



Uniwersytet WSB
Merito w Poznaniu



Master of Business Administration (MBA) - studia podyplomowe

Numer usługi 2024/07/01/7405/2204888

📍 mieszana (zdalna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym)

📅 Studia podyplomowe

🕒 512 h

📅 19.10.2024 do 07.03.2026

29 500,00 PLN brutto

29 500,00 PLN netto

57,62 PLN brutto/h

57,62 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem
Sposób dofinansowania	wsparcie dla osób indywidualnych wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Program kierujemy do menedżerów i liderów biznesu, którym zależy na rozwoju swoich umiejętności przywódczych. Uczestnicy studiów zdobywają interdyscyplinarną wiedzę, która obejmuje także najnowsze trendy z zakresu technologii wspierających realizowanie celów biznesowych.
Minimalna liczba uczestników	15
Maksymalna liczba uczestników	30
Data zakończenia rekrutacji	11-10-2024
Forma prowadzenia usługi	mieszana (zdalna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym)
Liczba godzin usługi	512
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	art. 163 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 742, z późn. zm.)
Zakres uprawnień	Studia podyplomowe

Cel

Cel edukacyjny

Celem studiów MBA jest dostarczenie uczestnikom aktualnej, zgodnej z trendami wiedzy z obszaru zarządzania oraz praktycznych umiejętności, a przede wszystkim pomoc w uzyskaniu kompetencji, które charakteryzują nowoczesnego lidera. Studia MBA to również doskonała okazja do budowania cennych relacji biznesowych i do partnerskiej wymiany doświadczeń z ekspertami - praktykami biznesu.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Ekonomia menedżerska cz. 1 Społeczno-polityczne uwarunkowania współczesnej ekonomii: - Dostrzeganie złożoność procesów gospodarczych i ich wielokontekstowe uwarunkowania - Przedstawianie swoich opinii i doświadczeń komentując rozwój gospodarczy w Polsce i na świecie - analizowanie różnorodnych przykładów z zakresu historii, kultury i polityki w kontekście ekonomicznym Ekonomia menadżerska cz.2 - dobiera modele biznesowe adekwatne do różnych rodzajów zasobów niematerialnych, - uwzględnia złożone motywacje i wynikające z nich reakcje ludzi na bodźce ekonomiczne, - dostrzega rolę wartości pozaekonomicznych w budowaniu podtrzymywalnego biznesu.	• Zapoznanie słuchaczy z różnorodnymi kontekstami historycznymi, społecznymi i politycznym rozwoju gospodarki • Umożliwienie autorefleksji na bazie własnych doświadczeń i posiadanej wiedzy • Systematyzacja pojęć i własnej wiedzy o społeczno-politycznych uwarunkowaniach ekonomii • analiza szerokiego kontekstu współczesnej gospodarki i jej rozwoju na przestrzeni dziejów • zna mechanizmy decydowania o dostępie do dóbr rzadkich (rynkowe i alternatywne) • uwzględnia złożoność motywacji (homo oeconomicus vs ekonomia behawioralna) - stosuje zarządzanie nadmiarem wg Tragedii Niematerialnej Obfitości	Test teoretyczny
		Prezentacja

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Nowoczesne przywództwo: • Podejmuje decyzje biorąc pod uwagę różne grupy interesów • Dobiera działania, aby budować płaszczyznę współpracy z pracownikami na poszczególnych poziomach przywództwa (5 poziomów przywództwa) • Analizuje i interpretuje efektywność płaszczyzny współpracy z pracownikami • Rozwiązuje problem w pracy zespołowej wynikający z kompetencji poszczególnych osób • Dobiera działania prowadzące do budowania efektywnego zespołu (aby nie występowały dysfunkcje pracy zespołowej) • Inicjuje pracę zespołu zorientowanego na wspólny cel • Dobiera sposób rozmowy z pracownikami i zespołem zorientowany na rozwijanie uważności, koncentracji na celach i zadaniach • Buduje mowę storytellingową w oparciu o konkretną sytuację • dokonuje autoanalizy swojej postawy w kontekście bycia menedżerem / przywódcą • Definiuje wizję, na rzecz której chce działać • Współpracuje w zespole podczas przygotowania pracy zaliczeniowej • Bierze odpowiedzialność w sytuacjach trudnych za zespół i cele i zadania zespołu. • Dokonuje analizy swojej umiejętności antycypacji rozumianej jako wyłapywanie okazji, identyfikacji luk i potrzeb rynkowych	• Wymienia i objaśnia 4 filary zarządzania; wskazuje ich istotę dla efektywności działań • Wyjaśnia różnice pomiędzy zarządzaniem a przywództwem (menedżerem kontrolującym / wspomagającym) • Wymienia i objaśnia 5 poziomów przywództwa • Wymienia i objaśnia 4 style zarządzania sytuacyjnego • Objaśnia etapy budowania efektywnych zespołów • Wymienia i objaśnia 5 dysfunkcji pracy zespołowej (w oparciu o model P. Lencioniego) • Wymienia elementy wpływające na efektywność spotkania / zebrania • Objaśnia istotę misji, wizji, strategii, wartości • Wyjaśnia istotę kultury organizacyjnej, wskazuje jej przełożenie na efektywność biznesową • Wyjaśnia istotę storytellingu, wskazuje na jego inspirujące i motywujące możliwości oddziaływania	Prezentacja

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Kultura i zachowania organizacyjne: • przeprowadza analizę kultury organizacyjnej • zarządza zmianą kulturową • tworzy i wdraża strategię zmiany kultury organizacyjnej oraz zarządza procesem zmiany • dokonuje analizy własnej postawy w roli lidera w kształtowaniu i propagowaniu kultury organizacyjnej • wskazuje drogę rozwiązania konfliktów wynikających z różnic kulturowych w organizacji • pracuje umiejętnie w zespołach o różnorodnym tle kulturowym i skutecznie zarządza różnicami • tworzy kulturę organizacyjną sprzyjającą zaangażowaniu i wydajności pracowników • wspiera i rozwija potencjał innych pracowników poprzez mentoring i coaching	• Identyfikuje kluczowe elementy kultury organizacyjnej, takie jak wartości, normy, symbole i zwyczaje • tworzy i wdraża strategię zmiany kultury organizacyjnej oraz zarządza procesem zmiany • wskazuje rolę liderów w kształtowaniu i promowaniu pożądanej kultury organizacyjnej - Charakteryzuje strategie wprowadzania pożądanej kultury w organizacji oraz objaśnia istotę zarządzania procesem zmiany kulturowej • charakteryzuje różne modele i teorie kultury organizacyjnej, takie jak model Scheina, model Handy'ego czy model Hofstedeego.	Prezentacja
Kompetencje lidera XXI wieku: • rozumie lepiej siebie i innych w kontekście pracy i współpracy • rozpoznaje szanse i potencjalne zagrożenia w relacjach z innymi • potrafi wyjaśnić trendy rozwoju kompetencji	• zna charakterystykę Modeli liderek • wie jak budować kulturę organizacyjną, w której bezpiecznie wyraża się swoje pomysły • buduje pozytywne doświadczenia pracowników poprzez zaufanie - model Great Place to Work • zna 6 stylów kierowania Daniela Golemana	Prezentacja

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Zarządzanie ryzykiem i bezpieczeństwem organizacji: • przeprowadza podstawowy proces planowania zarządzania ryzykiem w organizacji • przedstawia kluczowe elementy systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji • przedstawia argumenty za wdrażaniem systemów zarządzania bezpieczeństwem • dokonuje oceny ryzyka związanego z naruszeniem ochrony danych zgodnie z metodologią ENISA Zarządzanie operacyjne i procesowe: • przestrzega zasad dobrego obywatelstwa korporacyjnego jako podstawy do osiągnięcia stanu Doskonałości Biznesowej • analizuje procesy w celu identyfikacji NVA (Non Value Added) i optymalizacji LT (Lead Time), CT (Cycle Time), Mapowanie Strumienia Wartości (VSM) • rozumie znaczenie Doskonałości Operacyjnej dla osiągania stanu przewagi konkurencyjnej zarówno w sektorze produkcyjnym jak i usług • rozumie znaczenie narzędzi służących filozofii Lean, takich jak, RCA, FMEA, Six Sigma, SMED, Just-in Time, itp.	• zna podstawowe pojęcia i teorie związane z zarządzaniem ryzykiem • definiuje pojęcia: zarządzanie, bezpieczeństwo, ryzyko, podejście oparte na ryzyku, naruszenie ochrony danych • zna metody zarządzania bezpieczeństwem informacji • zna metodologię oceny ryzyka • zna metodologię oceny ryzyka naruszenia ochrony danych wg. ENISA • zna definicje: Doskonałości Procesowej Doskonałości Operacyjnej Doskonałości Biznesowej • rozumie koncept filozofii LEAN • posiada wiedzę nt. najważniejszych narzędzi w zarządzaniu procesowym w obrębie filozofii LEAN	Prezentacja Test teoretyczny Test teoretyczny
Finanse dla menedżerów: • wykorzystuje zdobytą wiedzę przedmiotową w podejmowaniu decyzji finansowych w działalności operacyjnej i finansowej w oparciu o krytyczną analizę uzyskanych efektów • proponuje rozwiązania konkretnych problemów decyzyjnych w zarządzaniu ryzykiem operacyjnym, finansowym i płynnościowym Kompetencje społeczne • wykorzystuje wiedzę ekspercką w planowaniu i budżetowaniu działalności podmiotu gospodarczego • współpracuje w grupie mając świadomość zasad profesjonalnego i etycznego zachowania; stosuje się do tych zasad i propaguje je wśród innych	• charakteryzuje i objaśnia uwarunkowania podejmowania decyzji w obszarze ryzyka operacyjnego, finansowego o płynnościowego • objaśnia istotę planowania i budżetowania jako narzędzia podejmowania decyzji menedżerskich w obszarze finansów • objaśnia trendy społeczno-ekonomiczne, ich źródła, przebieg, konsekwencje oraz ich wpływ na podejmowanie decyzji menedżerskich.	Prezentacja Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Zarządzanie projektami: • planuje działania we własnym i zespołowym projekcie modelowym. • zarządza projektem modelowym uwzględniając zadane parametry, informacje, dane i uwarunkowania • poddaje refleksji modyfikację swoich działań tak, aby sprzyjały zaangażowanemu i skutecznemu biznesowi. • weryfikuje swój sposób działania i skutecznie go zmienia wykorzystując umiejętność autoanalizy i wnioski z doświadczeń i eksperymentów • opisuje cykl życia projektu w jego poszczególnych fazach	• zna wpływ inicjatyw strategicznych na zakres i harmonogramu działań projektowych. • objaśnia sposoby tworzenia powiązanej struktury działań, tak by uzyskać skuteczny efekt wzmacniający. • objaśnia specyfikę i znaczenie dobrych praktyk w działaniu PM • zna specyfikę i różnice pomiędzy ZP a „odchudzoną” produkcją (Lean Production) i jej narzędziami optymalizującymi • ma wiedzę nt. technik działań projektowych w różnych branżach i obszarach.	Prezentacja
		Test teoretyczny
Zarządzanie strategiczne: • interpretuje wagę różnych trendów dla sytuacji konkretnego przedsiębiorstwa • wykorzystuje narzędzie PESTEL na potrzeby analizy sytuacji wybranej organizacji • analizuje sytuację przedsiębiorstwa z wykorzystaniem modelu 5 Sił Portera • analizuje potencjał wewnętrzny przedsiębiorstwa przy pomocy narzędzia VRIO • stosuje metodę SWOT na potrzeby analizy sytuacji wybranej organizacji • formułuje cele przedsiębiorstwa • wykorzystuje Macierz Ansoffa na potrzeby analizy wybranego przedsiębiorstwa • komunikuje się z otoczeniem z użyciem specjalistycznej terminologii	• zna definicję otoczenia przedsiębiorstwa; objaśnia kluczowe pojęcia • rozróżnia elementy otoczenia bliższego i dalszego • rozpoznaje interesariuszy organizacji • charakteryzuje relacje organizacji z otoczeniem • definiuje kooperację • charakteryzuje podstawowe rodzaje strategii – • charakteryzuje najważniejsze trendy w otoczeniu makroekonomicznym • opisuje i nazywa siły, jakie działają na przedsiębiorstwo w otoczeniu rynkowym • definiuje potencjał wewnętrzny i rozpoznaje jego komponenty • objaśnia istotę analizy pozycji strategicznej – • definiuje misję i wizję przedsiębiorstwa • wyjaśnia znaczenie posiadania misji i wizji przedsiębiorstwa dla jego powodzenia • objaśnia zasady formułowania celów przedsiębiorstwa	Prezentacja
		Test teoretyczny
Marketing XXI w.: • posiada umiejętność globalnego spojrzenia na marketing z perspektywy celów biznesowych • buduje wartości firmy poprzez markę, wizerunek, orientację marketingową • ocenia działania marketingowe w oparciu o wskaźniki • prowadzi ustrukturyzowane działania marketingowe wraz z zespołem i podwykonawcami	• ma wiedzę nt. celów strategicznych w marketingu • wykorzystuje narzędzia marketingowe i kanały komunikacji XXI wieku • zna praktyczne aspekty marketingu • ma wiedzę nt. analizy i badań grup odbiorczych • zna pułapki marketingowe, które mogą drenować finanse firmy	Test teoretyczny
		Wywiad swobodny

[illegible]

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Strategiczny HR: • analizuje czynniki wewnątrz i zewnątrz organizacji celem doboru właściwej strategii HR • dobiera działania, funkcji HR właściwe dla wybranej strategii HR • wskazuje i interpretuje wskaźniki efektywności organizacji w obszarze HR • dobiera narzędzia przekonywania pracowników do przyjęcia określonych wzorców kultury organizacyjnej • dobiera działania prowadzące do budowania efektywnego procesu szkoleniowego • dobiera działania prowadzące do budowania efektywnego procesu - 3 mentoringowego w organizacji • dobiera i definiuje właściwe cele kampanii employer brandingowej • buduje kampanie employer brandingową w oparciu o zdefiniowane cele • dokonuje autoanalizy swojej postawy w kontekście bycia menedżerem / przywódcą współpracującym z działem HR Zarządzanie zmianą: • używa odpowiedniego modelu zarządzania zmianą w organizacji. • dobiera osoby o odpowiednich kompetencjach w celu skutecznego wdrożenia procesu zmiany. • dobiera odpowiednie narzędzia do opracowania procesu zmiany. • dobiera metody radzenia sobie z oporem na różnych poziomach organizacyjnych • ma świadomość potrzeby opracowywania przemyślanych planów wdrożenia procesów zmiany	• wymienia i objaśnia rodzaje strategii HR wskazuje ich istotę dla efektywności działań całej organizacji • wyjaśnia różnice pomiędzy kryteriami stosowania strategii HR • wymienia funkcje zarządzania kapitałem ludzki kształtujące obszary strategii • wymienia i objaśnia wskaźniki efektywności organizacji w obszarze HR • wyjaśnia specyfikę i zastosowanie employer brandingu • definiuje zmianę, rodzaje zmian i objaśnia rodzaje podejść do zmian. • wyjaśnia przyczyny i cele zarządzania procesem zmiany.	Prezentacja Test teoretyczny Wywiad swobodny Prezentacja Test teoretyczny
Symulacyjna gra strategiczna • udział w symulacji biznesowej dla rozwoju kompetencji menedżerskich i pracy zespołowej. • wykorzystanie koncepcji grywalizacji w doskonaleniu umiejętności planistycznych i pracy w zespole.	• uczestniczy aktywnie w symulacji biznesowej, podejmując decyzje i współpracując z innymi uczestnikami w celu osiągnięcia założonych celów. • analizuje wyniki symulacji, wyciągając wnioski dotyczące skuteczności strategii i podejmowanych decyzji. • opracowuje raporty z analizy symulacji i prezentuje wnioski oraz rekomendacje dotyczące działań biznesowych.	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Zrównoważony rozwój /ESG: • rozpoznaje i wdraża etyczne praktyki w zarządzaniu firmą • analizuje i ocenia różne strategie zarządzania, które promują zrównoważony rozwój w firmach • przygotowuje i analizuje raporty niefinansowe zgodnie z wymogami ESG • opracowuje skuteczne strategie komunikacyjne dotyczące zrównoważonego rozwoju i aspektów ESG. Moduł diagnostyczno-rozwojowy: • świadomość własnych kompetencji i obszarów rozwojowych • planowanie ścieżki kariery z uwzględnieniem psychologicznego dopasowania do stanowiska pracy. • ciągłe doskonalenie kompetencji menedżerskich.	• wie na czym polega zrównoważony rozwój i jakie są jego kluczowe zasady • wyjaśnia kluczowe wymogi prawne i regulacyjne dotyczące środowiskowych, społecznych i zarządczych aspektów działalności firm • wyjaśnia czym jest inwestowanie w impakt oraz jakie są jego cele i metody • identyfikuje i wspiera innowacyjne projekty mające na celu kreowanie wartości społecznej i środowiskowej • posiada umiejętności w zakresie przygotowywania raportów, kampanii i innych materiałów komunikacyjnych promujących działania zrównoważone.	Test teoretyczny
		Wywiad swobodny
Big data i analiza danych: • buduje kompetencje AI w organizacji • buduje chmurowy ekosystem AI w organizacji • projektuje rozwiązania Big Data w organizacji	• identyfikuje swoje mocne strony, obszary rozwojowe i cele zawodowe. • opracowuje plany rozwoju osobistego i zawodowego, uwzględniając zarówno kwalifikacje techniczne, jak i umiejętności miękkie. • uczestniczy aktywnie w działaniach doskonalących swoje kompetencje i podejmuje działania w celu realizacji swoich celów zawodowych.	Test teoretyczny
		Wywiad swobodny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

Świadectwo studiów podyplomowych zawiera program kierunku wraz ze zrealizowanymi godzinami i punktami ECTS. Absolwent uzyskuje zaświadczenie potwierdzające zdobyte efekty kształcenia.

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

Świadectwo ukończenia studiów podyplomowych jest wydawane na podstawie uzyskania pozytywnej oceny z każdego semestru zgodnie z Regulaminem Studiów Podyplomowych.

Studia kończą się przygotowaniem i obroną pracy zaliczeniowej na ocenę.

Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

Świadectwo ukończenia studiów podyplomowych jest potwierdzeniem uzyskania pozytywnego wyniku z każdego przedmiotu i egzaminu końcowego.

Program

1. Ekonomia menedżerska
2. Finanse dla menedżerów
3. Marketing XXI wieku
4. Strategiczny HR
5. Prawo w biznesie
6. Zrównoważony rozwój /ESG
7. Zarządzanie strategiczne
8. Symulacja biznesowa Marketplace
9. Zarządzanie ryzykiem i bezpieczeństwem organizacji
10. Zarządzanie operacyjne i procesowe
11. Zarządzanie projektami
12. Moduł diagnostyczno-rozwojowy
13. Kompetencje współczesnego lidera
14. Nowoczesne przywództwo
15. Komunikacja i relacje w organizacji
16. Narzędzia rozwoju - Coaching i metoring
17. Zarządzanie zmianą
18. Kultura i zachowania organizacyjne
19. Wykorzystanie Big Data i sztucznej inteligencji (AI) w biznesie
20. Innowacje i nowe technologie w biznesie
21. Sesje z praktykami
22. Projekt zaliczeniowy

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 0

Przedmiot / temat zajęć	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
Brak wyników.				

Cennik

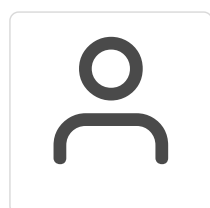
Cennik

Rodzaj ceny	Cena
-------------	------

Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	29 500,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	29 500,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	57,62 PLN
Koszt osobogodziny netto	57,62 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 6



1 z 6

Aleksandra Woźniak

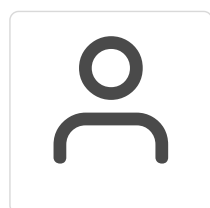
konsultanka biznesu, strateżka, ekspertka edukacyjna, mentorka młodzieży i podcasterka. Posiada blisko 15-letnie multidyscyplinarne doświadczenie w obszarze business development oraz zarządzania strategicznego z uwzględnieniem obszaru HR, które zdobywała współpracując z wieloma podmiotami, m.in. Philips Polska, Kompania Piwowarska, Inkubator UW czy Centrum Innowacji PW. W swojej pracy konsultantki łączy perspektywę zarządzania strategicznego z psychologią pozytywną. Jako dyplomowana trenerka umiejętności psychospołecznych, z wieloletnim doświadczeniem pracy pro bono na rzecz poprawy edukacji i mentoringu młodych osób (17-24 lata), doskonale rozumie obecne wyzwania organizacji. Jej obszar specjalizacji to: skuteczna komunikacja wielopokoleniowa, kultura organizacyjna, zaangażowanie w pracy, kultura błędu (uczenie się z niepowodzeń) Zasiada w Radzie Programowej Europejskiej Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości. Rozwija swój podcast Trening Upadania, w którym oswaja porażkę i dodaje odwagi do próbowania. Ukończyła Politechnikę Warszawską, SGH w Warszawie oraz FAU w Norymberdze, jest dyplomowaną trenerką umiejętności psychospołecznych (Psychologia pozytywna - Uniwersytet Warszawski)



2 z 6

Ilona Stawczyk

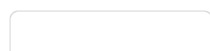
wykładowca i trener MBA, certyfikowany trener i konsultant w zakresie nauczania i kształtowania kompetencji menedżerskich. Analityk Transakcyjny, posiada certyfikat Developmental Transactional Analysis – kompleksowe szkolenie z zakresu Organizacyjnej Analizy Transakcyjnej. Członek i założyciel Polskiego Integratywnego Towarzystwa Analizy Transakcyjnej, członek Europejskiego Towarzystwa Analizy Transakcyjnej, członek Polskiego Towarzystwa Trenerów Biznesu.



3 z 6

Tomasz Gordon

rener biznesu, coach oraz wykładowca akademicki. Od ponad 12 lat wspiera działy sprzedaży, menedżerów i właścicieli firm. Ukończył Akademię Trenera Biznesu „Kontrakt OSH”. Jest również certyfikowanym ekspertem wielopoziomowego testu kompetencji zawodowych Master Person Analysis. Wykłada „Teorię i praktykę coachingu” na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu. Sprawuje także funkcję koordynatora „Akademii Menedżera”, autor książki „Nowa psychologia zarządzania”.



4 z 6



Mariusz Grudzień

Trener, coach, menadżer, doradca indywidualnego rozwoju zawodowego. Posiada wieloletnie doświadczenie w zarządzaniu projektami oraz negocjowaniu kontraktów, kieruje dużymi grupami ludzi. Specjalizuje się w szkoleniach z zakresu: budowania efektywnych zespołów, zarządzania projektami, zarządzania motywacyjnego, motywacji i automotywacji, komunikacji w biznesie, komunikacji niewerbalnej, skuteczności osobistej i asertywności, technik wpływu, zarządzania sobą w czasie.



5 z 6

dr Bartłomiej Biga

Zawodowo przekonuje ludzi, że ekonomia jest piękna, prawo nie musi być nudne, a naukowiec może mówić zrozumiale. Zajmuje się przede wszystkim własnością intelektualną i innymi aktywami niematerialnymi, ekonomią behawioralną, ekonomiczną analizą prawa i gospodarką cyfrową. Współtworzy ruch ekonomii wartości Open Eyes Economy, który można streścić jako odejście od powszechnego w biznesie myślenia w stylu „każdy przychód dobry, każdy koszt zły”. Prowadzi bloga i podcast „Wiedza Nieoczywista”.



6 z 6

Andrzej Galanter

Absolwent Wydziału Chemii Politechniki Gdańskiej. W swojej czterdziestokilkuletniej karierze zawodowej ma ponad dwudziestoletnie międzynarodowe doświadczenie kierownicze we Włoszech, Niemczech, Kanadzie, Stanach Zjednoczonych i Indiach. Pełnił funkcje menedżerskie i zarządcze w korporacjach zajmujących się produkcją i dystrybucją w branży chemicznej, motoryzacyjnej i spożywczej. Ma udokumentowane osiągnięcia oraz umiejętności zarządcze i organizacyjne, a także interpersonalne. Wspiera koncepcje pracy zespołowej, jest orędownikiem dbania o wszystkich interesariuszy, których los jest zależny od danego przedsięwzięcia biznesowego. Posiada niekwestionowane doświadczenie w konsultingu w zakresie Management Performance, Business Consulting, a także Quality Assurance. Prowadzi wykłady dla studentów Executive MBA z modułów: Lean, Value Stream, Operational Excellence and Transition to Business Excellence, Operations Management, a dla słuchaczy studiów dziennych I i II stopnia z przedmiotów: Introduction to Accounting, Managerial Accounting i Operations Management.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Podczas zjazdu każdy uczestnik programu otrzymuje komplet materiałów dydaktycznych w formie pdf bądź na platformie Moodle. Materiały te przygotowują wykładowcy, dostosowując je do specyfiki prowadzonego tematu.

Uczestnicy studiów pracują na platformie Extranet, to wewnętrzna platforma komunikacyjna Uczelni WSB Merito, stworzona w celu ograniczenia formalności oraz ułatwienia przepływu informacji między uczestnikami a uczelnią. Za jej pomocą przez całą dobę i z każdego miejsca na świecie uczestnicy mają dostęp do:

- harmonogramu zajęć,
- informacji na temat płatności,
- materiałów dydaktycznych,
- katalogu bibliotecznego,
- informacji dotyczących zmian w planach zajęć, ogłoszeń i aktualności.

Warunki uczestnictwa

Warunki uczestnictwa

Zgodnie z regulaminem zapisów na studia podyplomowe na Uniwersytecie WSB Merito w Poznaniu Filia w Warszawie, należy zapisać się również poprzez formularz online znajdujący się na stronie: www.wsb.pl/rekrutacja/krok1 oraz dostarczyć komplet dokumentów do Biura Rekrutacji UWSB Merito w Warszawie

Kryteria uczestnictwa w Programie

- ukończone studia wyższe I lub II stopnia
- spełnienie warunków rekrutacyjnych
- dostarczenie wymaganego kompletu dokumentów (kwestionariusz osobowy wraz z podaniem, list motywacyjny, CV, potwierdzenie m.in. 5 letniego doświadczenia zawodowego, dyplom ukończenia studiów wyższych - oryginał do wglądu w Biurze MBA)
- uzyskanie pozytywnego rezultatu rozmowy kwalifikacyjnej.

Warunki zaliczenia

Warunkiem ukończenia studiów jest zaliczenie wszystkich modułów oraz przygotowanie i obrona pracy zaliczeniowej na koniec studiów.

Informacje dodatkowe

Interaktywna forma zajęć

Wykłady uzupełniane są ćwiczeniami, warsztatami, studiami przypadków, treningami i symulacją biznesową, dzięki którym uczestnicy mogą na bieżąco weryfikować swoje umiejętności menedżerskie.

Zjazdy odbywają się średnio raz lub dwa razy w miesiącu:

- w soboty od 9:00 do 16:00,
- w niedziele od godz. 9:00 do 16:00.

Studia MBA realizowane są przy współpracy z naszym partnerem merytorycznym - Franklin University (USA).

Absolwenci programu otrzymują świadectwo ukończenia studiów podyplomowych MBA Uniwersytetu WSB Merito w Poznaniu Wydział Przedsiębiorczości i Innowacji w Warszawie (w języku polskim i angielskim), oraz dyplom MBA wraz z wykazem zaliczonych modułów sygnowany przez naszą Uczelnię i amerykańskiego partnera programu – Franklin University (w języku angielskim).

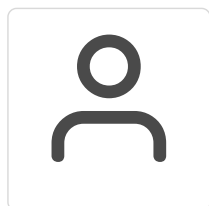
Warunki techniczne

Uczestnik zdobywa nową wiedzę i umiejętności, dzięki zajęciom realizowanym na platformie Microsoft Teams. Z wykładowcami i pozostałymi uczestnikami studiów kontaktuje się przez Internet, w czasie rzeczywistym (synchronicznie). W zajęciach uczestniczy w weekendy, zgodnie z ustalonym harmonogramem zjazdów.

Techniczne wymagania do zajęć:

- komputer (z wbudowanymi lub podłączonymi głośnikami i mikrofonem),
- dostęp do Internetu,
- słuchawki (opcjonalnie),
- wbudowana kamera (opcjonalnie).

Kontakt



Katarzyna Chojnacka

E-mail katarzyna.chojnacka@warszawa.merito.pl

Telefon (+48) 539 141 438