

**FORMULARZ 4: Plan Działań**

<b>Numer sprawy:</b> 2019PL383339
<b>Nazwa Ocenianej Organizacji:</b> Uniwersytet Medyczny w Łodzi
<b>Dane kontaktowe:</b> I. Kościuszki 4, 90-419 Łódź; <a href="mailto:rektor@umed.lodz.pl">rektor@umed.lodz.pl</a> , <a href="mailto:agata.wisniewska@umed.lodz.pl">agata.wisniewska@umed.lodz.pl</a>

**1. INFORMACJA O ORGANIZACJI**

Podaj określoną liczbę kluczowych danych dotyczących swojej organizacji. Dane oznaczone \* są obowiązkowe.

<b>Pracownicy naukowcy i studenci</b>	<b>FTE</b>
<i>Łączna liczba badaczy= pracownicy, stypendyści, doktoranci zatrudnieni na etacie lub na czas określony w projektach*</i>	956
<i>w tym zagraniczni (m.in. obcokrajowcy)*</i>	7
<i>w tym finansowani ze źródeł zewnętrznych (np. w ramach programów wymiany)</i>	20
<i>w tym kobiety*</i>	582 (61%)
<i>w tym badacze poziomu R3 lub R4 = z wysokim stopniem samodzielności naukowej, najczęściej na stanowisku profesora*</i>	362 (38%)
<i>w tym na poziomie R2 = najczęściej po uzyskaniu stopnia naukowego doktora</i>	454 (47%)
<i>w tym na poziomie R1 = w większości organizacji doktoranci</i>	91 (0.1%)
<i>Łączna liczba studentów (jeśli dotyczy)*</i>	8274
<i>Łączna liczba pracowników (w tym władze uczelni, administracja oraz wykładowcy i badacze)</i>	2202
<b>Fundusze na badania (dane dotyczące ostatniego roku księgowego)</b>	€
<i>Całkowity, roczny nakład środków finansowych na badania</i>	79.528.861
<i>Roczne finansowanie badań naukowych przez MNiSW</i>	3.057.415

Środki finansowe na badania pozyskane z instytucji zewnętrznych (innych niż ministerialne), w tym z projektów unijnych, w skali roku	4.322.484
Środki pozyskane z innych źródeł niż wymienione powyżej, w tym ze źródeł prywatnych lub pozarządowych, w skali roku	332.595
<b>PROFIL ORGANIZACJI (szczegółowy opis organizacji, max. 100 słów)</b>	
<p>Uniwersytet Medyczny w Łodzi (UMED) jest atrakcyjnym ośrodkiem naukowo-dydaktycznym w Europejskiej Przestrzeni Badawczej, który w swojej działalności koncentruje się na promowaniu nowoczesnej edukacji akademickiej, badaniach i opracowywaniu innowacyjnych rozwiązań promujących zdrowie w odpowiedzi na wyzwania epidemiologiczne i społeczno-demograficzne. UMED jest wysoce wyspecjalizowanym uniwersytetem w takich dziedzinach jak medycyna, farmacja i nauki o zdrowiu. Jego działalność kliniczna realizowana jest w trzech szpitalach klinicznych, wysoko ocenianych w rankingach krajowych. W ramach oceny parametrycznej UMED otrzymał oceny A i A+. Są to najlepsze z ocen wśród uczelni medycznych w Polsce. UMED bierze aktywny udział w największych inicjatywach zdrowotnych na całym świecie, tj. EIT Health <a href="https://www.eithealth.eu/">https://www.eithealth.eu/</a></p>	

## 2. Mocne i słabe strony obecnie stosowanych praktyk w organizacji.

Proszę przedstawić zarys organizacji pod względem mocnych i słabych stron obecnej praktyki w ramach czterech tematycznych obszarów Karty i Kodeksu.

Obszar tematyczny Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania Naukowca:	Mocne i słabe strony
Aspekty etyczne i zawodowe	<p>Zgodnie z analizą wewnętrzną przeprowadzoną wśród pracowników naukowych UMED, obszar ten jest bardzo dobrze oceniany w uczelni. Wewnętrzna ankieta przeprowadzona wśród nauczycieli akademickich, pracowników badawczych i doktorantów UMED wykazała, że zdecydowana większość ankietowanych postrzega Uniwersytet jako miejsce wspierające wolność badań naukowych i poszanowanie odpowiedzialności zawodowej w działalności naukowej. UMED dba o zapewnienie odpowiednich warunków do prowadzenia badań- naukowiec jest odpowiednio motywowany, a jego działania naukowe wspierane zgodnie z zasadami zawodowymi i etycznymi wymienionymi w Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania.</p> <p>UMED przestrzega przepisów krajowych, sektorowych i instytucjonalnych oraz wytycznych regulujących warunki pracy i dostępność szkoleń. Istnieje szereg instrumentów wspierających badacza w spełnianiu najwyższych, etycznych standardów, takich jak: komisje bioetyczne, doradca ds. etyki, systemy antyplagiatowy (plagiat.pl) oraz Komisja ds. Własności Intelektualnej. Centrum</p>

	<p>Innowacji i Transferu Technologii UMED (<a href="http://ciitt.umed.pl/">http://ciitt.umed.pl/</a>) zapewnia ochronę praw intelektualnych naukowców, promuje także transfer wiedzy i technologii poprzez budowanie i utrzymywanie stałych relacji ze środowiskiem gospodarczym.</p> <p>Badacze uniwersyteccy są również zobowiązani do przestrzegania krajowych i wewnętrznych przepisów dotyczących zarządzania finansami. Są w tym wspierani przez Dział Finansowy i Dział Księgowości. Biuro Audytu monitoruje i kontroluje realizację wszystkich projektów prowadzonych przez UMED.</p> <p>UMED jest nie tylko liderem naukowym i uznanym uniwersytetem, ale także ważnym ośrodkiem opiniotwórczym - miejscem „ścierania się” różnych postaw i poglądów, gdzie wspiera się wolność słowa i wymianę myśli. UMED promuje również przeciwdziałanie dyskryminacji i wspiera zasady równego traktowania pracowników.</p> <p>Strategia Rozwoju Uniwersytetu Medycznego w Łodzi określa misję, wizję i cele oraz kierunki rozwoju Uczelni na lata 2015-2020. Jest to dokument ramowy - punkt odniesienia dla wszystkich jednostek organizacyjnych UMED. Biuro Nauki, Strategii i Rozwoju jest odpowiedzialne za monitorowanie i wdrażanie Strategii, a także wspiera Władze UMED w zarządzaniu strategicznym.</p> <p>Zgodnie z wewnętrzną analizą obszar ten nie wymaga zmian i dodatkowych działań. Ankietowani pozytywnie ocenili praktyki obowiązujące w Uczelni w aspekcie etycznym i zawodowym.</p>
<p><b>Rekrutacja</b></p>	<p>Zasady rekrutacji w UMED są ściśle określone przez obowiązujące prawo: przepisy wewnętrzne i krajowe dotyczące rekrutacji naukowców na wszystkich etapach rozwoju (R1-R4).</p> <p>Obecnie wszystkie uczelnie w Polsce, w tym UMED, są w trakcie wdrażania zmian legislacyjnych wprowadzonych 1 października 2018 r. nową ustawą - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.</p> <p>Ustawa - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce zastępuje cztery ustawy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ustawę z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym;</li> <li>- ustawę z dnia 14 marca 2003 r. O stopniach naukowych i tytułach naukowych oraz stopnie naukowe i tytuły w dziedzinie sztuki;</li> <li>- ustawę z dnia 30 kwietnia 2010 r. O zasadach finansowania nauki;</li> <li>- ustawę z 17 lipca 1998 r. O pożyczkach i pożyczkach studenckich.</li> </ul> <p>W ramach realizacji strategii HRS4R UMED planuje wdrożenie wszystkich działań zgodnie z wytycznymi prawnymi i terminologią nowej ustawy. Nowa ustawa może wprowadzić odmienną terminologię, jednak wszystkie rozbieżności w wewnętrznych zapisach będą korygowane przez UMED.</p> <p>Wszystkie ogłoszenia o pracę w UMED zawierają niezbędne informacje, takie jak oczekiwany profil i kompetencje kandydata, informacje o jednostce i / lub grupie badawczej i oczekiwania dotyczące pracy. Wszystkie oferty pracy są ogłaszane na stronie internetowej <a href="http://www.kariera.umed.pl">www.kariera.umed.pl</a> i za pośrednictwem mediów społecznościowych oraz portalu Euraxess <a href="https://euraxess.ec.europa.eu/">https://euraxess.ec.europa.eu/</a></p> <p>Wewnętrzna analiza ujawniła jednak, że system rekrutacji i pracowników nie jest do końca jasny dla naukowców.</p> <p>Badanie wykazało, że społeczność akademicka UMED postrzega proces rekrutacji jako niejasny, w szczególności w odniesieniu do powoływania komisji rekrutacyjnych. W opinii respondentów w procesie oceny kandydatów należy uwzględnić takie kryteria jak np. różnorodność danej ścieżki kariery czy mobilność kandydata.</p> <p>Ogólnym celem proponowanych działań będzie usprawnienie procesu rekrutacji i wyboru poprzez jasne określenie procedur i wytycznych dla naukowców. Głównym celem naszych działań będzie z jednej strony</p>

	<p>dostarczenie naukowcom informacji o rekrutacji w przystępny sposób, z drugiej zaś strony ustrukturalizowanie niezbędnych informacji na temat rekrutacji.</p> <p>Proponowane działania zostaną wzmocnione dzięki opracowaniu Strategii OTMR, czyli Otwartych, Przejrzystych i Opartych na Merytorycznej Ocenie Zasadach Rekrutacji oraz dzięki szczegółowemu opisowi polityki rekrutacyjnej, w której zostaną podane niezbędne informacje dotyczące w szczególności: zasad wyboru członków komisji rekrutacyjnych, sposobu ich pracy, możliwości włączenia specjalistów z innych jednostek do prac komisji oraz indywidualne kryteria wyboru kandydatów. Ponadto UMED planuje wdrożenie elektronicznego, ustandaryzowanego formularza dla aplikujących o pracę.</p>
<p><b>Warunki pracy</b></p>	<p>UMED w Łodzi jest rozwijającym się ośrodkiem badawczym, dydaktycznym i klinicznym. Jego rozwój opiera się na polskich i zagranicznych projektach naukowo-badawczych oraz , wysoce wyspecjalizowanym i doświadczonym zespołach naukowo-dydaktycznych. Respondenci wysoko oceniają warunki do prowadzenia badań oraz infrastrukturę badawczą w uczelni.</p> <p>UMED stymuluje i wspiera środowisko naukowe przy pomocy najnowocześniejszego sprzętu, w tym centralnie zlokalizowanych laboratoriów w dziedzinie biologii, medycyny i biotechnologii, genomiki i proteomiki, takich jak: Core-Lab (<a href="http://a.umed.pl/corelab/">http://a.umed.pl/corelab/</a>), Onco-Lab i Bio-Lab. Takie podejście zwiększa skuteczność, efektywność i pozwala na regularne inwestycje sprzętowe</p> <p>UMED podejmuje szeroko zakrojone badania podstawowe i stosowane w zakresie szerokiej współpracy krajowej i międzynarodowej.</p> <p>W 2011 roku utworzono Centrum Badań nad Zdrowym Starzeniem się (HARC) sfinansowane w ramach Programu Regpot FP7 EU.</p> <p>Od 2015 r. UMED jest członkiem konsorcjum EIT Health (<a href="https://www.eithealth.eu/">https://www.eithealth.eu/</a>) finansowanego przez Europejski Instytut Innowacji i Technologii (EIT) w celu wspierania przedsiębiorczości i tworzenia innowacji w dziedzinie zdrowego stylu życia oraz aktywnego starzenia się, a także poszukiwania sposobów na poprawę jakości życia w Europie.</p> <p>W styczniu 2017 r. Uniwersytet Medyczny w Łodzi wraz z głównymi interesariuszami województwa łódzkiego (konsorcjum Lodz4Generations) uzyskał status 2-gwiazdkowego Centrum Referencyjnego (EIP AHA) Lodz4Generations to regionalna inicjatywa promująca zdrowe i aktywne starzenie się w społeczności. Te dwa lata współpracy przełożyły się na jakość oraz ilość projektów i wspólnych przedsięwzięć.</p> <p>Strategia rozwoju UMED oparta jest na koncepcji trójkąta wiedzy (badania, edukacja, innowacje), która znajduje zastosowanie również w nowych, zintegrowanych programach edukacyjnych, we współpracy z biznesem i innymi lokalnymi, krajowymi i międzynarodowymi interesariuszami.</p> <p>Jednym ze sztandarowych programów interdyscyplinarnych jest zielony kampus EcoUmed z szerokim komponentem działań społecznych. EcoUmed wprowadza działania organizacyjne, inwestycyjne oraz wspierające potencjał i ambicje Uniwersytetu w obszarze zrównoważonego rozwoju. Cel programu EcoUMED polega na kierowaniu się zasadami zrównoważonego rozwoju w zarządzaniu Uniwersytetem, programach edukacyjnych i innych działaniach.</p> <p>UMED zapewnia odpowiednie warunki pracy, w tym osobom niepełnosprawnym, zgodnie z przepisami krajowymi. Naukowcy (R1-R4) są traktowani sprawiedliwie i profesjonalnie na każdym poziomie kariery; ich godziny pracy są z jednej strony elastyczne, a z drugiej pracodawca zapewnia stabilne zatrudnienie. UMED prowadzi politykę ochrony praw własności intelektualnej i otwartego dostępu do publikacji naukowych i danych badawczych. UMED jako jedna z pierwszych uczelni w Polsce przyjęła i wdraża „Instytucjonalną politykę otwartości Uniwersytetu Medycznego w Łodzi” tzw. Open Access <a href="http://otwarty.umed.pl/polityka-otwartosci-um-w-lodzi/">http://otwarty.umed.pl/polityka-otwartosci-um-w-lodzi/</a></p> <p>Wśród problemów związanych z warunkami pracy ankietowani wskazali:</p>

	<p>niewystarczającą przejrzystość w zakresie informacji o systemie wynagradzania pracowników na różnych szczeblach kariery, zarówno na etapie rekrutacji, jak i zatrudnienia; brak procedur jasno opisujących ścieżkę rozwoju kariery naukowców; niewystarczający mentoring naukowy dla młodych pracowników - nie wliczając w to czasu przeznaczonego na szkolenia w systemach oceny pracowników, w szczególności poświęconego szkoleniu początkujących naukowców przez pracowników o wyższym stopniu naukowym.</p> <p>Ogólny wniosek dla tego obszaru - pomimo istnienia wielu form wsparcia i szkoleń, zarówno proceduralnych, jak i organizacyjnych w UMED, naukowcy mają poczucie braku informacji o swoich prawach i obowiązkach, współwystępujące z poczuciem niewystarczającego aktywnego wsparcia ze strony uczelni. Dlatego działania w tym obszarze będą koncentrować się na poprawie bezpośredniej komunikacji z naukowcami i systematycznej ocenie ich osiągnięć, zgodnie z decyzją władz wydziałów w UMED.</p>
<p><b>Szkolenia i rozwój</b></p>	<p>Wskazania określone w Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania Naukowca płynnie łączą się ze Strategią Rozwoju na lata 2015-2020, gdzie ciągły rozwój osobisty wszystkich specjalistów jest wymagany.. Uniwersytet wspiera udział w krajowych i / lub międzynarodowych organizacjach badawczych. Nadzór i mentoring w UMED są związane ze strukturą wydziałów, gdzie przełożeni i starsi koledzy najczęściej pracują w tym samym laboratorium. Starsi naukowcy w UMED są zobowiązani do zapewnienia odpowiedniej wiedzy i dzielenia się dobrymi praktykami z początkującymi badaczami. Oczekuje się, że przełożony będzie miał wystarczającą ilość czasu, wiedzy, doświadczenia, i zaangażowania oraz będzie w stanie zaoferować je początkującemu naukowcowi. UMED podjął już wiele działań i inicjatyw związanych z rozwojem zawodowym naukowców oraz ich nadzorem i coachingiem w kontekście: kompetencji miękkich, przedsiębiorczości i mobilności. Uczelnia będzie nadal monitorować potrzeby i wymagania związane z ofertą programów edukacyjnych, a w razie potrzeby dalej je optymalizować. Chcielibyśmy również włączyć niektóre działania do naszej Strategii, poświęconej podnoszeniu świadomości wśród przełożonych i mentorów na temat znaczenia kursów szkoleniowych w rozwoju kariery naukowców. Chcielibyśmy uwzględnić udział w szkoleniach w ramach okresowego procesu oceny pracowników.</p> <p>Udział w konsorcjum EIT Health zapewnia dodatkowe możliwości rozwoju doktorantom, naukowcom na wszystkich szczeblach kariery (R1-R4), a także pracownikom administracyjnym, a co za tym idzie podnosi ich kompetencje. Uczelnia zapewnia stały dostęp do informacji o wszystkich wydarzeniach UMED i możliwościach współpracy międzynarodowej.</p>

### 3. DZIAŁANIA

**Plan działań i Strategia HRS4R muszą być opublikowane w łatwo dostępnym miejscu na witrynie internetowej organizacji**

Podaj link do strony internetowej poświęconej strategii HR w organizacji:

\*URL: <https://umed.pl/hrs4r> (PL)

<https://en.umed.pl/hrs4r/> (EN)

Proszę wskazać listę wszystkich indywidualnych działań, które należy podjąć w HRS4R organizacji, które dotyczą zidentyfikowanych w analizie luk, słabych i mocnych stron organizacji:

Proponowane Działania	Zasada w Analizie Luk	Termin realizacji: Kwartał	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki /Cele
1. Opisanie polityki rekrutacyjnej i procesu rekrutacji w „Przewodniku Dobrych Praktyk w zakresie procesu rekrutacji i zatrudniania”	14,19,17, 16, 27	IV kwartał 2020	Biuro Kadr	„Przewodnik Dobrych Praktyk w zakresie procesu rekrutacji i zatrudniania” Zakładka dotycząca opisu procesu rekrutacji na stronie internetowej <a href="http://www.kariera.umed.pl">www.kariera.umed.pl</a>
2. Szkolenia dla pracowników UMED dot. zasad finansowania projektów naukowo-badawczych oraz obowiązujących procedur wewnętrznych UMED dotyczących w szczególności starań o granty	26	IV kwartał 2020	Biuro Nauki, Strategii i Rozwoju przy współpracy z Zastępcą Kanclerza-Kwestor	Przeszkolenie przynajmniej 50 nauczycieli akademickich -udział w szkoleniach udostępnianych na platformie e-learningowej. Przeszkolenie 100% doktorantów w UMED.
3. Powstanie Informatorów dla pracowników nowo zatrudnionych zawierających informacje o możliwościach rozwoju, o przysługujących uprawnieniach, obowiązkach, zawierających istotne dla procesu adaptacji nowego pracownika dane. (tzw. on-boarding).	24	IV kwartał 2020	Biuro Kadr	Stworzenie informatora, który będzie dostępny dla wszystkich pracowników (przede wszystkim nowo zatrudnionych) w formie elektronicznej lub papierowej.
4. System oceny okresowej nauczycieli akademickich (obsługiwany przez aplikację), arkusz oceny rozbudowany o etap analizy ścieżki rozwoju.	33,28	IV kwartał 2021	Biuro Kadr we współpracy z Centrum IT	Nowy arkusz systemu oceny okresowej. Stworzenie aplikacji internetowej do obsługi Systemu Oceny Okresowej Pracowników.

5. Systematyczne monitorowanie w Uczelni działań dotyczących równowagi płci i działań przeciwdziałających dyskryminacji i nietolerancji. Wsparciem monitoringu będą regulacje zawarte w <b>Przewodniku Dobrych Praktyk w zakresie procesu rekrutacji i zatrudniania</b> UMED będzie monitorować i aktywnie wspierać równowagę płci przy doborze członków komisji rekrutacyjnych w obszarach możliwych do interwencji, nie rezygnując przy tym z kryterium kompetencji.	27	Działanie ciągłe od IV kwartału 2020 roku.	Biuro Rektora	Coroczny raport monitorujący kwestię równowagi płci w UMED. Raport będzie analizował przypadki uchybień i proponował możliwe rozwiązania systemowe w tym zakresie oparte o przepisy krajowe i europejskie oraz dobre praktyki w równym traktowaniu wszystkich podmiotów.
6. Wdrożenie elektronicznego, standaryzowanego formularza rekrutacyjnego dla aplikujących	16	IV kwartał 2020	Biuro Kadr	Elektroniczny formularz na stronie internetowej <a href="http://www.kariera.umed.pl">www.kariera.umed.pl</a> ; <a href="http://www.umed.lodz.pl">www.umed.lodz.pl</a> ; FB:@UMEDkariera
7. Przygotowanie i wdrożenie Strategii Rekrutacyjnej (OTMR)	16	III kwartał 2020	Biuro Kadr	I Strategia Rekrutacyjna (OTMR)
8. Rekrutacja - wzór ogłoszenia	15	IV kwartał 2019	Biuro Kadr	1 wzór ogłoszenia o naborze na wolne stanowisko pracy; strona <a href="http://kariera.umed.pl">kariera.umed.pl</a> Wersja anglojęzyczna opisu procedury rekrutacji na stronie <a href="http://www.kariera.umed.pl/eng">www.kariera.umed.pl/eng</a>
9. Zamieszczenie linku na stronie <a href="http://kariera.umed.pl">kariera.umed.pl</a> przekierowującego na stronę internetową : <a href="https://euraxess.ec.europa.eu/">https://euraxess.ec.europa.eu/</a>	18	IV kwartał 2019	Biuro Kadr	Link przekierowujący na stronę internetową : <a href="https://euraxess.ec.europa.eu/">https://euraxess.ec.europa.eu/</a>
10. Publikacja UM „Dobre Praktyki/obyczaje w publikowaniu”	32	I kwartał 2020	Komisja ds. Etyki we współpracy z Centrum Informatyczno - Bibliotecznym UMED (zespół koordynujący projekt	1 regulacja wewnętrzna UMED

			pt. „Interscience Cloud”)	
11. Stworzenie oświadczenia o znajomości i przestrzeganiu „Dobrych praktyk/obyczajów w publikowaniu i zgłaszaniu wynalazków”, którego znajomość będzie obowiązkowym elementem ubiegania się o stanowiska w postępowaniach konkursowych oraz w postępowaniach awansowych	32	I kwartał 2020	Biuro Kadr	1 regulacja wewnętrzna UMED
12. Rozbudowanie Intranetu informacje skierowane do naukowców , tak by w jednym miejscu były dostępne wszystkie informacje dotyczące ścieżki kariery, doradztwa zawodowego, źródeł finansowania staży: naukowych, zagranicznych i innych wspierających rozwój ich kariery. Ma zawierać również informacje na temat możliwości włączania się naukowców w funkcjonowanie instytucji ( m.in. <a href="https://www.eithealth.eu/">https://www.eithealth.eu/</a> <a href="http://alliance4life.ceitec.cz/">http://alliance4life.ceitec.cz/</a> ) oraz informacje o przysługujących prawach i istniejących procedurach w Uczelni. Zakładka intranetowa będzie zawierała linki do odpowiednich portalów krajowych ( MNISW, KPK) oraz europejskich: <a href="https://euraxess.ec.europa.eu/">https://euraxess.ec.europa.eu/</a>	28, 30, 35, 29	IV kwartał 2020	Biuro Nauki, Rozwoju i Strategii	Wskaźnikiem będzie zakładka intranetowa, zawierająca wszystkie niezbędne informacje dla naukowców.



13. Opracować ścieżkę kariery naukowca	28	IV kwartał 2020	Biuro Kadr	Wskaźnikiem będzie istniejący dokument wewnętrzny zatwierdzony przez władze UMED.
14. Zmiana formy szkoleń - przejście na platformę e-learningową, która będzie dostępna dla naukowców UM.	39	IV kwartał 2020	Biuro Kadr we współpracy z innymi jednostkami UMED	Zwiększenie o 25% liczby szkoleń dostępnych dla naukowców za pośrednictwem platformy e-learningowej.

**Ustanowienie otwartej polityki rekrutacyjnej jest kluczowym elementem strategii HRS4R. Proszę również wskazać, w jaki sposób Twoja organizacja będzie korzystała z zestawu narzędzi do rekrutacji Otwarty, Przejrzysty i Zasłużony oraz w jaki sposób zamierzasz wdrażać / wdrażać zasady rekrutacji otwartej, przejrzystej i opartej na zasługach. Chociaż może być pewne nakładanie się z szeregiem działań wymienionych powyżej, proszę przedstawić krótki komentarz pokazujący tę implementację. W takim przypadku należy utworzyć link między listą kontrolną OTM-R a ogólnym planem działania .**

UMED, doceniając wpływ założeń Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników na zapewnienie wysokiej jakości środowiska pracy oraz prowadzonych badań naukowych, a także podkreślając wartość pracowników jako kluczowego zasobu organizacji, zdecydował o rozpoczęciu procesu wdrażania zapisów Kodeksu i Karty tworząc założenia Strategii Rekrutacyjnej (OTMR).

Procesy określone w OTMR korespondują ze Strategią UMED, której jednym z obszarów kluczowych jest podnoszenie jakości i efektywności kapitału ludzkiego. Z uwagi na powyższe Władze Uczelni oraz Biuro Kadr opracują i wdrożą Strategię Rekrutacyjną (OTMR). Będzie to zadanie priorytetowe dla Biura Kadr, który aktywnie uczestniczy w procesie wnioskowania o przyznanie wyróżnienia HR Excellence.

UMED już od kilku lat w swojej działalności stosuje elementy z obszaru polityki określonej w OTMR, zadania z obszaru HR realizują wykwalifikowani, odpowiednio wykształceni eksperci z zakresu rekrutacji, ocen okresowych, szkoleń. Biuro Kadr służy również wiedzą ekspercką pracownikom UMED w tym zakresie.

Wdrażanie elementów określonych w założeniach OTMR jest dodatkowo wzmocnione poprzez wprowadzenie w 2018 roku przepisów Ustawy Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce ([https://bip.umed.pl/SitePages/DevHome.aspx#Akty\\_prawne\\_Ustawa\\_2\\_0](https://bip.umed.pl/SitePages/DevHome.aspx#Akty_prawne_Ustawa_2_0)), które zobowiązują uczelnię do udzielania informacji zwrotnej pracownikom naukowym na temat procesu rekrutacji. Do publicznej wiadomości podaje się informację o wynikach rekrutacji zawierającą imię i nazwisko wybranego kandydata oraz uzasadnienie wyboru. Powyższe założenie jest już realizowane przez UMED w ramach prac komisji rekrutacyjnych/konkursowych.

Opracowywany przez Biuro Kadr Przewodnik Dobrych Praktyk w Zakresie Procesu Rekrutacji i Zatrudniania, będzie stanowić element strategii HRS4R, wypracowanej w ramach aplikacji o uzyskanie wyróżnienia HR Excellence. Będzie on stanowił swego rodzaju kodeks zawierający ogólne zapisy, dotyczące

poszanowania zasad otwartości oraz przejrzystości w procesie rekrutacji i zatrudniania. Przewodnik Dobrych Praktyk w Zakresie Procesu Rekrutacji i Zatrudniania zostanie udostępniony wszystkim pracownikom. Pozwoli to zapewnić pracownikom stały dostęp do treści dokumentu, a zwłaszcza członkom komisji rekrutacyjnej/konkursowej, którzy zobowiązani będą do przestrzegania zasad w nim zawartych.

Ponadto, UMED uczestniczy w projekcie „Operacja-Integracja” Zintegrowany Program Uniwersytetu Medycznego, współfinansowanym w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, który zakłada min. wdrożenie aplikacji rekrutacyjnej, której celami są:

- optymalizacja procesu rekrutacji,
- niezwłoczne udzielanie informacji zwrotnej uczestnikom procesu rekrutacyjnego na każdym jego etapie,
- szybkie dostarczanie informacji kadrze kierowniczej na temat kandydatów w sposób przejrzysty i systematyczny.

Aplikacja zakłada stworzenie elektronicznych formularzy ogłoszenia rekrutacyjnego, które zastąpią formę papierową, co pozwoli uprościć i ustandaryzować cały proces rekrutacji.

Biuro Kadr przygotował i udostępnił informatory dla nowo zatrudnionych pracowników, przekazujące informacje o możliwościach rozwoju, o przysługujących uprawnieniach i obowiązkach oraz zawierające istotne dane dla procesu adaptacji nowego pracownika. Obecnie mają one formę papierową, jak również są przekazywane pracownikom w formie e-mailowej. Dodatkowo rozbudowa działań szkoleniowych UMED o metodę e-learning pozwoli na stworzenie skutecznego środowiska nauczania online. Z uwagi na to, Uczelnia zakłada powstanie informatorów w wersji elektronicznej oraz udostępnienie szkoleń w tym zakresie na platformie e-learningowej. Działania te pozwolą na rozpowszechnienie wśród naukowców/pracowników nauki niezbędnych i przydatnych informacji. Podjęcie działań w obszarze e-learningu bezpośrednio wpłynie na promocję Strategii Rekrutacyjnej (OTMR) wśród pracowników oraz zapewni do niej stały dostęp.

Działania podjęte na rzecz pracowników naukowych/naukowców w ramach polityki OTMR, pozwolą na dalsze udoskonalenie warunków pracy i procesów rekrutacji, a koordynatorem czynności w tym zakresie będzie Biuro Kadr.

**Jeśli Twoja organizacja ma już strategię rekrutacji, która wdraża zasady Open, Transparent i Merit-Based Recruitment, podaj link do strony internetowej, na której można znaleźć tę strategię na stronie internetowej organizacji:**

URL: BRAK

#### **4. WDROŻENIE**

##### **Ogólne podsumowanie oczekiwanego procesu wdrażania Planu Działań (1000 słów)**

6 Marca 2018 roku Rektor Uniwersytetu Medycznego w Łodzi prof. Radziśław Kordek podpisał Deklarację Poparcia Uniwersytetu Medycznego w Łodzi dla Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, tym samym inicjując działania mające na celu zdobycie wyróżnienia HR Excellence in Research. Pierwszym krokiem było przeprowadzenie wewnętrznej analizy, w jakim stopniu istniejące praktyki na Uniwersytecie Medycznym w Łodzi są zgodne z postanowieniami Karty i Kodeksu. Następnie powołano Grupę Roboczą, Komitet Sterujący i Komitet Monitorujący. W wyniku współpracy z

naukowcami wszystkich szczebli (R1-R4) powstała Strategia HRS4R UMED, której celem jest wypełnianie istniejących luk poprzez szczegółowe działania w latach 2019–2021.

Po otrzymaniu prestiżowego wyróżnienia „HR Excellence in Research”, UMED będzie kontynuował i w regularny sposób nadzorował realizację wszystkich działań zaproponowanych w celu wdrożenia Strategii HRS4R. Proces wdrażania będzie nadzorowany bezpośrednio przez Prorektora ds. Nauki i Współpracy z Zagranicą. Koordynator Administracyjny procesu HRS4R będzie odpowiedzialny za zarządzanie i komunikację między wszystkimi interesariuszami zaangażowanymi w proces.

Wdrażaniem i wspieraniem procesu HRS4R będą zajmować się trzy grupy: Grupa Robocza, Komitet Sterujący i Grupa Monitorująca. Proces wdrażania obejmie naukowców wszystkich szczebli (R1-R4), a także pracowników administracyjnych. W planowane działania zaangażowane będą również wszystkie władze wydziałowe, które będą miały znaczący wpływ na zastanawianie się nad kolejnymi działaniami, które UMED powinien wdrożyć w celu zapewnienia optymalnych warunków pracownikom naukowym. Wdrożenie procesu HRS4R będzie stale monitorowane, a postępy będą regularnie zgłaszane najwyższym władzom UMED, w tym Rektorowi.

Zapisy procesu HRS4R zostaną włączone do Strategii Rozwoju UMED. Wszystkie prezentowane działania będą formalnie legitymizowane przez akty w UMED lub inne wewnętrzne dokumenty, które będą dostępne do użytku zewnętrznego. Grupa Monitorująca wraz z Grupą Roboczą będzie odpowiedzialna za monitorowanie planowanych działań w systematyczny sposób. Grupa Robocza stworzy własny wewnętrzny system do pomiaru osiągniętych wskaźników i celów.

**Upewnij się, że wdrożenie obejmuje również wszystkie aspekty zaznaczone na poniższej liście kontrolnej, które musisz szczegółowo opisać:**

Lista kontrolna	*Szczegółowy opis i uzasadnienie
<b>W jaki sposób zespół wdrażający i/lub komitet sterujący będą regularnie nadzorować postępy</b>	Grupy Robocze będą odpowiedzialne za wdrożenie wszystkich planowanych działań. Będą również wspierać inne jednostki UMEDu zaangażowane we wdrażanie procesu HRS4R. Koordynator Administracyjny zapewni właściwą komunikację i zarządzanie między grupami i dodatkowymi jednostkami oraz będzie regularnie informować Grupę Monitorującą o postępie zadań i wskaźników (co najmniej raz na kwartał). Komitet Sterujący zbiera się dwa razy w roku w celu kontroli postępów w wykonywaniu zadań.
<b>Jakie są zamierzone Sposoby włączenia społeczności naukowej UMED w proces wdrażania?</b>	Grupa Robocza, Komitet Sterujący i Komitet Monitorujący składają się z naukowców R1-R4, doktorantów i pracowników administracyjnych. Jeżeli zajdzie taka konieczność, podczas wdrażania planowanych działań przedstawiciele Komitetów i Grup Roboczych będą mieli indywidualne konsultacje z naukowcami. Raz do roku odbędzie się dodatkowe specjalne spotkanie dla naukowców i władz wydziałów Uniwersytetu. Takie spotkania przyczynią się do określenia dodatkowych działań, które mogą być wdrożone na UMED.
<b>Jak będzie wyglądać proces dopasowywania polityki organizacyjnej uczelni z HRS4R? Musi być ona uwzględniona w strategii badawczej jako nadrzędna polityka HR</b>	Działania HRS4R w UMED wynikają bezpośrednio z dokumentu „Strategia Rozwoju Uniwersytetu Medycznego w Łodzi na lata 2015-2020”. Jednym z kluczowych celów obszaru strategicznego o nazwie Nauka i działalność B + R jest skuteczny system

	<p>zarządzania wiedzą. Jego celem jest wspieranie zespołów badawczych w prowadzeniu projektów oraz wdrażanie technicznych, informatycznych i metodologicznych systemów wsparcia upraszczających analizę zebranych danych badawczych. Działania te mają na celu usprawnienie procesów administracyjnych, które sprzyjają rozwojowi kariery naukowców.</p> <p>Proces HR jest również wspomniany w innym kluczowym obszarze Strategii rozwoju: rozwoju zarządzania i organizacji, gdzie działania mają na celu poprawę jakości i efektywności pracowników. Zadania operacyjne personelu administracyjnego są wspierane przez ciągłe doskonalenie wewnętrznych i zewnętrznych procesów rekrutacyjnych.</p> <p>Strategia UMED wzmacnia również rolę okresowej oceny dla pracowników poprzez tworzenie ścieżki rozwoju kariery dla każdego pracownika, co przyczynia się do zdobywania wiedzy i podnoszenia umiejętności i konkurencyjności. Strategia UMED zapewnia wszechstronne wsparcie zespołom badawczym poprzez ułatwianie horyzontalnych promocji na Uniwersytecie oraz możliwość elastycznego czasu pracy.</p> <p>Chociaż wiele działań jest już wspomnianych w naszej Strategii Rozwoju, planujemy przyjąć proces HRS4R jako proces wewnętrzny.</p>
<p><b>W jaki sposób zapewnione będzie wdrożenie proponowanych działań ?</b></p>	<p>Wszystkie przedstawione działania będą formalnie legitymowane przez akty wewnętrzne w UMED lub inne dokumenty, które zostaną zatwierdzone przez Komitet Sterujący i inne organy, które są bezpośrednio zaangażowane w proces HRS4R. Postęp każdego zadania będzie stale dokumentowany przez poszczególnych koordynatorów działających w ramach Grupy Roboczej.</p>
<p><b>W jaki sposób monitorowane będą postępy/realizacja harmonogramu ?</b></p>	<p>Prace wdrożeniowe będą dokumentowane w raportach przygotowanych przez koordynatorów Grupy Roboczej. Raz na kwartał Grupy Robocze spotkają się z Komitetem Monitorującym, aby poinformować o postępach procesu wdrażania.</p> <p>Komitet Monitorujący będzie mógł interweniować i kontrolować proces w każdej chwili i będzie odpowiedzialny za informowanie o możliwych trudnościach i ryzykach, zwłaszcza Komitetu Sterującego i Prorektor ds. Nauki i Stosunków Międzynarodowych. Komitet Monitorujący jest również zobowiązany do bieżącego informowania Władz UMED i Komitetu Sterującego o zmianach, które należy uwzględnić w realizacji Strategii lub w zmianach w poziomie organizacyjnym.</p>
<p><b>W jaki sposób mierzone będą postępy/wskaźniki w kontekście następczej</b></p>	<p>Jak już wspomniano, koordynatorzy Grup Roboczych będą przygotowywali raport ze szczegółowego przebiegu działań. Wszystkie dostarczone raporty i</p>

<b>oceny (wdrażania HRS4R)?</b>	dokumenty będą dostępne w jednostkach odpowiedzialnych za wdrażanie poszczególnych działań.
---------------------------------	---