

© Copyright by Akademia Ekonomiczna w Poznaniu
Poznań 2007

ISBN 978-83-7417-240-0

Redakcja i korekta

Ewa Sobczak

WYDAWNICTWO AKADEMII EKONOMICZNEJ W POZNANIU

61-895 Poznań, ul. Powstańców Wielkopolskich 16

tel. 061 854 31 54, 061 854 31 55, fax 061 854 31 59

www.wydawnictwo-ae.pl; e-mail: info@wydawnictwo-ae.pl

adres do korespondencji: 60-967 Poznań, al. Niepodległości 10

ZAKŁAD GRAFICZNY AKADEMII EKONOMICZNEJ W POZNANIU

ul. Towarowa 53, 61-896 Poznań, tel. 061 854 38 05, 061 854 38 06

Spis treści

SŁOWO WSTĘPNE	5
WPROWADZENIE	7
Cele publikacji	7
Co to jest kapitał intelektualny?	8
Rankingi publikowane w prasie.	10
Podziękowania	10
1. LOGIKA OPRACOWANIA – ZAMIERZENIA AUTORÓW	10
2. AEP W SKRÓCIE	13
3. Założenia strategii AEP	14
Misja AEP	14
Wartości AEP	15
Kultura organizacyjna AEP	15
Barometr strategiczny AEP	16
4. DZIAŁALNOŚĆ NAUKOWA	17
Podnoszenie kwalifikacji i wspieranie rozwoju naukowego pracowników naukowo-dydaktycznych	18
Rozwijanie badań we współpracy z ośrodkami zagranicznymi	23
5. DZIAŁALNOŚĆ DYDAKTYCZNA	27
Podnoszenie jakości dydaktyki	27
Rozwijanie edukacji na poziomie podyplomowym	37
Stosowanie europejskich standardów nauczania i rozwijanie orientacji mię- dzynarodowej	38
Wsparcie w przygotowaniu do kariery zawodowej, rozwoju zainteresowań i kompetencji	39
6. FUNKCJONOWANIE UCZELNI	39
Budowanie lojalności i zaangażowania pracowników oraz podnoszenie satysfakcji z pracy.	42
Rozwój poziomu informatyzacji oraz wykorzystania najnowszych technolo- gii w procesie dydaktycznym i naukowym oraz w obsłudze studentów	46
Budowanie lojalności i zwiększanie współpracy z absolwentami Uczelni. . .	47
Nasi absolwenci	52
Wirtualne Zwiedzanie AEP	52

PODSUMOWANIE	52
Aneks 1 - Zatrudnienie pracowników AEP	54
Aneks 2 - Schemat struktury organizacyjnej AEP	56

Słowo wstępne

Pojęcie kapitału intelektualnego stało się popularne stosunkowo niedawno, około 20 lat temu, w trakcie badań nad wartością organizacji. Pierwotnie chodziło o wyjaśnienie przyczyn tego, że pewne organizacje mają większą wartość (rynkową), a inne mniejszą, niż wynikałoby to ze zgromadzonych aktywów materialnych. W każdym razie zróżnicowanie organizacji pod względem majątku nie oddawało zróżnicowania organizacji pod względem wartości.

Przyczyny tego stanu rzeczy upatrywano w kapitale intelektualnym organizacji. Kapitał intelektualny jest pojęciem „ulotnym”, do dziś zresztą nie ma jednolitej terminologii w tym zakresie, nie ma też uznanych standardów pomiaru kapitału intelektualnego.

Szkoły wyższe z pewnością są organizacjami, których pozycja jest słabo powiązana z aktywami materialnymi. Akademia Ekonomiczna w Poznaniu miała to szczęście, że na przestrzeni dziejów zawsze mogła się szczycić ogromnym potencjałem intelektualnym kadry naukowo-badawczej, co zresztą stanowiło o sile Uczelni, wyróżniając ją na tle innych ośrodków w kraju. Jednakże pozycja lidera wśród uczelni ekonomicznych w środkowo-zachodniej Polsce oraz jednej z wiodących uczelni ekonomicznych w kraju obliguje nas do „ciągłego starania się bardziej”, bo nic nie jest dane raz na zawsze.

Oddajemy do rąk Czytelników, nie waham się napisać, pozycję wyjątkową, pionierską nie tylko w Polsce, ale myślę, że również w – Europie, poświęconą kapitałowi intelektualnemu publicznej uczelni wyższej, Akademii Ekonomicznej w Poznaniu. Raport jest zatytułowany:

Raport o kapitale intelektualnym Akademii Ekonomicznej w Poznaniu

Świadomi trudności w przygotowaniu raportu, niedoskonałości pewnych rozstrzygnięć czy umowności pewnych wskaźników, przedstawiamy opracowanie Czytelnikowi z pewną obawą. Chcemy jednak tą drogą pewne kwestie uczynić publicznymi, pobudzić do dyskusji przede wszystkim społeczność akademicką naszej Uczelni, by wzrost kapitału intelektualnego

Akademii Ekonomicznej w Poznaniu był czymś trwałym, a nie jak samo pojęcie – ulotnym.

Raport nie jest strategią rozwoju Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, choć rozwój Uczelni autorzy mieli przed wszystkim na uwadze. Jest to raczej opracowanie, które oddaje stan ducha, stanowi swego rodzaju diagnozę stanu dzisiejszego. Bez dobrej diagnozy ani konstrukcja strategii, ani tym bardziej jej realizacja – nie będzie możliwa.

Prace nad kapitałem intelektualnym Uczelni nie traktujemy jako zakończone wraz z publikacją *Raportu*. Za jakiś czas zamierzamy do sprawy wrócić, przygotować nowy raport, by prześledzić zmiany i wyeliminować niedoskonałości pierwszego opracowania.

Trudu zredagowania raportu podjęli się młodzi pracownicy naukowcy naszej Uczelni. Na różnych etapach prac nad raportem zaangażowanych było wielu pracowników naszej Alma Mater. Za trud włożony w przygotowanie raportu wszystkim serdecznie dziękuję.

Zachęcam do lektury i dyskusji

Witold Jurek
rektor

WPROWADZENIE

Cele publikacji

Inspiracją powstania raportu było pojawienie się serii inicjatyw i publikacji związanych z rozwojem gospodarki opartej na wiedzy. Wśród tych inicjatyw warto wymienić m.in.: *Knowledge Café for Intellectual Product and Intellectual Capital* pod redakcją prof. dr. hab. Stefana Kwiatkowskiego i raport Charlesa Stowe'a, *Polska w drodze do globalnego społeczeństwa informacyjnego*, przygotowany pod kierownictwem prof. dr. hab. Wojciecha Cellarego dla UNDP (Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju), *Intellectual Capital Report* publikowany wspólnie w Austrian Research Centers Seibersdorf oraz German Aerospace Center DLR w Niemczech, a także raporty publikowane przez duńskiego producenta oprogramowania, firmę SYSTEMATIC. Na postać tego raportu miały także wpływ inicjatywy dotyczące pomiaru wiedzy powstałe w ramach projektu PRISM (*A Scoring Methodology for Ranking Company Disclosure on Intangibles, EU Prism Research Project WP 4 Sept 02*), Raport opracowany przez Organizację Narodów Zjednoczonych (*Measuring Knowledge Assets of a Nation: Knowledge Systems for Development, United Nations Advisory Meeting of the Department of Economic and Social Affairs, New York, 4–5 September 2003*) oraz *The New Guide to Intellectual Capital Statements* (The Danish Ministry of Science, Technology and Innovation, Copenhagen, February 2003).

Niniejszy raport, dotyczący publicznej szkoły wyższej, jest publikacją pionierską nie tylko w Akademii Ekonomicznej w Poznaniu (AEP), lecz także w Polsce, oraz jedną z nielicznych w Europie.

Organizacje tworzą raporty o kapitale intelektualnym z kilku powodów. Po pierwsze, mierzenie kapitału intelektualnego pomaga im w formułowaniu strategii biznesowych. Po drugie, raport pozwala na identyfikację kluczowych wskaźników umożliwiających ocenę realizacji strategii. Po trzecie, pozwala na tworzenie podstaw zarządzania wiedzą i rozumienia przez pracowników strategii i kierunków rozwoju firmy oraz oczekiwanych zachowań. Po czwarte, raport traktowany jest często jako narzędzie budowania wizerunku.

Celem niniejszego raportu jest prezentacja działań podejmowanych do realizacji polityki i celów strategicznych AEP oraz identyfikacja kluczowych wskaźników opisujących poziom realizacji tych celów. Wprawdzie cele te nie zostały kompleksowo ujęte w zwartym opracowaniu na temat strategii AEP, niemniej jednak możliwa jest ich rekonstrukcja na podstawie uchwał Senatu i innych dokumentów wewnętrznych Uczelni. Chcielibyśmy również przybliżyć wszystkim zainteresowanym rozwojem naszej Alma Mater, szczególnie pracownikom i studentom, kierunki rozwoju Uczelni oraz wywołać konstruktywną dyskusję na temat realizowanych inicjatyw. Stworzy to szansę na podejmowanie bardziej systematycznych i skutecznych działań pozwalających na realizację celów strategicznych Uczelni oraz przyczyni się do lepszego zarządzania wiedzą w naszej Uczelni. Celem raportu jest – także przedstawienie szerszej publiczności zewnętrznej najbardziej istotnych aspektów funkcjonowania Uczelni przez pryzmat kapitału intelektualnego.

AEP jest obecnie jedną z wiodących uczelni w zakresie kształcenia ekonomicznego w Polsce oraz niekwestionowanym liderem w środkowo-zachodniej Polsce. Ufamy, że niniejszy raport pozwoli na podejmowanie kolejnych inicjatyw umacniających pozycję AEP oraz rozwijających współpracę z naszymi partnerami w kraju i za granicą oraz środowiskiem lokalnym.

„Jesteśmy numerem dwa, dlatego staramy się bardziej” (...We try harder), głosi reklama jednej ze znanych na świecie sieci wypożyczalni samochodów. Władze AEP dokładają starań, aby Poznań i nasza Uczelnia były kojarzone z edukacją ekonomiczną na europejskim poziomie, dlatego „my także staramy się bardziej”.

Co to jest kapitał intelektualny?

„Już zrezygnowałem z rygorystycznych badań. Teraz najbardziej interesują mnie badania prawdziwe”.

Stephen Hawking

Według Międzynarodowego Stowarzyszenia Księgowych, kapitał intelektualny to całkowity kapitał przedsiębiorstwa odnoszący się do wiedzy w nim zawartej (knowledgebased equity¹). Składają się na niego wiedza i doświadczenie pracowników, zaufanie klientów, marka, umowy, systemy

¹ International Federation of Accountants, *The Measurement and Management of Intellectual Capital*, IFAC, New York 1998.

informacyjne, procedury administracyjne, patenty, znaki handlowe i efektywność procesów. Kapitał intelektualny dotyczy nie tylko statycznych „zasobów”, lecz także dynamicznych działań i procesów. Na kapitał intelektualny składają się zarówno wiedza i umiejętności pracowników, jak i niematerialne aktywa strukturalne, takie jak np. reputacja marki, innowacyjne metody zarządzania i technologie informatyczne.

Jeden z modeli stworzony przez pracowników firmy Skandia² dzieli kapitał intelektualny na kapitał ludzki i kapitał strukturalny. Kapitał ludzki jest nierozłącznie związany z pracownikami, ich umiejętnościami, wiedzą, rozwojem zawodowym, szkoleniami oraz potencjałem w zakresie podnoszenia know-how organizacji. Kapitał ludzki nie jest własnością przedsiębiorstwa i zmienia się wraz z rotacją pracowników. Kapitał strukturalny może być własnością przedsiębiorstwa i dzielony jest na kapitał w postaci klientów oraz kapitał organizacyjny. Kapitał rynkowy dotyczy relacji z klientami, poziomu ich zadowolenia ze współpracy z firmą oraz jej produktów lub usług, lojalności klientów, wartości klienta dla organizacji (zarówno obecnej, jak i potencjalnej). Kapitał ten dotyczy również metod i narzędzi, dzięki którym organizacja pozyskuje i utrzymuje klientów. Kapitał organizacyjny dzielony jest na kapitał procesowy, innowacyjny i technologiczny. Kapitał procesowy związany jest z procesami, które przyczyniają się do tworzenia wiedzy oraz pozwalają na jej rozpowszechnianie i wykorzystanie. Stwarzają one również warunki do realizacji celów przedsiębiorstwa. Kapitał innowacyjny wiąże się z posiadanymi patentami, własnością intelektualną i innymi aktywami niematerialnymi, związanymi m.in. ze sposobem kierowania organizacją, jej strategią i celami. Kapitał technologiczny dotyczy posiadanych baz danych, systemów przepływu informacji i wiedzy w przedsiębiorstwie, dostępności nowoczesnych narzędzi komunikacji, infrastruktury technologicznej i technicznej.

Stawiając pytanie, jakim kapitałem intelektualnym dysponuje AEP, trzeba zastanowić się nie tylko nad tym, „co posiadamy”, lecz także „co robimy?” oraz „jakie rezultaty osiągamy?” Kapitał intelektualny jest z natury niemonetarny – dotyczy jakości aktywów, a nie ich ilości. Takie podejście utrudnia jednak porównania międzybranżowe i tworzenie standardów. Nie istnieje obecnie żaden powszechnie uznany standard dotyczący pomiaru kapitału intelektualnego. Niniejszy raport ma zachęcić inne uczelnie w Polsce do współpracy w zakresie opracowania standardów pomiaru kapitału intelektualnego.

² Skandia, *Human Capital in Transformation*, Intellectual Capital Prototype Report, a supplement to Skandia 1998 annual report.

Rankingi publikowane w prasie

Raport ten jest swoistym uzupełnieniem rankingów publikowanych w prasie. Rankingi publikowane w prasie popularnej, dotyczące szkół wyższych, polegają głównie na statystycznych wskaźnikach nakładów i wyników za pomocą metody pomiarowej ustalonej przez wydawcę rankingu. Takie podejście jest wykorzystywane przez wiodących wydawców prasy popularno-ekonomicznej w Polsce i ma wiele wad.

Wykorzystanie wskaźników pomiarowych ma jedynie wspomagać proces ewaluacji. Sam pomiar ilościowy pewnych wielkości nie wystarczy do oceny wartości uczelni. Interpretacja i osąd pozostają nadal istotne. Dlatego też w naszym raporcie staraliśmy się zrównoważyć informacje ilościowe z informacjami jakościowymi.

Podziękowania

Powstanie tej publikacji nie byłoby możliwe, gdyby nie wielkie zaangażowanie Pana Profesora Mariana Goryni, którego cenne wskazówki i merytoryczna pomoc nadały raportowi obecny kształt. Za cenne komentarze i korekty wersji roboczych raportu dziękujemy także Panu Profesorowi Markowi Ratajczakowi.

Za współpracę pragniemy podziękować również pracownikom działów administracyjnych naszej Uczelni zaangażowanych w zbieranie i opracowywanie danych częściowych wykorzystanych w raporcie: Pani Helenie Pia-seckiej, Pani Elżbiecie Szwejk, Panu Andrzejowi Olszewskiemu, Pani Ewie Sobańskiej, Pani Janinie Górnej oraz Pani Renacie Stefaniak.

1. LOGIKA OPRACOWANIA – ZAMIERZENIA AUTORÓW

Pomiar kapitału intelektualnego jest wielkim wyzwaniem, przed jakim stoją współczesne instytucje zajmujące się pomiarem efektywności organizacji, z instytucjami zajmującymi się sprawozdawczością finansową

na czele. Kapitał intelektualny jest niematerialny, ulotny. Jest on jednak podstawową formą kapitału w gospodarce opartej na wiedzy.

O wartości kapitału intelektualnego decyduje kontekst, w jakim ma on być wykorzystany. Zasoby intelektualne istniejące w jednej organizacji mogą okazać się bezcenne, a w innej okazać się bezwartościowe. Dlatego dla oceny faktów zawartych w raporcie o kapitale intelektualnym tak istotna jest znajomość misji oraz celów strategicznych. Niniejszy raport prezentuje misję AEP, podporządkowane jej cele strategiczne, realizowane działania oraz ich rezultaty.

Szkola wyższa jest systemem złożonym, pod wieloma względami nieprzewidywalnym, i z tego względu musi być starannie nadzorowana. Informacja zwrotna na temat rezultatów „starannego nadzoru” musi być przekazywana jednostkom, które są w stanie zinterpretować dane, a w razie potrzeby na ich podstawie podjąć działania. Z tego względu zapewnienie „informacji zwrotnej” jest być może najważniejszą rolą systemu wskaźników.

Jak zauważył D.T. Campbell, tajemnicą innowacji jest selekcja z perspektywy czasu, a nie przewidywanie zmiany³. Nasz raport ma na celu ułatwienie rozstrzygania dylematów, jakie pojawiają się w procesie zarządzania strategicznego Uczelnią. Klasyk zarządzania, W. Edwards Deming, uznał identyfikację problemu za najważniejszy obowiązek kierownictwa. Prezentowany raport ma na celu pomoc w rozpoznaniu istoty wyzwań, przed jakimi stoi Uczelnia. Żadne, nawet najbardziej odważne i dalekowzroczone działania nie mogą przynieść skutku, jeśli nie zostaną skoordynowane. Dlatego istotną rolę w raporcie odgrywa strategia oraz cele strategiczne Uczelni.

W organizacjach intensywnie wykorzystujących wiedzę, a do takich należą niewątpliwie uniwersytety, efektywność pracy i realizacji zadań nie zależy wyłącznie od czysto „intelektualnych” parametrów. Dlatego zdecydowaliśmy się mierzyć nie tylko „umysł”, lecz także „serca”. W raporcie zawarto wyniki pomiaru satysfakcji z pracy pracowników oraz satysfakcji studentów.

Kapitał intelektualny nie jest atrybutem poszczególnych osób, lecz zespołów ludzkich. Położyliśmy nacisk na pomiar funkcjonowania społeczności, więzi współpracy. Dużą wagę przywiązujemy do pomiaru kapitału strukturalnego, który jest uzupełnieniem kapitału ludzkiego. Uczelnia nie jest zwykłym zbiorem indywidualności, o sukcesie naszej organizacji decyduje siła struktury reprezentowanej przez pracowników administracyjnych i technicznych, system informatyczny, władze Uczelni, naszych klientów – studentów, władze regionalne i centralne oraz naszych partnerów.

³ D.T. Campbell, Comment on Robert J. Richard's, *The Natural Selection Model of Conceptual Evolution*, „Philosophy of Science” 2003, 44, s. 506.

W naszym raporcie można odnaleźć zarówno informacje jakościowe, jak i dane ilościowe przedstawione w postaci odpowiednio dobranych wskaźników. Oba rodzaje informacji są równie istotne.

W gospodarce opartej na wiedzy rosną wymagania stawiane uniwersytetom w zakresie ich wkładu w rozwój ekonomiczny, społeczny i kulturalny. Wskaźniki pomiarowe mają służyć porównaniom (benchmarkingowi) po to, aby zwiększyć efektywność instytucji uczestniczących w procesie benchmarkingu.

Budowa gospodarki opartej na wiedzy jest celem strategicznym Komisji Europejskiej. Podniesienie innowacyjności gospodarek krajów UE jest sposobem na utrzymanie obecnego poziomu życia w Europie w erze gospodarki globalnej. Szeroko rozumiany kapitał intelektualny jest uznawany za klucz do osiągnięcia sukcesu zarówno dla przedsiębiorstw, jak i innych systemów ekonomiczno-społecznych, w tym także uniwersytetów. Raport o kapitale intelektualnym należy uznać zarówno za jeden z możliwych sposobów na usprawnienie zarządzania uczelnią wyższą, jak i podniesienia jej prestiżu i „widzialności” na arenie międzynarodowej. Prezentowane w nim koncepcje odpowiadają aktualnym wyzwaniom i postulatom wysuwany wobec sektora edukacji wyższej przez Komisję Europejską.

Integracja europejska, Strategia Lizbońska, a w szczególności Europejski Obszar Badawczy (ERA) stawiają polskim placówkom naukowym nowe wyzwania. Prezentowany raport jest wpisany w kontekst integracji europejskiej. Jego założenia i filozofia odzwierciedlają obecne tendencje w zakresie zarządzania systemami innowacji na poziomie mikro- i makroekonomicznym. Nasza Uczelnia ma szansę na dynamiczny rozwój i wzmocnienie swojej pozycji w regionie i w Polsce.

Niniejszy raport obejmuje trzy elementy, które dotyczą podstawowych obszarów tworzenia bądź wspierania procesu tworzenia wiedzy oraz które wynikają z celów strategicznych Uczelni. Należy do nich działalność naukowa, działalność dydaktyczna oraz funkcjonowanie AEP. Każdy z tych obszarów – został scharakteryzowany oraz zaprezentowany w kontekście celów strategicznych, przyjętych kierunków działań, podejmowanych działań i inicjatyw oraz wskaźników opisujących poziom ich realizacji. Taka metodologia prezentacji wiedzy w organizacji została zaadaptowana z propozycji opracowań Duńskiego Ministerstwa Nauki, Technologii i Innowacji, które wraz z wieloma naukowcami i praktykami prowadzi od lat badania nad strukturą raportu o kapitale intelektualnym.

2. AEP W SKRÓCIE⁴

AEP od kilku lat utrzymuje się w czołówce najlepszych uczelni w kraju oraz zajmuje drugą pozycję wśród polskich uczelni ekonomicznych.

Uczelnia

Rok założenia – 1926

Wydziały: Ekonomii, Gospodarki Międzynarodowej, Informatyki i Gospodarki Elektronicznej, Towaroznawstwa, Zarządzania (uchwała w sprawie powołania Wydziału Gospodarki Międzynarodowej oraz Wydziału Informatyki i Gospodarki Elektronicznej została podjęta przez Senat AEP w czerwcu 2006 r.)

Liczba oferowanych kierunków studiów – 7 (ekonomia, finanse i rachunkowość, gospodarka przestrzenna, informatyka i ekonometria, stosunki międzynarodowe, towaroznawstwo, zarządzanie)

Liczba oferowanych specjalności – 36

Liczba oferowanych studiów na poziomie podyplomowym – 52 programy podyplomowe oraz 3 programy MBA

Pełne uprawnienia do nadawania stopni doktora i doktora habilitowanego

Kategorie wydziałów przyznane przez Komisję Rady Nauki Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego*

Wydział Ekonomii – 1. kategoria

Wydział Towaroznawstwa – 2. kategoria

Wydział Zarządzania – 2. kategoria

Pracownicy (stan na 30.09.2006 r. – pełne dane w tabeli w aneksie 1)

Liczba pracowników – 1148, w tym:

nauczyciele akademicki – 589 osób

pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi – 559 osób

⁴ Dane za rok akademicki 2005/2006.

* Niniejszy raport obejmuje dane do 30.09.2006. W 2007 r. Dwóm nowo powstałym wydziałom przyznano następujące kategorie: Wydział Informatyki i Gospodarki Elektronicznej – 1. kategoria, Wydział Gospodarki Międzynarodowej – 2. kategoria.

Studenci (stan na 30.11.2005 r.)

Liczba studentów – 13 293, w tym kształcących się na poziomie: magisterskim – 11 363 osób, zawodowym – 1930 osób

Liczba uczestników studiów podyplomowych i MBA – 2543

Liczba słuchaczy studiów doktoranckich – 699

Liczba studentów cudzoziemców – 107

Współpraca międzynarodowa (stan na 30.06.2006 r.)

Liczba uczelni partnerskich – 102

Liczba umów międzynarodowych obejmujących wymianę wykładowców – 53

Liczba umów międzynarodowych obejmująca współpracę naukową i badawczą – 16

Liczba umów międzynarodowych obejmujących wymianę studentów – 92

Umowy o podwójnych dyplomach umożliwiające studentom uzyskanie, poza dyplomem AEP, dyplomów 2 lub 3 innych krajów – University of Exeter (Wielka Brytania), Technische Universität Bergakademie Freiberg (Niemcy), ESCP-EAP (studia w jednym lub kilku ośrodkach ESCP-EAP – Paryż, Londyn, Madryt, Berlin i Turyn)

Schemat struktury organizacyjnej AEP przedstawiono w aneksie 2.

3. ZAŁOŻENIA STRATEGII AEP⁵

Misja AEP

AEP pragnie należeć do wiodących uniwersyteckich szkół wyższych w Polsce. Swoją działalnością naukową i edukacyjną chce przyczynić się do rozwoju nauk ekonomicznych i praktyki gospodarczej, upowszechniania wiedzy ekonomicznej w społeczeństwie oraz otwierać studentom drogę do kariery zawodowej.

Misją AEP jest prowadzenie badań naukowych oraz kształcenie studentów na najwyższym poziomie teoretycznym i praktycznym w dziedzinie nauk ekonomicznych.

⁵ Opracowanie założeń strategii AEP dokonano na podstawie dokumentów wewnętrznych, w szczególności uchwał Senatu AEP.

Celem AEP jest utrzymanie wysokiej pozycji wśród uczelni ekonomicznych w Polsce i w Europie. Realizacja celu wymaga stałego podnoszenia poziomu badań naukowych, podwyższania standardów nauczania, a także poprawy sprawności funkcjonowania Uczelni przy harmonijnej współpracy kadry akademickiej i administracyjnej, wspólnie z partnerami lokalnymi, regionalnymi, krajowymi i zagranicznymi.

Wartości AEP

Nieprzemijającymi wartościami dla AE w Poznaniu są: prawda, odpowiedzialność, umiłowanie wiedzy oraz rzetelność w jej pozyskiwaniu i upowszechnianiu. Szczególną uwagę przywiązuje się do badań naukowych, które mają przyczyniać się do postępu w nauce i przynosić wymierne korzyści zarówno społeczeństwu, jak i gospodarce. Nauczanie służy przekazywaniu wiedzy, kształtuje umiejętności i kwalifikacje, rozwija przedsiębiorczość i inicjatywę oraz uczy odpowiedzialności wobec społeczeństwa. Akademia Ekonomiczna w Poznaniu łączy swoje długoletnie tradycje z wyzwaniem społeczeństwa opartego na wiedzy, współuczestnicząc w tworzeniu wartości etycznych świata nauki i gospodarki.

Kultura organizacyjna AEP

Specyfika pracy naukowo-dydaktycznej sprawia, że pracownicy naukowo-dydaktyczni są bardzo mobilni. Kultura organizacyjna AEP to tzw. „kultura rozczłonkowana”. Zarządzanie organizacją o kulturze rozczłonkowanej jest w każdych warunkach wielkim wyzwaniem dla kierownictwa. Wiąż pracowników z pracodawcą nie jest tak silna, jak w przypadku tradycyjnych zhierarchizowanych organizacji. Lojalność pracowników dotyczy przede wszystkim wykonywanego zawodu (nauczyciela akademickiego, naukowca/badacza, konsultanta). Budowanie lojalności, ducha współpracy oraz idei interesu wspólnego jest niekiedy utrudnione z uwagi na fakt, że pracownicy Uczelni są czasami niechętni do dzielenia się wiedzą dla utrzymania własnego prestiżu.

Władze AEP starają się stymulować rozwój współpracy oraz upowszechnianie wiedzy i metod kształcenia poprzez tworzenie interdyscyplinarnych zespołów, a także wykorzystanie technologii informatycznych w procesie dydaktycznym, co pozwala na bardziej powszechny dostęp do informacji oraz wprowadzenie standardu jawności określonych informacji, np. treści zawartości programów poszczególnych przedmiotów oraz metod kształcenia.

Barometr strategiczny AEP

Zarządzanie Uczelnią w warunkach Gospodarki Opartej na Wiedzy wymaga nowoczesnych, stosowanych z powodzeniem w świecie biznesu, metod. W celu obiektywnej oceny zaawansowania organizacyjnego praktyk zarządzania strategicznego Uczelnią stworzono barometr zarządzania strategicznego. Jest to narzędzie pomiarowe służące samoewaluacji. Kryteria pomiarowe służyc mają wykazaniu luk we wdrażaniu zarządzania strategicznego, a także umożliwić porównania międzyuczelniane. W tabeli 1

Tabela 1. Barometr zarządzania strategicznego AEP

Instrumenty zarządzania strategicznego	Stopień wdrożenia*				
	0%	25%	50%	75%	100%
Priorytety strategiczne					x
Plany i działania operacyjne z priorytetami strategicznymi					x
Analiza stanu realizacji osiągnięć zawartych w planach i działaniach operacyjnych			x		
Ogólnouczelniany system informatyczny zbierający dane o osiągnięciach naukowych pracowników (dotyczy kapitału ludzkiego)			x		
Ogólnouczelniany system informatyczny zbierający dane o osiągnięciach naukowych katedr (lub innych, podobnych jednostek organizacyjnych) (dotyczy kapitału strukturalnego)			x		x
System wskaźników pomiarowych dotyczących efektywności kapitału intelektualnego					x
System zbierania i rozpatrywania wniosków racjonalizatorskich zgłaszanych przez pracowników				x	
System zbierania i rozpatrywania wniosków racjonalizatorskich zgłaszanych przez klientów (studentów)	x				X**
System zarządzania jakością serii ISO 9000	x				X**
Systematyczna analiza konkurencji i tendencji na rynku edukacyjnym wykorzystywana w procesie podejmowania decyzji wpisana do obowiązków konkretnego działu (pracownika)	x				X**
We władzach Uczelni kluczowe stanowiska zajmują osoby z wykształceniem ekonomicznym					x

* Gdzie 0% – nie istnieje w formie niesprecyzowanych planów na przyszłość, 25% – trwają prace wstępne dyskusje wśród władz Uczelni lub działania są podejmowane bez oparcia na skodyfikowanych procesach zarządczych, 75% – instrument we wstępnej fazie realizacji jest już wdrożony, ale boryka się z chorobami.

** Dotyczy Wydziału Towaroznawstwa AEP.

Źródło: Ocena władz rektorskich.

przedstawiono wyniki oceny wdrażania przez władze Uczelni koncepcji zarządzania strategicznego w AEP.

4. DZIAŁALNOŚĆ NAUKOWA

Kapitał intelektualny w obszarze działalności naukowej obejmuje zarówno kapitał ludzki, jak i organizacyjny. Kapitał ludzki dotyczy kwalifikacji i umiejętności pracowników naukowo-dydaktycznych, ich wiedzy, rozwoju zawodowego oraz potencjału w zakresie podnoszenia jakości i innowacyjności badań. Jest on rozwijany poprzez uzależnienie przyznanych środków finansowych od działalności naukowo-badawczej, okresowe oceny pracowników będące podstawą awansów, podnoszenie kwalifikacji formalnych rozumianych jako zdobywanie kolejnych stopni naukowych, udział w seminariach i konferencjach oraz wymianę nauczycieli w ramach umów międzynarodowych. Kapitał organizacyjny opisany został w aspekcie badań i projektów badawczych realizowanych przez jednostki, efektywności pozyskiwania funduszy na badania, dostępności baz danych umożliwiających łatwy dostęp do źródeł informacji niezbędnych do działalności badawczej oraz stosowania elektronicznych systemów służących usprawnianiu procesu przyznawania środków na badania naukowe oraz sprawozdawczości.

Podstawą rozwoju kapitału intelektualnego Uczelni jest działalność naukowa, która jest istotna nie tylko z punktu widzenia rozwoju poszczególnych dziedzin nauki, ale która determinuje również jakość kształcenia.

Celami strategicznymi Uczelni są: rozwój badań naukowych oraz stałe podnoszenie jakości badań naukowych, realizowane poprzez:

- stałe podnoszenie kwalifikacji i wspieranie rozwoju naukowego pracowników naukowo-dydaktycznych,
- rozwijanie badań we współpracy z ośrodkami zagranicznymi.

Założenia dotyczące realizacji wymienionych kierunków działań zostały scharakteryzowane poniżej, a charakterystyka kapitału intelektualnego wyrażona wskaźnikami realizacji tych działań została zawarta w tabeli 3.

Podnoszenie kwalifikacji i wspieranie rozwoju naukowego pracowników naukowo-dydaktycznych

Za podstawowe zadanie pracowników naukowo-dydaktycznych uznaje się prowadzenie działalności naukowo-badawczej. Wspieraniu rozwoju naukowego pracowników naukowo-dydaktycznych ma służyć przyjęta polityka naukowa AEP, opierająca się na następujących założeniach:

1. Polityka naukowa AEP ma służyć stymulowaniu rozwoju nauki oraz lepszemu wykorzystaniu potencjału naukowego Uczelni.

2. Prowadzenie badań naukowych jest jednym z dwóch podstawowych (oprócz działalności dydaktycznej) obowiązków pracownika naukowo-dydaktycznego, a osiągnięte w tym zakresie wyniki należą do głównych kryteriów oceny jego przydatności dla Uczelni.

3. Polityka naukowa AEP obejmuje trzy składniki:

- kierunki badań i priorytety badawcze,
- zasady polityki,
- instrumenty polityki.

4. Kierunki badań i priorytety badawcze powinny wynikać zarówno z wymagań otoczenia zewnętrznego, w którym działa AEP, jak i z analizy własnego potencjału badawczego oraz potrzeby rozwoju nauk ekonomicznych. Kierunki i priorytety muszą być powiązane ze strategią rozwoju Uczelni, której podstawę stanowi działalność dydaktyczna i naukowa. Działalność dydaktyczna (aktualnie realizowana i prognozowana) jest głównym kryterium decydującym o rozmiarach i kwalifikacjach kadry naukowo-dydaktycznej.

5. Podstawowymi uwarunkowaniami kierunków badań i priorytetów są:

- zapotrzebowanie dydaktyki determinowane wymaganiami rynku edukacyjnego (badania pod kątem potrzeb procesu dydaktycznego),
- konieczność wewnętrznego rozwoju nauk ekonomicznych,
- zapotrzebowanie ze strony praktyki gospodarczej,
- priorytety rządowe,
- priorytety unijne,
- zapotrzebowanie ze strony administracji lokalnej, samorządów,
- inne priorytety krajowe i zagraniczne.

6. Polityka naukowa AEP opiera się na następujących zasadach:

– Nadrzędną zasadą jest zasada wolności prowadzonych badań naukowych.

– Badania naukowe prowadzone w AEP powinny uwzględniać tendencje, występujące w nauce światowej i europejskiej, nawiązywać do nich, w możliwie szerokim zakresie wykorzystując współpracę z zagranicznymi ośrodkami badawczymi. Zasada ta powinna znaleźć odzwierciedlenie

w stosowanych instrumentach polityki naukowej stwarzających preferencje do realizacji tych postulatów.

– Wyznawana jest zasada horyzontalnej polityki naukowej. Wszystkie zespoły badawcze, wszystkie katedry i wszyscy pracownicy naukowo-dydaktyczni mają równe prawa w ubieganiu się o środki pozostające w dyspozycji Uczelni, a przeznaczone na badania naukowe. Jedynym kryterium, różnicującym dostęp do środków, powinny być osiągnięcia badawcze oceniane w zobiektywizowany sposób. Wyjątkiem od zasady równości w dostępie do środków mogą być preferencje dla przygotowywania prac awansowych.

– Nakłady powiązane są z wynikami. Środki finansowe przydzielane są na realizację określonych celów. Realizacja celów powinna być głównym kryterium określającym dostęp do środków finansowych w przyszłości.

– Wyniki prac badawczych są poddawane ocenie według zobiektywizowanych, powszechnie stosowanych kryteriów, jasnych i znanych społeczności akademickiej. Osiągnięcia badawcze są jednym z podstawowych kryteriów oceny pracowników naukowo-dydaktycznych i są uwzględniane w polityce awansowej. Kryteria te są jednoznacznie określone i jawne.

– Wyniki prowadzonych prac badawczych powinny być jak najszerszej wykorzystywane w dydaktyce – służyć modyfikacji programów nauczania, a także stanowić podstawę przewagi konkurencyjnej, wyróżniającej AEP wśród konkurentów. Musi temu towarzyszyć system kontroli aktualności wykładanej wiedzy i nadzoru nad przekazywanymi treściami.

– Władze Uczelni wspierają wysiłki indywidualnych badaczy i zespołów badawczych zmierzające do zdobycia środków na badania.

7. Instrumenty polityki powinny sprzyjać tworzeniu optymalnych warunków do prowadzenia badań poprzez udoskonalenie lub stworzenie właściwej infrastruktury instytucjonalnej, kadrowej i materialnej, obejmującej:

– przejrzysty i efektywny system podziału środków na badania będących w dyspozycji Uczelni (badania własne, badania statutowe), według jasno określonych i sformalizowanych kryteriów,

- obsługę informacyjną badań,
- obsługę prawną badań,
- obsługę finansowo-księgową badań,
- obsługę wyjazdową badań,
- obsługę administracyjną badań,
- obsługę promocyjną badań.

Podnoszenie kwalifikacji i wspieranie rozwoju naukowego pracowników naukowo-dydaktycznych wymaga:

– podejmowania działań w zakresie stymulowania rozwoju indywidualnych i zespołowych badań oraz projektów badawczych,

- stymulowania organizacji i udziału pracowników naukowych w konferencjach i seminariach,
- informatyzacji procesu naukowego,
- zwiększania dostępu do źródeł informacji,
- podnoszenia poziomu kwalifikacji formalnych.

W roku 2005 AEP prowadziła działalność naukowo-badawczą w następujących formach: badania własne (275 tematów); badania statutowe (111 tematów), projekty badawcze Ministerstwa Edukacji i Nauki (własne – 22 tematy, promotorskie – 19 tematów, typu „młody badacz” – 1 temat), projekty badawcze zamawiane (1 temat), międzynarodowe projekty badawcze (5 projektów 6. Programu Ramowego UE), międzynarodowe programy współpracy oraz międzynarodowe sieci i grupy badawcze. AEP uczestniczy także w interdyscyplinarnych projektach badawczych o charakterze międzyuczelnianym. W ramach grantów interdyscyplinarnych realizowanych jest 8 projektów z Akademią Rolniczą w Poznaniu oraz 16 projektów z Uniwersytetem im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Celem interdyscyplinarnych inicjatyw jest stworzenie platformy wspólnych badań naukowych, wykraczających poza tradycyjny podział na dyscypliny naukowe lub jednostki organizacyjne.

Podstawowymi wskaźnikami określającymi skuteczność działań mających na celu rozwój badań są: liczba i średnie wydatki na badania własne oraz statutowe, średnia liczba punktów na pracownika i katedrę, liczba projektów badawczych, grantów interdyscyplinarnych, efektywność pozyskiwania funduszy oraz liczba artykułów/referatów w recenzowanych publikacjach i monografiach (tabela 3).

Kolejnym istotnym elementem podnoszenia kwalifikacji i wspierania rozwoju naukowego pracowników naukowo-dydaktycznych jest zwiększanie udziału w konferencjach i seminariach, zarówno krajowych, jak i międzynarodowych oraz wspieranie organizacji konferencji w AEP. Stymulowanie działań w tym zakresie dotyczy:

- przyznawania punktów za publikacje referatów w recenzowanych materiałach konferencyjnych, co wpływa na wzrost środków przyznawanych na finansowanie lub dofinansowanie badań naukowych oraz prac rozwojowych służących rozwojowi kadry naukowej;
- możliwości przyznania dofinansowania do konferencji organizowanych w kraju w ramach działalności wspomagającej badania.

Wskaźnikami określającymi skuteczność działań są: liczba zorganizowanych konferencji i liczba pracowników biorących udział w konferencjach krajowych oraz zagranicznych (tabela 3).

Wspieraniu rozwoju naukowego pracowników naukowo-dydaktycznych służy informatyzacja procesu naukowego. W ostatnich latach wysiłki władz w tym zakresie zaowocowały usprawnieniem i poprawą efektywności procesu

przyznawania środków na badania naukowe. Od 2003 roku zostały wprowadzone trzy elektroniczne systemy: system badań własnych (SBW), system badań statutowych (SBS) oraz internetowy system bibliograficzny (ISB). Dzięki SBW zmieniono zasady, jak i formy składania wniosków oraz sprawozdań z realizacji badań własnych. Przyjmuje się, że wymiernym rezultatem prowadzonych badań naukowych są publikacje, stąd dorobek publikacyjny badacza jest decydującym kryterium rozdziału środków na badania własne, a także na badania statutowe, w których rozdział środków odbywa się przy wykorzystaniu danych wprowadzonych do elektronicznego SBS. Ponadto oba systemy: SBW i SBS, wykorzystują do rozdziału środków dane zgromadzone w elektronicznym ISB. Istotnym usprawnieniem jest również fakt, iż składanie wniosków i sprawozdań odbywa się wyłącznie drogą elektroniczną. W tym celu w AEP została założona specjalna baza danych, dostępna ze strony internetowej <http://badania.ae.poznan.pl>.

ISB pozwala na samodzielne uaktualnianie przez pracowników i studentów dziennych studiów doktoranckich ich dorobku naukowego oraz aktywności naukowej w formie wyjazdów naukowych, udziału w konferencjach, seminariach itp. Uwzględnia prace samoistne wydawniczo oraz opracowania zamieszczone w wydawnictwach zwartych i ciągłych (rozdziały, artykuły, recenzje, materiały konferencyjne), biogramy, wspomnienia, bibliografie, a także opisy dotyczące wypowiedzi, wywiadów, głosów w dyskusji, polemik, abstraktów, prac redakcyjnych itd. Publikacje brane pod uwagę w ocenie punktowej dorobku naukowego są weryfikowane przez Bibliotekę Główną.

Stałe podnoszenie kwalifikacji i wspieranie rozwoju naukowego pracowników naukowo-dydaktycznych jest również związane ze zwiększaniem dostępu do źródeł informacji. Działalność badawcza i naukowa jest znacznie ułatwiona poprzez szybki dostęp do elektronicznych źródeł informacji oraz czasopism polskich i zagranicznych, zarówno w Bibliotece Głównej AEP, jak i w sieci wewnętrznej. W księgozbiorach Biblioteki Głównej AEP znajduje się ok. 430 000 wolumenów książek, czasopism i zbiorów specjalnych, z zakresu ekonomii, zarządzania, towaroznawstwa oraz nauk pokrewnych. Dostępnych jest również ponad 30 komputerowych baz danych, polskich i zagranicznych. Można korzystać z Internetu również poprzez podłączenie własnego laptopa. Karta czytelnika – wydana przez Wypożyczalnię AEP upoważnia do korzystania ze zbiorów w 12 bibliotekach naukowych Poznania.

Wsparcie w dostępie do informacji naukowo-badawczej stanowi serwis internetowy Działu ds. Badań Naukowych i Współpracy z Zagranicą. Wspomaga on pracowników dydaktyczno-naukowych Uczelni, przekazując informacje na temat: wszystkich typów prowadzonych badań oraz potencjalnych źródeł ich finansowania wraz z niezbędnymi formularzami, bieżących komuni-

katów dotyczących badań, organizowanych konferencji oraz szkoleń. Serwis zawiera również informacje o stypendiach naukowych oraz o nagrodach i wyróżnieniach związanych z uzyskaniem stopnia naukowego.

Kolejnym istotnym aspektem podnoszenia kwalifikacji i wspierania rozwoju naukowego pracowników naukowo-dydaktycznych jest podnoszenie poziomu kwalifikacji formalnych oraz stymulowanie prac awansowych realizowane poprzez okresowe ocenianie pracowników naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych (co 4 lata) oraz uzyskiwanie stopni naukowych – doktora i doktora habilitowanego. Liczba nadawanych stopni doktora plasuje Akademię na drugim – trzecim miejscu w Polsce wśród uczelni ekonomicznych. W zakresie liczby stopni doktora habilitowanego Akademia należy do ścisłej czołówki uczelni w Polsce. Należy podkreślić, że AEP jest jedyną uczelnią w Polsce posiadającą pełnię praw akademickich w zakresie wszystkich trzech dyscyplin zaliczanych do nauk ekonomicznych – jesteśmy jedyną w Polsce uczelnią, w której możliwe jest uzyskanie stopnia doktora i doktora habilitowanego w zakresie ekonomii, nauk o zarządzaniu i towaroznawstwa. W skali regionalnej AEP jest jedyną uczelnią w Wielkopolsce posiadającą uprawnienia do nadawania stopni doktora i doktora habilitowanego w zakresie nauk ekonomicznych.

Tabela 2. Liczba słuchaczy studiów doktoranckich: dane za rok akademicki 2005/2006

	Wydział Ekonomii	Wydział Towaroznawstwa	Wydział Zarządzania	Ogółem
Liczba doktorantów stacjonarnych	37	16	18	71
Liczba doktorantów niestacjonarnych	354	44	229	627
Liczba otwartych przewodów doktorskich	21	6	18	45
Liczba nadanych stopni doktora	24	11	22	57

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych AEP.

Oferta studiów doktoranckich dotyczy nie tylko studiów stacjonarnych (dziennych), ale również studiów niestacjonarnych (zaocznych). Rosnące wymagania rynku pracy, szczególnie wśród kadry zarządzającej średniego i wyższego szczebla dają silny impuls do podnoszenia kompetencji. W roku akademickim 2005/2006 liczba doktorantów niestacjonarnych wynosiła 627 osób (tabela 2).

Wymienione powyżej działania, realizowane w ramach podnoszenia kwalifikacji i wspierania rozwoju naukowego pracowników naukowo-dydaktycznych oraz opisujące je wskaźniki zostały zawarte w tabeli 3.

Rozwijanie badań we współpracy z ośrodkami zagranicznymi

Strategia AEP obejmuje szereg działań zmierzających do internacjonalizacji działalności naukowo-badawczej. Są one realizowane poprzez systematycznie zwiększający się udział kadry Uczelni w międzynarodowych projektach podejmowanych w ramach umów międzyuczelnianych, międzynarodowych programów współpracy, międzynarodowych sieci i grup badawczych oraz indywidualnych kontaktów pracowników z partnerami zagranicznymi.

Działania z zakresu współpracy z zagranicznymi ośrodkami naukowymi realizowane są w różnorodnych formach obejmujących:

- wymianę nauczycieli akademickich w ramach międzynarodowych programów i umów bilateralnych;
- udział kadry naukowo-dydaktycznej i doktorantów w imprezach o charakterze naukowym, szkoleniach, międzynarodowych projektach i programach;
- realizację wspólnych tematów badawczych;
- organizację konferencji i seminariów naukowych z udziałem gości zagranicznych;
- uczestnictwo kadry Uczelni w pracach komitetów programowych i organizacyjnych międzynarodowych imprez naukowych;
- wymianę doświadczeń oraz wzajemne konsultacje w zakresie procesu dydaktycznego;
- wymianę publikacji i literatury fachowej;
- realizację programów kształcenia typu MBA z udziałem partnerów zagranicznych.

W gronie naszych partnerów zagranicznych znajdują się uczelnie i ośrodki naukowo-badawcze z Europy, jak również z USA i Kanady, a także Azji.

Rocznie ponad 200 pracowników naukowo-dydaktycznych bierze udział w licznych wydarzeniach naukowych na całym świecie. Uczelnia aktywnie uczestniczy w programie Unii Europejskiej SOCRATES/Erasmus, realizując wymianę wykładowców z ponad 75 partnerami zagranicznymi.

Wskaźniki określające skuteczność działań wyrażone są liczbą umów międzynarodowych obejmujących działalność naukowo-badawczą oraz liczbą nauczycieli wyjeżdżających i przyjeżdżających do AEP w celach naukowo-badawczych (tabela 3).

Zestawienie wymienionych powyżej celów strategicznych w ramach działalności naukowej, kierunków działań determinujących podejmowane inicjatywy oraz wskaźników opisujących poziom realizacji tych działań prezentuje tabela 3.

Tabela 3. Charakterystyka kapitału intelektualnego w obszarze działalności naukowej*

Cele strategiczne	Kierunki działania	Podjęmowane działania	Wskaźniki	Rok 2004	Rok 2005
Rozwój działalności naukowej oraz stałe podnoszenie jakości badań naukowych	stałe podnoszenie kwalifikacji i wspieranie rozwoju pracowników naukowych-dydaktycznych	stymulowanie oraz rozwój indywidualnych i zespołowych badań i projektów badawczych	liczba realizowanych projektów w ramach badań własnych wydatki na badania projektów własnych na pracownika średnia liczba punktów na pracownika (badania własne) efektywność pozyskiwania środków na badania własne (stosunek złożonych wniosków do wniosków dofinansowanych) aktywność w zakresie składania wniosków na badania własne – liczba uprawnionych do składania wniosków w stosunku do liczby złożonych wniosków wydatki na badania statutowe na pracownika liczba – realizowanych projektów w ramach badań statutowych średnia liczba punktów na katedrę (badania statutowe) liczba projektów badawczych: – MNI – 5PR – 6PR – inne granty interdyscyplinarne z UAM i AR	265 932 zł 15,34 ok. 90% 65% 2136 zł 114 114,50 wnioski**: 31 1 4 4 0	275 1706 zł 17,87 ok. 90% 74% 2893 zł 111 147,94 wnioski***: 43 0 5 7 24
			efektywność pozyskiwania funduszy w ramach projektów ramowych UE (liczba pozytywnie rozpatrzonych wniosków/liczba aplikacji) ogólna liczba wniosków projektowych w przeliczeniu na katedrę (projekty ramowe UE i projekty ministerialne)	22,7% 0,73 wniosku	27,8% 0,96 wniosku

			liczba artykułów/referatów w recenzowanych publikacjach i monografiach	1003	1154
		stymulowanie organizacji oraz udziału w konferencjach i seminariach	liczba konferencji i wydarzeń naukowych zorganizowanych przez jednostki AEP	53	118
			udział pracowników w konferencjach naukowych na podstawie liczby dokonanych opłat konferencyjnych	417	510
			liczba konferencji zagranicznych	71	97
		informatyzacja procesu naukowego	liczba pracowników biorących udział w konferencjach zagranicznych	119	122
			systemy elektroniczne usprawniające podział środków na badania	tak	tak
			systemy elektroniczne umożliwiające rejestrację dorobku naukowego	tak	tak
		zwiększanie dostępu do źródeł informacji	liczba prenumerowanych czasopism polskich i zagranicznych	795 tytułów	771 tytułów
			liczba krajowych baz danych	16	12
			liczba zagranicznych baz danych	19	24
		stymulowanie podnoszenia poziomu kwalifikacji formalnych	częstość oceny pracowników naukowo-dydaktycznych	co 4 lata	co 4 lata
			liczba pracowników naukowo-dydaktycznych objętych oceną	80	74
			liczba nadanych stopni doktora	45	57
			liczba otwartych przewodów doktorskich	59	45
			liczba nadanych stopni doktora habilitowanego	7	7
			liczba uzyskanych tytułów profesora	3	0

rozwijanie badań we współpracy z ośrodkami zagranicznymi	zwiększenie liczby umów obejmujących działalność naukowo-badawczą	liczba umów obejmujących działalność naukowo-badawczą	15**	16****
	zwiększenie liczby wyjazdów pracowników AEP w celach naukowo-badawczych	liczba realizowanych wyjazdów zagranicznych	218**	295****
	zwiększenie liczby przyjazdów gości zagranicznych w celach naukowo-badawczych****	liczba przyjazdów gości zagranicznych	96**	39****

* Dane w tabeli dotyczą pracowników naukowo-dydaktycznych.

** Dane za rok akademicki 2004/2005 oraz *** za rok 2005/2006 (stan na 30.09.2006).

**** Imprezy o charakterze naukowym, staże naukowo-badawcze, pobyty studyjne, wykłady, kursy, szkolenia, konsultacje.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych AEP.

5. DZIAŁALNOŚĆ DYDAKTYCZNA

Kapitał intelektualny w obszarze działalności dydaktycznej obejmuje kapitał organizacyjny, kapitał w postaci klientów oraz kapitał ludzki. Kapitał organizacyjny w zakresie dydaktyki dotyczy metod i narzędzi, dzięki którym organizacja pozyskuje studentów oraz podnosi ich satysfakcję ze studiowania w AEP. Jest on związany głównie z aktywnością podejmowaną w celu stałego podnoszenia jakości dydaktyki (rozwój oferty studiów zawodowych, magisterskich i podyplomowych), umożliwianiem studentom wyjazdów w ramach programów międzynarodowych, wdrażaniem międzynarodowych standardów nauczania oraz stworzeniem warunków do rozwijania zainteresowań poprzez wsparcie dla kół i organizacji naukowych oraz praktyk studenckich. Kapitał w postaci klientów w zakresie działalności dydaktycznej dotyczy głównie poziomu zadowolenia studentów ze studiowania w AEP. Kapitał ludzki natomiast jest związany ze zwiększaniem umiejętności, wiedzy i zaangażowania pracowników w celu podnoszenia jakości dydaktyki.

Celem strategicznym w zakresie działalności dydaktycznej jest kształcenie studentów na najwyższym poziomie teoretycznym i praktycznym. Cel ten determinuje określone kierunki działań, do których należą:

- podnoszenie jakości dydaktyki poprzez rozbudowę oferty edukacyjnej, aktualizowanie programów i treści nauczania podporządkowane nadszaniu za potrzebami współczesnej gospodarki;
- rozwijanie edukacji na poziomie podyplomowym;
- stosowanie europejskich standardów nauczania oraz rozwijanie orientacji międzynarodowej;
- wsparcie w przygotowaniu do kariery zawodowej oraz rozwoju zainteresowań i kompetencji.

Podnoszenie jakości dydaktyki

Stale podnoszenie jakości dydaktyki jest możliwe dzięki przyjęciu przez władze AEP polityki edukacyjnej opierającej się na następujących założeniach:

1. Kształtowanie oferty dydaktycznej oraz struktury studiów z uwzględnieniem warunków otoczenia, potrzeb rynku i wymagań społeczeństwa.
2. Kreowanie i weryfikacja programów studiów z wykorzystaniem nowych tendencji w edukacji, rozwoju nauki i wymagań praktyki gospodarczej.

3. Zapewnienie wysokiej jakości kształcenia przez doskonalenie wewnętrznego systemu zarządzania dydaktyką i jego weryfikacja przez zewnętrzne instytucje akredytacyjne.

4. Promowanie metod e-edukacji w kształceniu i zapewnienie nauczycielom akademickim wsparcia w zakresie przygotowania materiałów.

5. Zapewnienie infrastruktury kadrowej i materiałowej. Synchronizacja zasobów kadrowych z bieżącymi i prognozowanymi potrzebami procesu dydaktycznego. Informatyzacja procesu dydaktycznego i integracja systemu zarządzania dydaktyką należą do priorytetów.

6. Kreowanie pozytywnego wizerunku AEP wśród kandydatów na studia, studentów, absolwentów i pracodawców.

W celu podnoszenia jakości dydaktyki podejmowane są działania zmierzające do rozwoju studiów magisterskich i zawodowych: modyfikacjom ulegają oferowane kierunki, specjalności oraz wykładane przedmioty, w ofertę programową włączane są wykłady praktyków, dokonuje się okresowego mierzenia satysfakcji studentów, stale ocenia się spójność programów nauczania oraz kładzie się nacisk na rozwój metod e-edukacji.

Wysoki standard nauczania w AEP poświadczają pozytywne oceny akredytacyjne Państwowej Komisji Akredytacyjnej. Uczelnia posiada także liczne certyfikaty i akredytacje, do których należą m.in. nadany przez światowej klasy jednostkę certyfikującą certyfikat ISO 9001:2000 oraz akredytacje Fundacji Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych EPOQS.

Działalność dydaktyczna, obejmująca kształcenie na poziomie zawodowym oraz magisterskim, jest realizowana w trybie dziennym, wieczorowym i zaocznym. W roku akademickim 2005/2006 studia zawodowe realizowało 1930 studentów, studia magisterskie – 11363. Studenci AEP mają możliwość wyboru spośród 7 kierunków studiów oraz 36 specjalności. Wykładane przedmioty odwzorowują najnowocześniejsze kierunki myśli

Tabela 4. Liczba studentów studiów dziennych, wieczorowych i zaocznych (bez cudzoziemców) (rok akademicki 2005/2006)

	Studia dzienne	Studia wieczorowe	Studia zaoczne	OGÓŁEM			
	zawo- dowe	magi- sterskie	magister- skie jed- nolite	MSU	zawo- dowe	MSU	
Wydział Ekonomii	143	2499	54	17	1201	1266	5180
Wydział Towaroznawstwa	–	1014	–	–	–	237	1251
Wydział Zarządzania	–	3003	–	60	586	3213	6862
OGÓŁEM	143	6516	54	77	1787	4716	13293

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych AEP.

ekonomicznej i tendencje biznesowe, oraz merytorycznie – i praktycznie przygotowują absolwentów do wymogów dynamicznie zmieniających się warunków rynkowych. Co roku do oferty przedmiotowej włączane są nowe przedmioty – w roku akademickim 2004/2005 do programu włączono 112 nowych przedmiotów, w roku 2005/2006 kolejne 57 przedmiotów. AEP prowadzi również okresowe mierzenie satysfakcji studentów, badając ich zadowolenie z prowadzonych wykładów, ćwiczeń oraz spójności programów nauczania.

Tabela 5. Średni koszt kształcenia jednego studenta w czasie 1 roku (w zł) – dane za rok 2005

	Wydział Ekonomii	Wydział Towaroznawstwa	Wydział Zarządzania	Średni koszt
Na podstawie kosztów ogólnouczelnianych (działalność dydaktyczna, fundusz pomocy materialnej dla studentów, inwestycje)	8 750,80	12 929,10	9 264,20	9 451,70
Na podstawie kosztów działalności dydaktycznej i inwestycyjnej	7 365,00	11 714,10	7 828,10	8 058,80

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych AEP.

Przedstawione w tabeli 5 dane liczbowe dotyczące kosztu kształcenia studenta posłużyć mają pomiarowi efektywności dydaktycznej (wykorzystania zasobów finansowych). Mogą one być pomocne w porównaniach z innymi uczelniami.

AEP dba również o współpracę z biznesem, oferując unikatowe w skali kraju bloki tematyczne prowadzone przez specjalistów ze świata biznesu, szefów i menedżerów wiodących korporacji i przedsiębiorstw oraz profesorów uczelni zagranicznych. Zasadniczą grupę wykładowców stanowi kadra zarządzająca renomowanych firm zrzeszonych w Klubie Partnera Akademii Ekonomicznej. Tematyka zajęć dotyczy rozwiązań stosowanych w praktyce zarządzania przedsiębiorstwem. Do „zajęć otwartych” włączane są również pojedyncze seminaria i wykłady wygłaszane przez gości Akademii Ekonomicznej. Zajęcia stanowią połączenie – teorii i praktyki działań biznesowych. Znaczna część zajęć ma formę prac projektowych, analiz studiów przypadków i warsztatów.

W zakresie podnoszenia jakości dydaktyki podejmowane są działania usprawniające przekazywanie informacji oraz dzielenie się wiedzą poprzez rozwój metod e-edukacji. W roku 2004 uruchomiono informatyczny system Syllabus zawierający informacje o przedmiotach realizowanych na Uczelni.

System ma pomóc w eliminacji powtórzeń, łatwym dostępie do zawartości programowej poszczególnych przedmiotów oraz standaryzacji opisu przedmiotów.

W AEP wdrażana jest również platforma e-learningowa bazująca na rozwiązaniu Moodle. Platforma pozwala na publikację materiałów dydaktycznych w formie elektronicznej (materiały interaktywne, prezentacje, materiały audio/video, testy, opracowania), ułatwia kontakt ze studentami, pozwalając na wykorzystanie takich narzędzi, jak e-mail, listy dyskusyjne czy fora dyskusyjne. Umożliwia również dostęp do materiałów i dodatkowych informacji w postaci multimedialnej i interaktywnej, zapewnia wygodny kontakt z prowadzącymi oraz możliwość uczestnictwa w różnych kursach. Dla prowadzących wykłady, ćwiczenia i lektoraty to przede wszystkim wygodna forma publikacji materiałów, możliwość przekazywania grupie informacji (np. ocen, poleceń) oraz interaktywne zarządzanie treścią kursu. Platforma e-learningowa ułatwia kontakt ze studentami zagranicznymi i zaocznymi, a w przyszłości umożliwi udostępnienie kursów online oraz wprowadzenie distance learning.

Wyniki badania satysfakcji studentów

Podnoszeniu jakości dydaktyki służy również okresowe mierzenie satysfakcji studentów. W niniejszym raporcie przedstawiono podsumowanie wyników badań przeprowadzonych w grudniu 2004 r. oraz w okresie grudzień 2005 r. – kwiecień 2006 r. Badaniem objęto wyłącznie studentów studiów stacjonarnych. Udział w ankiecie był dobrowolny, stąd wyniki nie są reprezentatywne zarówno w kategoriach ogólnouczelnianych, jak i wydziałowych.

W 2004 r. badaniem objęto 341 studentów AEP, w 2005/2006 – 340 studentów. W 2004 r. studenci Wydziału Ekonomii stanowili 36,5% wszystkich respondentów, studenci Wydziału Towaroznawstwa – 36,5%, a studenci Wydziału Zarządzania – 27% wszystkich respondentów. W 2005 r. udział procentowy studentów według wydziałów wynosił odpowiednio – 49%, 25,5% oraz 25,5%.

We wszystkich pytaniach zastosowano jednobiegunową, pięciostopniową skalę, w której wartość 1 odpowiadała najniższemu, a wartość 5 najwyższemu stopniowi satysfakcji.

Badania pozwoliły na ustalenie, jak studenci oceniają pracę dziekanatów, jakość merytoryczną wykładów i ćwiczeń, jakość współpracy z wykładowcami i ćwiczeniowcami, spójność programów nauczania i koordynację treści pomiędzy wykładowcami, przygotowanie do życia zawodowego, jakie daje studiowanie w AEP, czy studenci są zadowoleni z relacji z kolegami i koleżankami w grupie oraz jaki jest ich ogólny poziom zadowolenia ze studiowania w AEP.

Tabela 6. Ocena satysfakcji studentów w roku 2004 i 2005/2006

	Wynik średni (wynik maksymalny 5)	
	2004	2005/2006
Praca dziekanatów w ocenie studentów	3,56	3,66
Jakości merytoryczna wykładów	3,32	2,98
Jakości merytoryczna ćwiczeń	3,60	3,66
Jakość współpracy z wykładowcami	3,15	3,14
Jakość współpracy z ćwiczeniowcami	3,55	3,74
Spójność programów nauczania/koordynacja treści pomiędzy wykładowcami	2,99	2,98
Satysfakcja z relacji z koleżankami/kolegami z grupy	4,00	4,02
Przygotowania do życia zawodowego, jakie daje studiowanie w AEP	2,98	3,10
Ogólna satysfakcja ze studiowania w AEP	3,61	3,69

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych AEP.

Tabela 7. Praca dziekanatów w ocenie studentów

	Odsetek ocen zdecydowanie negatywnych (1) wśród studentów danego Wydziału	Odsetek ocen zdecydowanie pozytywnych (5) wśród studentów danego Wydziału	Wynik średni (wynik maksymalny 5)			
			2004	2005/2006	2004	2005/2006
Ocena Dziekanatu Wydziału Ekonomii	14,4%	2,4%	7,2%	17,3%	2,86	3,60
Ocena Dziekanatu Wydziału Towaroznawstwa	1,6%	0%	38,4%	40,0%	4,11	4,23
Ocena Dziekanatu Wydziału Zarządzania	1,1%	7,0%	20,9%	8,2%	3,71	3,16

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych AEP.

Tabela 8. Ocena jakości merytorycznej wykładów i ćwiczeń w ocenie studentów

	Odsetek studentów oceniających wykłady zdecydowanie negatywnie (1)		Odsetek studentów oceniających wykłady zdecydowanie pozytywnie (5)		Odsetek studentów oceniających ćwiczenia zdecydowanie negatywnie (1)		Odsetek studentów oceniających ćwiczenia zdecydowanie pozytywnie (5)		Średnia satysfakcja z wykładów		Średnia satysfakcja z ćwiczeń	
	2004	2005/2006	2004	2005/2006	2004	2005/2006	2004	2005/2006	2004	2005/2006	2004	2005/2006
Ocena studentów Wydziału Ekonomii	2,4%	0,5%	2,4%	3,57%	1,3%	2,97%	10,4%	9,52%	3,32	2,98	3,59	3,72
Ocena studentów Wydziału Towaroznawstwa	0,0%	1,16%	4,0	4,65%	1,6%	0%	9,6%	8,14%	3,51	3,47	3,70	3,61
Ocena studentów Wydziału Zarządzania	3,3%	0%	7,7%	4,65%	3,3%	0%	11,0%	4,65%	3,13	2,48	3,51	3,65

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych AEP.

Tabela 9. Ocena współpracy z wykładowcami i ćwiczeniowcami

	Odsetek studentów oceniających współpracę z wykładowcami zdecydowanie negatywnie (1)		Odsetek studentów oceniających współpracę z ćwiczeniowcami zdecydowanie negatywnie (5)		Odsetek studentów oceniających współpracę z ćwiczeniowcami zdecydowanie negatywnie (1)		Odsetek studentów oceniających współpracę z ćwiczeniowcami zdecydowanie pozytywnie (5)		Średnia satysfakcja ze współpracy z wykładowcami		Średnia satysfakcja ze współpracy z ćwiczeniowcami	
	2004	2005/ 2006	2004	2005/ 2006	2004	2005/ 2006	2004	2005/ 2006	2004	2005/ 2006	2004	2005/ 2006
Wydział Ekonomii	6,4%	0%	0,8%	2,38%	2,4%	0%	17,8%	17,26%	3,02	3,11	3,23	3,81
Wydział Towaroznawstwa	1,6%	0%	6,4%	5,81%	0%	2,4%	2,0%	15,12%	3,37	3,30	3,86	3,82
Wydział Zarządzania	8,8%	0%	13,19%	5,81%	1,1%	0%	17,58%	11,63%	3,07	3,02	3,56	3,59

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych AEP.

Badania wskazały, iż spośród 9 ocenianych kryteriów, w 6 odnotowano w 2005 r. wzrost oceny w stosunku do roku 2004 r. (tabela 6). Zarówno jednak wzrost, jak i spadek ocen poszczególnych kryteriów był niewielki. Najwyżej oceniana jest satysfakcja z relacji z koleżankami/kolegami z grupy, najniżej spójność programów nauczania. Nisko ocenione zostały również: jakość merytoryczna wykładów oraz przygotowanie do życia zawodowego, jakie daje studiowanie w AEP.

Ocena pracy dziekanatów wzrosła z 3,56 w 2004 r. do 3,66 w 2005/2006 r. Badania wskazały, iż praca Dziekanatu Wydziału Towaroznawstwa została najwyżej oceniona przez studentów Wydziału, uzyskując ocenę średnią 4,23 i wykazując nieznaczny wzrost w stosunku do roku ubiegłego. Praca Dziekanatu Wydziału Ekonomii, oceniona na niższym poziomie, wyraźnie uległa poprawie w stosunku do roku ubiegłego. Spadło natomiast zadowolenie studentów Wydziału Zarządzania, a praca Dziekanatu Wydziału Zarządzania została oceniona najniżej w stosunku do pozostałych dziekanatów. Wyniki badań w tym zakresie prezentuje tabela 7.

Studenci ocenili również jakość merytoryczną wykładów i ćwiczeń. Wyniki badań w tym zakresie prezentuje tabela 8.

Średnia ocena jakości wykładów spadła na przełomie 2005/2006 r. w stosunku do 2004 r., z 3,32 do 2,98, co wskazuje na ogólnie niską ocenę jakości merytorycznej wykładów. Najwyższą średnią ocenę uzyskali wykładowcy Wydziału Towaroznawstwa, następnie Wydziału Ekonomii i Wydziału Zarządzania. Na Wydziale Ekonomii odsetek studentów oceniających wykłady zdecydowanie pozytywnie był jednak wyraźnie niższy niż na pozostałych wydziałach (choć zadowolenie wzrosło w stosunku do roku poprzedniego). Ocena ćwiczeń nieznacznie wzrosła na Wydziale Ekonomii i Wydziale Zarządzania, spadła natomiast na Wydziale Towaroznawstwa. Biorąc pod uwagę średnią satysfakcję z ćwiczeń, oceny na wszystkich wydziałach były bardzo zbliżone.

Studenci poproszeni także zostali o ocenę współpracy z wykładowcami i ćwiczeniowcami. Wyniki badań w tym zakresie prezentuje tabela 9.

Współpraca z nauczycielami akademickimi uzyskała w 2005/2006 r. średnią ocenę 3,44. Współpraca z wykładowcami została oceniona niżej niż współpraca z ćwiczeniowcami. W zakresie współpracy z wykładowcami odnotowywano nieznaczny wzrost zadowolenia na Wydziale Ekonomii oraz nieznaczne spadki na pozostałych wydziałach. Zadowolenie ze współpracy z ćwiczeniowcami wzrosło natomiast na Wydziale Ekonomii i Wydziale Zarządzania oraz nieznacznie spadło na Wydziale Towaroznawstwa.

Ocenie poddano również spójność programów nauczania rozumianą jako koordynację treści pomiędzy wykładowcami. Wyniki badań w tym zakresie prezentuje tabela 10.

Tabela 10. Spójność programów nauczania w ocenie studentów

	Odsetek studentów oceniających spójność programów nauczania nisko (1)		Odsetek studentów oceniających spójność programów nauczania (5)		Średnia ocena spójności programów nauczania	
	2004	2005/2006	2004	2005/2006	2004	2005/2006
Ocena w opinii studentów Wydziału Ekonomii	10,4%	7,14%	3,2%	1,79%	2,86	2,90
Ocena w opinii studentów Wydziału Towaroznawstwa	4,0%	1,16%	8,8%	3,49%	3,27	3,20
Ocena w opinii studentów Wydziału Zarządzania	12,1%	4,65%	5,5%	1,16%	2,85	2,85

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych AEP.

Ocena spójności programów nauczania w 2005/2006 r. utrzymała się na zbliżonym, choć warto podkreślić, że na dość niskim poziomie (nieco poniżej 3). Na Wydziale Towaroznawstwa ocena była stosunkowo najwyższa, choć tylko na tym wydziale średnia ocena spójności programów nauczania spadła w stosunku do 2004 r.

Studenci zostali także poproszeni o wyrażenie opinii na temat przygotowania do życia zawodowego, jakie daje im studiowanie w AEP. Subiektywna ocena treści zajęć pod kątem przygotowania do życia zawodowego w rozbiciu na wydziały wynosiła odpowiednio w 2004 r. i 2005/2006 r.:

- Wydział Ekonomii – 2,92 (2,93);
- Wydział Towaroznawstwa – 3,31 (3,20);
- Wydział Zarządzania – 2,70 (3,17).

Widoczna jest więc dość niska ocena przygotowania, jakie daje studiowanie w AEP do życia zawodowego, utrzymująca się na poziomie ok. 3,0. Porównując oba okresy badawcze, nie obserwuje się większych zmian oceny tego kryterium, z wyjątkiem poprawy na Wydziale Zarządzania, który był w 2004 r. – oceniany najniżej.

Zdecydowanie najwyższą oceną została oceniona satysfakcja z relacji z kolegami i koleżankami w grupie, która uzyskała średnią ocenę nieznacznie ponad 4. Została ona wysoko oceniona zarówno w 2004 r., jak i w 2005/

2006 r. W 2004 r. blisko 75% respondentów oceniło ją jako pozytywną i zdecydowanie pozytywną. Tylko sześciu respondentów (1,7%) oceniło ją bardzo nisko (1). Rok później ponad 78% studentów dobrze oceniło relacje z koleżankami i kolegami, a zaledwie dwie osoby (1%) uznały je za bardzo złe.

Badania wskazały, iż w obu okresach badawczych ogólna satysfakcja ze studiowania w AEP utrzymywała się na zbliżonym, choć niezadowolającym poziomie – ok. 3,5. Tabela 11 prezentuje wyniki badań w tym zakresie w rozbiciu na rok studiów (w nawiasie podano wielkość próby) oraz wydziały.

Tabela 11. Ogólna satysfakcja ze studiowania w AEP według roku studiów i wydziałów

	Rok 2004	Rok 2005/2006
Rok I	3,70 – (73)	3,68 – (70)
Rok II	3,50 – (55)	3,58 – (100)
Rok III	3,79 – (98)	3,30 – (65)
Rok IV	3,48 – (101)	3,54 – (63)
Rok V	3,21 – (14)	3,78 – (42)
Wydział Ekonomii	3,62	3,66
Wydział Towaroznawstwa	3,27	3,47
Wydział Zarządzania	3,94	3,95
Ogólnie	3,61	3,69

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych AEP.

Ogólna satysfakcja ze studiowania w AEP wzrosła nieco w 2005/2006 r. w porównaniu z 2004 r. Zauważalna jest poprawa oceny wśród studentów piątego roku oraz pogorszenie oceny wśród studentów trzeciego roku.

Badania wskazały, iż największą satysfakcję odczuwają studenci Wydziału Zarządzania, zbliżając oceny do średniego poziomu 4. Jednak wszystkie oceny średniej satysfakcji ze studiowania w AEP, z których żadna nie przekroczyła oceny 4,0, stawiają przed pracownikami AEP duże wyzwanie w zakresie podnoszenia satysfakcji studentów i diagnozy krytycznych elementów ich zadowolenia.

Wskaźniki opisujące skuteczność prowadzonych działań w zakresie podnoszenia jakości dydaktyki prezentuje tabela 13.

Rozwijanie edukacji na poziomie podyplomowym

AEP należy do liderów kształcenia podyplomowego w zakresie nauk ekonomicznych w Polsce. Pod względem liczby uczestników studiów podyplomowych z zakresu nauk ekonomicznych AEP znajduje się w czołówce krajowej. Studia podyplomowe są zorientowane na doskonalenie umiejętności praktycznych, a ich uczestnikami są przeważnie osoby, które mając już pewne doświadczenia zawodowe, chcą uzupełnić bądź wzbogacić swoją wiedzę. Studia podyplomowe w znacznie większym stopniu niż inne formy kształcenia poddawane są działaniu sił rynkowych i konkurencji. Działanie sił rynkowych wymusza wiele pozytywnych zachowań wśród podmiotów świadczących te usługi. Jednak w wyniku funkcjonowania dalekich od doskonałości regulacji prawnych, pozwalających na organizację studiów podyplomowych także szkołom wyższym nie mającym uprawnień magisterskich oraz instytucjom spoza sektora szkolnictwa wyższego, potencjalni słuchacze stają przed problemem oceny i wyboru właściwej oferty.

Tabela 12. Kształcenie podyplomowe – dane za rok akademicki 2005/2006

	Liczba studiów	Liczba uczestników	Średni koszt dla uczestnika	Średnia liczebność grupy
Wydział Ekonomii	10	344	3600	34
Wydział Towaroznawstwa	3	92	2133	30
Wydział Zarządzania	39	1887	4000	50
Ogółem	52	2323	3244	38

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych AEP.

Wspieranie rozwoju studiów podyplomowych dotyczy dofinansowania działań promocyjnych dla nowo otwartych studiów oraz pomoc merytoryczną przy promocji studiów.

Wskaźnikami stosowanymi do mierzenia rozwoju edukacji na poziomie podyplomowym są: liczba studiów podyplomowych i MBA, liczba słuchaczy studiów podyplomowych i MBA oraz odsetek absolwentów studiów magisterskich AE, którzy kontynuują naukę na studiach podyplomowych (tabela 13).

Stosowanie europejskich standardów nauczania i rozwijanie orientacji międzynarodowej

AEP aktywnie uczestniczy w programie Unii Europejskiej SOCRATES/Erasmus, realizując wymianę studentów z 75 partnerami zagranicznymi. W roku akademickim 2005/2006 280 studentów naszej Uczelni realizowało pobyty studyjne w zagranicznych uczelniach partnerskich (w tym: 195 w ramach programu SOCRATES/Erasmus, 85 w ramach umów bilateralnych). AEP systematycznie rozwija również ofertę dydaktyczną w językach obcych. Korzystają z niej nie tylko studenci obcokrajowcy, ale również studenci polscy, gdyż wiele z proponowanych przedmiotów znajduje się w ofercie przedmiotów do wyboru. Oferowane przedmioty prowadzone są w języku angielskim, niemieckim, francuskim bądź rosyjskim.

AEP systematycznie wdraża postanowienia Deklaracji Bolońskiej, zmierzające do utworzenia Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego. Działania te prowadzone są m.in. poprzez:

- wprowadzenie punktowego systemu zaliczania osiągnięć studenta (ECTS);
- wspieranie mobilności studentów poprzez udział w programie SOCRATES/Erasmus i w wymianie studentów w ramach umów bilateralnych;
- wydawanie absolwentom suplementu do dyplomu w języku polskim, angielskim, hiszpańskim, francuskim, niemieckim i rosyjskim.

Rozwijaniu orientacji międzynarodowej w zakresie dydaktyki służy również wymiana nauczycieli akademickich w ramach umów międzynarodowych. Znaczny wzrost liczby partnerów oraz różnorodność form współpracy ułatwia pracownikom, doktorantom, studentom i absolwentom Uczelni korzystanie z doświadczeń innych krajów, podnoszenie poziomu wiedzy i kwalifikacji, pogłębianie znajomości języków obcych oraz nabywanie nowych umiejętności w zakresie dydaktyki.

Wskaźniki określające skuteczność powyższych działań wyrażają się liczbą studentów – wyjeżdżających, liczbą studentów cudzoziemców, wdrożonym systemem punktowego zaliczania osiągnięć studenta, liczbą umów o podwójnych dyplomach, liczbą wydanych suplementów, liczbą wspólnych programów, liczbą przedmiotów prowadzonych w językach obcych, liczbą nauczycieli wyjeżdżających oraz liczbą nauczycieli przyjeżdżających (tabela 13).

Wsparcie w przygotowaniu do kariery zawodowej, rozwoju zainteresowań i kompetencji

AEP aktywnie wspiera studentów w zakresie praktyk i stażów, zarządzając rozbudowaną bazą ofert. Ważną rolę w tym zakresie odgrywa Biuro Rekrutacji i Karier, które prowadzi prace w dwóch zakresach: rekrutacji oraz promocji zawodowej studentów i absolwentów AEP. Biuro Rekrutacji i Karier koordynuje pracę Internetowego Biura Karier (IBK), które oferuje nieodpłatne usługi wspierające studentów w poszukiwaniu praktyk oraz pracodawców w prezentowaniu swoich ofert. Oferty praktyk i konkursy stażowe są również prezentowane podczas corocznych Targów Pracy oraz spotkań organizowanych przez wiodące międzynarodowe firmy konsultingowe, banki, agencje reklamowe, konsorcja i przedsiębiorstwa. Umowy o praktyki zawodowe i magisterskie są także oferowane w ramach Klubu Partnera AE. Firmy zrzeszone w Klubie Partnera oferują kilkaset miejsc praktyk rocznie.

Uczelnia wspiera również organizacje studenckie i koła naukowe, stwarzając możliwości do pogłębienia wiedzy teoretycznej oraz zyskania doświadczenia praktycznego. Studenci zrzeszeni w organizacjach pracują nad projektami biznesowymi, organizują spotkania i konferencje z reprezentantami sfery biznesu, elitą polityki, sportu i kultury.

Wskaźniki dotyczące skuteczności działań w zakresie wsparcia w przygotowaniu do kariery zawodowej oraz rozwoju zainteresowań i kompetencji studentów dotyczą liczby kół naukowych, organizacji studenckich, środków przeznaczonych na działalność kół naukowych i organizacji studenckich, liczby konferencji naukowych i spotkań realizowanych z inicjatywy studentów oraz liczby praktyk, w których uczestniczą studenci z ramienia AEP. Wymienione wskaźniki prezentuje tabela 13.

6. Funkcjonowanie uczelni

Kapitał intelektualny w zakresie funkcjonowania Uczelni obejmuje kapitał ludzki oraz strukturalny – kapitał w postaci klientów i kapitał organizacyjny (technologiczny i procesowy). Kapitał ludzki jest związany z podniesieniem satysfakcji z pracy wszystkich pracowników Uczelni oraz budowaniem ich lojalności i zaangażowania.

Tabela 13. Charakterystyka kapitału intelektualnego w zakresie działalności dydaktycznej

Cel strategiczny	Kierunki działań	Podjęmowane działania	Wskaźniki	Rok 2004/2005	Rok 2005/2006	
Kształcenie studentów na najwyższym poziomie teoretycznym i praktycznym	Kierunki działań podnoszenie jakości dydaktyki poprzez rozbudowę oferty edukacyjnej oraz aktualizowanie programów i treści nauczania podjęte porządkowane podążaniu za potrzebami współczesnej gospodarki	pozyskiwanie certyfikatów akredytacji	liczba uzyskanych certyfikatów i akredytacji	3	3	
		rozwój studiów magisterskich i zawodowych	liczba specjalności	36	36	
		rozwój oferty dydaktycznej o wykłady praktyków	liczba nowych przedmiotów w roku	112	57	
			liczba wykładów praktyków	4	22	
			liczba praktyków prowadzących wykłady w Uczelni	4	32	
			liczba studentów biorąca udział w wykładach praktyków	355	4330	
			rozwój metod e-edukacji	elektroniczny system informacji o przedmiotach – Syllabus	tak	tak
				platforma intranetowa	–	Moodle
			okresowe mierzenie satysfakcji studentów w zakresie dydaktyki	średni indeks zadowolenia studentów z jakości – prowadzonych wykładów	3,32	2,98
				średni indeks zadowolenia studentów z jakości merytorycznej ćwiczeń	3,60	3,66
		średni indeks zadowolenia ze spójności programów nauczania w ocenie studentów	2,99	2,98		
rozwijanie edukacji na poziomie podplomowym		wspieranie rozwoju studiów podplomowych	liczba studiów podplomowych	56	52	
			liczba słuchaczy studiów podplomowych	2562	2323	
			liczba programów MBA	3	3	
			liczba studentów programów MBA	140	110	
		odsetek absolwentów AEP, którzy kontynuują naukę na studiach podplomowych i MBA	ok. 20%	ok. 20%		

stosowanie europejskich standardów nauczania oraz rozwijanie orientacji międzynarodowej	wspieranie mobilności studentów poprzez wymianę studentów	liczba umów obejmujących wymianę studentów	74	95	
		liczba studentów wyjeżdżających	237	280	
		liczba studentów cudzoziemców	94	107	
	wprowadzenie rozliczania studiów wg standardów UE	system punktowego zaliczania osiągnięć studenta	tak	tak	
		liczba umów o podwójnych dyplomach	3	3	
	umożliwienie ukończenia studiów za granicą	liczba wydanych suplementów	1236	1814	
		tworzenie wspólnych programów dydaktycznych z uczelniami zagranicznymi	7	7	
	wsparcie w przygotowaniu do kariery zawodowej oraz rozwoju zainteresowań i kompetencji	rozwijanie oferty edukacyjnej w językach obcych	41	58	
		wymiana nauczycieli akademickich w ramach umów międzynarodowych	37	53	
		zaangażowanie w koła naukowe i organizacje studenckie	liczba nauczycieli wyjeżdżających	218	295
			liczba nauczycieli przyjeżdżających	96	30
		organizowanie konferencji i spotkań	liczba kół naukowych	52	54
			liczba organizacji studenckich	14	15
		organizowanie praktyk studenckich	środki przeznaczone na działalność kół naukowych i organizacji studenckich	250 000 zł	250 000 zł
	liczba przedsięwzięć studenckich o charakterze naukowym, kulturalnym i sportowym		158	209	
	liczba praktyk podpisanych przez Uczelnię i firmy, zarejestrowanych w Biurze Rekrutacji i Karier	389	513		

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych AEP.

Kapitał w postaci klientów w aspekcie funkcjonowania Uczelni dotyczy podnoszenia jakości obsługi studentów, okresowych badań zadowolenia studentów z pracy dziekanatów i współpracy z kadrami dydaktyczną oraz budowania relacji z absolwentami. Kapitał organizacyjny jest rozpatrywany w aspektach dostosowywania infrastruktury do zapotrzebowania pracowników i studentów, rozbudowy sieci komputerowej oraz rozwoju elektronicznych narzędzi komunikacji (informatyzacji procesu dydaktycznego, naukowego i procesu obsługi studentów oraz zwiększania elektronicznej komunikacji z pracownikami).

Celami strategicznymi w zakresie funkcjonowania Uczelni są: tworzenie klimatu budującego wzajemną współpracę, życzliwość i lojalność wobec Alma Mater oraz tworzenie sprzyjających rozwojowi działalności naukowej i dydaktycznej warunków w zakresie infrastruktury i technologii. Dla realizacji wymienionych celów przyjmuje się następujące kierunki działań:

- budowanie lojalności i zaangażowania pracowników oraz podnoszenie ich satysfakcji z pracy,
- rozwój poziomu informatyzacji oraz wykorzystania najnowszych technologii w procesie dydaktycznym i naukowym oraz w obsłudze studentów,
- budowanie lojalności i zwiększanie współpracy z absolwentami Uczelni.

Budowanie lojalności i zaangażowania pracowników oraz podnoszenie satysfakcji z pracy

Budowanie lojalności i zaangażowania jest dużym wyzwaniem w organizacji zatrudniającej blisko 1200 pracowników oraz kształcącej ponad 16 000 studentów. Podejmowane inicjatywy obejmują: badanie satysfakcji pracowników w aspekcie relacji i zadowolenia z pracy oraz zapewnianie bezpieczeństwa zatrudnienia. Wymienione działania mierzone są średnim indeksem: satysfakcji ze współpracy z najbliższymi współpracownikami, satysfakcji z pracy dydaktycznej, satysfakcji z pracy naukowej, satysfakcji z pracy administracyjnej, satysfakcji ze współpracy z kierownikiem jednostki organizacyjnej, satysfakcji w miejscu pracy (ergonomia), satysfakcji ze współpracy z innymi działami, – satysfakcji z bazy dydaktycznej, satysfakcji z pracy władz Uczelni oraz średnią długością zatrudnienia pracowników w Uczelni (tabela 15).

Badanie satysfakcji pracowników

Badanie satysfakcji pracowników zostało przeprowadzone dwa razy – pierwsze w grudniu 2004 r., drugie w okresie grudzień 2005–luty 2006 r.

Udział w ankiecie był dobrowolny, stąd badanie nie jest reprezentatywne, a liczba respondentów w obu okresach znacząco się różni, co może wpływać na dyskusyjność porównań wyników badań. Spośród 131 ankiet z 2004 r. około połowy (52%) zostało wypełniona przez pracowników naukowo-dydaktycznych, 5% zaś przez pracowników dydaktycznych. W 2005 r. wskaźnik ten, przy liczbie 363 respondentów – biorących udział w badaniu, wynosił odpowiednio 58% i 10%. W 2004 r. pracownicy administracyjni, biorący udział w badaniu, stanowili ok. 25% wszystkich respondentów. Rok później już tylko 17%. Zarówno w 2004 r., jak i w 2005/2006 r., żadna z pozostałych kategorii respondentów nie przekroczyła progu 5%: pracownicy naukowo-badawczy, naukowo-dydaktyczni na stanowisku kierowniczym oraz pracownicy administracyjni na stanowisku kierowniczym.

We wszystkich pytaniach zastosowano jednobiegunową, pięciostopniową skalę, w której wartość 1 odpowiadała najniższemu, a wartość 5 – najwyższemu stopniowi satysfakcji. Szczegółowe wyniki badań satysfakcji zawiera tabela 14.

Wśród najwyżej ocenianych kategorii w 2004 r. były: satysfakcja ze współpracy z kierownikiem katedry/działu (3,95); satysfakcja z wykonywanej pracy administracyjnej (3,85) oraz satysfakcja z wykonywanej pracy na stanowisku kierowniczym (3,80). W 2005 r. pierwsze dwie z trzech wyżej wymienionych kategorii odnotowały spadek. Największy spadek jest widoczny w odniesieniu do „satysfakcji z wykonywanej pracy administracyjnej”. Średnia wartość tego wskaźnika w 2005/2006 r. wyniosła 3,42, a odsetek odpowiedzi o wartościach 4 i 5, spadł z 70% w 2004 r. do 56% w 2005/2006 r., przy jednoczesnym spadku liczby osób bardzo zadowolonych o ponad połowę. Drugi największy spadek wśród wszystkich kategorii odnotowano w zakresie „satysfakcji z wykonywanej pracy na stanowisku kierowniczym”. W 2005/2006 r. średnia wartość wskaźnika wyniosła 3,51, wyraźnie wzrósł odsetek osób niezadowolonych (odsetek odpowiedzi o wartościach 1 i 2 wzrósł z 10% do 22%) oraz zmalał odsetek osób bardzo zadowolonych (z 30% do 16%). W wypadku trzeciej kategorii „satysfakcji ze współpracy z kierownikiem katedry/działu” również odnotowano spadek (średnia wartość spadła do 3,79) zadowolenia respondentów. Jednocześnie warto podkreślić, że wymienione trzy kategorie, będące najwyżej oceniane w 2004 r., odnotowały w 2005/2006 r. największe spadki w porównaniu do pozostałych 9 kategorii. Spadek zadowolenia, choć mniejszy, widoczny jest również w stosunku do „satysfakcji z pracy władz Uczelni”.

W 2005/2006 r. najlepiej oceniona została „satysfakcja z wykonywanej pracy dydaktycznej” (dotyczy pracowników naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych), która uzyskała średnią wartość 4,10 (w 2004 r. wartość wynosiła 3,76). Na uwagę zasługuje fakt, iż aż 80% pracowników

Tabela 14. Satysfakcja pracowników

Satysfakcja	Odsetek odpowiedzi o wartościach 1 i 2*		Odsetek odpowiedzi o wartościach 4 i 5*		Odsetek odpowiedzi o wartości 5*		Średnia wartość wskaźnika (max wynik = 5,00)	
	2004	2005/2006	2004	2005/2006	2004	2005/2006	2004	2005/2006
Satysfakcja ze współpracy z najbliższymi współpracownikami	16%	10%	66%	71%	29%	30%	3,61	3,87
Satysfakcja z wykonywanej pracy dydaktycznej (dotyczy pracowników naukowo-dydaktycznych oraz dydaktycznych)	17%	6%	70%	80%	25%	36%	3,76	4,10
Satysfakcja z wykonywanej pracy naukowej (dotyczy pracowników naukowo-dydaktycznych)	9%	15%	17%	61%	17%	24%	3,57	3,66
Satysfakcja z wykonywanej pracy administracyjnej	12%	19%	70%	56%	38%	14%	3,85	3,42
Satysfakcja z wykonywanej pracy na stanowisku kierowniczym (dotyczy pracowników pełniących funkcje kierownicze, w tym satysfakcji z pracy na stanowisku w charakterze kierownika katedry)	10%	22%	60%	65%	30%	16%	3,80	3,51

Satysfakcja ze współpracy z kierownikiem katedry/działu	16%	17%	73%	65%	46%	39%	3,95	3,79
Satysfakcja ze współpracy z podwładnymi (dotyczy m.in. kierowników katedr i działów).	17%	14%	61%	77%	25%	20%	3,54	3,77
Satysfakcja w miejscu pracy (ergonomia).	32%	31%	35%	37%	8%	13%	2,99	3,09
Satysfakcja ze wsparcia/współpracy ze strony innych działów	37%	28%	28%	31%	4%	6%	2,86	3,02
Satysfakcja z infrastruktury informatycznej	34%	28%	47%	46%	11%	15%	3,05	3,22
Satysfakcja z bazy dydaktycznej (sale wykładowe).	30%	29%	23%	37%	4%	5%	2,97	3,04
Satysfakcja z pracy władz Uczelni (przywództwo).	27%	24%	44%	42%	14%	10%	3,21	3,12

*Podstawą jest cała próba badawcza pomniejszona o liczbę respondentów, których nie dotyczy dane pytanie.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych AEP.

naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych jest zadowolonych bądź bardzo zadowolonych z wykonywanej pracy dydaktycznej, co stanowi wzrost w stosunku do roku poprzedniego. Jednocześnie widoczny jest również w tym zakresie dość duży spadek odpowiedzi o wartościach 1 i 2. Wzrost zadowolenia widoczny jest również w zakresie „satisfakcji ze współpracy z najbliższymi współpracownikami”. Średnia wartość tego wskaźnika wzrosła z 3,61 w 2004 r. do 3,87 w 2005/2006 r.

„Satisfakcja z pracy naukowej” została również oceniona wyżej niż w 2004 r. Szczególnie wzrósł odsetek odpowiedzi o wartościach 4 i 5 – z 17% w 2004 r. do 61% w 2005/2006 r. Jednocześnie jednak wzrósł odsetek odpowiedzi o wartościach 1 i 2.

Wzrost – zadowolenia zaobserwowany został także w zakresie „Satisfakcji ze współpracy z podwładnymi”, „satisfakcji z infrastruktury”, „satisfakcji w miejscu pracy”, „satisfakcji ze wsparcia/współpracy ze strony innych działów” oraz „satisfakcji z bazy dydaktycznej”. Pomimo wzrostu zadowolenia, ostatnie trzy wskaźniki były najniżej oceniane zarówno w 2004 r., jak i 2005/2006 r.

Rozwój poziomu informatyzacji oraz wykorzystania najnowszych technologii w procesie dydaktycznym i naukowym oraz w obsłudze studentów

Władze AEP kładą szczególny nacisk na rozwój infrastruktury informatycznej oraz wdrażanie najnowszych rozwiązań technologicznych, które pozwalają na usprawnienie przepływu informacji, – dokumentacji, wspomagają pracę administracyjną, naukową i dydaktyczną, jak również stymulują dzielenie się wiedzą.

Liczba użytkowników sieci AEP wzrosła w porównaniu z 2004 r. o 20% i wynosi obecnie ponad 1200 aktywnych przyłączy. Liczba przyłączy wzrosła zwłaszcza w odniesieniu do pracowników – AEP – z 795 w 2004 r. do 955 w 2005 r. Uczelnia zapewnia również darmowe, nieograniczone czasowo korzystanie z sieci poprzez zainstalowany w Uczelni system hot-spotów (punktów bezprzewodowego korzystania z sieci internetu). W 2005 r. liczba punktów swobodnego dostępu wzrosła z 5 do 25.

Wykorzystując fakt, iż ponad 1000 pracowników AEP posiada aktywne konta w domenie uczelnianej (86% pracowników), w 2005 r. został uruchomiony newsletter, będący elektronicznym nośnikiem informacji na temat ważnych wydarzeń z życia Uczelni, imprez naukowych, sportowych i artystycznych, jak również podpisanych umów, nowych regulacji oraz ogłoszeń różnych jednostek organizacyjnych AEP. Newsletter pozwala nie tylko na

szybkie dotarcie istotnych informacji do ponad 1000 pracowników AEP, ale również staje się ważnym narzędziem rozpowszechniania informacji o aktywności poszczególnych jednostek.

Rozwój poziomu informatyzacji oraz wykorzystanie najnowszych technologii jest również bardzo ważne w procesie naukowym. Narzędzia informatyczne pozwoliły na wdrożenie elektronicznego systemu podziału środków na badania własne (SBW) i statutowe (SBS) oraz elektronicznego systemu rejestrowania publikacji pracowników (internetowy system bibliograficzny – ISB). SBW i SBS usprawniły proces składania wniosków, który obecnie odbywa się wyłącznie drogą elektroniczną. ISB pozwolił na włączenie pracowników w proces uaktualniania ich dorobku naukowego, co znacznie usprawnia aktualizację bibliografii pracowników AEP.

Wykorzystanie technologii informatycznej staje się także standardem we współpracy ze studentami. Studenci mogą sprawdzić zawartość poszczególnych przedmiotów poprzez informatyczny system Syllabus, zapisać się na kierunki, specjalności i seminaria magisterskie drogą elektroniczną oraz kontaktować się z pracownikami dziekanatów poprzez e-mail bądź czat z dziekanatem. W Uczelni testowana jest również platforma e-learningowa Moodle, która znacznie ułatwi przekazywanie studentom materiałów i dodatkowych informacji w postaci multimedialnej i interaktywnej, a także umożliwi udostępnienie kursów online oraz wprowadzenie distance learning. Studenci mają również możliwość wyrazić swoją opinię na temat różnych aspektów funkcjonowania Uczelni poprzez ankiety online.

Budowanie lojalności i zwiększanie współpracy z absolwentami Uczelni

Działania podejmowane w celu budowy lojalności i zwiększenia współpracy z absolwentami dotyczą założenia Klubu Partnera AEP, budowy bazy danych absolwentów oraz wsparcia w zakresie pozyskania pracy poprzez Internetowe Biuro Karier.

Klub Partnera AEP to prestiżowe grono wiodących przedsiębiorstw i instytucji ważnych dla gospodarki Wielkopolski i kraju. Jest ramową płaszczyzną współpracy, służącą podejmowaniu i rozwojowi różnorodnych inicjatyw mających na względzie wspólny interes Partnerów.

Misją założonego w czerwcu 2003 r. Klubu jest umacnianie więzi pomiędzy nauką a gospodarką – poprzez poszerzanie oferty dydaktycznej o zajęcia z praktykami biznesu w ramach „zajęć otwartych”, oferowanie staży i praktyk studenckich, świadczenie usług badawczych i doradczych dla Partnerów, oferowanie studiów podyplomowych i szkoleń dostosowanych

do oczekiwań Partnerów, udział Partnerów w tworzeniu i opiniowaniu kierunków rozwoju Uczelni, sygnalizowanie Uczelni potrzeb programowych i kadrowych pojawiających się w związku ze zmianami w otoczeniu gospodarczym oraz wspomaganie, w tym materialne, uzgodnionych w Klubie kierunków rozwoju AEP. Przykładem aktywnego włączania się Partnerów w doskonalenie funkcjonowania Uczelni jest objęcie przez nich patronatem kilku sal dydaktycznych i ich wyposażenie w urządzenia multimedialne do prowadzenia zajęć.

Bazy danych absolwentów są budowane zarówno na poziomie ogólnouczelnianym, wydziałowym, jak również w zakresie poszczególnych form kształcenia podyplomowego. Są one wykorzystywane w celu podtrzymania więzi z absolwentami poprzez systematyczne informowanie ich o inicjatywach uczelnianych, o organizowanych konferencjach, sympozjach i seminariach oraz w celu promowania kolejnych form kształcenia i zachęcania do podejmowania różnorodnych form współpracy z AEP.

AEP wspiera studentów w zakresie pozyskania pracy za pośrednictwem Biura Karier oraz Internetowego Biura Karier. Prace Biura Karier obejmują: udostępnianie ofert pracy, staży i praktyk poprzez tablice ściennie na terenie Uczelni, stronę internetową AEP – praca i praktyka, oraz informatorium Biura, udostępnianie materiałów promocyjnych pracodawców: plakatów, gadżetów, katalogów, folderów, formularzy aplikacyjnych, korzystanie z Internetowego Biura Karier (IBK) oraz pośrednictwo pracy poprzez udostępnianie danych studentów i absolwentów AEP poszukujących pracy. Internetowe Biuro Karier jest bazą danych studentów oraz absolwentów AEP, z której bez opłat mogą skorzystać pracodawcy szukający kandydata z ekonomicznym wykształceniem na określone stanowisko pracy bądź na praktyki. IBK ma więc na celu, z jednej strony, ułatwienie studentom i absolwentom AEP znalezienia pracy bądź praktyki, z drugiej zaś – umożliwienie pracodawcom znalezienia odpowiedniego kandydata. Dzięki wykorzystaniu Internetu korzystanie z IBK jest bardzo proste i wygodne, zarówno dla studentów i absolwentów, jak i dla pracodawców.

Wskaźniki określające skuteczność podejmowanych inicjatyw w zakresie budowania lojalności i zwiększania współpracy z absolwentami obejmują: liczbę firm – członków Klubu Partnera, liczbę zajęć z praktykami biznesu w ramach „zajęć otwartych”, liczbę absolwentów w bazie danych, liczbę użytkowników zarejestrowanych w IBK, liczbę złożonych ofert pracy, liczbę ofert udostępnionych studentom/absolwentom oraz średni indeks odpowiedzi studentów na oferty pracy.

Zestawienie wymienionych powyżej celów strategicznych w ramach działalności naukowej, kierunków działań determinujących podejmowane inicjatywy oraz wskaźników opisujących poziom realizacji tych działań prezentuje tabela 15.

Tabela 15. Charakterystyka kapitału intelektualnego w zakresie funkcjonowania Uczelni

Cele strategiczne	Kierunki działań	Podjęte działania	Wskaźniki	Rok 2004	Rok 2005
Tworzenie klimatu budującego wzajemną współpracę, życzliwość oraz lojalność wobec Alma Mater	budowanie lojalności i zaangażowania pracowników oraz podnoszenie ich satysfakcji z pracy	okresowe badania zadowolenia pracowników	średni indeks satysfakcji pracowników	3,43	3,47
			średni indeks satysfakcji ze współpracy z najbliższymi współpracownikami	3,61	3,87
			średni indeks satysfakcji z pracy dydaktycznej	3,76	4,10
			średni indeks satysfakcji z pracy naukowej	3,57	3,66
			średni indeks satysfakcji z pracy administracyjnej	3,85	3,42
			satysfakcja ze współpracy z kierownikiem jednostki organizacyjnej	3,95	3,79
			średni indeks satysfakcji w miejscu pracy (ergonomia)	2,99	3,09
			średni indeks satysfakcji z bazy dydaktycznej (sal wykładowych)	2,97	3,04
			satysfakcja z pracy władz Uczelni	3,21	3,12
			średnia długość zatrudnienia pracowników w Uczelni	13 lat	13 lat
Tworzenie sprzyjających warunków do rozwoju działalności naukowej i dydaktycznej w zakresie infrastruktury i technologii	rozwój poziomu informatyzacji oraz wykorzystania najnowszych technologii w procesie dydaktycznym i naukowym oraz w obsłudze studentów	zwiększenie dostępu do technologii	liczba komputerów stacjonarnych	1449	1510
Tworzenie sprzyjających warunków do rozwoju działalności naukowej i dydaktycznej w zakresie infrastruktury i technologii	zwiększenie dostępu do technologii	zwiększenie dostępu do technologii	liczba komputerów stacjonarnych	1449	1510

		liczba laptopów	198	224
		liczba użytkowników sieci	1000	1200
		średni indeks satysfakcji z infrastruktury informatycznej	3,05	3,22
		liczba osób otrzymujących newsletter	850	1000
		liczba pracowników posiadających konto e-mail na serwerze AEP	850	1000
		liczba wniosków składanych elektronicznie	264	273
		internetowy system bibliograficzny	tak	tak
		platforma e-learningowa Moodle	nie	tak
okresowe badania zadowolenia pracowników z infrastruktury informatycznej				
zwiększenie elektronicznej komunikacji z pracownikami				
elektroniczny podział środków na badania własne i stażowe				
elektroniczny system – rejestrowania publikacji pracowników AEP				
wdrożenie systemu informatycznego wspomagający obsługę studentów				

		elektroniczne zapisy na specjalności, kierunki i semina- ria	nie	tak
	wykorzysta- nie narzędzi elektronicz- nych do kon- taktów ze studentami	Syllabus – elektroniczna informacja o przedmiotach czytaty z dziekanatami i innymi jednostkami	nie	tak
	okresowe badania zadolenia studentów z obsługi i współpracy z nauczycie- lami	średni indeks satysfakcji studentów z pracy dziekana- tów	3,56	3,66
		średni indeks zadowolenia studentów ze współpracy z kadrą dydaktyczną	3,35	3,44
budowanie lojalności i zwiększanie współpracy z absolwentami	stworzenie Klubu Part- nera	liczba firm – członków Klubu Partnera	19	22
	budowa bazy danych absolwentów	liczba zajęć z praktykami biznesu w ramach „zajęć otwartych”	4	22
		liczba absolwentów w bazie danych	ok. 4000*	ok. 10 000**
	wsparcie w zakresie pozyskania pracy poprzez Internetowe Biuro Karier	liczba użytkowników zarejestrowanych w IBK	988*	2574**
		liczba złożonych ofert pracy	687*	2267**
		liczba ofert udostępnionych studentom/absolwentom	687*	2267**
		średni indeks odpowiedzi studentów na oferty pracy	92,8%*	100%**

*Dane za rok akademicki 2004/2005 oraz ** za rok 2005/2006 do 30.09.2006

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych AEP.

Nasi absolwenci

Wszystkie renomowane uczelnie na świecie są żywotnie zainteresowane śledzeniem losów swoich absolwentów. Mury naszej Uczelni opuściło wiele wybitnych osób, które zajmują obecnie eksponowane i wymagające wysokich kompetencji stanowiska w biznesie i w administracji publicznej.

Wirtualne zwiedzanie AEP

AEP wdrożyła w roku 2004 r. unikatową formę promocji. Jest to internetowa aplikacja *Wirtualne zwiedzanie*. Umożliwia obejrzenie prawie 50 miejsc znajdujących się na terenie Uczelni – wykonano zdjęcia panoramiczne, często obejmujące 360 stopni widoku. Oprócz pełnego oglądu sal goście *Wirtualnego zwiedzania* mogą odbyć wirtualny spacer po Gmachu Głównym usytuowanym przy al. Niepodległości, po Collegium Altum przy ul. Powstańców Wielkopolskich oraz Budyńku „C” przy ul. Towarowej. Możliwe jest także zwiedzenie gabinetu rektora oraz sali posiedzeń Senatu AEP, a z dachu budynku Collegium Altum można również podziwiać panoramę Poznania.

Koncepcja jest wpisana w trend rozwijania narzędzi komunikacji z wykorzystaniem rozwiązań informatycznych i internetowych. *Wirtualne zwiedzanie* nie jest statyczną galerią zdjęć, lecz interaktywną aplikacją (gość sam wybiera pozycje widoku, ścieżkę trasy, obraca się wewnątrz sali itp.) przypominającą trójwymiarową grę komputerową. Umożliwia szerokie zapoznanie się z wnętrzem Uczelni bez konieczności wizyty w samej placówce.

Aplikacja powstała jako wewnętrzna inicjatywa Uczelni i została wykonana bez udziału firm zewnętrznych.

PODSUMOWANIE

Niniejszy raport prezentuje politykę i cele strategiczne AEP oraz wskazuje na podejmowane działania, które ujęte w dane liczbowe, stanowią podstawę oceny poziomu realizacji celów. Raport podzielony został na trzy części, które dotyczą podstawowych obszarów wspierania procesu

tworzenia wiedzy oraz które wynikają z celów strategicznych Uczelni. Należą do nich: działalność naukowa, działalność dydaktyczna oraz funkcjonowanie AEP. Każdy z tych obszarów został scharakteryzowany oraz zaprezentowany w kontekście celów strategicznych, przyjętych kierunków działań, podejmowanych działań i inicjatyw oraz wskaźników opisujących poziom ich realizacji.

Ufamy, iż taka prezentacja działań i danych pozwoli na podejmowanie dalszych systematycznych i skutecznych inicjatyw pozwalających na realizację celów strategicznych Uczelni oraz przyczyni się do lepszego zarządzania wiedzą w naszej Alma Mater. Liczymy również, iż niniejszy raport podniesie świadomość i wiedzę pracowników oraz studentów Uczelni w zakresie realizowanych strategii i kierunków rozwoju, zwiększy zrozumienie dla podejmowanych działań oraz oczekiwanych zachowań. Chcielibyśmy także spowodować konstruktywną dyskusję na temat realizowanych inicjatyw oraz wypracować schemat umożliwiający porównania z innymi uczelniami. Szczególnie w tym ostatnim aspekcie, pragniemy, by niniejszy raport stanowił istotny przyczynek do budowy ogólnokrajowego systemu pomiaru kapitału intelektualnego w szkołach wyższych.

Zdajemy sobie sprawę z licznych ograniczeń raportu. Wynikają one głównie z braku możliwości odniesienia danych do wartości średnich, co uniemożliwia obiektywną ocenę stopnia osiągania celów i poziomu realizacji zadań. Autorzy dostrzegają potrzebę rozwoju raportu, szczególnie w aspekcie pomiaru poszczególnych działań oraz konieczności powstania systemu wskaźników pomiaru kapitału intelektualnego uczelni wyższej, który zobiektywizuje przedstawiane wartości liczbowe.

Aneks 1 – Zatrudnienie pracowników AEP

1. Zatrudnienie pracowników – nauczyciele akademicy

Osoby	Stan na dzień 31.12.2004 r.	Stan na dzień 30.09.2006 r.				
	ogółem	w tym osoby pełnozatrudnione	z tego osoby mianowane	ogółem	w tym osoby pełnozatrudnione	z tego osoby mianowane
Bez stopnia naukowego (z tyt. zawodowym magistra)	138	134	134	102	88	87
Ze stopniem doktora, w tym:	224	203	188	256	236	217
Asystenci	4	4	4	17	17	15
Adiunkci	156	156	155	177	177	173
Starsi wykładowcy	62	44	30	62	42	29
pozostali	2	–	–	–	–	–
Ze stopniem doktora habilitowanego, w tym:	73	64	63	76	69	69
Adiunkci	6	6	6	12	12	12
Profesorowie nadzwyczajni	67	58	57	64	57	57
Z tytułem profesora	65	49	45	58	45	44
Razem	500	450	430	492	438	417

2. Zatrudnienie pracowników – pozostali nauczyciele akademicy

Studium Praktycznej Nauki Języków Obcych	85	82	77	84	83	83
Studium Wychowania Fizycznego i Sportu	10	10	8	10	9	9
Biblioteka Główna	2	2	2	3	3	3
Razem	97	94	87	97	95	95

3. Zatrudnienie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

Pracownicy naukowo-techniczni	139	119	–	138	119	–
Pracownicy administracji	193	180	–	194	180	–
Pracownicy biblioteczni	46	46	–	46	46	–
Pracownicy obsługi	187	94	–	181	92	–
Razem	565	439	–	559	437	–
OGÓŁEM – 1+2+3	1162	983	–	1148	970	512