



Nr	Nazwa działania	Czas wykonania	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki, cele	Status działania	Opis działania
1	Kampania informacyjna na temat mobilności zagranicznej	II kwartał 2025 - IV kwartał 2028	Dział Współpracy Zagranicznej	wybór dwóch sylwetek ambasadorów rocznie . 1 spotkanie informacyjne /rok dla doktorantów 2 spotkania informacyjne/rok dla pracowników naukowych	Działanie kontynuowane	Zgodnie z przeprowadzonym Raportem z badania ilościowego „Hr Excellence in Research”, 2024 wynika iż nadal wśród pracowników naukowych UMED jest niedostateczna wiedza na temat możliwości mobilności związana z brakiem udziału w spotkaniach tematycznych. Wychodząc temu naprzeciw zrganizowane zostaną spotkania informacyjne zarówno z pracownikami naukowymi, administracyjnymi oraz doktorantami. Spotkania odbędą się w formie spotkań tradycyjnych jak i w prferowanej formie on-line na platformie Teams. Oferta mobilności zagranicznej będzie jednocześnie promowana w social mediach jak również poprzez wytypowanych ambasadorów mobilności (czyli najbardziej aktywnych pracowników naukowych oraz administracyjnych, korzystających regularnie z ofert programów mobilnościowych dostępnych na UMED).
2	Indywidualne Strategie Badawcze	II kwartał 2025-IV kwartał 2028	Biuro Nauki, Strategii i Rozwoju	liczba osób testujących nowy formularz 20 osób/ 2025 ; liczba naukowców R1-R4 uczestniczących w warsztatach, podczas których prezentowany będzie nowy formularz 50 osób/ 3 lata	Działanie kontynuowane	Wskaźnik nie został w pełni osiągnięty. Łącznie stworzono 36 indywidualnych Strategii Rozwoju (22 w 2022 roku, 12 w 2023 roku, 2 w 2024 roku). Podczas tego procesu zidentyfikowano potrzeby badaczy, które nie były zgodne z zaproponowaną metodologią. Konsultacje z badaczami, przeprowadzone w ramach warsztatów i spotkań indywidualnych, zaowocowały tym, że badacze ukończyli swoje Indywidualne Strategie Rozwoju, ale nie podzielił się nimi z administracją. W efekcie stało się jasne, że badacze niechętnie dzielą się swoimi planami badawczymi. Stwierdzono, że konieczna jest zmiana podejścia – badacze niechętnie udzielają szczegółowych informacji na temat doświadczeń projektowych ani etapu rozwoju swoich karier badawczych. W odpowiedzi na te potrzeby, Dział Projektów Międzynarodowych, we współpracy z zespołem IT, opracował nową wersję formularza strategii, który automatycznie generuje oferty współpracy międzynarodowej. Planujemy przetestować nowe narzędzie w najbliższej przyszłości, a po opracowaniu ostatecznej wersji, zostanie ono ogłoszone w oficjalnej komunikacji na Intranecie. Nowe wskaźniki będą następujące: liczba badaczy testujących nowe narzędzie: 20 osób / 2025 rok. liczba badaczy uczestniczących w warsztatach, na których wprowadzone zostanie nowe narzędzie: 50 osób / 3 lata
3	Szkolenia z dostępnych źródeł finansowania	II kwartał 2025- IV kwartał 2028	Biuro Nauki, Strategii i Rozwoju	Liczba uczestników - 20 osób/rocznie	Działanie nowe	Obszar projektowy jest bardzo obszerny i dynamiczny. Przez cały czas pojawiają się nowe konkursy, które umożliwiają pozyskanie dofinansowania. Istotna jest tutaj umiejętność selekcjonowania informacji oraz znajomość założeń i wymagań konkursowych. W UMED funkcjonuje Biuro Nauki, Strategii i Rozwoju, którego poszczególne jednostki: Dział Projektów, Dział Projektów Międzynarodowych, Centrum Projektów Inwestycyjnych, Dział Rozwoju Systemów Opieki Zdrowotnej, które zajmują się monitorowaniem dostępnych źródeł finansowania, zarządzaniem projektami i ich rozliczaniem. Działanie jest odpowiedzią na zdiagnozowane w Ankiecie wyzwania w szczególności w zakresie procedur administracyjnych, trudności w rozpoczęciu badań, podejmowanie innych inicjatyw na Uczelni, a także realizacji projektów. Planowana jest realizacja szkoleń/warsztatów dla pracowników, które w sposób czytelny i indywidualny umożliwią dalszy rozwój naukowy w oparciu o realizację projektów. Zakres warsztatu: 1. Wiedza z zakresu zarządzania projektami 2. Dostępne źródła finansowania 3. Dobre praktyki w obszarze zarządzania projektami
4	Udział pracowników naukowych i administracyjnych w krótkich szkoleniach zagranicznych	II kwartał 2025 - IV kwartał 2028	Dział Współpracy Zagranicznej	Liczba certyfikatów - łącznie 40 (10 certyfikatów -2025 rok, 10 certyfikatów - 2026 rok , 10 certyfikatów - 2027 rok, 10 certyfikatów - 2028)	Działanie nowe	Umożliwienie pracownikom nabywania, aktualizowania i doskonalenia wiedzy, umiejętności i kompetencji potrzebnych do rozwoju osobistego i zawodowego, podczas krótkich szkoleń zagranicznych. Potwierdzeniem nabycia nowych kompetencji osiągniętych w ramach krótkiego doświadczenia edukacyjnego np. kursu lub szkolenia odbytego w zagranicznej Uczelni bądź Instytucji, będzie zaświadczenie jednostki przyjmującej wystawiane po odbytej mobilności.
5	Przygotowanie i wprowadzenie Programu Akademii Doskonalenia Lidera	I kwartał 2026 - IV kwartał 2028	Centrum Rekrutacji i Rozwoju Kadr	wprowadzenie programu Akademia Doskonalenia Lidera Zarządzeniem Rektora , liczba uczestników 100/3 lata	Działanie nowe	W trosce o rozwój kadry zarządzającej wdrożony zostanie również program Akademia Doskonalenia Lidera, skierowany do liderów w organizacji. Jego celem jest wsparcie menedżerów w skutecznym zarządzaniu zespołami, rozwijaniu kompetencji przywódczych oraz budowaniu inspirującego środowiska pracy. W ramach programu zaplanowano 7 spotkań mentoringowych, podczas których uczestnicy będą mieli możliwość zdobycia praktycznej wiedzy, wymiany doświadczeń oraz pracy nad konkretnymi wyzwaniami związanymi z zarządzaniem.
6	Przygotowanie wsparcia psychologicznego dla pracowników work life-balance	II kwartał 2025 - II kwartał 2028	Centrum Rekrutacji i Rozwoju Kadr	liczba pracowników którzy skorzystali ze wsparcia /uzyskało wsparcie 300 osób	Działanie nowe	Odpowiadając na potrzeby pracowników i dbając o ich dobrostan, podjęto decyzję o zakupie platformy well-beingowej. Potrzeba takiego rozwiązania wynika z przeprowadzonych badań ankietowych, w których pracownicy wyrazili chęć większego wsparcia w zakresie zdrowia fizycznego i psychicznego. Nowa platforma zapewni dostęp do różnorodnych zasobów, takich jak programy redukcji stresu, poradnictwo psychologiczne, aktywności fizyczne oraz szkolenia z zakresu zdrowego stylu życia. Będzie ona dostępna dla wszystkich pracowników, umożliwiając im łatwy dostęp do narzędzi wspierających ich samopoczucie i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.
7	Szkolenia - sztuczna inteligencja	II kwartał 2025 - IV kwartał 2026	Centrum Rekrutacji i Rozwoju Kadr	Liczba uczestników - 30 osób	Działanie nowe	W odpowiedzi na rosnącą potrzebę usprawnienia pracy za pomocą nowoczesnych technologii, zostaną zorganizowane szkolenia dotyczące sztucznej inteligencji. Mają one na celu zwiększenie efektywności działań poprzez wykorzystanie narzędzi AI w codziennej pracy. Szkolenia pomogą pracownikom lepiej zrozumieć możliwości, jakie daje sztuczna inteligencja, oraz nauczyć się jej praktycznego zastosowania w swoich obowiązkach.
8	Warsztaty dla naukowców dot. jak wdrażać cele nowej strategii w działalności naukowej	I kwartał 2026-IV kwartał 2028	Biuro Nauki, Strategii i Rozwoju	Liczba uczestników - 70 osób/3 lata	Działanie nowe	Strategia Rozwoju Uczelni jest głównym dokumentem wyznaczającym kierunki i cele Uniwersytetu Medycznego w Łodzi. Dla pracowników nauki bardzo istotne jest indywidualne podejście do podejmowanych przez nich inicjatyw w odniesieniu do wizji i Misji Uczelni zawartej w Strategii. Działanie jest odpowiedzią na zdiagnozowane w Ankiecie wyzwania w szczególności w zakresie procedur administracyjnych, trudności w rozpoczęciu badań, podejmowanie innych inicjatyw na Uczelni. Od 2026 r. będzie obowiązywała zaktualizowana Strategia Rozwoju na lata 2026 - 20230. Istotne jest przekazanie informacji i kierunków rozwoju, w celu lepszego planowania i realizacji projektów. Rekomendowane rozwiązanie: Planowana jest realizacja warsztatów dla pracowników, które w sposób czytelny i indywidualny umożliwią dalszy rozwój naukowy w oparciu o zdefiniowane kierunki rozwoju Uczelni. Zakres warsztatu: 1. Krótka charakterystyka zarządzania strategicznego i jego praktyczne zastosowanie w obszarze nauki, 2. Kierunki rozwoju UMED w odniesieniu do indywidualnego zakresu zainteresowań, 3. Opracowanie planów rozwojowych w oparciu o Strategię i światowe trendy.
9	Szkolenia w zakresie narzędzi wewnętrznych do realizacji projektów AP.10, AP.10.04	II kwartał 2025- IV kwartał 2028	Biuro Nauki, Strategii i Rozwoju	Liczba uczestników -50 osób/3 lata	Działanie nowe	Opis problemu: Uczelnia wdrożyła szereg narzędzi ułatwiających pracownikom naukowym wnioskowanie i realizację projektów. Narzędzia te są ogólnodostępne, a ich wykorzystanie wymaga przeprowadzenia szkoleń w tym zakresie. Obecnie procedura wewnętrzna obciąża wszystkich do składania wniosków projektowych za pośrednictwem dedykowanej aplikacji iw PP. Aplikacje umożliwiają również zarządzanie tymi projektami z wykorzystaniem metodyki Ponce 2. Działanie jest odpowiedzią na zdiagnozowane w Ankiecie wyzwania w szczególności w zakresie procedur administracyjnych, trudności w rozpoczęciu badań, podejmowanie innych inicjatyw na Uczelni, a także realizacji projektów. Planowana jest realizacja szkoleń/warsztatów dla pracowników, które umożliwią nabycie kompetencji w przedmiotowym obszarze. Zakres warsztatu: 1. Prezentacja dostępnych Aplikacji 2. Zakres procesu 3. Omówienie poszczególnych kroków w procesie 4. Najczęściej pojawiające się problemy.
10	Stworzenie polityki zarządzania danymi badawczymi	IV kwartał 2025- IV kwartał 2028	Centrum Informacyjno-Biblioteczne	1 dokument potwierdzony aktem prawnym UMED	Działanie nowe	Opis problemu: w ramach prowadzonych badań zespoły naukowe gromadzą i przetwarzają duże ilości danych. Zgodnie z polityką Otwartej Nauki oraz wytycznymi UE dane pochodzące z badań powinny być udostępniane, a zarządzanie nimi powinno być udokumentowane. Zasady dla poszczególnych projektów regulują Plany Zarządzania Danymi Badawczymi będące wymogiem grantodawców lub partnerów, natomiast w Uczelni brakuje jednolitych zasad dotyczących zarządzania danymi badawczymi. Rozwiązaniem na powyższy problem jest stworzenie dokumentu definiującego ogólnouczelnianą politykę zarządzania danymi badawczymi z uwzględnieniem zasad Otwartej Nauki, wymogów prawnych oraz wytycznych instytucji finansujących badania.
11	Kampania informacyjna upowszechniająca rezultaty strategii HRS4R	II kwartał 2025 - IV kwartał 2028	Biuro Promocji UMED	Liczba uczestników wydarzeń informacyjnych (posiedzenia rad dyscyplin, konferencje tematyczne, Dni Otwartej HRS4R ON-LINE): 500; Liczba newsletterów poświęconych tematyce: 8	Działanie nowe	Kampania informacyjna jest odpowiedzi e komunikacji wewnętrznej, znajomości procedur oraz działań z obszaru HRS4R. Podczas spotkań organów kolegialnych i konferencji tematycznych czy Dni Otwartej On-Line będziemy przekazywać informacje na temat realizowanych działań, promować inicjatywy (szkolenia, warsztaty). Uzyskana informacja zwrotna pozwoli na nas skuteczniejszą realizację planu działania. W kampanii informacyjnej wykorzystamy zarówno narzędzia do komunikacji on-line (Teams, Intranet) jak i możliwość spotkań osobistych podczas wydarzeń stacjonarnych
12	Zaktualizowana Strategia OTMR	II kwartał 2025 - II kwartał 2026	Centrum Rekrutacji i Rozwoju Kadr	Zaktualizowana Strategia OTMR wprowadzone Zarządzeniem Rektora	Działanie nowe	Z uwagi na zmiany strukturalne w Uczelni oraz planowane prace nad aktualizacją Strategii UMED na lata 2025-2028, planowane jest zaktualizowanie Strategii OTMR i wprowadzenie jej nowej wersji Zarządzeniem Rektora.