

**Pismo okólne nr 1/2020
z dnia 23 października 2020 r.
Rektora Uniwersytetu Medycznego w Łodzi**

w sprawie Strategii Rekrutacyjnej (OTMR) w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi

Nowoczesna, sprawnie zarządzana uczelnia, jaką jest Uniwersytet Medyczny w Łodzi, dąży do zwiększania wartości swojego kapitału intelektualnego, w tym przede wszystkim kapitału ludzkiego. Naszym celem jest stałe podnoszenie kompetencji pracowników oraz zatrudnianie najlepszych kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach. Otwarta, przejrzysta i oparta na kryteriach merytorycznych rekrutacja jest kluczowym elementem polityki zatrudnienia w uczelni.

Działania Uniwersytetu koncentrują się na wyrównywaniu szans w zatrudnieniu, zapewnieniu równego dostępu do informacji oraz zwiększeniu mobilności międzynarodowej wśród pracowników.

W procesie rekrutacyjnym wszyscy kandydaci są równo traktowani, a decyzja o zatrudnieniu podejmowana jest w oparciu o kompetencje kandydata oraz jego motywację do podjęcia pracy.

Założenia Strategii OTMR:

- 1) standaryzacja procesu rekrutacji,
- 2) minimalizowanie biurokracji w stosunku do kandydata,
- 3) opracowanie przewodnika dla nowo zatrudnionych pracowników,
- 4) przygotowywanie kluczowych dokumentów rekrutacyjnych w dwóch wersjach językowych – polskiej i angielskiej,
- 5) optymalizacja strony internetowej www.kariera.umed.pl,
- 6) organizacja szkoleń dla pracowników zaangażowanych w procesy rekrutacji,
- 7) wymiana dobrych praktyk poprzez udział w krajowych i międzynarodowych warsztatach, szkoleniach i dniach informacyjnych.

Powyższe założenia realizujemy w następujących etapach:

Etap 1. OGŁOSZENIE O PRACĘ I APLIKACJA

Kandydaci do pracy uzyskują pełne informacje dotyczące:

- uczelni,
- nazwy i opisu zadań na stanowisku pracy,
- daty rozpoczęcia pracy,
- profilu kariery naukowca z wymaganiami i pożądanymi kompetencjami,
- kryteriów wyboru, w tym wiedzy i doświadczenia zawodowego,
- warunków i miejsca pracy,

- uprawnień, perspektywy rozwoju kariery zawodowej,
- procedury aplikowania.

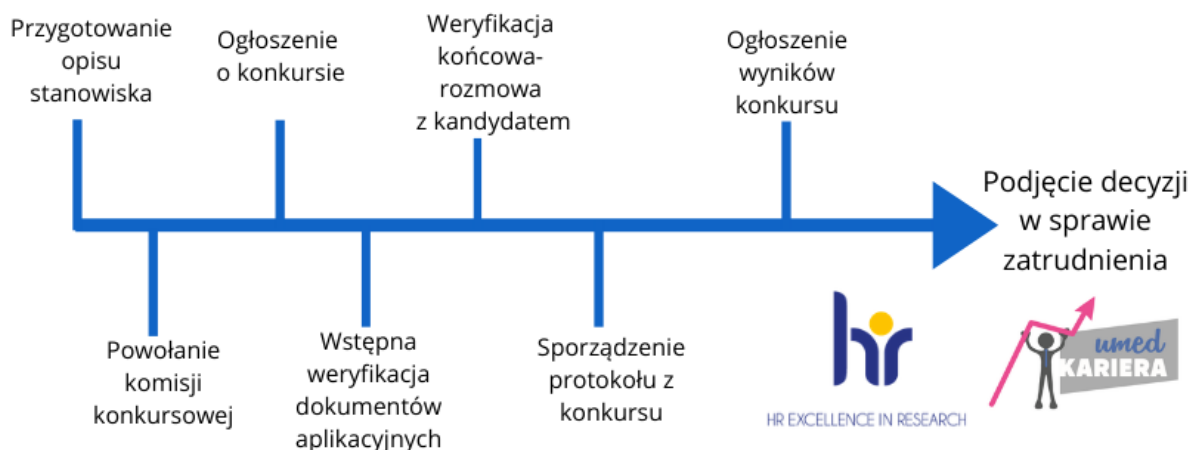
Członkowie komisji konkursowej powinni posiadać różnorodne doświadczenia i kwalifikacje – w zależności od specyfiki jednostki, a także reprezentować różne branże (obszary nauki). Przy ustalaniu składu komisji konkursowej należy dążyć do zachowania równowagi płci.

Etap II EWALUACJA I WYBÓR NAJLEPSZEJ OFERTY

Wybór najlepszego kandydata opiera się na ocenie życiorysu i rozmowy rekrutacyjnej. Przerwy w przebiegu kariery lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie nie są oceniane negatywnie. Są one postrzegane jako ewolucja kariery - potencjalny wkład w rozwój zawodowy naukowców, podążających niestandardową ścieżką kariery. Poziom wymaganych kwalifikacji powinien być dostosowany do stanowiska pracy, nie należy stosować wymogów nieadekwatnych do zakresu obowiązków stanowiskowych.

Etap III ZATRUDNIENIE

Wybranemu kandydatowi należy przedstawić warunki pracy i płacy w sposób jasny i przejrzysty, poinformować go o jego prawach, obowiązkach oraz wszystkich przywilejach związanych z zatrudnieniem. Każdy nowo zatrudniony pracownik w pierwszym dniu pracy uczestniczy w szkoleniach i otrzymuje informator z najważniejszymi informacjami dotyczącymi Uniwersytetu, w tym m.in. o zasadach dobrych praktyk w badaniach naukowych i publikowaniu.



REKTOR: *prof. dr hab. n. med. Radziław Kordek*