

Program studiów

Executive Master of Business Administration podyplomowe

1. Podstawowe informacje o studiach podyplomowych

Nazwa studiów	Executive Master of Business Administration
Poziom studiów	podyplomowe
Liczba semestrów	studia niestacjonarne: 2
Liczba punktów ECTS wymagana do ukończenia studiów	30
Łączna liczba godzin zajęć	248

2. Cel studiów podyplomowych

Studia podyplomowe Executive MBA zostały przygotowane przez pracowników Wydziału Zarządzania PRz we współpracy ze Stowarzyszeniem "Dolina Lotnicza" w odpowiedzi na istotne zapotrzebowanie firm przemysłowych, przede wszystkim z Doliny Lotniczej. Polski przemysł stanął w obliczu przełomu wywołanego przez:

- rewolucję technologiczną i sztuczną inteligencję,
- zmiany klimatyczne i wynikające z nich oczekiwania społeczne,
- nową sytuację geopolityczną i jej reperkusje dla biznesu,
- dostępność pracowników ich, umiejętności oraz wejście nowych generacji,
- zmianę pozycji konkurencyjnej Polski wywołanej wzrostem kosztów pracy.

Sprostanie tym wyzwaniom wymagać będzie silnych liderów, rozumiejących złożoność sytuacji, wyposażonych w najnowszą wiedzę i posiadających odpowiednie umiejętności.

Głównym celem EMBA będzie zatem:

- przygotowanie uczestników do podejmowania wysokich stanowisk w firmach bazując na doświadczeniu i wiedzy rozpoznawalnych liderów przemysłowych,
- przygotowanie do całościowego myślenia o organizacji, zarządzania złożonością i wyzwaniami zmieniającej się rzeczywistości biznesu, rewolucji przemysłowo-technologicznej,
- rozwój kompetencji strategicznego zarządzania organizacją, z uwzględnieniem najnowszych trendów w światowym biznesie,
- kształtowanie liderów przyszłości.

Przyjęto, że aby odpowiednio przygotowany program studiów Executive MBA mógł skutecznie wspomóc przemysł w kształtowaniu takich liderów, powinien on spełniać następujące założenia: powinien ściśle odpowiadać na dzisiejsze potrzeby przemysłu Polski, powinien posiadać znaczący komponent „głosu” liderów/praktyków, musi posiadać znaczący komponent „umiejętności miękkich”.

3. Adresaci studiów podyplomowych

Studia adresowane są do:

- liderów - menedżerów średniego lub wyższego szczebla dużych firm, właścicieli firm, osób zarządzających MŚP (przede wszystkim w przemyśle lotniczym),
 - osób zainteresowanych rozwojem w przemyśle oraz usługach na rzecz przemysłu,
- Uczestnikiem studiów podyplomowych EMBA może być osoba, która posiada tytuł zawodowy inżyniera, licencjata lub magistra, co najmniej 5-letnie doświadczenie zawodowe i co najmniej 2-letni staż pracy na stanowisku kierowniczym.

4. Sylwetka absolwenta, możliwości zatrudnienia

Absolwent studiów EMBA zdobywa interdyscyplinarną wiedzę i nabywa zaawansowanych kompetencji menedżerskich. Po ukończeniu studiów jest przygotowany do strategicznego kierowania przedsiębiorstwem. Osoba taka ma silnie rozwinięte kompetencje przywódcze i rozumie najnowsze trendy w przemyśle. Jest również liderem obdarzonym „elastycznym umysłem ciągłej adaptacji”.

5. Zasady rekrutacji

Rekrutacja na studia podyplomowe odbywa się w Systemie Internetowej Rekrutacji kandydatów „SIR” przez stronę internetową: www.prz.edu.pl. Rejestracja kandydata w SIR jest warunkiem przystąpienia do postępowania kwalifikacyjnego. Rekrutacja przebiega bez egzaminów wstępnych. O przyjęciu decyduje pozytywna weryfikacja dokumentów złożonych przez kandydata.

Miejsce składania dokumentów: Biuro Centrum Studiów Podyplomowych Wydziału Zarządzania.

Kandydaci składają:

- 1) ankietę osobową (formularz PODANIA SIR) – wydrukowaną z Systemu Internetowej Rekrutacji i podpisaną przez kandydata,
- 2) kopię dyplomu ukończenia studiów wyższych – oryginał dyplomu należy przedstawić do wglądu kierownikowi lub osobie przez niego upoważnionej w celu poświadczenia zgodności kopii składanego dokumentu z jego oryginałem,
- 3) oświadczenie dotyczące pokrycia kosztów kształcenia, w przypadku gdy koszty kształcenia pokrywa pracodawca,
- 4) potwierdzenie co najmniej 5 letniego doświadczenia zawodowego i co najmniej 2 lat na stanowisku kierowniczym,
- 5) inne dokumenty wskazane przez kierownika studiów podyplomowych.

Niedostarczenie w ustalonym terminie kompletu dokumentów skutkuje niedopuszczeniem kandydata do dalszego postępowania rekrutacyjnego.

6. Efekty uczenia się

Symbol	Treść	Odniesienia do PRK
K_W01	Ma uporządkowaną i podbudowaną teoretycznie wiedzę z zakresu przywództwa, zarządzania, ekonomii i finansów	P6S_WK
K_W02	Posiada pogłębioną wiedzę odnośnie do doboru i wykorzystania narzędzi i metod niezbędnych do zarządzania przedsiębiorstwem (w szczególności przemysłowym)	P6S_WG
K_W03	Zna i rozumie ekonomiczne, techniczne, prawne i etyczne uwarunkowania działalności gospodarczej	P6S_WK
K_W04	Posiada wiedzę niezbędną do podejmowania decyzji na poziomie operacyjnym i strategicznym	P6S_WK
K_W05	Zna metody, techniki i narzędzia zapewniające rozwój i bezpieczeństwo organizacji	P6S_WK
K_W06	Zna i rozumie współczesne koncepcje zarządzania organizacjami	P6S_WK
K_W07	Zna i rozumie zarządzanie złożonością i wyzwaniami zmieniającej się rzeczywistości biznesu oraz rewolucji przemysłowo-technologicznej	P6S_WK
K_W08	Zna pojęcia, koncepcje, metody i techniki zarządzania kapitałem ludzkim	P6S_WK
K_U01	Potrafi wykorzystywać posiadaną wiedzę do oceniania i proponowania rozwiązań problemów występujących w przedsiębiorstwie	P6S_UW
K_U02	Potrafi dokonać krytycznej analizy i oceny posiadanych danych	P6S_UW
K_U03	Potrafi dobrać oraz wykorzystać właściwe metody i narzędzia w procesie zarządzania	P6S_UW
K_U04	Potrafi kierować pracą zespołu	P6S_UO
K_U05	Potrafi świadomie zarządzać karierą swoją i innych osób	P6S_UU
K_U06	Potrafi współpracować w grupie, także w środowisku międzynarodowym	P6S_UO
K_U07	Wykorzystując specjalistyczną wiedzę potrafi komunikować się z różnymi grupami interesariuszy	P6S_UK
K_K01	Rozumie potrzebę stałego podnoszenia kompetencji oraz korzystania z opinii ekspertów	P6S_KK
K_K02	Przejawia właściwą postawę etyczną	P6S_KR
K_K03	Wykazuje się inicjatywą i postawą przedsiębiorczą	P6S_KO

Opis efektów uczenia się zawiera efekty uczenia się, o których mowa w ustawie z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji i uwzględnienia uniwersalne charakterystyki pierwszego stopnia określone w tej ustawie oraz charakterystyki drugiego stopnia określone w przepisach wydanych na podstawie art. 7 ust. 3 tej ustawy.

7. Wykaz zajęć, parametry programu studiów, metody weryfikacji efektów uczenia się oraz treści programowe

7.1 Wykaz zajęć

Semestr	Jedn.	Nazwa zajęć	Wykład	Ćwiczenia/ Lektorat	Laboratorium	Projekt/ Seminarium	Suma godzin	Punkty ECTS	Godziny praktyczne	ECTS praktyczne	Godziny zdalne	ECTS zdalne	Egzamin	Oblig.
1	ZM	Zarządzanie portfelem projektów	6	10	0	0	16	2	10	1	0	0	N	
1	ZM	Budowanie zaufania i relacji w organizacji	6	10	0	0	16	2	10	1	0	0	N	
1	ZM	Ekonomia biznesu	2	6	0	0	8	1	6	1	0	0	N	
1	ZM	Finanse, rachunkowość zarządcza, zarządzanie ryzykiem	8	16	0	0	24	2	16	1	0	0	N	
1	ZM	Komunikacja i procesy grupowe I	2	6	0	0	8	1	6	1	0	0	N	
1	ZM	Przywództwo strategiczne	8	16	0	0	24	2	16	1	0	0	N	
1	ZM	Rozwój osobisty i inteligencja emocjonalna	6	10	0	0	16	2	10	1	0	0	N	
1	ZM	Seminarium I	0	0	0	4	4	1	4	1	0	0	N	
1	ZM	Strategie myślenia i podejmowanie decyzji	6	10	0	0	16	2	10	1	0	0	N	
Sumy za semestr: 1			44	84	0	4	132	15	88	9	0	0	0	0
2	ZM	Aftermarket	2	6	0	0	8	1	6	1	0	0	N	
2	ZM	Engineering i transformacja cyfrowa	6	10	0	0	16	2	10	1	0	0	N	
2	ZM	Komunikacja i procesy grupowe II	4	4	0	0	8	1	4	0	0	0	N	
2	ZM	Prawo	8	8	0	0	16	2	8	1	0	0	N	
2	ZM	Produkcja, jakość i łańcuch dostaw	8	16	0	0	24	3	16	2	0	0	N	
2	ZM	Rozwijanie talentów i zarządzanie stresem	4	12	0	0	16	2	12	2	0	0	N	
2	ZM	Seminarium II	0	0	0	4	4	1	4	1	0	0	N	
2	ZM	Technologia i Lean manufacturing	6	10	0	0	16	2	10	1	0	0	N	
2	ZM	Zarządzanie kapitałem ludzkim	2	6	0	0	8	1	6	1	0	0	N	
Sumy za semestr: 2			40	72	0	4	116	15	76	10	0	0	0	0
SUMY ZA WSZYSTKIE SEMESTRY:			84	156	0	8	248	30	164	19	0	0	0	0

Liczba punktów ECTS przypisanych do zajęć kształtujących umiejętności praktyczne: **19**

Liczba punktów ECTS przypisanych do zajęć prowadzonych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość: **0**

7.2 Parametry programu studiów i metody weryfikacji efektów uczenia się

Parametry programu studiów

Łączna liczba punktów ECTS, którą student musi uzyskać w ramach zajęć prowadzonych z bezpośrednim udziałem nauczycieli akademickich lub innych osób prowadzących zajęcia.	11 ECTS
Łączna liczba punktów ECTS przyporządkowana zajęciom związanym z prowadzoną w uczelni działalnością naukową w dyscyplinie lub dyscyplinach, do których przyporządkowany jest kierunek studiów.	22 ECTS
Łączna liczba punktów ECTS, jaką student musi uzyskać w ramach zajęć z dziedziny nauk humanistycznych lub nauk społecznych w przypadku kierunków studiów przyporządkowanych do dyscyplin w ramach dziedzin innych niż odpowiednio nauki humanistyczne lub nauki społeczne.	--
Łączna liczba punktów ECTS przyporządkowana przedmiotom do wyboru.	0 ECTS
Liczba godzin zajęć z wychowania fizycznego.	--

Metody weryfikacji efektów uczenia się

Szczegółowe zasady oraz metody weryfikacji i oceny efektów uczenia się pozwalające na sprawdzenie i ocenę wszystkich efektów uczenia się są opisane w kartach zajęć. W ramach programu weryfikacja osiągniętych efektów uczenia się jest realizowana w szczególności przy pomocy następujących metod: egzamin cz. pisemna, egzamin cz. praktyczna, egzamin cz. ustna, zaliczenie cz. pisemna, zaliczenie cz. praktyczna, zaliczenie cz. ustna, esej, kolokwium, sprawdzian pisemny, obserwacja wykonawstwa, prezentacja dokonań (portfolio), prezentacja projektu, raport pisemny, referat pisemny, referat ustny, sprawozdanie z projektu, test pisemny. Szczegółowe informacje na temat weryfikacji osiągniętych przez studentów efektów uczenia się znajdują się w kartach zajęć opublikowanych na stronie internetowej wydziału. Parametry wybranych metod weryfikacji efektów uczenia się znajdują się w tabeli poniżej.

Liczba zajęć, w których wymagany jest egzamin	0
Liczba zajęć, w których wymagany jest egzamin w formie pisemnej	0
Liczba zajęć, w których wymagany jest egzamin w formie ustnej	0
Liczba godzin przeznaczona na egzamin w formie pisemnej	0
Liczba godzin przeznaczona na egzamin w formie ustnej	0
Szacowana liczba godzin, którą studenci powinni poświęcić na przygotowanie się do egzaminów i zaliczeń	106
Liczba zajęć, które kończą się zaliczeniem bez egzaminu	18

Liczba godzin przeznaczona na zaliczenie w formie pisemnej	3
Liczba godzin przeznaczona na zaliczenie w formie ustnej	16
Szacowana liczba godzin, którą studenci powinni poświęcić na przygotowanie się do zaliczeń w trakcie semestrów na zajęciach ćwiczeniowych (bez zaliczeń końcowych)	13
Liczba zajęć, w których weryfikacja osiągniętych efektów uczenia się realizowana jest na podstawie obserwacji wykonawstwa (laboratoria)	0
Liczba laboratoriów, w których osiągane efekty uczenia się sprawdzane są na podstawie sprawdzianów w trakcie semestru	0
Szacowana liczba godzin, którą studenci powinni poświęcić na przygotowanie się do sprawdzianów realizowanych na zajęciach laboratoryjnych	0
Liczba zajęć projektowych, w których osiągane efekty uczenia się sprawdzane są na podstawie prezentacji projektu, raportu pisemnego, referatu pisemnego, referatu ustnego lub sprawozdania z projektu	2
Szacowana liczba godzin, którą studenci powinni poświęcić na wykonanie projektu/dokumentacji/raportu oraz przygotowanie do prezentacji	30
Liczba zajęć wykładowych, które wymagają odrębnego zaliczenia w formie pisemnej lub ustnej niezależnie od wymagań innych form zajęć tego modułu	2
Szacowana liczba godzin, którą studenci powinni poświęcić na przygotowanie się do sprawdzianów realizowanych na zajęciach wykładowych	10

7.3 Treści programowe

Zarządzanie portfelem projektów	K_W01, K_W04, K_W06, K_U01, K_U03, K_K01
<ul style="list-style-type: none"> Wprowadzenie do zarządzania portfelem projektów - od strategii do zrównoważonego portfela projektów Przegląd dobrych praktyk systemowego zarządzania portfelem projektów Przygotowanie założeń systemowego zarządzania portfelem projektów - case study 	
Aftermarket	K_W02, K_W05, K_U01, K_K01
<ul style="list-style-type: none"> Organizacja obsługi klienta. Kontrakty serwisowe. Remonty wyrobów lotniczych. Relacje i komunikacja. 	
Budowanie zaufania i relacji w organizacji	K_W01, K_W08, K_U06, K_U07, K_K01
<ul style="list-style-type: none"> Psychologia zaufania: Fundamenty zaufania organizacyjnego Zarządzanie konfliktami Techniki wspomagające rozwiązywanie konfliktu. Poprawny komunikat zwrotny. Empatia i wsparcie w pracy zespołowej Zaufanie a bycie liderem Feedback i jego rola w budowaniu zaufania 	
Ekonomia biznesu	K_W01, K_W03, K_W07, K_U02, K_K01, K_K03
<ul style="list-style-type: none"> Finansowe modele biznesowe Znaczenie celów finansowych w strategii Zadania pionu finansowego w nowoczesnej firmie przemysłowej Decyzje biznesowe a wyniki finansowe 	
Engineering i transformacja cyfrowa	K_W02, K_W05, K_U02, K_K01, K_K03
<ul style="list-style-type: none"> Analiza rozwoju produktu Engineering - trendy rozwojowe Biurowa konstrukcyjna, jego struktura i interakcje Transformacja cyfrowa - wyzwania Generatywna AI jako narzędzie pracy Realizacja techniczna i narzędzia cyfryzacji Data Driven Organization 	
Finanse, rachunkowość zarządcza, zarządzanie ryzykiem	K_W02, K_U01, K_U02, K_U03, K_U06, K_K01, K_K02
<ul style="list-style-type: none"> Struktura i koszt kapitału Wycena biznesu Pomiar wyników i value based management Niestandardowe rachunki kosztów Optymalizacja rentowności relacji z klientami Wyniki a ludzie - systemy motywacyjne pracowników Globalne trendy w sektorze energii. Implikacje polityki energetyczno-klimatycznej dla przedsiębiorstw Lobbying w sektorze energetycznym Unii Europejskiej Analiza i mitygacja ryzyk wynikających z polityki energetyczno-klimatycznej dla przedsiębiorstw branży lotniczej 	
Komunikacja i procesy grupowe I	K_W01, K_W08, K_U04, K_U06, K_K03
<ul style="list-style-type: none"> Komunikacja jako podstawa budowania dobrych relacji z otoczeniem. Kluczowe aspekty komunikacji interpersonalnej. Czynniki wpływające na skuteczność autoprezentacji 	
Komunikacja i procesy grupowe II	K_W01, K_W08, K_U04, K_U06, K_K03
<ul style="list-style-type: none"> Perswazja, erystyka, retoryka Podstawowe role grupowe. Psychologia tłumu Stereotypy i uprzedzenia Źródła konfliktów i problemów w grupie a negocjacje 	
Prawo	K_W03, K_W05, K_U01, K_K01, K_K02
<ul style="list-style-type: none"> Międzynarodowe prawo handlowe Prawo pracy dla menedżerów Prawo umów komercyjnych Zarządzanie ryzykiem prawnym oraz prawo autorskie Zagadnienia prawne w finansach Etyczne wyzwania w biznesie i odpowiedzialności prawna korporacji. 	
Produkcja, jakość i łańcuch dostaw	K_W02, K_W07, K_U01, K_U02, K_U03, K_K01
<ul style="list-style-type: none"> Planistyka przemysłowa i logistyka Zarządzanie procesami wspomagającymi produkcję. Zarządzanie wizualne. Lean manufacturing. Wpływ jakości na funkcjonowanie organizacji. 	
Przywództwo strategiczne	K_W01, K_W06, K_W08, K_U03, K_U04, K_U07, K_K03
<ul style="list-style-type: none"> Zasady pracy w zespole i realizacji roli lidera. Kształtowanie cech i umiejętności kluczowych lidera Rola kultury organizacyjnej w przywództwie strategicznym Techniki budowania zespołów Kształtowanie umiejętności niezbędnych do zarządzania różnorodnością kulturową i pokoleniową Analiza i przygotowanie na zmiany technologiczne i rynkowe Studia przypadków w przywództwie strategicznym 	
Rozwijanie talentów i zarządzanie stresem	K_W01, K_W08, K_U01, K_U05, K_K01
<ul style="list-style-type: none"> Psychologiczne koncepcje stresu Przyczyny i skutki stresu Umiejętności radzenia sobie w sytuacjach trudnych Sposoby pomocy innym w sytuacji stresu Coaching Mentoring Tutoring 	
Rozwój osobisty i inteligencja emocjonalna	K_W08, K_U05, K_K01
<ul style="list-style-type: none"> Podstawy inteligencji emocjonalnej Rozwijanie zdolności do rozpoznawania i zrozumienia własnych emocji. Motywacja wewnętrzna Zarządzanie czasem i równowaga życiowa Budowanie cech lidera opartego na silnych fundamentach emocjonalnych. Techniki identyfikacji emocji i zarządzania nimi w różnych sytuacjach. 	
Seminarium I	K_W02, K_W03, K_U01, K_U02, K_U07, K_K01
<ul style="list-style-type: none"> Plani pracy dyplomowej Zasady opracowania pracy końcowej. stosowane metody. 	
Seminarium II	K_W02, K_U01, K_U02, K_U07, K_K01
<ul style="list-style-type: none"> Analiza planu pracy końcowej Zasady opracowania pracy końcowej. Metody i techniki badawcze i analityczne wykorzystywane w trakcie pisania pracy końcowej 	
Strategie myślenia i podejmowanie decyzji	K_W04, K_W06, K_W07, K_U01, K_U03, K_K03
<ul style="list-style-type: none"> Podstawy procesu decyzyjnego Myślenie krytyczne Myślenie strategiczne Myślenie lateralne Efekty grupowe w podejmowaniu decyzji Technologie wspierające podejmowanie decyzji Etyczne wyzwania w procesie decyzyjnym 	
Technologia i Lean manufacturing	K_W01, K_W07, K_W07, K_U02, K_U03, K_K01
<ul style="list-style-type: none"> System produkcyjny i organizacja linii produkcyjnych. Przegląd materiałów konstrukcyjnych i technologii wytwarzania. Krótką historią rozwoju koncepcji Lean Manufacturing. Przegląd strat występujących w przedsiębiorstwach. System Produkcyjny Toyoty. Metody i narzędzia Lean Manufacturing. Przegląd metod i narzędzi zarządzania jakością. Raport A3. Przegląd technologii Przemysłu 4.0 i prezentacja koncepcji Przemysłu 5.0 Symulacja realizacji wybranego procesu - przepływu partiami, przepływu jednej sztuki, system Kanban. Opracowanie mapy przepływu strumienia wartości (stan aktualny) wybranego procesu. Analiza stanu aktualnego mapy przepływu strumienia wartości i identyfikacja problemów z zastosowaniem wybranych metod i narzędzi. Opracowanie Raportu A3 dla wybranego problemu. Przedstawienie propozycji rozwiązań problemów i opracowanie mapy stanu przyszłego. Zaproponowanie zastosowania wybranych narzędzi Lean Manufacturing w analizowanym procesie. Zaproponowanie zastosowania wybranych technologii Przemysłu 4.0 w analizowanym procesie. 	
Zarządzanie kapitałem ludzkim	K_W06, K_W08, K_U04, K_U05, K_U06, K_U07, K_K01

• Istota i podejścia do pomiaru kapitału ludzkiego w organizacji. • Metody pomiaru kapitału ludzkiego w organizacji. • Znaczenie i sposoby wspierania osiągania celów biznesowych przez funkcję HR Business Partner. • Relacje między strategią biznesową, strategią personalną a kulturą organizacyjną. • Możliwości kształtowania kultury organizacyjnej w oparciu o polityki personalne oraz procedury kadrowe.