstałych w Katedrze Zarządzania Wartością – akcent położony jest na optymalizację wartości dla akcjonariuszy w oparciu o wartość uprzednio wytworzoną przez pracowników w interakcjach z klientami.

Akcent nie jest położony na optymalizację wartości, a na długoterminowy i ciągły proces wzrostu wartości przedsiębiorstwa (także w okresach dekonjunkury). Są różne podziały – proces wytwarzania wartości, jej utrzymania czy konsumowania. Natomiast w ujęciu długoterminowym celem zawsze jest podwyższanie wartości w sposób ciągły. Kontrowersje dotyczą innych obszarów i są szczególnie widoczne w kryzysie. Załamała się koncepcja polegająca na powiększaniu zasobów. Kryzys bardzo wyraźnie ujawnił potrzebę dezinvestycji, czyli nie tylko wycofywania się z nierentownych obszarów działalności, ale także sprzedaży aktywów, które nie zapewniają satysfakcjonującej stopy zwrotu, nawet jeżeli jest ona dodatnia. Ciekawym przykładem jest niemiecka korporacja BASF. Przejmuje ona firmy zrestrukturyzowane, które generują dodatnią ekonomiczną wartość dodaną, ale które rosną również minimum dwa punkty procentowe powyżej wzrostu rynku. BASF dokonuje zatem akwizycji firm wzrostowych, innowacyjnych i generujących wartość. Odmianą strategię stosował m.in. General Electric, który za czasów Jacka Welcha kupował firmy niedowartościowane, przeprowadzał restrukturyzację, a następnie albo sprzedawał, albo zatrzymywał w swoim portfolio przedsiębiorstw. Podsumowując, zarządzanie wartością firmy to nie optymalizacja wartości, a jej wzrost, który wiąże się z siłą rynku kapitałowego i z wolnymi przepływami kapitałowymi. Jak podkreślał wielokrotnie Adrian Slywotzky, kapitał migruje od rynków, sektorów, przedsiębiorstw o niższym tempie wzrostu wartości do podmiotów o wyższym tempie. Konkurencja i presja kapitału zmuszają do stałego procesu budowania wartości.

Jack Welch, uznawany za guru zarządzania wartością firmy, skonfundował wielu wieloznaczną wypowiedzią dla „Financial Times”: „na pierwszy rzut oka maksymalizowanie wartości dla akcjonariuszy jest najgłupszym pomysłem na świecie. Wartości dla akcjonariuszy są wynikiem, a nie strategią. Główne obszary działań to pracownicy, klienci i produkty”. Czy kapitalizm giełdowy nie opiera się za bardzo na

kursie akcji, na który w krótkim lub średnim okresie zbyt duży wpływ mają menedżerowie, których korzyści uzależnione są właśnie od tego kursu?

Jack Welch był w latach 1981–2001 szefem General Electric i zwiększył wartość rynkową przedsiębiorstwa 44-krotnie. Uznany został przez magazyn „Fortune” za najlepszego menedżera XX wieku. Welch miał rację w stwierdzeniu, że wartość przedsiębiorstwa zależy od pracowników, klientów, produktów. Po pierwsze, Welch zmienił w ciągu tych 18 lat firmę z przemysłowej na usługową. Po drugie, wprowadził innowacyjne i niezwykle rentowne produkty. Po trzecie, koncentrował się na kształtowaniu świadomości pracowników, podwyższaniu ich kwalifikacji oraz silnym motywowaniu. To wszystko prowadziło do wzrostu popytu na akcje General Electric, a tym samym do wzrostu wartości, który miał charakter wynikowy.

W pytaniu użył pan określenia kapitalizm giełdowy. W moim odczuciu to jest pejoratywne określenie. Osobiście wolę pojęcie „kapitalizmu inwestorów”, jest ono zupełnie odmienne. Kapitalizm giełdowy oznacza, że giełda jest miejscem spekulacji, a nie obiektywnego procesu wycen. W długim horyzoncie rynki kapitałowe bez wątpienia obiektywnie wyceniają przedsiębiorstwa. Odróżniam te dwa pojęcia. Kapitalizm współcześnie opiera się na inwestorach. Cały dobrobyt rozwiniętej gospodarki rynkowej znajduje uzasadnienie w rozwiniętych funduszach emerytalnych, inwestycyjnych i ubezpieczeniowych. Wynika to z oszczędności nagromadzonych przede wszystkim przez gospodarstwa domowe. Mimo, że są to prywatne instytucje rynkowe, warto zauważyć, że 60% własności spółek giełdowych w USA należy do inwestorów instytucjonalnych, a w Wielkiej Brytanii i Japonii – 80%. W Polsce zważywszy na krótki czas budowy rynku kapitałowego ten udział nie jest znaczący, ale systematycznie wzrasta. Za 20 lat głównym inwestorem na rynku kapitałowym w Warszawie będą inwestorzy instytucjonalni, a nie skarb państwa, czy też inwestorzy indywidualni.

Chciałbym polemizować z tezą jakoby menedżerowie mieli wpływ na kurs akcji w krótkim okresie. To jest przesada, że mają wpływ na kształtowanie się kursów akcji. Na kurs akcji ma wpływ wiele czynników: ogólna koniunktura gospodarcza w kraju i na świecie, ogólna koniunktura na rynkach kapitałowych na świecie, różnicowanie oczekiwań co do zysków przedsiębiorstw w przyszłości. Zachowania inwestorów również mają wpływ na kursy akcji, mogą oni bowiem uciekać nawet ze spółek stabilnych do wzrostowych, lub też mogą pozostać w spółkach stabilnych z nadzieją na wzrost. Wówczas, gdy następuje dekoniunktura mamy do czynienia ze spadkami, ale wynikać one mogą również z rekomendacji biur maklerskich. Jedno z zachodnich biur maklerskich wyceniło firmę Lotos na poziomie zera złotych bez podstaw ekonomicznych, co spowodowało spadek kursów akcji. Jak premier zapowiedział, że wprowadzi nowy podatek, to kurs akcji KGHM naturalnie spadł, bo było przeświadczenie, że zyski będą dużo niższe.

Czym się różni zarządzanie wartością w polskich firmach od zarządzania wartością w firmach amerykańskich i globalnych?

Kryzys finansowy ujawnił duże błędy w zarządzaniu wartością korporacji amerykańskich. Jako przykład mogę podać dwie korporacje: w ciągu 18 miesięcy trwania kryzysu kurs akcji CitiGroup obniżył się ze 100 USD do poziomu 1 USD. Firma General Motors musiała wnieść wniosek o upadłość. Oczywiście jest, że nie zarządzano korporacjami zgodnie z postulatem maksymalizacji wartości dla akcjonariuszy i popełniono

wiele błędów. W bardzo wielu polskich przedsiębiorstwach zarządza się z powodzeniem wartością dla akcjonariuszy, co znajduje odzwierciedlenie w wynikach finansowych tych firm, w szczególności w wolnej gotówce i w wysokich zyskach. Odnotujemy, że w wyniku kryzysu zwiększa się paradoksalnie bezpieczeństwo gotówkowe przedsiębiorstw zarówno giełdowych, jak i niegiełdowych w Polsce. Wynika to z tego, że przedsiębiorstwa redukują zadłużenie w obawie o przyszłość, mniej inwestują, popełniają mniej błędów, gromadzą wolną gotówkę. Dotyczy to nie tylko firm ubezpieczeniowych np. PZU, ale także firm surowcowych jak KGHM. Ta ostatnia firma dokonuje akwizycji nie korzystając z kredytu, ani z zewnętrznych źródeł takich jak emisja obligacji.

Polskie firmy zwiększyły bezpieczeństwo gotówkowe poprzez maksymalizację gotówki z działalności operacyjnej. Po drugie, firmy dokonują dezinwestycji sprzedając nawet rentowne aktywa (np. sprzedaż akcji Polkomtelu), co stanowi ważny element zarządzania wartością firmy obok maksymalizacji gotówki z działalności operacyjnej. Po trzecie, następuje rozszerzenie systemu motywacyjnego z najwyższej, na wyższą i średnią kadre w powiązaniu z realnymi, a nie księgowymi, wynikami osiąganymi przez firmę. Warto dodać, że polskie firmy poprawiają komunikację z szeroko rozumianą społecznością finansową. Rośnie świadomość konieczności przekazywania ważnych i wiarygodnych informacji, budowy, a czasami odbudowy, zaufania inwestorów do przedsiębiorstwa.

Male, w szczególności rodzinne, firmy różnią się od firm giełdowych nie tylko wielkością. Nie muszą wykazywać wyników finansowych, nie działają w cyklach kwartalnych. Ich celem, oprócz generowania wartości dla właściciela, jest również przetrwanie i zachowanie niezależności. Na czym zatem polega zarządzanie wartością malej, rodzinnej firmy?

Philip Kotler w jednej z ostatnich książek napisanej już po kryzysie finansowym stwierdził, że podstawowym celem firmy w warunkach niepewności, niestabilności oraz zmienności otoczenia rynkowego jest przede wszystkim przetrwanie, a dopiero potem wzrost. Przetrawanie wymaga koncentracji szczególnej uwagi na klientach i budowaniu długoterwałych i rentownych

relacji z nimi, a także – co jest z tym powiązane – koncentracji uwagi na rentowności i bezpieczeństwie gotówkowym. To ostatnie, w przypadku firm rodzinnych staje się krytyczne dla ich przetrwania, dopiero później jest szeroko pojęty wzrost wartości firmy, pozyskiwanie kapitału itp. Przetrawanie i wzrost w małych firmach wymagają koncentracji uwagi na zwiększaniu przepływów pieniężnych z działalności podstawowej, czyli na oszczędnościach i stopniowym, systematycznym podwyższaniu rentowności operacyjnej.

Wyzwaniem dla małych firm w Polsce jest również pozyskanie poziomu zaufania, który umożliwi takie zarządzanie kapitałem obrotowym, aby z bieżących zobowiązań finansować zapasy i należności. Trzecią cechą zarządzania wartością małych firm w Polsce jest spryt i innowacyjność ich właścicieli oraz – co nie zawsze dostrzega się z perspektywy uczelni – bardzo ciężka praca. Sukces każdej firmy, a w szczególności małych firm, zależy od czterech czynników. Po pierwsze, od wiedzy i umiejętności menedżerów i pracowników, a także od gotowości firmy do ich podwyższania. Po drugie, o czym już wspominałem, od ciężkiej pracy. Trudno mi wyobrazić sobie firmę, która odnosi sukces na rynku i w której menedżerowie pracują 8 godzin dziennie. Po trzecie, od czynników trudno mierzalnych, w szczególności od intuicji dotyczącej kierunku zmian rynków, pojawiania się nowych produktów i usług, tego do jakich klientów adresować ofertę, jak wykorzystać nowe kanały dystrybucji. Po czwarte, również od szczęścia. Dotyczy ono małych i wielkich firm. KGHM ma szczęście, że ceny miedzi kształtują się niezależnie od jego kosztów na bardzo korzystnym poziomie od kilku lat. Ten trudny do przewidzenia zespół czynników, zwany szczęściem, jest w przypadku małych firm nawet istotniejszy niż w przypadku korporacji, gdyż trudniej im zmniejszać ryzyko poprzez dywersyfikację działalności lub stosowanie instrumentów finansowych.

Dziękuję za rozmowę.

Rozmawiał: Tymoteusz Doligalski, adiunkt w Zakładzie Wartości Klienta, Katedra Zarządzania Wartością, KNoP.

Value Comes First.pl



Zasada 1: NIGDY NIE TRĄĆ PIENIĘDZY Zasada 2: ZAWSZE PAMIĘTAJ O ZASADZIE 1

Warren Buffett

Inwestować można we wszystko, ale skutecznie pomnażać majątek udaje się tylko nielicznym. Kluczowym warunkiem sukcesu był i jest dobór narzędzi, które się zna i rozumie. Zapomina o tym zbyt wielu uczestników rynków finansowego i towarowego, poddających się panującemu modom. W konsekwencji kupują na szczytach hossy i w panice pozbywają się walorów po niskich cenach, nierzadko przy tym płacąc podatki pomimo ponoszonych strat. Dotyczy to nie tylko klasycznego rynku akcji, ale nawet tak mało niegdyś dostępnych czy nawet nieistniejących instrumentów jak brylanty, fundusze ETF oraz REIT i uprawnienia do emisji dwutlenku węgla.

Skuteczne zarabianie na dynamicznie zmieniających się rynkach wymaga przede wszystkim zrozumienia siebie, a następnie zgłębienia wiedzy o konkretnych możliwościach. A nie jest to wcale łatwe. Rynki poszczególnych instrumentów inwestycyjnych wprawdzie są podobne, ale liczne konkretne aspekty ich funkcjonowania są odmienne. I właśnie zagadnieniom wybranych instrumentów i narzędzi inwestycyjnych poświęcona jest niniejsza książka.

O zmianach w Statucie

Jednolity tekst Statutu SGH można już znaleźć w serwisie internetowym Uczelni, my skoncentrujemy się na zmianach (w Statucie), które wprowadza Uchwała nr 552 podjęta w grudniu ubiegłego roku. Pominiemy te, które wynikają np. ze zmiany nazwy (Stowarzyszenia Wychowanków SGH na Stowarzyszenie Absolwentów SGH, prorektor do spraw dydaktyki i studentów na prorektor do spraw studenckich), zmiany sformułowań ... „na stronie internetowej SGH” na „na stronach internetowych SGH”, „sferami” na „obszarach”, „programu nauczania” na „program kształcenia” (to – i kolejne – w konsekwencji zmian zapisów ustawowych) i wykreślenia sformułowań: makrokierunek i studia międzykierunkowe.

Zanim pokażemy zmiany konkretnych zapisów, kilka zdań z wprowadzenia do dyskusji nad uchwałą przewodniczącego Senackiej Komisji Statutowej dr M. Szmeltera. „Otóż najistotniejsze zmiany w części ustrojowej polegają na wzmocnieniu pozycji rektora, kosztem uprawnień Senatu. Jeśli chodzi o zmiany statusu prawnego w zakresie zatrudniania i sytuacji prawnej pracowników Szkoły, to przedmiotem tej regulacji są kwestie dotyczące przyszłości, tzn. zatrudniania nowych pracowników, natomiast w przepisach przejściowych uregulowana została sytuacja osób zatrudnionych na stanowiskach nauczycieli akademickich w dacie przyjęcia uchwały o zmianie statutu.... Przyjęta została zasada, że na wszystkich stanowiskach ... zatrudnienie następuje na czas nieokreślony, do wyjątków będzie należało zatrudnienie na czas określony. Stosunki pracy będą nawiązywane zasadniczo na podstawie umowy o pracę. Jedynie profesorów tytularnych można zatrudniać na podstawie mianowania”.

Uwaga:

A. Materiały źródłowe:

1. STATUT SZKOŁY GŁÓWNEJ HANDLOWEJ W WARSZAWIE. Tekst jednolity – stan prawny na dzień 23 listopada 2011 r.
2. Uchwała nr 552 Senatu SGH z dnia 21 grudnia 2011 r. w sprawie zmiany statutu SGH.

B. Legenda: skreślenia = skreślenia (zdania, kawałki zdań, wyrazy usunięte z jednolitej wersji statutu). Drukiem pogrubionym: to, co do statutu dodano.

Dział I. Postanowienia ogólne

W § 4: SGH realizując cele i misję, o których mowa w § 2, wykonuje następujące podstawowe zadania:

1) kształcenie studentów w celu ich ~~przygotowania do zdobywania i uzupełniania wiedzy oraz umiejętności niezbędnych~~ w pracy zawodowej,

2) wychowywanie studentów w poczuciu odpowiedzialności za państwo polskie, za umacnianie zasad demokracji i rozwój społeczeństwa obywatelskiego oraz poszanowanie praw i ~~wolności~~ człowieka,

3) prowadzenie badań naukowych, zwłaszcza w dziedzinie nauk ekonomicznych oraz świadczenie usług badawczych,

4) kształcenie i promowanie kadr naukowych, w tym poprzez prowadzenie studiów doktoranckich,

5) kształcenie w celu zdobywania i uzupełniania wiedzy, w szczególności poprzez prowadzenie studiów podyplomowych i kursów dokształcających: **prowadzenie studiów podyplomowych, kursów i szkoleń w celu kształtowania nowych umiejętności niezbędnych na rynku pracy w systemie uczenia się przez całe życie,**

6) stwarzanie osobom niepełnosprawnym warunków do pełnego udziału w procesie kształcenia i w badaniach naukowych.

W § 5 dotychczasową treść oznacza się jako ust. 1 i dodaje się ust. 2 i 3 o brzmieniu:

1. SGH realizuje swoje zadania, utrzymując więzi z krajowymi i zagranicznymi instytucjami i organizacjami naukowymi, społecznymi i gospodarczymi, jak również uczestnicząc w tworzeniu europejskiej przestrzeni szkolnictwa wyższego.

2. SGH **współpracuje z otoczeniem społeczno-gospodarczym, w szczególności w zakresie prowadzenia badań naukowych na rzecz podmiotów gospodarczych, w formach określonych w ustawie, a także przez udział przedstawicieli pracodawców w opracowywaniu programów kształcenia i w procesie dydaktycznym.**

3. SGH monitoruje kariery zawodowe swoich absolwentów w celu dostosowania kierunków studiów i programów

kształcenia do potrzeb rynku pracy, w szczególności po trzech i pięciu latach od dnia ukończenia studiów.

W § 9 zmienia się ustęp drugi:

1. Jeżeli doktor SGH przez co najmniej trzydzieści lat od daty promocji w wybitny sposób zasłużył się dla rozwoju nauk ekonomicznych, gospodarki narodowej lub międzynarodowej współpracy gospodarczej, może nastąpić uroczyste odnowienie jego dyplomu doktorskiego.

2. O odnowieniu dyplomu stanowi rada kolegium, w którym nadano stopień naukowy doktora **na wniosek jej członka posiadającego tytuł naukowy profesora lub stopień naukowy doktora habilitowanego.** Jeżeli stopień naukowy doktora został nadany przez radę wydziału, o odnowieniu dyplomu stanowi rada kolegium będącego kontynuatorem tradycji tego wydziału, a w przypadku niemożności stwierdzenia kontynuacji – stanowi Senat. Dyplom podpisują Rektor i dziekan kolegium.

W § 12 wprowadzono zmianę w ust. 2:

1. SGH troszczy się o zachowanie pamięci o zasłużonych pracownikach i absolwentach, kultywując szczytne tradycje Uczelni, począwszy od 1906 roku.

2. Senat **na wniosek członka Senatu** nadaje jednostkom organizacyjnym, gmachom, aulom i salom wykładowym imiona osób szczególnie dla Uczelni zasłużonych, jak również może podjąć decyzję o umieszczeniu na terenie SGH stosownych tablic pamiątkowych i rzeźb, a także ustalić inne formy uczczenia pamięci osób zasłużonych.

3. Wzręz z emerytowanymi pracownikami oraz absolwentami SGH jest utrzymywana przez współpracę z Kołem Seniorów, Stowarzyszeniem Wychowanków **Absolwentów** SGH i innymi korporacjami absolwentów.

Dział II. Organizacja działalności podstawowej SGH

Rozdział 1. Instytuty, katedry i zakłady

W § 17 zmienia się ust. 2:

1. Instytut może być utworzony, gdy będzie w nim zatrudnionych jako podstawowym miejscu pracy co najmniej trzech nauczycieli akademickich posiadających tytuł naukowy profesora lub stopień naukowy doktora habilitowanego.

2. Jeżeli przez okres dwóch lat akademickich kryterium, o którym mowa w ust. 1, nie jest spełnione, Rektor, po zasięgnięciu opinii ~~dziekana kolegium~~, wnioskując do Senatu, o wyrażenie ~~zgody na zarządza~~ likwidację instytutu albo przekształcenie go w katedrę.

W § 18 zmienia się ust. 2:

1. Katedra może być utworzona, gdy będzie w niej zatrudniony jako podstawowym miejscu pracy co najmniej jeden nauczyciel akademicki posiadający tytuł naukowy profesora lub stopień naukowy doktora habilitowanego.

2. Jeżeli przez okres jednego roku akademickiego kryterium, o którym mowa w ust. 1, nie jest spełnione, Rektor, po zasięgnięciu opinii ~~dziekana kolegium~~, wnioskując do Senatu o wyrażenie ~~zgody na zarządza~~ likwidację katedry albo przekształcenie jej w zakład działający w ramach instytutu albo innej katedry.

W § 20 wprowadzono zmiany w ust. 1 i 2:

1. Instytuty, katedry i wchodzące w ich skład zakłady tworzy, ~~likwiduje i przekształca~~, **zmienia ich nazwy i likwiduje** Rektor ~~za zgodą po zasięgnięciu opinii~~ Senatu, postępując na wniosek ~~dziekana właściwego kolegium~~ albo z własnej inicjatywy.

2. Jeżeli z inicjatywy Rektora ma nastąpić przekształcenie **lub zmiana nazwy** instytutu lub katedry albo ich likwidacja z innego powodu niż określony odpowiednio w § 17 ust. 2 lub § 18 ust. 2, Rektor zasięga opinii rady właściwego kolegium.

W § 21 zmienia się ust. 3 i 4:

1. Dyrektorem instytutu lub wicedyrektorem instytutu, kierownikiem katedry lub zakładu może być tylko nauczyciel akademicki zatrudniony w SGH jako podstawowym miejscu pracy. Dyrektor instytutu i kierownik katedry powinien posiadać tytuł naukowy profesora lub stopień naukowy doktora habilitowanego; wicedyrektor instytutu lub kierownik zakładu – co najmniej stopień naukowy doktora.

2. Nie może w SGH pełnić funkcji dyrektora instytutu lub wicedyrektora instytutu ani kierownika katedry lub zakładu osoba będąca założycielem lub kanclerzem uczelni niepublicznej, ani osoba, która w innej uczelni pełni funkcję rektora, prorektora, dziekana, prodziekana lub członka senatu, chyba że jej członkostwo w senacie uczelni, nieposiadającej podstawowych jednostek organizacyjnych, powstało i trwa wskutek samego faktu podjęcia przez nią zatrudnienia w tej uczelni.

3. Dyrektora instytutu, wicedyrektora instytutu, kierownika katedry i zakładu powołuje, na czas trwania kadencji organów Uczelni, a także odwołuje Rektor na wniosek ~~dziekana kolegium~~ albo z inicjatywy własnej – w przypadku pozakolegialnej jednostki organizacyjnej, **zachowując zasadę wyrażoną w § 90 ust. 3.**

4. Do kompetencji osób pełniących funkcje określone w ust. 1 należy bieżące kierowanie działalnością i reprezentowanie jednostki organizacyjnej, a także:

1) wyrażanie stanowiska w sprawach dotyczących podległych im pracowników,

2) organizowanie i nadzorowanie przebiegu prac naukowych,

3) podejmowanie inicjatyw w zakresie nadawania **tytułów naukowych tytułu naukowego**,

4) zgłaszanie wniosków w sprawach zatrudniania pracowników jednostki organizacyjnej,

5) koordynowanie tworzenia i zgłaszania ofert dydaktycznych,

6) organizacja procesu dydaktycznego, prowadzonego przez pracowników jednostki organizacyjnej i nadzór nad jego realizacją.

7) ~~podejmowanie innych czynności dotyczących kierowanej jednostki organizacyjnej, niezastrzeżonych do kompetencji organów SGH i dziekanów studiów.~~

Rozdział 2. Kolegia

W § 22 zmieniają się ust. 1, 5, 6, 7 i 10:

1. Kolegium jest podstawową jednostką organizacyjną zrzeszającą instytuty i katedry, powołaną w celu organizowania współpracy w dziedzinie badań naukowych, kształcenia kadr naukowych oraz prowadzenia studiów doktoranckich i podyplomowych. Kolegium stanowi zarazem korporację nauczycieli akademickich związanych wspólnymi zainteresowaniami badawczymi i przedkładających na kanwie tych zainteresowań ofertę dydaktyczną dotyczącą kształcenia w ramach prowadzonych przez SGH kierunków studiów, ~~makrokierunków i studiów międzykierunkowych.~~

2. W SGH działają następujące kolegia:

1) Kolegium Analiz Ekonomicznych,

2) Kolegium Ekonomiczno-Społeczne,

3) Kolegium Gospodarki Światowej,

4) Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie,

5) Kolegium Zarządzania i Finansów.

3. Kolegium jest kierowane przez radę kolegium i dziekana kolegium.

4. Kolegium może być utworzone, jeżeli w jednostkach organizacyjnych, które ma ono zrzeszać, jest zatrudnionych jako podstawowym miejscu pracy co najmniej tylu nauczycieli akademickich, aby kolegium to, w ramach obowiązujących regulacji prawnych, spełniało warunki konieczne do uzyskania uprawnienia do nadawania stopnia naukowego doktora habilitowanego; kolegium może być utworzone także przez połączenie, podział lub inne przekształcenie istniejących kolegiów.

5. Jeżeli liczba nauczycieli akademickich zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych zrzeszonych w kolegium jako podstawowym miejscu pracy, będzie w ciągu jednej kadencji organów Uczelni niższa od liczby, o której mowa w ust. 4, Rektor, po zasięgnięciu opinii ~~rady kolegium~~, wnioskując do Senatu, **zarządza o podjęcie uchwały w sprawie** likwidację tego kolegium albo jego połączenie z innym kolegium.

6. ~~Utworzenie, przekształcenie, a także likwidacja kolegium następuje w drodze uchwały Senatu podjętej na wniosek Rektora lub rady kolegium większością co najmniej dwóch trzecich głosów statutowego składu Senatu.~~

7. ~~Uchwały w sprawie przekształcenia kolegiów są podejmowane po zasięgnięciu opinii zainteresowanych rad kolegiów.~~ **Utworzenie kolegium, jego przekształcenie poprzez połączenie z innym kolegium albo podział, zmiana nazwy kolegium, a także likwidacja kolegium następuje w drodze zarządzenia Rektora po zasięgnięciu opinii Senatu i zainteresowanych rad kolegiów.**

8. Pierwszego dziekana nowo utworzonego kolegium powołuje Rektor po zasięgnięciu opinii Senatu na czas nie dłuższy niż 1 rok.

9. W zakresie nieuregulowanym przez statut organizację wewnętrzną i tryb pracy organów kolegium określa jego regulamin, uchwalony przez radę kolegium większością co najmniej dwóch trzecich jej statutowego składu.

10. W przypadku utworzenia nowego kolegium, do czasu przyjęcia regulaminu w trybie określonym w ust. 9 regulamin tymczasowy nadaje kolegium ~~Senat~~ **Rektor**.

Rozdział 5. Inne jednostki organizacyjne

W § 41 zmiany dot. ust. 1, 2 i 3:

1. W SGH mogą być tworzone, **stosownie do potrzeb wynikających z realizacji zadań Uczelni**, jednostki organizacyjne inne niż określone w powyższych postanowieniach w celu wykonywania zadań naukowych, dydaktycznych lub usługowych, w szczególności **centrum naukowe, o którym mowa w art. 31 ust. 1 ustawy**, samodzielne zakłady, pracownie i zespoły. Tworzy je, **przekształca i likwiduje i przekształca Rektor za zgodą po zasięgnięciu opinii Senatu, stosownie do potrzeb wynikających z realizacji zadań Uczelni**. Organizację oraz zasady działania tych jednostek określa Rektor.

2. Na podstawie porozumień z innymi **krajowymi lub zagranicznymi** uczelniami oraz innymi podmiotami, w szczególności instytucjami naukowymi, SGH może **współtworzyć centra naukowe**, jednostki międzyuczelniane i jednostki wspólne **na zasadach określonych w art. 31 i 31a ustawy**. Porozumienia Jednostki, o których mowa w zdaniu poprzedzającym, zawiera **poprzednim** tworzy Rektor **za zgodą po zasięgnięciu opinii Senatu**.

3. Zestawienie Wykaz jednostek organizacyjnych SGH prowadzących działalność podstawową zawiera załącznik nr 7: **publikuje się na stronach internetowych Uczelni**.

W § 42 zmiany dot. ust. 1, 2 i 3:

1. Jeżeli statut stanowi, że utworzenie, likwidacja lub przekształcenie jednostki organizacyjnej Uczelni wymaga zgody Senatu, dla podjęcia uchwały w tym przedmiocie wymagana jest zwykła większość głosów w obecności co najmniej połowy statutowego składu Senatu, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. Podjęcie uchwał w sprawie likwidacji lub przekształcenia kolegium oraz udzielenia zgody na przekształcenie Biblioteki SGH lub Archiwum SGH, a także przekształcenie albo likwidację Oficyny Wydawniczej SGH wymaga większości co najmniej dwóch trzecich głosów statutowego składu Senatu.

3. Jeżeli wskutek **zarządzenia Rektora nastąpiło** utworzenie, **przekształcenie, zmiana nazwy lub likwidacja podstawowej jednostki organizacyjnej lub przekształcenia innej jednostki organizacyjnej wymienionej w Statucie**, należy dostosować brzmienie statutu poprzez dodanie lub wykreślenie, lub zmianę nazwy jednostki organizacyjnej; Senat **na wniosek Rektora dokonuje na swoim najbliższym posiedzeniu tego dostosowania brzmienia statutu poprzez dodanie, zmianę lub wykreślenie odnośnej nazwy jednostki organizacyjnej, niezależnie od treści opinii, którą Senat wyraził w związku z zamiarem Rektora w uchwale wyrażającej zgodę na odpowiednio utworzenia, likwidację lub przekształcenia, zmiany nazwy lub likwidacji wyżej określonych jednostek organizacyjnych**. jednostki organizacyjnej; takie dostosowanie brzmienia statutu do dokonanych zmian w strukturze organizacyjnej Uczelni nie stanowi zmiany statutu.

Dział III. Organy SGH

Rozdział 1. Senat i Rektor

§ 46 dot. kompetencji Senatu otrzymał brzmienie:

1. Do kompetencji Senatu należą sprawy wskazane w ustawie; innych przepisach prawa oraz statucie.

1. Do kompetencji Senatu należy w szczególności:

1) uchwalanie statutu i jego wiążącej wykładni,

2) uchwalanie strategii rozwoju SGH **opracowanej przez Rektora**,

3) ustalanie zasad działania **Uczelni SGH oraz wytycznych dla rad kolegiów** w zakresie wykonywania jej podstawowych zadań Uczelni, **określonych w § 4**,

4) 18) ustalanie zasad podziału środków przeznaczonych na prace badawcze, w zakresie nieuregulowanym przez odrębne przepisy prawa,

5) **uchwalanie planu rzeczowo-finansowego SGH**;

6) 19) dokonywanie oceny działalności Uczelni, zatwierdzanie rocznych sprawozdań Rektora z jej działalności oraz ocena działalności Rektora,

7) 17) zatwierdzanie **planu rzeczowo-finansowego oraz** sprawozdania finansowego **SGH Uczelni**,

8) 15) ustalanie ogólnych zasad współpracy SGH z krajowymi i zagranicznymi instytucjami i organizacjami naukowymi i połącznymi i gospodarczymi oraz wyrażanie zgody na zawarcie przez Rektora umów o współpracy z podmiotem zagranicznym, a także organizacjami i podmiotami gospodarczymi,

9) 4) uchwalanie regulaminu studiów **oraz** regulaminu studiów doktoranckich, regulaminu studiów podyplomowych **oraz** zasad przyjęć na studia i studia doktoranckie, **po zasięgnięciu opinii odpowiednio samorządu studentów i samorządu doktorantów**,

5) uchwalanie regulaminu studiów podyplomowych,

6) **określanie kierunków studiów i poziomu kształcenia w SGH na poszczególnych kierunkach**, w tym podejmowanie uchwał o utworzeniu lub likwidacji kierunku studiów oraz specjalności kierunkowych,

7) **określanie liczby studentów studiów stacjonarnych, finansowanych z budżetu państwa na poszczególnych kierunkach studiów**, w tym studentów nowo rekrutowanych,

10) podejmowanie uchwał w sprawie utworzenia i likwidacji kierunku studiów oraz specjalności kierunkowych, makrokierunków i studiów międzykierunkowych,

11) 8) podejmowanie na wniosek Senackiej Komisji Programowej, sporządzony po zasięgnięciu opinii rad kolegiów, uchwał w sprawie **ustalenia zatwierdzenia planów studiów i programów kształcenia na poszczególnych kierunkach studiów**, w tym mini-mów programowych dla kierunków studiów i specjalności kierunkowych; makrokierunków i studiów międzykierunkowych oraz warunków uzyskiwania dyplomów; wniosek podlega zaopiniowaniu przez uczelniany organ uchwałodawczy samorządu studentów SGH,

9) **ustalanie wytycznych dla rad kolegiów w sprawie uchwalania przez nie, po zasięgnięciu opinii właściwego organu samorządu doktorantów, planów i programów studiów doktoranckich**,

10) **ustalanie wytycznych dla rad kolegiów w sprawie uchwalania przez nie planów i programów studiów podyplomowych oraz kursów dokształcających**,

11) **ustalanie warunków i trybu przyjęć na studia i studia doktoranckie, po zasięgnięciu opinii odpowiednio samorządu studentów i samorządu doktorantów**,

12) **podejmowanie uchwał w sprawie limitów przyjęć na studia wyższe**,

12) 13) podejmowanie uchwał w sprawie organizacji roku akademickiego,

14) **określanie zasad pobierania opłat od studentów i doktorantów oraz trybu i warunków zwalniania – w całości lub części – z tych opłat studentów lub doktorantów**,

16) **ustalanie ogólnych zasad prowadzenia studiów o profilu praktycznym z udziałem podmiotów gospodarczych**,

13) 20) **określanie kierunków polityki kadrowej**,

14) **ustalanie pensum dydaktycznego dla poszczególnych stanowisk, warunków jego obniżania oraz zasad obliczania godzin dydaktycznych**,

21) **określanie zasad ustalania zakresu obowiązków nauczycieli akademickich, rodzaje zajęć dydaktycznych objętych za-**

kresem tych obowiązków, w tym wymiar zadań dydaktycznych dla poszczególnych stanowisk, oraz zasady obliczania godzin dydaktycznych,

15) 22) ustalanie zasad zwiększania wynagrodzeń pracowników w oparciu o środki pozabudżetowe niepochozące z budżetu państwa,

23) wyrażanie zgody na zawiązanie oraz treść aktu założycielskiego albo statutu spółki celowej, o której mowa w art. 86a ustawy,

24) wyrażanie zgody na rozporządzenie przez SGH składnikami aktywów środków trwałych o wartości przekraczającej 250 000 euro, stosownie do art. 90 ust. 4 ustawy,

16) wyrażanie zgody na nabycie, zbycie lub obciążenie mienia o wartości przekraczającej równowartość 100.000 (sto tysięcy) euro, w tym na przyjęcie darowizn, spadków i zapisów,

17) 25) wyrażanie zgody na zaciągnięcie przez Uczelnię zobowiązań pieniężnych nieobjętych planem rzeczowo-finansowym na dany rok, w tym zobowiązań wekslowych, na kwotę przekraczającą równowartość 100.000 (sto tysięcy) euro,

26) wyrażanie zgody na przyjęcie darowizn, spadków i zapisów o wartości przekraczającej 100 000 euro,

18) wyrażanie opinii o projektach zmian regulaminu organizacyjnego SGH wynikających z utworzenia, likwidacji lub przekształcenia pozakolegialnych jednostek organizacyjnych wymienionych w statucie;

27) wyrażanie zgody na podjęcie lub kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy przez Rektora i dziekanów kolegiów,

28) wyrażanie opinii o projektach zmian regulaminu organizacyjnego SGH,

29) podejmowanie uchwał w innych sprawach określonych w ustawie, innych przepisach prawa, statucie, regulaminie studiów, regulaminie studiów doktoranckich i regulaminie studiów podyplomowych.

2. W nagłych przypadkach, grożących niepowetowaną szkodą dla SGH, Rektor jest uprawniony, po przeprowadzeniu konsultacji w formie zwyczajowo przyjętej, złożyć oświadczenie woli w sprawach określonych w ust. 2 pkt. 16 i 17 1 pkt 25 i 26 bez zgody Senatu. Senat wyraża następczą zgodę na czynność Rektora na swoim najbliższym posiedzeniu.

3. Samorząd studentów i samorząd doktorantów przedstawiają opinie, o których mowa w ust. 1, w terminie 14 dni. W przypadku bezskutecznego upływu terminu, o którym mowa w zdaniu poprzednim, wymóg zasięgnięcia opinii uważa się za spełniony.

W § 56 wprowadzono zmiany w ust. 1 i 2:

1. Rektor podejmuje decyzje we wszystkich sprawach dotyczących SGH, z wyjątkiem spraw zastrzeżonych przez ustawę lub statut do kompetencji innych organów Uczelni lub kanclerza. Zarządzenia, w tym regulaminy, zarządzenia i a także inne przepisy wewnętrzne wydane przez Rektora w zakresie jego kompetencji są wiążące dla rad i dziekanów kolegiów, dziekanów studiów i kierowników wszelkich innych jednostek organizacyjnych Uczelni oraz jej pracowników, studentów i doktorantów.

2. Rektor w szczególności:

1) opracowuje i realizuje strategię rozwoju SGH, uchwalaną przez Senat,

4) 2) przewodniczy posiedzeniom Senatu, z wyjątkiem posiedzenia, na którym jest zatwierdzane roczne sprawozdanie Rektora z działalności Uczelni oraz ocena działalności Rektora; wówczas przewodniczy posiedzeniu wybrany członek Senatu,

2) 3) sprawuje nadzór nad działalnością dydaktyczną i badawczą SGH,

4) sprawuje nadzór nad wdrożeniem i doskonaleniem uczelnianego systemu zapewnienia jakości kształcenia,

3) 5) wydaje na wniosek kanclerza i po zasięgnięciu opinii Senatu regulamin organizacyjny SGH oraz dokonuje zmian w tym regulaminie, z zastrzeżeniem § 46 ust. 2 pkt. 18;

4) 6) sprawuje nadzór nad administracją i gospodarką SGH,

5) 7) podejmuje decyzje dotyczące mienia i gospodarki SGH, przekraczające zakres zwykłego zarządu,

6) 8) dba o przestrzeganie prawa oraz zapewnianie bezpieczeństwa na terenie SGH,

7) 9) podejmuje decyzje w sprawach dotyczących stosunków pracy nauczycieli akademickich, kanclerza, kwestora, dyrektora Biblioteki SGH, dyrektora Archiwum SGH, redaktora naczelnego Oficyny Wydawniczej SGH oraz kierowników jednostek organizacyjnych, o których mowa w § 31 ust. 1 i § 39 ust. 1,

8) 10) działa na rzecz zaspokajania potrzeb socjalno-bytowych, zdrowotnych i kulturalnych pracowników, studentów i doktorantów SGH,

9) 11) rozpatruje odwołania pracowników od decyzji dziekana kolegium oraz kanclerza,

10) 12) rozpatruje wnioski studentów o ponowne rozpatrzenie spraw, odnośnie do których wydano decyzje, o których mowa w § 28 ust. 2,

11) 13) rozpatruje odwołania doktorantów od decyzji kierowników studiów doktoranckich w sprawach niebędących przedmiotem kompetencji innych organów Uczelni na podstawie przepisów prawa.

12) podejmuje decyzje w innych sprawach określonych w ustawie lub w statucie;

Rozdział 2. Rada i dziekan kolegium

W § 60 zmieniał się pkt. 3 w ust. 1:

1. W skład rady kolegium wchodzi:

1) dziekan kolegium jako przewodniczący,

2) prodziekan kolegium,

3) wszyscy nauczyciele akademicki posiadający tytuł naukowy profesora lub stopień naukowy doktora habilitowanego, zatrudnieni w instytutach lub katedrach wchodzących w skład kolegium w co najmniej połowie pełnego wymiaru czasu pracy; jako podstawowym miejscu pracy, z wyłączeniem osób, których stosunek pracy z SGH wygasa z końcem roku akademickiego, w którym rozpoczyna się nowa kadencja rady kolegium, z mocy art. 127 ust. 2 ustawy albo wskutek rozwiązania umowy o pracę z powodu ukończenia wieku określonego w art. 71 ust. 1 pkt 3 ustawy,

4) przedstawiciele nauczycieli akademickich nieposiadających stopnia naukowego doktora habilitowanego, zatrudnionych w instytutach lub katedrach wchodzących w skład kolegium jako podstawowym miejscu pracy, w liczbie odpowiadającej połowie liczby członków rady, o których mowa w pkt 3; jeżeli liczba tych członków rady stanowi liczbę nieparzystą, należy do obliczeń przyjąć kolejną liczbę parzystą,

5) przedstawiciele samorządu doktorantów – uczestników studiów doktoranckich prowadzonych przez kolegium, w liczbie odpowiadającej jednej piątej liczby członków rady, o których mowa w pkt 3. Jeżeli liczba obliczona w powyższy sposób zawiera ułamek, należy przyjąć najbliższą kolejną liczbę całkowitą jako określającą liczbę przedstawicieli samorządu doktorantów w radzie kolegium,

6) jeden przedstawiciel samorządu studentów,

7) jeden przedstawiciel pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu

pracy w biurze kolegium, instytutach lub katedrach wchodzących w skład kolegium.

2. Liczbę przedstawicieli w radzie kolegium pracowników, o których mowa w ust. 1 pkt 4, oraz doktorantów, określa rada w regulaminie kolegium, stosownie do ust. 3.

3. Podstawą do ustalenia liczby przedstawicieli, o których mowa w ust. 1 pkt 4 i 5, jest liczba osób, które w przededniu dokonywania wyboru do rady nowej kadencji tworzą grono członków rady kolegium określonych w ust. 1 pkt 3; liczbę tę ustala okręgowa komisja wyborcza. Uchwałę rady kolegium w sprawie zmiany regulaminu polegającej na zmianie dotychczasowej liczby przedstawicieli, o których mowa w ust. 1 pkt 4 i 5, należy podjąć po dokonanych wyborach, nie później niż do końca sierpnia roku, w którym dokonano wyboru nowej rady.

4. Mogące nastąpić w trakcie trwania kadencji rady zmiany liczby osób, o których mowa w ust. 1 pkt 3, polegające na jej zmniejszeniu wskutek w szczególności ustania zatrudnienia tych osób w Uczelni albo jej zwiększeniu spowodowanym zatrudnieniem nowych nauczycieli akademickich lub uzyskaniem przez dotychczasowych stopnia naukowego doktora habilitowanego – nie stanowią podstawy ani do przeprowadzenia wyborów uzupełniających w grupie przedstawicieli, o których mowa w ust. 1 pkt 4 i 5, ani wygaśnięcia mandatu któregośkolwiek z tych przedstawicieli.

5. Jeżeli dziekana kolegium powiadomiono w trybie § 115 ust. 6 lub § 116 ust. 6, że w wyborach przeprowadzonych przez samorząd studentów lub samorząd doktorantów nie obsadzono wszystkich mandatów przedstawicieli tych samorządów w radzie kolegium, które przysługują im na podstawie powyższych postanowień, liczbę określającą statutowy skład rady kolegium ustala się bez uwzględnienia nieobsadzonych mandatów, o których mowa wyżej, dopóki dziekan nie zostanie poinformowany o obsadzeniu tych mandatów stosownie do wyżej powołanego trybu.

W § 66 wprowadzono zmiany w ust. 2:

1. Kompetencje dziekana kolegium określają postanowienia statutu, uchwał Senatu i regulaminu kolegium, jak również przepisy prawa, o których mowa w § 67.

2. Do kompetencji dziekana kolegium należy w szczególności:

1) opracowanie strategii rozwoju kolegium zgodnej ze strategią rozwoju Uczelni,

1) 2) zwoływanie posiedzeń rady kolegium i przewodniczenie jej obradom, z wyjątkiem posiedzenia, na którym jest dokonywana ocena działalności dziekana; wówczas przewodniczy posiedzeniu wybrany członek rady kolegium,

2) 3) reprezentowanie kolegium w Senacie, wobec Rektora i na zewnątrz Uczelni w sprawach dotyczących kolegium,

3) 4) występowanie z wnioskami w sprawie utworzenia, likwidacji oraz przekształcenia, **zmiany nazwy lub likwidacji** instytutów, katedr i zakładów,

4) 5) sprawowanie nadzoru nad działalnością instytutów i katedr,

5) 6) podejmowanie, za zgodą rady kolegium, decyzji w sprawie utworzenia studiów podyplomowych, powołania ich kierownika oraz prowadzenia rekrutacji na nowo utworzone studia podyplomowe, a także rekrutacji na kolejną edycję studiów już prowadzonych,

6) 7) sprawowanie nadzoru nad funkcjonowaniem studiów podyplomowych, w tym działalnością kierowników tych studiów,

7) 8) występowanie z wnioskami w sprawie nagród i odznaczeń dla pracowników kolegium,

8) 9) dysponowanie środkami finansowymi przyznanymi kolegium na badania naukowe,

9) 10) dysponowanie środkami finansowymi kolegium, zgodnie z zasadami ustalonymi przez radę kolegium,

10) 11) ustalanie zakresu obowiązków pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych w biurze kolegium, a zatrudnionych w jego jednostkach organizacyjnych – na wniosek kierowników tych jednostek, jak również sprawowanie nadzoru nad wykonaniem tych obowiązków,

11) 12) występowanie z wnioskiem do Rektora w sprawie rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim z innych ważnych przyczyn niż określone w ustawie, **jeżeli rada kolegium wyrazi zgodę na rozwiązanie stosunku pracy, po zasięgnięciu opinii rady kolegium,**

12) 13) występowanie z wnioskami w sprawie konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich,

13) 14) rozpatrywanie odwołań od decyzji dyrektorów instytutów i kierowników katedr zrzeszonych w kolegium oraz kierowników studiów podyplomowych.

14) ~~podejmowanie decyzji w innych sprawach dotyczących kolegium niezastrzeżonych do kompetencji innych organów Uczelni lub kanclerza.~~

Dział IV. Pracownicy SGH

W § 90 dodano ust. 3:

1. Nauczycielem akademickim może być jedynie osoba o wysokim poziomie etycznym, odznaczająca się umiejętnościami dydaktycznymi i wychowawczymi oraz mająca kwalifikacje merytoryczne do zajmowania określonego stanowiska.

2. Inne wymagania w zakresie kwalifikacji zawodowych nauczycieli akademickich określa § 91 oraz ustawa.

3. Pomiędzy zatrudnionym w SGH nauczycielem akademickim lub pracownikiem niebędącym nauczycielem akademickim a zatrudnionym w Uczelni jego małżonkiem, krewnym lub powinowatym do drugiego stopnia włącznie oraz osobą pozostającą w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli nie może powstać stosunek bezpośredniej podległości służbowej. Nie dotyczy to osób pełniących funkcje Rektora lub dziekanów kolegiów.

Zmieniono § 92:

Nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim następuje na podstawie mianowania albo umowy o pracę, stosownie do postanowień niniejszego działu.

Nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim następuje na podstawie umowy o pracę albo mianowania. Na podstawie mianowania zatrudnia się wyłącznie nauczyciela akademickiego posiadającego tytuł naukowy profesora. Zatrudnienie na podstawie mianowania następuje tylko w pełnym wymiarze czasu pracy.

Zmieniono § 93:

1. Mianowanie nauczyciela akademickiego po raz pierwszy w SGH następuje po zakwalifikowaniu kandydata w drodze konkursu, którego warunki określa załącznik nr 8, stanowiący integralną część statutu.

2. Nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim na podstawie umowy o pracę po raz pierwszy w SGH następuje, z zastrzeżeniem ust. 3, po zakwalifikowaniu w drodze konkursu otwartego, do którego stosuje się odpowiednio warunki określone w załączniku nr 8.

3. Postępowania konkursowego nie stosuje się przy zatrudnianiu na podstawie umowy o pracę osób, o których mowa w § 91 ust. 1 oraz § 95 ust. 4, a także osób, które pozostawały już w stosunku pracy z SGH na podstawie mianowania.

1. Zatrudnienie nauczyciela akademickiego w wymiarze przewyższającym połowę etatu na czas określony lub nieokreślony na stanowiskach, o których mowa w § 88 pkt 1 i 2,

następuje po przeprowadzeniu otwartego konkursu, którego warunki i tryb określa załącznik nr 8, stanowiący integralną część statutu.

2. Przypadki, w których nauczyciela akademickiego można zatrudnić ponownie na tym samym stanowisku w SGH bez postępowania konkursowego, określa ustawa.

Zmienił się również § 94:

1. Na stanowisku profesora zwyczajnego oraz na stanowisku profesora nadzwyczajnego, osobę posiadającą tytuł naukowy profesora mianuje **zatrudnia, na podstawie mianowania albo umowy o pracę**, Rektor po zasięgnięciu opinii **Senatu na wniosek właściwej rady dziekana** kolegium zaopiniowany przez radę kolegium. i **Senatu**. Mianowanie **Zatrudnienie** następuje na czas nieokreślony. **W uzasadnionych przypadkach zatrudnienie może nastąpić na czas określony.**

2. Na stanowisku profesora nadzwyczajnego osobę nieposiadającą tytułu naukowego profesora lecz posiadającą stopień naukowy doktora habilitowanego, mianuje **zatrudnia na podstawie umowy o pracę** Rektor, za zgodą Senatu, na wniosek dziekana kolegium złożony za zgodą rady kolegium. Mianowanie **Zatrudnienie** następuje na **czas nieokreślony, a w uzasadnionych przypadkach – na czas określony**, okres pięciu lat i może być ponawiane. Podstawą mianowania **zatrudnienia** są osiągnięcia w pracy naukowej oraz działalności dydaktycznej i organizacyjnej. **Niniejszy ustęp stosuje się odpowiednio do zatrudnienia na stanowisku profesora nadzwyczajnego osoby, o której mowa w art. 115 ust. 1 ustawy.**

3. Osoba, która po upływie okresu zatrudnienia na stanowisku profesora nadzwyczajnego nie została ponownie zatrudniona na tym stanowisku, jest zatrudniana na czas nieokreślony na stanowisku poprzednio zajmowanym w SGH.

3. Na stanowisku profesora wizytującego zatrudnia Rektor, na wniosek dziekana kolegium zaopiniowany przez radę kolegium, **Zatrudnienie** następuje na podstawie umowy o pracę na czas określony.

4. W przypadku zatrudnienia na stanowiskach profesora zwyczajnego, oraz na stanowisko profesora nadzwyczajnego i profesora wizytującego na podstawie umowy o pracę na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy Rektor i pracownik mogą jednorazowo przedłużyć okres obowiązywania może zatrudnić na podstawie umowy o pracę w drodze jej zmiany, jeśli za zgodą Senatu, na wniosek dziekana kolegium w tej sprawie, zaopiniowany przez złożony za zgodą radę kolegium, zostanie złożony Rektorowi nie później niż na dwa miesiące przed upływem okresu zatrudnienia pierwotnie ustalonego w umowie o pracę. Zdanie poprzednie stosuje się odpowiednio do przedłużenia zatrudnienia na podstawie mianowania. Zdanie poprzedzające stosuje się odpowiednio do zatrudniania w pełnym albo niepełnym wymiarze czasu pracy na wyżej wymienionych stanowiskach osób, które przeszły na emeryturę lub rentę.

5. W pozakolegialnych jednostkach organizacyjnych na stanowiskach profesora zwyczajnego, profesora nadzwyczajnego oraz profesora wizytującego zatrudnia Rektor, na wniosek kierownika jednostki albo z inicjatywy własnej; w przypadku zatrudnienia na stanowisku profesora zwyczajnego lub profesora nadzwyczajnego zatrudnienie następuje po zasięgnięciu opinii Senatu; **przepis ust. 4 stosuje się odpowiednio.**

§ 95 otrzymuje brzmienie:

1. Na stanowisku adiunkta mianuje **zatrudnia na podstawie umowy o pracę** Rektor, na wniosek dziekana kolegium zaopiniowany przez radę kolegium.

2. Mianowanie **Zatrudnienie** na stanowisku adiunkta osoby posiadającej stopień naukowy doktora habilitowanego następuje

na czas nieokreślony, a w uzasadnionych przypadkach – na czas określony.

3. Mianowanie **Zatrudnienie** na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego następuje na okres 9 lat mianowanie może zostać przedłużone na czas określony, uzasadniony stopniem zaawansowania rozprawy habilitacyjnej i dorobkiem naukowym, stwierdzonymi przez radę kolegium. Osobę, która uzyskała stopień naukowy doktora habilitowanego, Rektor mianuje na stanowisko adiunkta na czas nieokreślony; na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a w uzasadnionych przypadkach – na czas określony, z zastrzeżeniem ust. 4.

4. Rektor, na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, pozytywnie zaopiniowany przez dziekana kolegium, może odstąpić od zasady zatrudniania adiunkta na podstawie mianowania i zatrudnić osobę posiadającą stopień naukowy doktora na stanowisku adiunkta na podstawie umowy o pracę na czas określony, jeżeli jest to uzasadnione okresowym zwiększeniem zadań dydaktycznych lub badawczych jednostki organizacyjnej.

4. **Niezależnie od rodzaju zawartej umowy o pracę zatrudnienie na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż dziewięć lat, a w przypadku zatrudnienia po dniu 30 września 2013 r. nie dłużej niż osiem lat.**

5. Nieuzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego w terminie wskazanym w ust. 4 stanowi podstawę do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

6. Jeżeli umowa o pracę została zawarta na okres krótszy niż określony w ust. 4, strony mogą jednorazowo przedłużyć okres zatrudnienia na czas pozostały do upływu terminu określonego w ust. 4 w drodze jej zmiany, jeśli wniosek dziekana kolegium w tej sprawie, zaopiniowany przez radę kolegium, zostanie złożony Rektorowi nie później niż na dwa miesiące przed upływem okresu zatrudnienia pierwotnie ustalonego w umowie o pracę.

7. Po upływie okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoba nieposiadająca stopnia naukowego doktora habilitowanego może być zatrudniona, po przeprowadzeniu konkursu zgodnie z § 93, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony albo na czas określony, na stanowisku, o którym mowa w § 88 pkt 2 lub 3.

5- 8. Na stanowisku asystenta **zatrudnia** na podstawie umowy o pracę zatrudnia Rektor, na wniosek dziekana kolegium zaopiniowany przez radę kolegium. Pierwsze zatrudnienie osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora następuje na okres dwóch lat, następne na okres nie dłuższy niż sześć lat. Zatrudnienie osoby posiadającej stopień naukowy doktora następuje na czas nieokreślony.

9. Zatrudnienie na stanowisku asystenta osoby posiadającej stopień naukowy doktora następuje na czas określony nie dłuższy niż 3 lata.

10. Zatrudnienie na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora następuje na czas określony, nie dłuższy niż osiem lat. Jeżeli umowa o pracę została zawarta na okres krótszy niż określony w zdaniu poprzednim, strony mogą jednorazowo przedłużyć okres zatrudnienia na czas pozostały do upływu okresu określonego w zdaniu poprzednim w drodze jej zmiany, jeśli wniosek dziekana kolegium w tej sprawie, zaopiniowany przez radę kolegium, zostanie złożony Rektorowi nie później niż na dwa miesiące przed upływem okresu zatrudnienia pierwotnie ustalonego w umowie o pracę.

11. Bieg terminów, o których mowa w ust. 4, ulega zawieszeniu na czas trwania urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu wychowawczego, urlopu dla poratowania zdrowia oraz na czas trwania służby wojskowej lub służby zastępczej.

Okresy zatrudnienia, o których mowa w ust. 3, 4 i 5 6, 9 i 10, ulegają przedłużeniu o czas trwania urlopów **urlopu macierzyńskiego, urlopu wychowawczego, urlopu dla poratowania zdrowia oraz o czas trwania służby wojskowej lub służby zastępczej**, o których mowa w zdaniu poprzednim.

7. Osobę zatrudnioną zgodnie z ust. 4 na stanowisku adiunkta, która uzyskała stopień naukowy doktora habilitowanego, Rektor, na wniosek kierownika jednostki, pozytywnie zaopiniowany przez dziekana kolegium, może zatrudnić na stanowisku adiunkta na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

12. Na stanowiskach adiunkta i asystenta w pozakolegialnych jednostkach organizacyjnych zatrudnia Rektor na wniosek kierownika jednostki; **przepisy ust. 2–11 stosuje się odpowiednio.**

W § 97 wprowadzono zmiany w ust. 2:

1. Rektor, w przypadkach określonych w ustawie, może rozwiązać stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim za wypowiedzeniem, z końcem semestru z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

2. Stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany z innych niż wymienione w ustawie ważnych przyczyn, na mocy decyzji Rektora, po **uzyskaniu zgody zasięgnięciu opinii** rady kolegium, a w przypadku nauczyciela akademickiego zatrudnionego w pozakolegialnej jednostce organizacyjnej – po **uzyskaniu zgody zasięgnięciu opinii** Senatu.

3. Rektor może rozwiązać stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim bez wypowiedzenia w przypadkach określonych w ustawie.

4. Rektor może rozwiązać stosunek pracy z nauczycielem akademickim zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na zasadach określonych w kodeksie pracy oraz ustawie.

5. Jeżeli ustawa przewiduje rozwiązanie stosunku pracy nauczyciela akademickiego z końcem semestru, przez koniec semestru rozumie się odpowiednio ostatni dzień lutego lub ostatni dzień września.

W § 99 wprowadzono zmiany w ust. 1 i 2 i uchylono ust. 3:

1. Rektor, powierzając nauczycielowi akademickiemu wykonywanie ważnych zadań dla Uczelni, może obniżyć wymiar jego zajęć dydaktycznych **nauczyciela akademickiego** w okresie wykonywania powierzonych zadań poniżej dolnej granicy wymiaru zajęć określonej w ustawie, **zgodnie z § 98 ust. 2 pkt 2, w przypadku: zasięgnięcia opinii** dziekana kolegium, a w przypadku nauczyciela akademickiego zatrudnionego w pozakolegialnej jednostce organizacyjnej – **opinii** kierownika tej jednostki:

1) **powierzenia nauczycielowi akademickiemu wykonywania ważnych lub szczególnie pracochłonnych zadań,**

2) **realizowania przez nauczyciela akademickiego projektów badawczych.**

2. Rektor dokonuje obniżenia wymiaru zajęć po **zasięgnięciu opinii** dziekana kolegium, a w przypadku nauczyciela akademickiego zatrudnionego w pozakolegialnej jednostce organizacyjnej – **opinii** kierownika tej jednostki. Szczegółowe kryteria obniżania wymiaru zajęć dydaktycznych, o którym mowa w ust. 1, ustala Senat, biorąc pod uwagę w szczególności:

- 1) **znaczenie i pracochłonność wykonywanych zadań,**
- 2) **zajmowane w SGH stanowisko,**
- 3) **pełnioną w SGH funkcję.**

3. Dla wykonania określonych zadań, w tym związanych z realizacją projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej lub innej organizacji międzynarodowej, Rektor może zatrudniać pracowników na podstawie umowy o pracę na czas wykonywania tych zadań:

§ 100 otrzymuje brzmienie:

1. Rektor może udzielić zgody nauczycielowi akademickiemu na **podjęcie lub kontynuowanie** dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy u więcej niż jednego dodatkowego pracodawcy **prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą**, lub prowadzenie działalności gospodarczej łącznie z jednym dodatkowym zatrudnieniem w ramach stosunku pracy, biorąc w szczególności pod uwagę:

1) związek dodatkowego zatrudnienia lub prowadzonej działalności gospodarczej z zatrudnieniem w SGH,

2) możliwość podniesienia przez nauczyciela akademickiego kwalifikacji naukowych, dydaktycznych lub organizacyjnych,

3) nabycie umiejętności praktycznych przydatnych do wykonywania obowiązków nauczyciela akademickiego.

2. Rektor odmawia wyrażenia zgody, o której mowa w ust. 1, jeżeli świadczenie usług dydaktycznych lub naukowych u innego pracodawcy zmniejsza zdolność prawidłowego funkcjonowania Uczelni lub wiąże się z wykorzystaniem jej urządzeń technicznych i zasobów Uczelni.

W § 101 zmieniono ust. 5 i dodano ust. 6:

1. Nauczyciele akademicy podlegają okresowym ocenom wyników ich pracy.

2. Kryteria i tryb dokonywania oceny określa załącznik nr 9, stanowiący integralną część Statutu.

3. Przy dokonywaniu oceny nauczyciela akademickiego dotyczącej wypełniania obowiązków dydaktycznych zasięga się opinii studentów. Opinię studentów ustala się na podstawie ankiety przeprowadzonej wśród studentów. Zakres ankiety oraz tryb jej opracowywania i przeprowadzania określa Senat, przy czym ankieta powinna być opracowana i przeprowadzona w sposób zapewniający reprezentatywność jej wyników.

4. Wnioski wynikające z okresowej oceny są brane pod uwagę przy:

- 1) ustalaniu wysokości wynagrodzenia,
- 2) awansach i wyróżnieniach,
- 3) powierzaniu stanowisk kierowniczych.

5. **Drugą kolejną W przypadku** negatywnej oceny **nauczyciela akademickiego** Rektor otrzymana w okresie nie krótszym niż rok, stanowi podstawę **może rozwiązać z nim stosunek** pracy za wypowiedzeniem. **nauczycielem akademickim.**

6. Rektor rozwiązuje za wypowiedzeniem stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania przez niego drugiej kolejnej negatywnej oceny.

Dział V. Studia, studenci i doktoranci

W § 106 zmiany dot. ust. 1 i 2:

1. Senat w drodze uchwały określa:

1) warunki i tryb rekrutacji oraz formy studiów wyższych na studiach pierwszego i drugiego stopnia,

2) warunki i tryb rekrutacji **na studia doktoranckie** oraz formy **prowadzenia tych studiów**. **na poszczególnych kierunkach** na studiach drugiego stopnia:

2. Uchwały jest się podawane do wiadomości publicznej poprzez udostępnienie na tablicy ogłoszeń Uczelni oraz publikację na stronach internetowych SGH.

W § 107 wprowadzono zmiany w ust. 1, 2 i 4:

1. Rekrutacje na studia wyższe pierwszego i drugiego stopnia przeprowadzają komisje rekrutacyjne powoływane uchwałą Senatu.

2. Od decyzji komisji rekrutacyjnych, o których mowa w ust. 1, służy odwołanie do uczelnianej odwoławczej komisji rekrutacyjnej powoływanej przez Senat. ~~Decyzję podejmuje Rektor po rozpatrzeniu wniosku uczelnianej odwoławczej komisji rekrutacyjnej.~~

3. Rekrutacje na studia doktoranckie przeprowadzają komisje rekrutacyjne powoływane przez dziekanów kolegiów.

4. Od decyzji komisji rekrutacyjnych, o których mowa w ust. 3, służy odwołanie do uczelnianej komisji rekrutacyjnej powoływanej przez Rektora. ~~Decyzję podejmuje Rektor po rozpatrzeniu wniosku uczelnianej komisji rekrutacyjnej.~~

W § 108 wprowadzono zmianę w ust. 2:

1. Przyjęcie na poczet studentów SGH następuje z chwilą immatrykulacji i złożenia ślubowania, którego treść określono w załączniku nr 4.

2. Przyjęcie na poczet doktorantów SGH następuje z chwilą immatrykulacji i złożenia ślubowania, którego treść określono w załączniku nr 5.

W § 114 zmieniono ust. 1:

1. Studenci i doktoranci są obowiązani postępować zgodnie z treścią złożonego ślubowania, przestrzegać postanowień statutu, właściwego regulaminu studiów i decyzji wydanych przez organy SGH, a także postępować **zgodnie z odpowiednio kodeksem etyki studenta SGH oraz kodeksem etyki doktoranta SGH, uchwalonymi przez uczelniane organy uchwałodawcze samorządu studentów i samorządu doktorantów oraz zgodnie z dobrymi obyczajami akademickimi.**

2. Każdy student i każdy doktorant jest zobowiązany do poszanowania godności osobistej pracowników Uczelni i wszystkich pozostałych członków społeczności akademickiej SGH.

Dział VII. Administracja i gospodarka

Rozdział 1. Struktura administracji

W § 127 zmieniono ust. 2 i 4:

1. Zadaniem administracji SGH jest tworzenie warunków dla sprawnej realizacji zadań Uczelni określonych w ustawie i statucie, a także organizowanie pomocy socjalnej dla pracowników, studentów i doktorantów oraz uczestniczenie w zarządzaniu mieniem Uczelni.

2. Administracja zapewnia **w sposób profesjonalny realizację zadań administracyjnych, gospodarczych, technicznych i finansowych** SGH. „wykonując profesjonalnie czynności administracyjno-biurowe, gospodarcze, techniczne i finansowe.”

3. Nadzór nad administracją SGH sprawuje Rektor.

4. Wykonywanie zadań, o których mowa w ust. 1, podlega ocenie Senatu dokonywanej raz do roku, **na posiedzeniu, na którym zatwierdza się sprawozdanie finansowe Uczelni.**

Dział VIII. Zasady i tryb wyboru oraz odwoływania organów SGH

Rozdział 8. Wygaśnięcie mandatu przedstawiciela w organach kolegialnych i mandatu osoby zajmującej jednoosobowe stanowisko pochodzące z wyboru

W § 170 zmienił się ust. 1, 2, 5 i 6:

1. Mandat przedstawiciela w Senacie osoby będącej członkiem Senatu, rady kolegium i kolegiów wyborczych wygasa przed upływem kadencji w razie:

1) śmierci,

2) zrzeczenia się mandatu,

3) rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy; w odniesieniu do studenta lub doktoranta – w razie ukończenia studiów lub studiów doktoranckich albo skreślenia z listy studentów lub listy doktorantów, albo przeniesienia się studenta do innej uczelni,

4) prawomocnego skazania nauczyciela akademickiego orzeczeniem komisji dyscyplinarnej na karę nagany z ostrzeżeniem albo karę nagany z pozbawieniem na okres od jednego roku do trzech lat prawa pełnienia funkcji kierowniczych w SGH oraz prawomocnego skazania pracownika Uczelni na karę pozbawienia praw publicznych,

5) prawomocnego skazania studenta lub doktoranta orzeczeniem komisji dyscyplinarnej na karę nagany z ostrzeżeniem albo karę zawieszenia w korzystaniu z biernego prawa wyborczego na okres jednego roku, albo karę wydalenia z Uczelni, a także w razie prawomocnego skazania na karę pozbawienia praw publicznych,

6) pozbawienia mandatu w organie kolegialnym przez wyborców.

2. Mandat w Senacie i radzie kolegium nauczyciela akademickiego wygasa **przed upływem kadencji z końcem roku akademickiego, w którym ukończył sześćdziesiąty piąty rok życia, a w przypadku osób posiadających tytuł profesora – siedemdziesiąty rok życia, z zastrzeżeniem mandatu Rektora w Senacie, lub gdy jeżeli jego zatrudnienie nauczyciela akademickiego w SGH przestało być zatrudnieniem w podstawowym miejscu pracy, a pracownika niebędącego nauczycielem akademickim – jeżeli przestał być zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy.**

3. Mandat w Senacie przedstawiciela nauczycieli akademickich nieposiadającego stopnia naukowego doktora habilitowanego wygasa także przed upływem kadencji, gdy przedstawiciel ten uzyskał stopień naukowy doktora habilitowanego. Wygaśnięcie mandatu następuje z końcem roku akademickiego, w którym nastąpiło nadanie stopnia.

4. Mandat członka Senatu wygasa przed upływem kadencji z powodu objęcia funkcji organu jednoosobowego innej uczelni.

5. Mandat osoby zajmującej jednoosobowe stanowisko pochodzące z wyboru wygasa przed upływem kadencji z przyczyn określonych w ust. 1 pkt. 1–4, z powodu objęcia funkcji organu jednoosobowego innej uczelni, w przypadku określonym w art. 129 ust. 7 ustawy oraz w razie odwołania przez kolegium elektorów, które dokonało wyboru.

6. Wygaśnięcie mandatu w organie kolegialnym z przyczyn określonych w ust. 1 pkt. 1–6 oraz ust. 2, 3 i 4 stwierdza **odpowiednio Rektor, dziekan kolegium lub przewodniczący uczelnianej komisji wyborczej, w drodze decyzji. uchwały organ, w którym mandat wygasa.**

7. Wygaśnięcie mandatu osoby zajmującej jednoosobowe stanowisko pochodzące z wyboru z przyczyn określonych w ust. 1 pkt. 1–4 oraz wygaśnięcie mandatu członka Senatu z powodu objęcia funkcji organu jednoosobowego innej uczelni, stwierdza w drodze uchwały odpowiednio Senat albo rada kolegium.

Z uwagi na ograniczenia – określona objętość Gazety – pomijamy również zmiany wprowadzone w załącznikach do Statutu i w kilku działach: w Dziale 2. Organizacja działalności podstawowej w SGH, w Rozdziale 4. Biblioteka Szkoły Głównej Handlowej (najistotniejsze zmiany w Rozdziale 4 to dodanie w § 2 ust. 4: Bibliotekę SGH przekształca i likwiduje Rektor, po zasięgnięciu opinii Senatu i wpisanie na listę zadań dyrektora Biblioteki SGH – w § 32 ust. 2 – opracowywanie strategii rozwoju systemu biblioteczno-informacyjnego SGH, zgodnej ze strategią rozwoju Uczelni); w Rozdziale 5. Inne jednostki organizacyjne, z listy

zadań Oficyny Wydawniczej SGH wykreślono działalność poligraficzną (§ 38), a w § 39 dodano ust. 3, który mówi o tym, że jednostki organizacyjne powołane do realizacji podstawowych zadań SGH, takie jak CNJO, CWFis, ORSE i CI przekształca i likwiduje Rektor, po zasięgnięciu opinii Senatu; w Dziale III. Organy SGH, w Rozdziale 2. Rada i dziekan kolegium do kompetencji rady kolegium dodano pkt. 15. Wyrażanie opinii w trybie art. 125 ustawy (§ 63); w Dziale IV. Pracownicy SGH, w § 102 wykreślono płatny urlop naukowy na przygotowanie rozprawy habilitacyjnej; w Dziale VII. Administracja i gospodarka, w Rozdziale 2. Zasady gospodarki zmieniono zapis dot. planu rzeczowo-finansowego – był uchwalany, jest zatwierdzany przez Senat (§ 135, ust. 1); w Dziale VIII. Zasady oraz tryb wyboru oraz odwoływania organów SGH, w Rozdziale 1. Zasady ogólne, w § 8 wprowadzono ust. 8 – „Ta sama osoba nie może być członkiem Senatu dłużej niż dwie następujące po sobie kadencje. Nie dotyczy to osób wchodzących w skład Senatu w związku z pełnieniem funkcji Rektora lub dziekana kolegium”.

Ponadto w Uchwale nr 552 znalazły się następujące zapisy:

§ 2

1. Rektor, prorektorzy, dziekani kolegiów, dziekani studiów, prodziekani kolegiów i prodziekani studiów, jak również Senat i rady kolegiów pełnią swoją funkcję do końca kadencji 2008–2012.

2. Przepisy § 60 ust. 1 pkt 3 oraz § 170 ust. 2 statutu SGH w brzmieniu ustalonym w niniejszej uchwale mają zastosowanie począwszy od kadencji 2012–2016.

§ 3

1. Nauczyciele akademicy mianowani przed dniem wejścia w życie niniejszej uchwały na stanowiska wymienione w § 88 statutu, pozostają mianowani na tych stanowiskach, odpowiednio na czas nieokreślony albo na czas określony.

2. Nauczyciele akademicy zatrudnieni przed dniem wejścia w życie niniejszej uchwały na stanowiskach wymienionych w § 88 statutu na podstawie umowy o pracę, pozostają zatrudnieni na tych stanowiskach na dotychczasowych zasadach.

§ 4

Stosunek pracy nauczyciela akademickiego zatrudnionego w dniu wejścia w życie niniejszej uchwały na podstawie mianowania na czas określony na stanowisku profesora nadzwyczajnego, który nie później niż na dwa miesiące przed upływem wyżej określonego okresu zatrudnienia złożył Rektorowi oświadczenie woli wyrażające zamiar kontynuowania zatrudnienia w SGH po upływie tego okresu, przekształca się z dniem upływu tego okresu w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na tym samym stanowisku, z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy.

§ 5

1. Z zastrzeżeniem ust. 2–4, nauczyciel akademicki zatrudniony w dniu wejścia w życie niniejszej uchwały na podstawie mianowania na czas nieokreślony na stanowisku adiunkta, który nie posiada stopnia naukowego doktora habilitowanego, może być zatrudniony na tym stanowisku nie dłużej niż 9 lat od dnia mianowania na stanowisku adiunkta.

2. Termin, o którym mowa w ust. 1, może być przedłużony przez Rektora o dwa lata, na wniosek dziekana kolegium zaopiniowany przez radę kolegium. W przypadku adiunkta zatrudnionego w pozakolegialnej jednostce organizacyjnej wniosek, o którym mowa w zdaniu poprzednim, składa kierownik jednostki organizacyjnej.

3. Bieg terminów, o których mowa w ust. 1 i 2, ulega zawieszeniu na czas trwania urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu wychowawczego, urlopu dla poratowania zdrowia oraz na czas trwania służby wojskowej lub służby zastępczej.

4. Nauczyciel akademicki, który w okresie zatrudnienia ustalonym zgodnie z ust. 1–3 uzyskał stopień naukowy doktora habilitowanego, pozostaje zatrudniony na podstawie mianowania na czas nieokreślony na stanowisku adiunkta.

§ 6

1. Stosunek pracy nauczyciela akademickiego zatrudnionego w dniu wejścia w życie niniejszej uchwały na podstawie mianowania na czas określony na stanowisku adiunkta, który nie później niż na dwa miesiące przed upływem wyżej określonego okresu zatrudnienia złożył oświadczenie woli wyrażające zamiar kontynuowania zatrudnienia w SGH po upływie tego okresu, przekształca się z dniem upływu tego okresu w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na tym samym stanowisku, z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy.

2. Okres zatrudnienia po przekształceniu stosunku pracy zgodnie z ust. 1 osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, nie może być dłuższy niż:

1) dwa lata, jeżeli przekształceniu uległo mianowanie na okres dziewięciu lat, o którym mowa w § 95 ust. 3 statutu w brzmieniu obowiązującym przed dniem wejścia w życie niniejszej uchwały,

2) jeden rok, jeżeli przekształceniu uległo mianowanie, przedłużone uprzednio zgodnie z § 95 ust. 3 statutu w brzmieniu obowiązującym przed dniem wejścia w życie niniejszej uchwały.

3. Bieg terminów określonych w ust. 2 pkt 1 i 2 ulega zawieszeniu na czas trwania urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu wychowawczego, urlopu dla poratowania zdrowia oraz o czas trwania służby wojskowej lub służby zastępczej.

4. Nieuzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego w okresie określonym w odpowiednio ust. 2 pkt 1 lub ust. 2 pkt 2, z uwzględnieniem okresów, o których mowa w ust. 3, stanowi podstawę do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem.

§ 7

1. Ogłoszone przed dniem wejścia w życie niniejszej uchwały konkursy na stanowiska nauczycieli akademickich są prowadzone zgodnie z brzmieniem statutu określonym niniejszą uchwałą i stanowią podstawę do zatrudnienia na podstawie statutu w brzmieniu określonym niniejszą uchwałą.

2. Do ocen okresowych nauczycieli akademickich wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszej uchwały stosuje się postanowienia statutu w brzmieniu określonym niniejszą uchwałą. W celu uwzględnienia kryteriów oceny wprowadzonych niniejszą uchwałą, komisja ds. oceny wyznacza bezpośredniemu przełożonemu ocenianego odpowiedni termin do uzupełnienia jego opinii w tym zakresie i zawiesza postępowanie na czas potrzebny do dokonania uzupełnienia.

Opracowała: bm



Dzielimy się wiedzą Akademia Biznesu

www.deloitte.com/pl/AkademiaBiznesu

Σ
Akademia
Biznesu

Deloitte.



Poziom mierzymy w pionie

To, jak szybko będziesz się rozwijał, zależy wyłącznie od Ciebie. Potrafimy docenić świeże pomysły, inicjatywę i zaangażowanie. Zapewniamy ścieżkę awansu opartą na obiektywnym i rzetelnym systemie oceny. Oferujemy stabilne warunki zatrudnienia, ambitne projekty i pracę w międzynarodowym środowisku najlepszych specjalistów.

Doradzamy najlepiej: zacznij poziom wyżej

www.ey.com.pl/kariera

Dołącz do nas na Facebooku:

www.facebook.com/EY.Polska.Kariera