EDUKACJA DLA MENEDŻERA

Nowe trendy w obszarze edukacji i rozwoju menedżerów – co przyniesie 2017 r.

W gospodarce opartej na wiedzy i w środowisku permanentnej zmiany, w jakim funkcjonujemy, tradycyjne metody zarządcze już nie wystarczają do budowy sukcesu przedsiębiorstwa.

Urszula
Gontowska–Dziewit
koordynator działu szkoleń
Centrum Filtrowa, Inwenta

W błyskawicznym tempie rośnie i zmienia się zapotrzebowanie na kompetencje, nierzadko te z wysokiej półki zarządczej. Organizacje rozwijają się, wchodzą na nowe rynki, restrukturyzują się, przejmują inne przedsiębiorstwa, zdecydowana większość z nich mierzy się z wyzwaniami związanymi z wdrażaniem coraz to nowszych rozwiązań technologicznych.

Alternatywne rozwiązania zarządcze

Ograniczone w czasie potrzeby kompetencyjne i optymalizacja kosztów z jednej strony oraz wysokie wymagania co do poziomu eksperckości menedżerów z drugiej sprawiają, że firmy zwracają się ku alternatywnym rozwiązaniom zarządczym. Na popularności zyskuje praca projektowa. Z roku na rok powiększa się grono menedżerów pracujących w ten sposób, czy to w formule project, czy interim management.

Powołując się na dane firmy doradztwa personalnego Inwenta, można prognozować, że rozpoczynający się rok dla menedżerów pracujących projektowo będzie jeszcze lepszy.

Warto pamiętać, że osoby pracujące od projektu do projektu muszą cały czas same podnosić swoje kwalifikacje zawodowe, postawić na samorozwój i samodoskonalenie. Opieką nie otoczy ich firma matka, swoją ścieżkę kariery muszą zbudować sobie same. A na tej bez oferty szkoleniowej ani rusz.

Uwiarygodnić umiejętności

Project czy interim managerowie, poza wysokimi kwalifikacjami i doświadczeniem zawodowym, potrzebują także uwiarygodnienia swoich umiejętności. A te gwarantować im mogą (poza referencjami) ukończone studia podyplomowe, szkolenia, warsztaty czy kursy.

Stąd też w nadchodzącym roku na pewno poszerzeniu ulegnie oferta na dokształcanie dla tzw. wolnych strzelców biznesowych. Przykładem mogą tutaj być chociażby pierwsze w Polsce studia interim management, które startują właśnie na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu czy programy certyfikacyjne (np. dla interim managerów program certyfikacyjny oferowany przez Stowarzyszenie Interim Managers; dla project managerów – IPMA, Prince 2).

Nowością na rynku może być także nowy rodzaj edukacji – wsparcia w postaci shadow managementu – rozwiązanie testowane właśnie w ramach wspomnianego już Stowarzyszenia Interim Managerów SIM. Polega on na tym, że zainteresowany interim manager może wynająć np. na godziny senior interim managera do wsparcia pracy własnej czy wręcz do wsparcia realizacji konkretnego projektu. Określany także jako sparing partnerstwo shadow management ma szansę zaistnieć szerzej na rynku w najbliższym czasie. Jest to z jednej strony innowatorski pomysł na poszerzanie oferty edukacyjnej, z drugiej zaś sposób na realizację pasji i pomysł na rozwój własnej kariery.

Do dyspozycji – jak w poprzednich latach – menedżerowie mają całą bazę szkoleń z zakresu zarządzania, komunikacji, HR czy finansów, ale o tych nie wspominamy, gdyż one na rynku są standardem.

BIZNES RAPORT

GAZETA FINANSOWA
20 – 26 stycznia 2017 r.

ZAWÓD PRZYSZŁOŚCI

Programista stron internetowych, robotyk, projektant interfejsów, project manager, serwisant sprzętu elektronicznego i trener personalny to zawody, w których można zrobić największą karierę – nie za 3 czy 10 lat, ale jeszcze w tym roku. Jak wyglądają zarobki w tych branżach i ile czasu potrzeba, by nabyć kwalifikacje niezbędne do zdobycia tego typu pracy?

Maciej **Oleksy**

prezes zarządu
szkoły programowania online
Kodilla.com

Prognozowanie najlepszych zawodów na 2020 r. może niektórym przypominać wróżenie z fusów. Rynek pracy zmienia się dynamicznie, więc naprawdę trudno jest przewidzieć, co sprawdzi się za 3, 5 czy 10 lat. Należy też postawić pytanie, czy potrzeba aż tyle czasu, aby zdobyć zawód przyszłości?
Udowadniamy, że awans społeczny jest na wyciągnięcie ręki, przedstawiając listę sześciu zawodów, które w ciągu najbliższych miesięcy i lat będą kojarzone wyłącznie z sukcesem oraz zagwarantują stałą, przyszłościową pracę.

Programista stron internetowych
Już od kilku lat mówi się o ogromnym potencjale tkwiącym w branży IT, która dziś jest jedną z najlepiej rozwijających się w Polsce i na świecie. Potwierdzają to dane – tylko zgodnie z raportem Komisji Europejskiej, do 2020 roku na informatyków z UE będzie czekać 825 tys. wakatów. I choć w tym czasie uczelnie ukończy 400 tys. informatyków, nadal nie nasycą oni rynku pracy, szczególnie że w Polsce nadal brakuje specjalistów IT (ok. 50 tys., zgodnie z danymi Sedlak&Sedlak z końca 2015 roku). To dlatego zamiast (lub pomimo) 5- czy 6-letnich studiów, coraz więcej osób decyduje się także na kursy, pozwalające w kilka tygodni zostać junior front-end developerem. Co ciekawe, wśród kursantów są nie tylko osoby techniczne, ale także te, które chcą przebranżowić się z dotychczasowych zawodów. To na przykład nauczyciel, operator dźwigu, studentka zootechniki i matka na urlopie macierzyńskim. Pamiętajmy, że podstawy do starania się o pracę w zawodzie front-end developera można nabyć w ciągu kilku tygodni. Zarobki, jakie jest się w stanie osiągnąć, zaczynają się od ok. 3 tys. zł brutto/m-c, przy czym pensja bardzo szybko zwiększa się wraz ze zdobywanym doświadczeniem. Na istotne podwyżki można liczyć nawet co kilka miesięcy, a mediana wynagrodzeń to 5,2 tys. zł brutto/m-c. Jak podaje agencja doradztwa personalnego Experis, po pięciu latach pracy 80 proc. programistów zarabia powyżej 10 tys. zł miesięcznie.

Robotyk
To kolejna, specjalistyczna profesja, polegająca na kompleksowym programowaniu robotów przemysłowych. Mimo takiej definicji, robotyk wcale nie jest zawodem z filmu science fiction. Już teraz w fabrykach na całym świecie każdego dnia pojawia się blisko tysiąc nowych robotów (za International Federation of Robotics), generując tym samym potrzebę zatrudniania specjalistów w zakresie ich programowania.
Liderem w branży cały czas pozostaje Korea Południowa, gdzie na 10 tys. pracowników przypada 437 robotów. Polsce sporo brakuje do tego wyniku – zgodnie z raportem Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową, opublikowanym w październiku 2015 roku, w naszym kraju na każde 10 tys. pracowników przypada zdecydowanie mniej, bo 19 robotów. Jednak przy założeniu, że osiągniemy taki poziom robotyzacji jak Korea, w Polsce potrzebnych będzie 700 – 800 tys. robotów oraz specjalistów do ich obsługi, szczególnie w sektorze samochodowym, spożywczym czy mięsnym. Warto więc szkolić się w tym zakresie, szczególnie że zgodnie z danymi Sedlak&Sedlak, specjalista w branży automatyki i robotyki może liczyć na pensję zaczynającą się od ok. 4,2 tys. zł brutto/m-c.

> **Zapotrzebowanie na pracowników do działów IT nie tylko istnieje, ale też będzie rosnąć.**

Projektant interfejsów
To zawód, który obok programisty często wymieniany jako równie przyszłościowy, choć i w tym przypadku branża ulega dynamicznym zmianom. Dziś od „grafika" projektującego strony i aplikacje wymaga się już nie tylko samych zdolności artystycznych, lecz także podstaw programowania oraz znajomości projektowania pod określone urządzenia, takie jak np.: smartfony, smartwatche, tablety czy okulary do poszerzonej rzeczywistości.
Czy opłaca się pracować w tym zawodzie? Zdecydowanie tak, bo zgodnie z danymi udostępnionymi w styczniu 2017 roku przez Wynagrodzenia.pl, osoba na takim stanowisku może liczyć na miesięczną pensję na średnim poziomie ok. 3,3 tys. zł brutto.

Project manager
Project manager jest zawodem, który kilka lat temu był bardzo popularny w Polsce. Dziś, wraz z powstawaniem kolejnych zespołów programistycznych, obserwuje się ewolucję tej specjalności. Obecnie, aby objąć tego typu stanowisko, nie wystarczy już tylko ukończenie studiów na kierunku zarządzanie i marketing.
Dlaczego? Ponieważ dobry project manager, aby doskonale zarządzał zespołem pracowników, musi orientować się w branży, w której oni pracują. Czyli, jeżeli startuje do sektora IT, powinien mieć nie tylko umiejętności kierownicze, ale i znać podstawy programowania. Patrząc na te obowiązki, nic dziwnego, że projekt manager zarabia średnio ok. 7,2 tys. brutto/m-c (dane Wynagrodzenia.pl).

Serwisant sprzętu elektronicznego
Coraz mniej jest osób specjalizujących się w diagnozowaniu usterek i naprawach sprzętu elektronicznego. Tymczasem bardzo szybki postęp technologiczny powoduje, że urządzeń jest coraz więcej. Stan ten zauważył m.in. rząd Szwecji, który w 2016 roku zapowiedział ulgi podatkowe za reperację sprzętu. Głównym celem takiego działania ma być ochrona klimatu i dbanie o ekologię.
Wszystko wskazuje też na to, że będzie to trend ogólnoświatowy, szczególnie że osoba zajmująca się naprawą i serwisowaniem sprzętu elektronicznego wcale nie zarabia mało – zgodnie z danymi z Raportu Płacowego z wiosny 2016 roku, to ok. 3,5 tys. zł brutto.

Trener personalny
Jeszcze kilka lat temu wiele osób nie zapłaciłoby komuś za mówienie, co ma robić. Jednak trener personalny szturmem zdobył rynek pracy. Dlatego dziś to bardzo dobry pomysł na przebranżowienie się, szczególnie jeżeli zainteresowany lubi sport i aktywność fizyczną.
Kursy, które obejmują instruktora siłowni, podstawy treningu personalnego, żywienia i suplementacji, kończące się certyfikatem trenera personalnego, kosztują już od ok. 1,5-2 tys. zł za tygodniowe szkolenie. Wystarczy kilka takich szkoleń, żeby z powodzeniem szukać pracy na siłowni. Studia na AWF nie są konieczne, chociaż oczywiście mile widziane. Trener personalny zarabia powyżej 3 tys. zł brutto/m-c.

Przyszłość jest TERAZ
Jak wynika z powyższej listy, zapotrzebowanie na pracowników, przede wszystkim do działów IT i osób z przynajmniej podstawową znajomością programowania, nie tylko istnieje, lecz także będzie rosnąć. Na tę chwilę zawód programisty jest dostępny dla wszystkich. Jednak warunkiem koniecznym do przebranżowienia się i zmiany życia jest wzięcie spraw w swoje ręce

Reklama

GAZETA FINANSOWA
20 – 26 stycznia 2017 r.

BIZNES RAPORT

Szkolenia się nie zwracają, zwracają się działania

Ludzie realizują cele w organizacjach i dlatego każde wsparcie pracowników (w tym szkoleniowe), jest dla pracodawcy opłacalne. To oczywisty wniosek. Z każdej książki o zarządzaniu personelem dowiemy się, że jakość i wydajność pracy zależy od umiejętności zarządzania ludźmi, przygotowania ich do zadań, przekazywania wiedzy ułatwiającej realizację zadań, systemu ciągłego doskonalenia kompetencji.

dr Paweł **Błaszkiewicz**

ekspert Gdańskiej Akademii Umiejętności Menedżerskich ds. HR

Znacznie ciekawsze jednak jest to, że metody pomiaru efektywności szkolenia pracowników są cały czas w fazie projektowania i eksperymentowania z rozmaitymi technikami pomiaru. Choć inwestowanie w pracowników się opłaca, to wykazanie tego w rachunkach nie jest prostym zadaniem. Tak zwany wskaźnik ROI (Return of Investment) ma swój odpowiednik w inwestycje w kapitał ludzki, jednak przykłady jego zastosowania są dość kontrowersyjne. Po przeprowadzeniu programu rozwojowego możemy przypisać wręcz magiczny wpływ szkoleń na firmę (na przykład opracowanie nowego produktu, zwiększenie liczby klientów) lub szukać kosztów, których firma uniknęła dzięki szkoleniom (na przykład mniejsza fluktuacja lub liczba błędów). Łatwo jednak podważyć różne obliczenia, jeśli do wzoru wprowadzane są założenia, szacowania, scenariusze sytuacji, przewidywania itp.

Prosto i praktycznie

Idea mierzenia ROI (jak to zwykle bywa) jest prosta i bardzo praktyczna. Chcąc dowiedzieć się, czy opłacalne jest inwestowanie w szkolenia, można zmierzyć wyniki procesów pracy przed szkoleniem i po jego przeprowadzeniu. Jeśli warunki pracy w obu okresach były identyczne, to jedynym wyjaśnieniem poprawy wyników będzie zorganizowane szkolenie. Im bardziej mam pod kontrolą proces pracy, im bardziej stabilne otoczenie biznesowe i im mniej zakłóceń w rytmie pracy, tym bardziej wiarygodne będą porównania różnego rodzaju wskaźników biznesowych, które będą się zmieniać w następstwie przekazywanej pracownikom wiedzy oraz doskonalenia umiejętności. Zainteresowanych szczegółami metodologicznymi odsyłam do książki „Szkolenia oparte na dowodach", gdzie znaleźć można wiele zaskakujących badań. Najważniejsza sprawa przy szacowaniu opłacalności szkoleń dotyczy tego, w jaki sposób inwestujemy w rozwój pracowników. Dziś można kupić szkolenie na dowolny temat, rynek pełen jest ekspertów i dobrych specjalistów z różnych dziedzin. Wyzwanie polega na tym, aby dobrze zaprojektować szkolenie. Samo przekazywanie nawet najciekawszej wiedzy nic nie da, jeśli nie podejdziemy do inwestowania w sposób systemowy. Trzeba mieć pomysł z czego szkolić, jak to robić i jak monitorować zmiany w pracy po szkoleniu.

Precyzyjnie określona potrzeba biznesowa

Dobrze wydane pieniądze na szkolenia charakteryzują się zaledwie kilkoma zasadami. Po pierwsze, musi być precyzyjnie określona potrzeba biznesowa szkolenia. Ogólnie uczyć się można na studiach, na szkoleniu opłacanym przez pracodawcę uczestnik powinien wiedzieć dokładnie, co ma zrobić po szkoleniu. Warto pamiętać, że wszystkie kompetencje, z których są prowadzone szkolenia oparte są na modelach ogólnych, a w biznesie ważniejsze jest podjęcie decyzji, co konkretnie chcemy zmienić poprzez szkolenia. Dobrze określona potrzeba szkoleniowa od razu definiuje sposoby pomiaru zysku ze zmiany w organizacji. Po drugie, szkolony pracowników potrzebuje ciągłego wsparcia w zakresie wdrożenia wniosków ze szkolenia. Wdrożenie nowych rozwiązań lub opanowanie nowych umiejętności wymaga czasu i zainteresowania ze strony szefa. Gdy kończy się szkolenie, trenerem staje się przełożony uczestników zajęć. Po trzecie, wdrożenie wiedzy leży również w interesie pracownika. Nie chodzi tu tylko o motywację finansową (choć jej brak może bardzo zniechęcić do inicjatywy i rozwoju), ale bardziej o umożliwienie pracownikom sprawdzenia swoich rozwiązań, uczenia się na błędach i zwiększenia osobistej satysfakcji z poprawionych wyników.

Moim zdaniem nie trzeba przeprowadzać skomplikowanych eksperymentów, konstruować zestawów ankiet lub zatrudniać ekspertów, aby przekonać, się że szkolenia przynoszą wymierne zyski. Wystarczy dobra znajomość własnych oczekiwań w zakresie tego, jak szkolenie ma nam pomóc w prowadzeniu biznesu oraz rozsądne podejście do zakupu szkoleń (nie kupować chwytliwych tematów szkoleń, ale projektować działania szkoleniowe i rozwojowe dopasowane do konkretnych ludzi, branży, sytuacji firmy itp). Tak naprawdę szkolenia się nie zwracają, zwracają się działania, które świadomie wdrożymy w wyniku przeprowadzonych szkoleń.

PRAKTYCZNA DROGA DO SUKCESU – kształcenie podyplomowe

Szukając drogi dalszego rozwoju zawodowego, można dziś wybierać z pokaźnej oferty rynkowej, uwzględniającej zarówno krótkie kursy i szkolenia, jak i szeroką ofertę studiów podyplomowych, czy branżowo profilowane programy MBA. Na który sposób kształcenia podyplomowego warto się zdecydować planując swój sukces zawodowy?

dr Małgorzata **Gałązka-Sobotka**

dyrektor Centrum Kształcenia Podyplomowego Uczelni Łazarskiego

Dlaczego warto postawić na kształcenie podyplomowe?

Gdy naszym absolwentom zadaję pytanie: dlaczego zdecydowali się na tego rodzaju studia posiadając już wiedzę i doświadczenie w danej dziedzinie odpowiadają, że głównymi przesłankami była chęć poszerzenia i usystematyzowania wiedzy, a także weryfikacji własnych doświadczeń z innymi. Nie bez znaczenia jest też pragnienie budowania nowych, interesujących i wartościowych relacji z ekspertami zarówno ze świata akademickiego, jak i biznesu.

Kiedy wybrać studia podyplomowe, a kiedy MBA?

Fundamentalną ideą Centrum Kształcenia Podyplomowego Uczelni Łazarskiego jest hasło: kształcenie praktyków przez praktyków. Prowadzący nasze zajęcia, przez pryzmat swojego wieloletniego doświadczenia, przekazują słuchaczom wiedzę zdobytą w toku kariery zawodowej w różnych branżach. Kształcenie podyplomowe nie ogranicza się jedynie do formuły wykładów, zajęcia prowadzone są z wykorzystaniem takich narzędzi jak warsztaty, analizy przypadków, gry symulacyjne czy wizyty studyjne. Zawsze więc wymagają od słuchacza zaangażowania i wkładu własnego.

Szczególnie podejmując studia MBA należy nastawić się na samodyscyplinę, niejednokrotnie samodzielną pracę, umiejętność konfrontowania własnych doświadczeń z innymi praktykami oraz koncentrację na osiągnięciu obranego celu. To szczególnie wymagające studia, dlatego też dedykowane są osobom z bagażem doświadczeń zawodowych i menedżerskich. Nasze programy MBA trwają też zazwyczaj dłużej – bo średnio 3-4 semestry – niż studia podyplomowe, które można zrealizować w rok. Tytuł MBA to jednak wizytówka potwierdzająca potencjał zarządczy, zatem na pewno jest to także siła przetargowa ich absolwentów na rynku, otwierająca drogę do osiągnięcia większego wynagrodzenia.

Z kolei ważną zaletą studiów podyplomowych, oprócz rozwijania kompetencji w obszarze, w którym słuchacz ma już doświadczenie, jest także fakt, że może to być również doskonała alternatywa dla osób pragnących rozpocząć swoją karierę w innej dziedzinie zawodowej lub rozszerzyć swoje doświadczenie o nowy obszar. Słuchacze tych studiów otrzymują bowiem skondensowaną wiedzę, niezbędną do wdrażania sprawdzonych narzędzi oraz dobrych praktyk na swojej drodze zawodowej.

Bogata oferta studiów podyplomowych

Centrum Kształcenia Podyplomowego oferuje ponad 60 kierunków studiów podyplomowych, pogrupowanych w 15 tematycznych akademiach, m.in. takich jak: Akademia Praktyków Prawa, Akademia Menedżera czy Akademia Rynku Ochrony Zdrowia. Nasza oferta odpowiada aktualnym potrzebom rynku pracy, ponieważ mocno współpracujemy z biznesem, a także zwracamy szczególną uwagę na dostosowanie programów kształcenia do wymogów i oczekiwań pracodawców. Nasi eksperci wspierają również procedurę pozyskania dofinansowania studiów podyplomowych z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

> Podejmując studia MBA należy nastawić się na samodyscyplinę, niejednokrotnie samodzielną pracę, umiejętność konfrontowania własnych doświadczeń z innymi praktykami oraz koncentrację na osiągnięciu obranego celu.

MBA na Uczelni Łazarskiego

Oferujemy 8 programów MBA i stawiamy na studia profilowane branżowo. Od lat dużym zainteresowaniem cieszą się m.in. programy takie jak: MBA Zarządzanie, MBA Energetyka czy MBA w Ochronie Zdrowia, natomiast nowością w naszej ofercie jest Executive MBA for Human Resources Professionals. Programy te skierowane są do menedżerów różnych szczebli zarządzania, samodzielnych specjalistów, zarządzających we wszystkich obszarach działalności organizacji komercyjnych i niekomercyjnych, ale też osób pełniących funkcje kierownicze w administracji publicznej, samorządowej, centralnej, a także organizacjach non profit.

BIZNES RAPORT
GAZETA FINANSOWA
20 – 26 stycznia 2017 r.

Studia podyplomowe – interesujące z punktu widzenia naukowego czy zawodowego?

Myśląc o swoim rozwoju zawodowym, już podczas studiów, często zadajemy pytanie „co warto wybrać: kursy, szkolenia, studia podyplomowe?" Lata mijają i zadają nam takie pytanie współpracownicy. Wszystko zależy od tego, jakie cele zawodowe sobie wyznaczymy. Jeśli to droga naukowa, zdecydowanie warto wybrać studia doktoranckie, jeśli rozwój zawodowy poza uczelnią – studia podyplomowe to dobra opcja. Jest jeszcze opcja trzecia, dla szczególnie wytrwałych – studia podyplomowe i studia doktoranckie.

dr Maria **Buszman**

ekspert
Uniwersytetu Ekonomicznego
w Katowicach

Studia podyplomowe regulowane są ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym i może je prowadzić jedynie uczelnia, która do współpracy w przygotowaniu i realizacji studiów zaprosić może podmioty zewnętrzne. Warto pamiętać, że wszelkie podobne formy kształcenia, ale nieprowadzone przez uczelnie to kursy i nie mają rangi studiów podyplomowych.

Co i jak?

Studia podyplomowe dzielą się na dwa typy – doskonalące i kwalifikacyjne. Pierwsze dają słuchaczom dodatkową wiedzę i umiejętności oraz kompetencje społeczne. Drugie, kwalifikacyjne dają poza tym co pierwsze, także uprawnienia zawodowe.

Zazwyczaj podyplomówka trwa rok, zajęcia odbywają się w trybie niestacjonarnym, zwyczajowo nazywanym zaocznym (weekendowym lub popołudniowym), kończą się egzaminem lub napisaniem pracy i jej obroną. Potwierdzeniem ukończenia studiów jest świadectwo.

Wybierając studia podyplomowe warto zwrócić uwagę przede wszystkim na to, jaka uczelnia prowadzi studia. Liczy się marka uczelni i dobrze gdy jej podbudową są m.in. tradycja i doświadczenie, program, stosunek liczby godzin przedmiotów o nachyleniu teoretycznym i praktycznym, ewentualne zaangażowanie praktyki biznesu w przygotowanie i realizację programu studiów. Warto także sprawdzić, co o studiach mówią ich absolwenci. Na pewno w środowisku zawodowym znajdą się osoby, które kończyły wybrany przez nas wstępnie kierunek, można także poszukać opinii w Internecie, chociaż tu szczególnie obowiązuje zasada ograniczonego zaufania. Zdarza się, że podpowiedzi, które pomogą nam dokonać wyboru, można także znaleźć na portalach branżowych, które robią zestawienia i rankingi polecanych studiów.

Ważne – trzeba pamiętać, że to studia, a nie kurs czy szkolenie, zajęcia teoretyczne to ważna część programu, są podbudową do zajęć praktycznych.

Kto i kiedy?

Studia podyplomowe może wybrać każdy, kto ukończył studia I stopnia (tzw. licencjackie, inżynierskie), II stopnia (tzw. uzupełniające magisterskie) lub jednolite magisterskie. Jednym słowem każdy, kto ukończył studia (posiada dyplom).

Kiedy rozpocząć studia podyplomowe? Pierwsze można już po skończeniu studiów I stopnia, najlepiej równocześnie ze studiami II stopnia. Zazwyczaj to okres, kiedy nie jesteśmy jeszcze obciążeni pracą na pełny etat czy obowiązkami rodzinnymi. Warto też sprawdzić, czy uczelnia nie przygotowała korzystnych zniżek na takie „pakietowe studiowanie".

> **Kiedy rozpocząć studia podyplomowe? Pierwsze można już po skończeniu studiów I stopnia, najlepiej równocześnie ze studiami II stopnia**

A kolejna podyplomówka? Kiedy na nią czas? Tutaj tyle odpowiedzi, ilu słuchaczy na studiach podyplomowych. Motywacja jest różna, często wymieniane w ankietach preferencji wyboru są: awans, uzupełnienie wiedzą i oficjalnym dokumentem praktycznego doświadczenia, rozwój zawodowy czy pielęgnowanie pasji. Tak, w tym wszystkim wspiera ukończenie odpowiedniego kierunku studiów podyplomowych. Kluczowe jest trafne określenie swoich celów, potrzeb i dopasowanie do nich kierunku studiów. Najlepszą wizytówką studiów każdego szczebla są zadowoleni i odnoszący sukcesy absolwenci. Warto, choćby na facebookowych profilach kierunków i uczelni szukać informacji, jak oceniają swoje studia właśnie absolwenci.

Reklama

UNIWERSYTET EKONOMICZNY W KRAKOWIE 1925
KSB Krakowska Szkoła Biznesu MBA Studia Podyplomowe

PARTNERZY KSB UEK
St. Gallen Business School
CLARK UNIVERSITY
EM NORMANDIE
AESE BUSINESS SCHOOL

STUDIA MBA
STUDIA PODYPLOMOWE
REKRUTACJA DO 15 LUTEGO

Presiżowe Programy MBA:
Executive MBA Program / Intarnational MBA Program / MBA KSB + Master Program

tel: 12 293 5560
e-mail: ksb@uek.krakow.pl
www.ksb.uek.krakow.pl

26 tys. Wybrało nas ponad 26 000 osób
Wykształciliśmy ponad 800 ABSOLWENTÓW MBA
72% studentów POLECA nasze studia

GAZETA FINANSOWA
20 – 26 stycznia 2017 r.

BIZNES RAPORT

NAJCIEKAWSZE STUDIA PODYPLOMOWE

MBA czy studia podyplomowe? Przy okazji raportów na temat edukacji dla menedżerów staramy się od naszych ekspertów dowiedzieć, jakie aktualnie są w tej materii trendy na rynku. Kto sięga po wiedzę od organizatorów MBA, a kto po tradycyjną „podyplomówkę"? Z drugiej strony, co dziś można nazwać tradycyjnym sposobem edukowania? Zacierają się różnice między szkoleniem praktycznym a teoretycznym, zmieniają się oczekiwania studentów/ kursantów, uczelnie wsłuchują się w potrzeby rynku pracy i dostosowują do niego swoje modele edukacyjne. My prezentujemy w naszej ocenie najciekawsze programy tak z punktu widzenia chętnych dokształcać się w programach MBA jak i na studiach podyplomowych.

KIERUNEK: Podyplomowe Studia Menedżerskie – Zarządzanie Firmą

ORGANIZATOR: Wyższa Szkoła Europejska w Krakowie im. ks. Józefa Tischnera

Celem studiów jest podniesienie kompetencji niezbędnych w skutecznym zarządzaniu w biznesie w nieustannie zmieniającym się, silnie konkurencyjnym środowisku gospodarczym. Program studiów koncentruje się na praktycznych aspektach roli menadżera jako kreatora biznesu na skalę swojego zespołu, branży, jednostki organizacyjnej. Studia mają również na celu dostarczenie pakietu narzędzi do zarządzania potencjałem swoich pracowników, do motywowania i angażowania ludzi. Słuchacze poznają zarówno teoretycznie jak i praktycznie zagadnienia związane z decyzjami menedżerskimi, strategią działania firmy w warunkach konkurencji, kierowaniem ludźmi i kulturą organizacyjną.

KIERUNEK: Studia Podyplomowe – Akademia analityka – analizy statystyczne i data mining w biznesie

ORGANIZATOR: Szkoła Główna Handlowa

Celem studiów jest proces szkolenia na poziomie zaawansowanej analityki biznesowej, analityków do pozyskiwania wiedzy z danych w kategorii „data scientist". We współczesnej analityce modele analityczne leżą u podstaw najważniejszych decyzji w biznesie – wyszukiwania nowych możliwości, minimalizowania niepewności i zarządzania ryzykiem. Wobec tego przy podejmowaniu decyzji w czasie rzeczywistym i systemach operacyjnych powinny być wykorzystywane dziesiątki, jeśli nie setki, modeli predykcyjnych. Modele te powinny być traktowane jako aktywa o wysokiej wartości – którymi w istocie są. Muszą być tworzone z wykorzystaniem potężnych i pewnych procesów i zarządzane w taki sposób, aby w okresie swojej użyteczności wykazywały się jak najwyższą wydajnością.

KIERUNEK: Studia Podyplomowe – Badania ilościowe i jakościowe w biznesie

ORGANIZATOR: Społeczna Akademia Nauk

Studia skoncentrowane są na nabywaniu praktycznych umiejętności niezbędnych do samodzielnego przygotowania, realizacji i opracowania projektów badawczych, zarówno społecznych, jak i marketingowych, dzięki wykorzystaniu dostępnych programów analizy danych i kadry posiadającej długoletnie doświadczenie praktyczne w tych dziedzinach. Studia skierowane są do osób, które chcą lub muszą poszerzyć swoje kwalifikacje i kompetencje w zakresie przygotowania, realizacji i opracowywania projektów badawczych – społecznych i marketingowych, w związku z pracą zawodową, której częścią jest realizacja projektów badawczych, praca z danymi, przygotowywanie raportów, upowszechnianie rezultatów badań

KIERUNEK: Studia Podyplomowe – Budżet Zadaniowy i Efektywność Administracji Publicznej

ORGANIZATOR: Uniwersytet Warszawski

Celem studiów jest przekazanie słuchaczom wiedzy z zakresu sporządzania budżetu zadaniowego oraz sporządzania dokumentów, z którymi budżet zadaniowy powinien być powiązany, czyli strategii rozwoju, lokalnego planu rozwoju, wieloletniej prognozy finansowej oraz wieloletniego planu inwestycyjnego. Jednocześnie zostaną zaprezentowane narzędzie informatyczne, przydatne przy wdrażaniu budżetu zadaniowego.

KIERUNEK: Studia podyplomowe – Zarządzanie Zasobami Ludzkimi

ORGANIZATOR: Uczelnia Łazarskiego

Celem studiów jest przygotowanie profesjonalnej kadry kierowniczej, w tym menedżerów ds. personalnych w przedsiębiorstwach i innego rodzaju organizacjach. Absolwenci zdobędą wiedzę i umiejętności we wszystkich obszarach procesu kadrowego, kreowania polityki personalnej organizacji w wymiarze strategicznym i taktycznym, badania kompetencji zawodowych, w tym predyspozycji osobowościowych do zawodu, konstruowania systemów zarządzania kompetencjami zawodowymi i talentami pracowników. Dowiedzą się, jak budować relacje zawodowe między kobietami i mężczyznami z uwzględnieniem specyfiki obu płci. Odbędą sesję coachingową, nauczą się wykorzystywać coaching w swojej pracy zawodowej. Szczególny nacisk kładziemy także na wiedzę z prawa pracy, którą traktujemy jako kluczową dla zarządzania ludźmi w organizacjach.

BIZNES RAPORT
GAZETA FINANSOWA
20 – 26 stycznia 2017 r.

NAJCIEKAWSZE PROGRAMY MBA

PROGRAM: Canadian Executive MBA (CEMBA)

ORGANIZATOR: Szkoła Główna Handlowa

Program w języku angielskim realizowany we współpracy z The Université du Québec à Montréal (UQAM).
Zawartość merytoryczna oraz jakość oferowanych w ramach programu wykładów jest identyczna jak na kanadyjskim uniwersytecie partnerskim i zgodna ze standardami północno-amerykańskimi. Zajęcia odbywają się w każdy piątek w godz. 13:00-17:00 i sobotę w godz. 9:00-17:00. Wszystkie zajęcia prowadzone są w języku angielskim. Program obejmuje łącznie 640 godzin wykładowych, trwa 16 miesięcy i zawiera 5 modułów tematycznych: menedżerowie i firma, marketing i zarządzanie finansami, zarządzanie produkcją dóbr i usług, planowanie i zarządzanie strategiczne, zarządzanie międzynarodowe. Wykładowcami w programie są w około 70 proc. profesorowie uniwersytetów kanadyjskich, w tym głównie z UQAM, University of Manitoba, St. Francis Xavier University, University of Windsor oraz profesorowie z Wielkiej Brytanii i USA. Wykładają również pracownicy SGH, którzy odbyli szkolenia na uniwersytetach kanadyjskich.

PROGRAM: emba@uw – Executive MBA na Uniwersytecie Warszawskim

ORGANIZATOR: Międzynarodowe Centrum Zarządzania Wydział Zarządzania UW

Program MBA jest zorientowany dwojako – na funkcje i umiejętności. Z jednej strony koncentruje się na podstawowych, funkcjonalnych obszarach, które trzeba znać, aby skutecznie prowadzić biznes, sprawnie kooperować i koordynować działania w różnych obszarach firmy: marketing, finanse, zarządzanie operacjami firmy: strukturą, procesami i projektami, jak i zarządzanie ludźmi. Z drugiej strony, wykorzystując funkcjonalną wiedzę, MBA kształci trzy główne umiejętności wymagane od każdego dobrego menedżera w nowoczesnej organizacji: rozumienie biznesu w kategoriach ilościowych, skuteczne wykorzystanie informatyki, oraz sprawowanie przywództwa. Program kształci także umiejętność pracy zespołowej. W ramach każdego przedmiotu, przewiduje co najmniej jedną pracę do wykonania w grupach – w trakcie zajęć lub podczas zaliczenia.. Program będzie także integrował wszystkie przedmioty i umiejętności w ostatnim module – gry symulacyjnej. Wyróżniki programu: kadra wykładowa, metody i narzędzia prowadzenia zajęć zaczerpnięte ze wiodących Programów MBA w Polsce i na świecie, dopasowanie zakresu przekazywanej wiedzy do potrzeb uczestników, przy równoczesnej koordynacji zakresu z programem studiów Executive MBA.

PROGRAM: European Multicultural Integrated Management Program, International MBA

ORGANIZATOR: Krakowska Szkoła Biznesu

Przedmioty ułożone są w sposób umożliwiający studentom jak najefektywniejsze realizowanie procesu edukacyjnego. W każdym semestrze są realizowane przedmioty dodatkowe, tzw. Electives, które są odpowiedzią na aktualne zapotrzebowanie rynku i obserwowane trendy zewnętrzne. Dzięki temu studenci każdej edycji otrzymują wyjątkowy program dostosowany do zmieniającego się otoczenia, przy zachowaniu jego głównych przedmiotów (tzw. core subjects). W Szkole działa Klub KSB Alumni MBA. Ponadto Krakowska Szkoła Biznesu UEK jest jedyną szkołą w Polsce, która organizuje corocznie Międzynarodowy Kongres MBA. Kongres skupia osoby związane ze studiami MBA, środowiskiem akademickim oraz biznesowym, które aktywnie uczestnicząc w tych wydarzeniach, tworzą platformę naukowo-biznesową, umożliwiającą wymianę doświadczeń. Wiedza o najnowszych trendach w gospodarce, przekazywana podczas spotkań, pozwala studentom i absolwentom podążać za zmianami w dziedzinie zarządzania.

PROGRAM: Executive MBA Katalyst

ORGANIZATOR: Szkoła Biznesu Politechniki Warszawskiej

Pierwszy w pełni międzynarodowy program EMBA w Europie Środkowo-Wschodniej, stworzony dla myślących przyszłościowo menedżerów, przedsiębiorców i kadry kierowniczej. Program EMBA Katalyst jest wynikiem strategicznej współpracy między dwiema wysoko cenionymi i mogącymi poszczycić się dużym doświadczeniem szkołami biznesu – CEU Business School w Budapeszcie oraz Szkołą Biznesu Politechniki Warszawskiej w Warszawie. Weekendowe zajęcia odbywają się co trzy tygodnie – jednocześnie w Warszawie i w Budapeszcie. Program kładzie nacisk na głęboką wiedzę, doświadczenie i kreatywną wyobraźnię kadry oraz studentów obydwu instytucji. Na nowatorskie podejście do nauczania, będące częścią programu EMBA Katalyst, składać się będą nowoczesny program, grupy studenckie łączące uczestników z obydwu szkół, specjalne holistyczne weekendy tematyczne oraz weekendy „super Katalyst", podczas których obydwie grupy spotkają się w Warszawie lub w Budapeszcie.

PROGRAM: MBA (SAN) + Master of Science in Professional Communication (Clark University)

ORGANIZATOR: Społeczna Akademia Nauk

Master of Science in Professional Communication to studia w całości realizowane w języku angielskim.
Program MSPC skierowany jest do absolwentów wszystkich kierunków studiów licencjackich, specjalistów profecjonalnej komunikacji oraz menedżerów niższego i średniego szczebla. Szczególnie tych, którzy poważnie rozważają rozpoczęcie kariery zawodowej w międzynarodowych firmach lub planują wyjazd za granicę. Głównym założeniem studiów jest kształtowanie i podnoszenie kompetencji w zakresie profesjonalnego zarządzania komunikacją zewnętrzną i wewnętrzną w organizacji, komunikacji społecznej i międzykulturowej. Struktura studiów umożliwia przygotowanie absolwentów do pracy na stanowiskach kierowniczych w dziedzinie zarządzania, gdzie profesjonalna komunikacja odgrywa kluczową rolę w osiągnięciu sukcesu organizacyjnego i osobistego. Absolwenci uzyskują kompetencje w zakresie przywództwa, zarządzania zespołem, rozwiązywania konfliktów, zarządzania informacją, dzięki czemu gotowi są pełnić rolę liderów w organizacji. Praktyczny charakter studiów MSPC w Clark University, wywodzący się z doświadczeń amerykańskich, umożliwia szybkie zastosowanie wiedzy i umiejętności w pracy.