**Ocena okresowa odnowienie wyróżnienia HR Excellence in research**

**Internal Review 2020-2022 of The Human Resources Strategy for Researchers**



Kontakt: Dział Spraw Pracowniczych – Zespół Rozwoju Kompetencji Zawodowych, tel. +48 61-856-91-48; e-mail: dsp.rozwoj@ue.poznan.pl



**Spis treści**

[**1.** **INFORMACJE O ORGANIZACJI** 2](#_Toc116991345)

[**1.2.** **PODSTAWOWE INFORMACJE** 2](#_Toc116991346)

[**1.3.** **Profil organizacji** 4](#_Toc116991347)

[**2. SŁABE I MOCNE STRONY OBECNYCH PRAKTYK** 4](#_Toc116991348)

[**2.1. Etyka i aspekty zawodowe** 4](#_Toc116991349)

[**2.2. Rekrutacja i selekcja** 5](#_Toc116991350)

[**2.3. Warunki pracy** 7](#_Toc116991351)

[**2.4. Szkolenia i rozwój** 8](#_Toc116991352)

[**2.5. Czy zmienił się któryś z krótko- i długoterminowych priorytetów?)** 9](#_Toc116991353)

[**2.6. Czy pojawiły się okoliczności, które miały wpływ na strategię organizacji?** 10](#_Toc116991354)

[**2.7. Czy podejmowane są strategiczne decyzje, które mają wpływ na Plan działania?** 10](#_Toc116991355)

[**3. DZIAŁANIA** 11](#_Toc116991356)

[**OTM-R** 11](#_Toc116991357)

[**4. WDROŻENIE** 12](#_Toc116991358)

[**4.1.** **Ogólny przegląd procesu wdrażania** 12](#_Toc116991359)

[**4.2.** **Jak została przygotowana ocena okresowa?** 14](#_Toc116991360)

[**4.3.** **W jaki sposób w proces wdrażania była włączona społeczność naukowa**](#_Toc116991361) [**i główni interesariusze?** 14](#_Toc116991362)

[**4.4.** **Czy organizacja ma komitet wdrożeniowy bądź grupę sterującą regularnie monitorującą proces wdrażania?** 15](#_Toc116991363)

[**4.5.** **Czy istnieje jakaś zgodność polityki organizacyjnej z HRS4R? Na przykład, czy HRS4R jest uznawany w strategii badawczej organizacji, nadrzędnej polityce HR?** 16](#_Toc116991364)

[**4.6.** **W jaki sposób organizacja zapewnia realizację proponowanych działań?** 17](#_Toc116991365)

[**4.7.** **W jaki sposób monitorujemy postępy?** 17](#_Toc116991366)

[**4.8.** **Jak będziesz mierzyć postępy (wskaźniki) w perspektywie następnej oceny?** 17](#_Toc116991367)

[**4.9.** **Jak zamierzasz przygotować się do wizyty?** 18](#_Toc116991368)

[**5.** **DODATKOWE UWAGI** 18](#_Toc116991369)

# **INFORMACJE O ORGANIZACJI**

**Numer sprawy:**  2019PL370571

Name Organisation under review: **Poznań University of Economics and Business**

Organisation’s contact details: prof. dr hab. Maciej Żukowski, Rector, Al. Niepodległości 10, 61-875 Poznań, rektor@ue.poznan.pl, tel. 48 61 856 91 50

Web-link to published version of organisation’s HR Strategy and Action Plan: [http://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet,c13/certyfikaty-i-akredytacje,c83/nagrody-i-wyroznienia,c9086/logo-hr-excellence-in-research,a59675.html](http://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet%2Cc13/certyfikaty-i-akredytacje%2Cc83/nagrody-i-wyroznienia%2Cc9086/logo-hr-excellence-in-research%2Ca59675.html)

Web-link to organisational recruitment policy (OTM-R principles):

OTM-R Policy is included in HRS4R Strategy of PUEB

**Submission date to the European Commission: 04.11.2022**

Web-link to published version of organisation’s HR Strategy and Action Plan:

[http://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet,c13/certyfikaty-i-akredytacje,c83/nagrody-i-wyroznienia,c9086/logo-hr-excellence-in-research,a59675.html](http://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet%2Cc13/certyfikaty-i-akredytacje%2Cc83/nagrody-i-wyroznienia%2Cc9086/logo-hr-excellence-in-research%2Ca59675.html)

### **PODSTAWOWE INFORMACJE**

|  |  |
| --- | --- |
| ***PRACOWNICY I STUDENCI***  | ***FTE (osoby)*** |
| *Łączna liczba naukowców = pracownicy, stypendyści, doktoranci. Studenci zaangażowani w badania, w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin.* |  *473 pracowników+ 53 doktorantów* |
| *W tym osoby posiadające obce obywatelstwo* | *4 pracowników + 7 doktorantów* |
| *W tym osoby finansowane ze źródeł zewnętrznych* |  *1* |
| *W tym kobiety* | *242**+ 21 doktorantek* |
| *W tym osoby z grupy R3 lub R4=naukowcy z duzym stopniem autonomii, zazwyczaj posiadajacy status głównego badacza lub profesora* | *202* |
| *W tym osoby z grupy R2=w wiekszości organizacji odnoszącej się do naukowców po uzyskaniu stopnia doktora* | *206* |
| *W tym osoby z grupy R1= w większości organizacji odpowiadającej poziomowi doktoranckiemu* | *66* |
| *Łączna liczba studentów* | *7431* |
| *Łączna liczba pracowników (w tym kadry zarządzającej, administracyjnej, dydaktycznej I badawczej)* | *861* |
| ***FINANSOWANIE BADAŃ (ZA OSTATNI ROK PODATKOWY)*** | ***€*** |
| *Budżet organizacji ogółem - rocznie* | 30 291 472 |
| *Bezposrednie finansowanie ze źródeł rządowych – rocznie (przeznaczone na badania)* | 21 692 964 |
| *Finansowanie ze srodków publicznych przyznawane w drodze konkursu – rocznie (przeznaczone na badania, uzyskane w drodze konkurencji z innymi organizacjami-w tym finansowanie z UE)* | 1 988 937 |
| Finansowanie ze żródeł prywatnych, pozarządowych, przeznaczone na badania  | 1. 8
 |

**Profil organizacji**

**Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu,** założony w 1926 roku, jest jedną z najlepszych uczelni biznesowych w Polsce. Swoją reputację zawdzięcza doskonałości nauczania i przywództwu w badaniach ekonomicznych. Jako jedna z najstarszych uczelni tego typu w Polsce specjalizuje
się w kształceniu liderów biznesu, wysoko wykwalifikowanych menedżerów, ekspertów ekonomicznych oraz pracowników służb publicznych i samorządowych. Bogata oferta kursów obejmuje 22 kierunki i ponad 30 specjalności, prowadzonych przez ponad 400 pracowników naukowych, w tym około 140 profesorów.

## **2. SŁABE I MOCNE STRONY OBECNYCH PRAKTYK**

### **2.1. Etyka i aspekty zawodowe**

Wolność akademicka jest na UEP gwarantowana prawem krajowym i wewnętrznymi zapisami. W analizie SWOT przeprowadzanej podczas formułowania Strategii Uniwersytetu podkreślano w mocnych stronach kulturę organizacyjną opartą na otwartości i wzajemnej pomocy, wdrożenie zmienionej formuły oceny okresowej nauczycieli, liczne działania Uniwersytetu prowadzone w zakresie równego traktowania i zarządzania różnorodnością.

W 2021 roku wdrożono system hospitacji wspierających oraz konsultacji dydaktycznych koncentrujący się na procesie wsparcia dydaktyka. Oceny okresowe są przeprowadzane w sposób transparentny, według jednorodnych kryteriów komunikowanych z należytym wyprzedzeniem, dodatkowo skład komisji oceniających jest powoływany niezależnie od istniejących struktur administracyjnych uczelni. Ocena okresowa doktorantów jest prowadzona przez komisję ekspertów zgodnie z uprzednio przedstawionym Indywidualnym Planem Badawczym.

Poniżej prezentujemy wybrane działania podjęte w tym obszarze:

– wdrożenie wewnętrznej polityki antymobbingowej (Zarządzenie nr 14/2010 Rektora UEP),

– powołanie instytucji Pełnomocniczki Rektora ds. Równego Traktowania (Zarządzenie nr 102/2016 Rektora UEP, Zarządzenie nr 90/2020 Rektora UEP),

– wdrożenie Planu równości płci na lata 2022–2025 (Zarządzenie nr 4/2022 Rektora UEP),

– wdrożenie Kodeksu dobrych praktyk w zakresie postępowania w sprawach molestowania (Zarządzenie nr 11/2022 Rektora UEP),

– podpisanie w 2022 roku Karty Różnorodności,

– wsparcie finansowe badań w ramach programu WRACAM dla osób powracających po urlopach rodzicielskich do pracy zawodowej,

– organizowanie debat w języku polskim oraz w języku angielskim w związku z promocją poradników dotyczących reagowania na zachowania będące molestowaniem seksualnym w miejscu pracy i studiowania.

[https://ue.poznan.pl/pl/aktualnosci,c16/aktualnosci,c15/debata-molestowa-nie,a91844.html?fbclid=IwAR2khKyVuIA9IAf4B-F6dJRzYBLcuOJkLDQhgkqGfynKqVEAgN0APXB\_Udc](https://ue.poznan.pl/pl/aktualnosci%2Cc16/aktualnosci%2Cc15/debata-molestowa-nie%2Ca91844.html?fbclid=IwAR2khKyVuIA9IAf4B-F6dJRzYBLcuOJkLDQhgkqGfynKqVEAgN0APXB_Udc)

[https://ue.poznan.pl/pl/aktualnosci,c16/aktualnosci,c15/debata-molestowa-nie,a91844.html?fbclid=IwAR2khKyVuIA9IAf4B-F6dJRzYBLcuOJkLDQhgkqGfynKqVEAgN0APXB\_Udc](https://ue.poznan.pl/pl/aktualnosci%2Cc16/aktualnosci%2Cc15/debata-molestowa-nie%2Ca91844.html?fbclid=IwAR2khKyVuIA9IAf4B-F6dJRzYBLcuOJkLDQhgkqGfynKqVEAgN0APXB_Udc)**.**

- realizacja projektu Cultural Diversity (Różnorodność kulturowa) (Cultural Diversity), kierowanego do osób pracujących oraz studiujących na ośmiu poznańskich uczelniach publicznych (UAM, UEP, UAP, UPP, PP, UMP, AMP, AWF), w ramach którego odbyły się: wykłady, warsztaty, dyskusje, wydarzenia w mediach społecznościowych oraz opracowanie raportu dotyczącego kierunków działań polityki antydyskryminacyjnej dla środowiska akademickiego Poznania.

Przestrzeganie zasad etyki, odpowiedzialne działania i zrównoważony rozwój społeczności akademickiej wspiera również Pełnomocnik Rektora ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni, Rektorska Komisja ds. Społecznej Odpowiedzialności UEP. Na podstawie ich działalności przygotowano raport PRME, w którym ujęto najważniejsze osiągnięcia w tym zakresie:

1. Wyznaczenie celów zrównoważonego rozwoju UEP na postawie Listy celów zrównoważonego rozwoju ONZ.
2. Realizacja międzynarodowych projektów badawczych i rozwojowych odnoszących
 się do problematyki SOU.
3. Realizacja indywidualnych grantów badawczych poświęconych ww. tematyce.
4. Wdrożenie cyklicznych projektów badawczych poświęconych kwestii realizacji społecznej odpowiedzialności UEP, tj. Mapy wolontariatu (Mapy empatii) UEP oraz Mapy interesariuszy UEP.
5. Włączenie w zakres sprawozdawczości oceny prac dyplomowych kwestii społecznej odpowiedzialności.
6. Organizacja wykładów otwartych, seminariów i innych wydarzeń związanych z SOU.

W lipcu 2020 roku wdrożono Politykę ochrony danych osobowych wraz z procedurami zarządzania naruszeniami dotyczącymi danych osobowych, realizacji praw osób, których dane osobowe są przetwarzane na UEP oraz instrukcją zarządzania systemami informatycznymi służącymi do przetwarzania danych osobowych (Zarządzenie 58/2020 Rektora UEP).

W czerwcu 2022 roku uruchomiono program tutoringu akademickiego, w którym 12 nauczycieli akademickich, bazując m.in. na swoich doświadczeniach naukowych, wspomaga rozwój naukowy i pogłębia kompetencje zawodowe studentów

### **2.2. Rekrutacja i selekcja**

Nasza Uczelnia jest bardzo silna kadrowo. Potwierdza to między innymi pierwsze miejsce wśród polskich uczelni ekonomicznych w takich kryteriach jak „rozwój kadry własnej” (ranking „Perspektyw”: 9. miejsce wśród wszystkich 96 uczelni akademickich w 2021 roku i 10 miejsce w 2022 roku) czy „nasycenie kadry osobami o najwyższych kwalifikacjach” (12. miejsce wśród wszystkich uczelni akademickich w 2021 roku i 10 miejsce w 2022 roku). Ranking „Perspektyw” jest jedynym rankingiem uczelni wyższych w Polsce i dzięki swojej cykliczności, spójności metodologicznej i zdolności do ewolucji stał się „lustrem”, w którym co roku „przeglądają się” uczelnie akademickie, niepubliczne i zawodowe. Ranking posiada certyfikat jakości „IREG Approved”, przyznany przez międzynarodową organizację IREG Observatory on Academic Ranking and Excellence.

Proces rekrutacji nauczycieli akademickich na UEP jest realizowany zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa oraz kryteriami zawartymi w OTM-R. Wykaz stanowisk oraz podstawowe kryteria formalne dotyczące zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach i w danej grupie określa Statut UEP:

[https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet,c13/uregulowania-wewnetrzne,c30/statut,c13827/](https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet%2Cc13/uregulowania-wewnetrzne%2Cc30/statut%2Cc13827/)

Szczegółowe zasady rekrutacji uregulowano Zarządzeniem nr 109/2020 Rektora UEP w sprawie wytycznych do polityki zatrudniania nauczycieli akademickich na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu:

[https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet,c13/uregulowania-wewnetrzne,c30/zarzadzenia-rektora,c77/zarzadzenie-nr-109-2020,a96902.html](https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet%2Cc13/uregulowania-wewnetrzne%2Cc30/zarzadzenia-rektora%2Cc77/zarzadzenie-nr-109-2020%2Ca96902.html).

Powyższe wytyczne określają procedurę zatrudniania, wymagania dotyczące zatrudniania na określonych stanowiskach w poszczególnych grupach nauczycieli akademickich oraz kompetencje dla poszczególnych stanowisk, jak i skalę oraz opis zachowań dla poszczególnych kompetencji.

Wszystkie konkursy dotyczące zatrudnienia na UEP ogłasza Rektor na podstawie złożonego przez kierownika jednostki organizacyjnej wniosku, który w przyszłości będzie miał formę elektroniczną. Członkiem komisji konkursowej jest pracownik do spraw kompetencji dydaktycznych zatrudniony w Zespole Rozwoju Kompetencji Zawodowych Działu Spraw Pracowniczych.

Ogłoszenia konkursowe są publikowane w języku polskim i angielskim, a minimalny okres ich publikacji to 30 dni. Publikacją ogłoszeń na stronach internetowych w Dziale Spraw Pracowniczych zarządzają specjaliści

[https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet,c13/oferty-pracy-na-uep,c36/oferty-dla-nauczycieli-akademickich,c13336/](https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet%2Cc13/oferty-pracy-na-uep%2Cc36/oferty-dla-nauczycieli-akademickich%2Cc13336/)

Link: <https://bazaogloszen.nauka.gov.pl/>

Link: <https://bip.ue.poznan.pl/59/101/oferty-dla-nauczycieli-akademickich.html>

Link: <https://euraxess.ec.europa.eu/>.

W okresie publikacji kandydaci nadsyłają dokumenty aplikacyjne do Działu Spraw Pracowniczych, na skrzynkę mailową rekrutacja-dsp@ue.poznan.pl. Po zakończonym okresie publikacji komisja konkursowa przeprowadza rozmowy rekrutacyjne z wybranymi kandydatami, którzy spełniają wymagania zawarte w ogłoszeniu.

Informację o wynikach konkursu pracownicy Działu Spraw Pracowniczych publikują na stronie BIP UEP, a także wysyłają na adres: pracawnauce@mein.gov.pl, gdzie wyznaczone do tego osoby z Ministerstwa Edukacji i Nauki publikują informację na stronie Ministerstwa

<https://bip.ue.poznan.pl/59/101/oferty-dla-nauczycieli-akademickich.html>.

Z powyższego wynika, że proces rekrutacji na Uniwersytecie przebiega według jasno zdefiniowanych, ujednoliconych zasad dostosowanych do kryteriów OTM-R. Należy również zaznaczyć, że w wyniku dostosowywania się do nowego prawa o szkolnictwie wyższym i nauce jedną z zasadniczych zmian wprowadzonych na UEP była zmiana systemu edukacji doktorantów i przygotowywania ich do pracy naukowej. Powołano Szkolę Doktorską i ustandaryzowano procedury rekrutacyjne.

Wszystkie zmiany w prawie i środowisku wewnętrznym Uczelni sprawiły, że konieczne było zrewidowanie ustalonych priorytetów, w wyniku czego niektóre założenia ujęte w Planie działania na lata 2017–2022 nie zostały zrealizowane, np. nie wdrożono narzędzia informatycznego do składania aplikacji (e-rekrutacja).

### **2.3. Warunki pracy**

Obszar Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne został wskazany przez pracowników jako wymagający poprawy, co sprawiło, że stanowi przedmiot szczególnego zainteresowania w strategii HR. Działania podjęte w tym obszarze i osiągnięte rezultaty stanowią bazę dla pozostałych obszarów i przekładają się na wizerunek UEP w otoczeniu.

DOSTĘP DO DOKUMENTÓW

Działania mające na celu obniżenie poziomu biurokracji należą do najważniejszych na UEP. Pierwszym etapem w odbiurokratyzowaniu procesów było uruchomienie wyszukiwarki wewnętrznych aktów normatywnych, która ułatwia pracę z dokumentami i odszukanie potrzebnych uregulowań.

OPROGRAMOWANIE

Od 2019 roku realizujemy wdrożenie Zintegrowanego Systemu Informatycznego, który usprawnia procesy administracyjne i finansowo-księgowe, umożliwia zdalne procedowanie spraw, ułatwia pracę zdalną. Dzięki wprowadzeniu systemu XPRIMER ograniczyliśmy papierowy obieg wniosków osobowych. Zrezygnowaliśmy z wydruków i podpisywania wielu dokumentów m.in. protokołów zaliczenia przedmiotu, czy kart okresowych osiągnięć studentów. Zelektronizowano i uproszczono obieg uczelnianych dokumentów, m.in. zapotrzebowań i umów cywilnoprawnych.

KOMUNIKACJA

Pracownicy są na bieżąco informowani o funkcjonowaniu Uczelni i najważniejszych sprawach przez comiesięczną mailową informację od Rektora UEP. Zasady komunikacji wewnętrznej zostały zebrane w jednym dokumencie, który jesienią będzie przedstawiony pracownikom naszej Uczelni.

URLOPY

Zmiany w zasadach udzielania płatnych urlopów naukowych nauczycielom akademickim zostały wprowadzone zarządzeniem Rektora UEP

[https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet,c13/uregulowania-wewnetrzne,c30/zarzadzenia-rektora,c77/zarzadzenie-nr-79-2019,a91649.html](https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet%2Cc13/uregulowania-wewnetrzne%2Cc30/zarzadzenia-rektora%2Cc77/zarzadzenie-nr-79-2019%2Ca91649.html).

Nauczycielom akademickim po 10 latach zatrudnienia na Uczelni w pełnym wymiarze czasu pracy (do ukończenia 65. roku życia) przysługuje prawo do urlopu dla poratowania zdrowia, a zasady wnioskowania o jego udzielenie zostały uregulowane w Regulaminie pracy UEP

[https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet,c13/uregulowania-wewnetrzne,c30/zarzadzenia-rektora,c77/zarzadzenie-nr-17-2019,a82854.html](https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet%2Cc13/uregulowania-wewnetrzne%2Cc30/zarzadzenia-rektora%2Cc77/zarzadzenie-nr-17-2019%2Ca82854.html).

OCENA I NAGRODY

Zarządzeniem Rektora UEP na Uczelni został wprowadzony nowy Regulamin przyznawania nauczycielom akademickim nagród rektora. Narody według nowego trybu przyznano po raz pierwszy w 2021 roku za osiągnięcia, które miały miejsce w roku kalendarzowym 2020.

[https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet,c13/uregulowania-wewnetrzne,c30/zarzadzenia-rektora,c77/zarzadzenie-nr-80-2019,a91657.html](https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet%2Cc13/uregulowania-wewnetrzne%2Cc30/zarzadzenia-rektora%2Cc77/zarzadzenie-nr-80-2019%2Ca91657.html).

ZATRUDNIENIE

Zmiany ustawowe umożliwiły zaoferowanie korzystniejszych warunków zatrudnienia nauczycielom akademickich tzn. pierwsze zatrudnienie na UEP na stanowisku asystenta wydłużono do 4 lat. Nowością są etaty profesora Uczelni dla osób ze stopniem doktora z wybitnymi osiągnięciami.

Zmianie uległy również ogólnokrajowe regulacje dotyczące rozwiązania stosunku pracy. Obecnie może ono nastąpić po negatywnej ocenie okresowej, a w przypadku otrzymania dwóch kolejnych ocen negatywnych Rektor, zgodnie z Ustawą, rozwiązuje stosunek pracy z nauczycielem akademickim za wypowiedzeniem z końcem semestru.

Poprawiono sposób ustalania obciążeń dydaktycznych. Opiniując nowe programy studiów oraz zmiany istniejących, Rada Programowa UEP ocenia możliwości prowadzenia zajęć tak, aby w obciążeniach dydaktycznych nauczycieli nie powstawały duże dysproporcje. Regulamin pracy określa również wysokość pensum dydaktycznego oraz szczególne warunki jego obniżenia:

[https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet,c13/uregulowania-wewnetrzne,c30/uchwaly-senatu,c3601/uchwaly-senatu-w-roku-akademickim-2020-2021,c14517/uchwala-nr-88-z-dnia-30-kwietnia-2021-roku,a99896.html](https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet%2Cc13/uregulowania-wewnetrzne%2Cc30/uchwaly-senatu%2Cc3601/uchwaly-senatu-w-roku-akademickim-2020-2021%2Cc14517/uchwala-nr-88-z-dnia-30-kwietnia-2021-roku%2Ca99896.html).

### **2.4. Szkolenia i rozwój**

Działania przyjęte w Planie działania 2017–2022 w obszarze szkoleń i rozwoju zawodowego zostały zrealizowane częściowo i wymagają kontynuacji. W styczniu 2020 roku powołano Zespół Rozwoju Kompetencji Zawodowych odpowiadający za realizację działań ujętych w tym obszarze, który realizuje swoje zadania w trzyosobowym (1,75 FTE) składzie.

Podczas spotkań grup fokusowych w 2019 roku wskazano szereg działań, które powinny zostać podjęte w obszarze szkoleń i rozwoju pracowników. Duża część uwag dotyczyła oceny pracy. Pandemia opóźniła przeprowadzenie oceny pracy nauczycieli akademickich, jednak zrealizowaliśmy praktycznie wszystkie uwagi nauczycieli dotyczące tego obszaru. Od 1 stycznia 2021 roku wprowadziliśmy zmiany w sposobie oceniania obszaru dydaktycznego, wprowadzając równowagę pomiędzy oceną zajęć prowadzoną przez studentów oraz przełożonych, wdrożono również wspierający model hospitacji, który jest koordynowany przez specjalistę metodyka. W realizowanym systemie ocen pracy uwzględniono aspekty mobilności, pracy zespołowej, udział pracowników w szkoleniach rozwojowych oraz udział w pracach organizacyjnych na Uczelni, jak i podejmowane aktywności w zakresie promocji Uczelni oraz nauki na poziomie lokalnym, ogólnopolskim i międzynarodowym, wdrożono ocenę punktową w obszarze publikacji naukowych. Sposób przeprowadzania oceny jest oderwany od relacji służbowych, w których funkcjonują pracownicy na co dzień.

Na stronach UEP opublikowano „Podręcznik nowego pracownika”, który w krótki i jasny sposób wprowadza nowozatrudnionego pracownika w zasady funkcjonowania Uniwersytetu. Nowi pracownicy wdrażani są do swoich obowiązków przez kierowników katedr.

W ubiegłych latach przeprowadzono planowane szkolenia, zrealizowano 67 tematów szkoleń, łącznie w tym czasie przeszkolono 1146 osób. W tym okresie odbyły się szkolenia dotyczące m.in. budowania marki osobistej naukowca, przygotowywania aplikacji o środki na badania, publikowania w czasopismach.

W 2021 roku nauczyciele akademiccy mieli możliwość zgłoszenia swoich potrzeb szkoleniowych. Na podstawie uzyskanych informacji planowane jest wprowadzenie stałych szkoleń dla pracowników. Prowadzone są również prace nad określeniem zasad, na jakich pracownicy będą mogli korzystać z form rozwoju kompetencji. Konieczne jest ustanowienie centralnego sposobu raportowania przeprowadzonych szkoleń oraz innych form rozwoju kompetencji, ponieważ obecnie oferta doradczo-szkoleniowa jest rozproszona w różnych jednostkach UEP. Dzięki „centralnemu rejestrowi” przełożeni będą dysponowali kompleksową informacją o sposobach podejmowanego rozwoju pracownika, a Zespół Rozwoju Kompetencji Zawodowych w Dziale Spraw Pracowniczych będzie mógł zbudować kompleksowy system rozwoju kompetencji na Uczelni. Warto zaznaczyć, że udział nauczycieli akademickich w większości szkoleń i innych działaniach rozwojowych jest dobrowolny.

W 2022 roku na stronie Uniwersytetu umieszczono dedykowaną rozwojowi zawodowemu zakładkę, w której każdy może się zapoznać z ofertą szkoleń i zaplanować swój rozwój w perspektywie roku akademickiego .

[https://ue.poznan.pl/pl/pracownicy,c359/sprawy-pracownicze,c7108/rozwoj-zawodowy,c15256/](https://ue.poznan.pl/pl/pracownicy%2Cc359/sprawy-pracownicze%2Cc7108/rozwoj-zawodowy%2Cc15256/).

Pomimo podjętych działań nie oferujemy nadal zindywidualizowanego doradztwa w zakresie rozwoju kariery naukowej, co stanowi szczególne wyzwanie dla osób na początku kariery zawodowej.

### **2.5. Czy zmienił się któryś z krótko- i długoterminowych priorytetów?)**

W 2022 roku, po pięciu latach od wprowadzenia Strategii HR dla Naukowców (HRS4R) i uzyskania wyróżnienia HR Excellence przez UEP, w związku z wprowadzonymi zmianami organizacyjnymi zgodnymi z nową polityką w zakresie rozwoju nauki i szkolnictwa w Polsce, opracowaniem nowej Strategii działania Uczeni, nową pandemiczną rzeczywistością oraz wdrożeniem nowych systemów informatycznych konieczne było dogłębne przeanalizowanie Planu działań. Uproszczono i sformułowano jasną misję, wartości i wizję UEP, z którymi może się utożsamiać każda pracownica i każdy pracownik, doktorantka i doktorant oraz studentka i student Uczelni. Dodatkowo powiązano ją z Wieloletnim Planem Rzeczowo-Finansowym na lata 2021–2024, który zakłada zrównoważenie kosztów działalności Uczelni z przychodami. Jednocześnie ma on umożliwiać pełną realizację przyjętej Strategii.

Wskazano trzy nowe cele strategiczne dla UEP, w których uwzględniono między innymi wdrożenie rozwiązań wspierających indywidualny potencjał nauczycielek i nauczycieli akademickich, studentek i studentów oraz doktorantek i doktorantów, wdrożenie motywacyjnej polityki zatrudnienia i systemu wynagrodzeń, zwiększenie elastyczności działania, obniżenie poziomu biurokracji oraz poprawę komunikacji wewnętrznej.

Mając na uwadze wyniki wszystkich podjętych działań, Zespół Projektowy ds. Wdrażania Strategii HR dokonał przeglądu planu działania, w wyniku którego konieczne było zawieszenie lub wycofanie części działań, natomiast dla części deklarowanych zadań zmieniono terminy realizacji oraz jednostki odpowiedzialne za ich wprowadzenie. Ze względu na okres pandemii i zmianę priorytetów konieczne było przesunięcie terminów realizacji działań z roku 2020 oraz 2021 na lata 2022–2023.

### **2.6. Czy pojawiły się okoliczności, które miały wpływ na strategię organizacji?**

Proces wdrożenia założeń Strategii HR dla Naukowców (HRS4R) na UEP zbiegł się w czasie z systemowymi zmianami w obszarze nauki i szkolnictwa wyższego w Polsce, jakie zostały zainicjowane w wyniku zmiany prawa o szkolnictwie wyższym i nauce, w związku z uchwaleniem 20 lipca 2018 roku Ustawy (która weszła w życie 1.10.2018 roku). Reforma, której celem była poprawa jakości polskiej nauki i szkolnictwa wyższego, zakłada m.in. kreowanie dla nauczycieli akademickich jak najlepszych warunków pracy, umożliwiających pełne wykorzystanie ich potencjału i rozwój kariery. Tym samym Plan działania założony w Initial Phase, a  następnie w Interal Review musiał zostać zintegrowany z działaniami podejmowanymi przez władze Uczelni na rzecz wdrożenia założeń reformy. Nowe regulacje prawne nałożyły na uczelnię obowiązek wprowadzenia zmian w dotychczasowej strukturze organizacyjnej, zmian w przepisach wewnętrznych – Statucie, Regulaminie Pracy, Regulaminie Organizacyjnym i in. Zgodnie z wprowadzoną w 2018 roku ustawą zmieniły się zasady finansowania UEP, co również miało wpływ na realizację niektórych działań w Strategii HR dla Naukowców (HRS4R), zwłaszcza tych związanych z finansowaniem. Ponadto od początku 2020 roku zmagamy się ze skutkami epidemii koronawirusa COVID-19. Jednym z działań podjętych w walce z tym zagrożeniem była zmiana formuły prowadzenia zajęć dydaktycznych ze stacjonarnej na zdalną na Uczelni od 11 marca 2020 roku, uruchomienie nauki zdalnej oraz, zgodnie z wytycznymi Ministra Edukacji i Nauki z dnia 16 marca 2020 roku, ograniczenie działalności Uczelni, spowolnienie lub zawieszenie badań. Działania te skutkowały między innymi zawieszeniem przeprowadzania oceny pracowniczej czy ewaluacji wyników pracy naukowej. Tak znaczące ograniczenia miały oczywiście wpływ na realizację Strategii HR dla Naukowców (HRS4R). Procesy w niej zaplanowane, jak i wiele innych działań musiały ulec zmianie, przeorganizowaniu lub zawieszeniu. Stąd też zaplanowane w 2019 roku działania w dużej części musiały zostać zaadaptowane do nowej rzeczywistości i przesunięte do zrewidowanego planu działania.

### **2.7. Czy podejmowane są strategiczne decyzje, które mają wpływ na Plan działania?**

Uczelnia reaguje na czynniki wewnętrzne i zewnętrze i podejmuje działania mające wpływ na Plan działania. W kwietniu 2021 roku zakończyły się prace nad dokumentem definiującym politykę rozwoju Uczelni do 2024 roku, zawierającym misję, wizję, wartości UEP oraz cele strategiczne i szczegółowe. Strategia powstała na podstawie analizy SWOT, diagnozy najważniejszych trendów oraz zaleceń międzynarodowych organizacji akredytujących, a także dzięki wiedzy i doświadczeniu pracowników UEP. Dokument był szeroko konsultowany ze społecznością Uczelni. Zadbano, by zapisy projektów dokumentów strategicznych uniwersytetu zawierały odniesienia do założeń Europejskiej Karty Naukowca, Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (w szczególności zasad prowadzenia rekrutacji zgodnie ze standardem OTM-R).

W wyniku tych działań wyznaczono trzy cele strategiczne, którym odpowiada kilka ambitnych celów szczegółowych. Ponadto od 2021 roku zaplanowano podjęcie szeregu działań wspierających realizację Strategii UEP, między innymi działania dotyczące modernizacji infrastruktury UEP, wprowadzenia rozwiązań z zakresu cyfryzacji, wdrożenia programu marketingowego w celu przyciągnięcia studentów i doktorantów, komunikacji z absolwentami oraz budowania wizerunku, przeprowadzenia corocznej ankiety dotyczącej oceny funkcjonowania Uczelni przez pracowników, doktorantów i studentów.

Dodatkowo UEP bierze udział w konsultacjach publicznych uczelni wyższych w Poznaniu na temat potencjalnego utworzenia federacji poznańskich uczelni. W rozumieniu Ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, federacja zapewnia utrzymanie odrębności i tożsamości uczelni z równoczesnymi korzyściami wynikającymi ze współpracy oraz większej rozpoznawalności, także w wymiarze międzynarodowym. Potencjalna federacja poznańskich uczelni publicznych jest szansą na prowadzenie interdyscyplinarnych badań, stworzenie wspólnej, atrakcyjnej oferty naukowo--badawczej konkurencyjnej na rynku krajowym oraz wzrost rozpoznawalności Uczelni na arenie międzynarodowej.

UEP jest również aktywnym członkiem konferencji uczelni akademickich w Polsce (KRUE, KRASP) i w Europie (European University Association), kieruje się zasadami sformułowanymi w Magna Charta Universitatum i forum odpowiedzialnego kształcenia menedżerów (PRME). Uczelnia posiada również międzynarodowe akredytacje AMBA i IQA CEEMAN. Jest także członkiem EFMD oraz AACSB. Niektóre programy studiów prowadzone na UEP posiadają dodatkowe certyfikaty i akredytacje, tj.:

* program specjalności zarządzanie inwestycjami i nieruchomościami realizowany na kierunku zarządzanie na studiach magisterskich posiada certyfikat CEPI Eur (European Association of Real Estate Professionals – CEPI),
* kierunek finance na studiach licencjackich posiada akredytację CFA Institute.

Skomplikowana sytuacja polityczna w naszym regionie Europy oraz trwający konflikt militarny w bezpośrednim sąsiedztwie Polski generują trudne do zdefiniowania w tym momencie zagrożenia dla realizacji założonych priorytetów, jednak społeczność akademicka jest tego świadoma i podejmujemy działania, by sprostać tym wyzwaniom.

## **DZIAŁANIA**

[https://ue.poznan.pl/pl/hr-excellence-in-research-na-uep,a106566.html](https://ue.poznan.pl/pl/hr-excellence-in-research-na-uep%2Ca106566.html)

## **OTM-R**

**Komentarz dotyczący wdrażania zasad OTM-R (Otwarta, Przejrzysta i oparta na merytorycznej ocenie dorobku Rekrutacja)**

UEP wprowadził obligatoryjne dla wszystkich uczelni zmiany wynikające z reformy nauki i szkolnictwa wyższego, wprowadzonej ustawą z dnia 20 lipca 2018 roku. Opracowano nowy statut oraz regulamin pracy UEP – w oba dokumenty zostały wpisane wymogi prowadzenia procesów rekrutacji pracowników uczelni zgodnie z zasadami OTM-R. W statucie określono kryteria kwalifikacyjne wobec stanowisk odpowiadających poziomom R1-R4 European Framework of Research Career, opisano tryb i warunki przeprowadzania konkursów na stanowiska pracy w grupie nauczycieli akademickich oraz zdefiniowano zasady dotyczące oceny pracy. Jednocześnie opracowano nową Strategię rozwoju UEP, której elementem jest polityka personalna wspierająca cele w zakresie podniesienia poziomu jakości działalności naukowej i poziomu jakości kształcenia oraz w konsekwencji podniesienia międzynarodowej rozpoznawalności Uczelni. Wypracowano również wytyczne do polityki zatrudniania nauczycieli akademickich na UEP, w których wypracowano model kompetencyjny Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu (składający się z 10 kompetencji, w tym dotyczących orientacji na rozwój, pracy zespołowej oraz komunikowania się w językach obcych; są one wspólne dla wszystkich pracowników). Dodatkowo przeprowadzono badanie ankietowe oraz analizę SWOT, z których wnioski zostaną wykorzystane do przygotowania nowego Planu działań i aktualizacji Strategii HR oraz standaryzacji procesów HR składających się na cykl życia pracownika na Uczelni (rekrutacja, selekcja, adaptacja zawodowa, ocena okresowa, rozwój, odejście pracownika z Uczelni). Prace związane z opracowaniem aktualizacji Strategii HR zakończą się w I kwartale 2023 roku.

Podsumowując powyższe, wprowadzono optymalne ramy prawne i organizacyjne, a obecnie prowadzone na Uczelni działania koncentrują się na wypracowaniu wspierających rozwój narzędzi motywacyjnych. Zapewne zmieniająca się rzeczywistość wymusi przeprojektowywanie dotychczasowo wypracowanych procesów HR.

**Link do ankiety OTM-R:** [**https://ue.poznan.pl/pl/otm-r,a106567.html**](https://ue.poznan.pl/pl/otm-r%2Ca106567.html)

## **WDROŻENIE**

### **Ogólny przegląd procesu wdrażania**

Proces wdrożenia założeń HRS4R w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu zbiegł się w czasie z systemowymi zmianami w obszarze nauki i szkolnictwa wyższego w Polsce, jakie zostały zainicjowane w wyniku zmiany prawa o szkolnictwie wyższym i nauce, wprowadzonej ustawą Prawo i szkolnictwie wyższym i nauce z dnia 20 lipca 2018 roku. Reforma, której celem była poprawa jakości polskiej nauki i szkolnictwa wyższego, zakładała m.in. kreowanie dla nauczycieli akademickich jak najlepszych warunków pracy umożliwiających pełne wykorzystanie ich potencjału i rozwój kariery.

Dodatkowo od marca 2020 roku podjęto działania związane z ochroną zdrowia w związku z pandemią COVID-19. W działania te zostały zaangażowane znaczne środki osobowe i finansowe. Od 24 lutego 2022 roku społeczność akademicka jest czynnie zaangażowana w pomoc uchodźcom z Ukrainy. Tym samym plan działania założony w *Initial Phase,* a następnie zmieniony w *Implementation Phase* procesu ubiegania się o otrzymanie wyróżnienia HR Excellence in Research musiał zostać zintegrowany z działaniami podejmowanymi przez władze Uczelni na rzecz wdrożenia założeń reformy i uwzględniać dynamiczną, zmieniającą się rzeczywistość w naszym kraju.

Jak podkreślali również eksperci podczas oceny *Interial review,* ze względu na strukturę organizacyjną Uczelni, proces wdrażania Strategii HR na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu jest skomplikowany i wymagający. Od dnia 1 października 2019 roku na Uniwersytecie obowiązuje nowa struktura organizacyjna, wprowadzona Zarządzeniem nr 31/2019 Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu z dnia 28 czerwca 2019 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu organizacyjnego Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu:

[https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet,c13/uregulowania-wewnetrzne,c30/zarzadzenia-rektora,c77/zarzadzenie-nr-31-2019,a83726.html](https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet%2Cc13/uregulowania-wewnetrzne%2Cc30/zarzadzenia-rektora%2Cc77/zarzadzenie-nr-31-2019%2Ca83726.html).

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu składa się obecnie z dziewięciu instytutów, Studium Praktycznej Nauki Języków Obcych oraz Studium Wychowania Fizycznego i Sportu.

Uczelnia jest zarządzana przez Rektora, prof. dr. hab. Macieja Żukowskiego, powołanego na drugą kadencję od dnia 1 września 2020 roku po wyborach przeprowadzonych 8 maja 2020 roku,
przy współpracy wybranych na kolejną kadencję trzech prorektorów:

– Prorektorki ds. Nauki i Współpracy z Zagranicą – prof. dr hab. Elżbiety Gołaty,

– Prorektorki ds. Edukacji i Studentów – prof. dr hab. inż. Anny Gliszczyńskiej-Świgło,

– Prorektora ds. Rozwoju i Współpracy z Otoczeniem – prof. dr hab. Macieja Szymczaka.

Jest to druga kadencja grona rektorskiego, dzięki czemu możliwe było płynne kontynuowanie podjętych działań.

Dyrektorzy Instytutów nadzorują jednostki, w których skład wchodzą 42 katedry oraz Studium Prawa. Katedrami zarządzają kierownicy katedr, a ich liczba w poszczególnych instytutach przedstawia się następująco:

– Instytut Ekonomii – cztery katedry,

– Instytut Ekonomiczno-Społeczny – cztery katedry i Studium Prawa,

–Instytut Finansów – cztery katedry,

–Instytut Gospodarki Międzynarodowej – siedem katedr,

–Instytut Informatyki i Ekonomii Ilościowej – sześć katedr,

–Instytut Marketingu – cztery katedry,

–Instytut Nauk o Jakości – cztery katedry,

–Instytut Rachunkowości i Zarzadzania Finansami – cztery katedry,

–Instytut Zarządzania – pięć katedr.

W celu realizacji Strategii HR dla Naukowców powołano czteroosobowy Komitet Sterujący oraz Zespół projektowy ds. realizacji Strategii HR, w skład którego weszli nauczyciele akademiccy oraz pracownicy administracyjni. Ze względu na zwiększoną fluktuację oraz liczne obciążenia pracą organizacyjną zmieniono koordynatora zespołu oraz uzupełniono jego skład we wrześniu 2022 roku.

Zadbano, by członkowie Zespołu ds. Realizacji Strategii HR byli aktywnymi członkami zespołu odpowiedzialnego za realizację Strategii Uczelni oraz zespołów akredytacyjnych, co pozwala osadzić Strategię HR w szerszych, długofalowych działaniach prowadzonych na uczelni.

Z dniem 1 stycznia 2020 powołano Zespół rozwoju kompetencji zawodowych, którego koordynator jest jednocześnie koordynatorem Zespołu Projektowego ds. realizacji Strategii HR dla Naukowców.

W marcu 2022 zrealizowano badanie „Razem zmieniamy UEP”, z którego wnioski zostały wykorzystane do oceny realizacji zadań z Planu działań 2017–2022 oraz do zaproponowania kolejnych kroków w latach 2023–2027.

Prace dotyczące odnowienia wyróżnienia HR Execellence in Research rozpoczęły się na początku 2022 roku ogólnym przeglądem realizacji Planu działania na lata 2017–2022. Kierownicy jednostek administracyjnych odpowiedzialnych za realizację działań przekazali sprawozdanie ze stanu prac i uwagi dotyczące realizacji. W drugiej fazie przedstawiono rekomendacje nowych inicjatyw,
które mogłyby zostać uwzględnione w kolejnym Planie działania.

### **Jak została przygotowana ocena okresowa?**

Przygotowania do oceny okresowej były prowadzone w kilku etapach obejmujących:

1. Dyskusję z kierownikami odpowiedzialnymi za wdrożenie starategii HR i realizacje zadań z Planu działań na lata 2017–2022.
2. Zapoznanie się z analizą SWOT przygotowaną w ramach prac nad Strategią UEP na podstawie wyników jakościowych wywiadów grupowych przeprowadzonych w sierpniu 2020 roku (przeprowadzono pięć badań fokusowych z: pracownikami administracyjnymi, pracownikami naukowo-dydaktycznymi, studentami polskojęzycznymi, studentami anglojęzycznymi oraz doktorantami).
3. Analizę informacji zawartych w sprawozdaniach Rektora.
4. Sformułowanie wniosków z realizacji Planu działania na lata 2017–2022.
5. Przegląd powiązań pomiędzy działaniami ze Strategii HR a projektami strategicznymi prowadzonymi przez Uniwersytet.
6. Uwzględnienie wyników przeprowadzonej ankiety „Razem zmieniamy UEP”.
7. Zapoznanie się z raportem z realizacji Strategii Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu na lata 2021–2024 z roku 2021.
8. Wykorzystanie informacji uzyskanych podczas spotkań organizowanych przez Komisję Europejską, Krajowy Punkt Kontaktowy, a także informacji od współpracowników z pozostałych uczelni, które otrzymały wyróżnienie.

Na podstawie konsultacji wewnętrznych, wyników ankiety przeprowadzonej wśród pracowników UEP w 2021 roku, konsultacji w Zespole Projektowym ds. Wdrażania Strategii HR dla Naukowców, spotkań strategicznych ze społecznością Uczelni, jakościowych wywiadów grupowych przeprowadzanych podczas opracowywania nowej Strategii zdecydowano o konieczności utworzenia nowego Planu działania na lata 2023–2027 oraz aktualizacji Strategii HR dla Naukowców.

Ostateczny projekt oceny okresowej został przedstawiony Komitetowi Sterującemu do dyskusji, komentarzy i akceptacji.

### **W jaki sposób w proces wdrażania była włączona społeczność naukowa**

### **i główni interesariusze?**

Na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu społeczność akademicka jest angażowana w procesy związane z realizacją Strategii HR dla Naukowców na wielu płaszczyznach:

1. Członkami Komitetu Sterującego jak i Zespołu Projektowego ds. Wdrażania Strategii HR dla Naukowców są pracownicy naukowi i administracyjni, osoby, które uczestniczyły w pracach zespołów przygotowujących Statut, Strategię UEP oraz przygotowują inne kluczowe dokumenty, uczestniczą w pracach zespołów akredytacyjnych. Głównym kryterium rekrutacji tych osób była ich szeroka wiedza na temat głównych procesów wewnętrznych.
2. Strategia HR jest ściśle powiązana ze Strategią UEP.
3. Zespół Rozwoju Kompetencji Zawodowych w Dziale Spraw Pracowniczych w trakcie przygotowywania raportu oraz oferty szkoleń wykorzystuje informacje przekazywane przez nauczycieli akademickich bezpośrednio lub m. in. W ramach oceny kresowej nauczycieli akademickich.
4. Prowadzone są szeroko zakrojone konsultacje ze środowiskiem akademickim UEP, zarówno poprzez forum uczelniane [http://ue.poznan.pl/pl/uep-2-0,c12402/](http://ue.poznan.pl/pl/uep-2-0%2Cc12402/) , jak i cykliczne spotkania Rektora Uczelni z pracownikami. Spotkania te są poprzedzane powiadomieniem mailowym skierowanym bezpośrednio do pracowników UEP i dotyczą określonych tematów – z możliwością zadawania pytań oraz zgłaszania uwag i próśb przez wszystkich uczestników. Powyższa forma spotkań jest bardzo popularna wśród pracowników UEP, zwłaszcza wśród kadry akademickiej. W każdym spotkaniu uczestniczy około 220 osób.
5. Ponadto powołano Zespół ds. Wdrożenia Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce w zakresie nauki, z którym konsultowano projekty zmian w niektórych obszarach Strategii HR. W skład zespołu wchodziło: dziesięciu samodzielnych nauczycieli akademickich, dwie osoby zatrudnione na stanowisku profesora oraz ośmiu profesorów UEP.
6. Aktywnie działała również Komisja Rektorska ds. Statutu UEP, w skład której wchodzą przedstawiciele instytutów, profesorowie UEP, którzy zadbali o spójność pomiędzy Statutem a Strategią HR dla Naukowców.
7. Najważniejsze dokumenty, sprawy i działania uczelniane są szeroko konsultowane ze społecznością uczelnianą (Rada Uczelni, Senat, Komisje senackie, Kolegium Rektorskie, spotkania ogólnouczelniane).
8. Strategia HR dla Naukowców została zatwierdzona przez Rektora.

### **Czy organizacja ma komitet wdrożeniowy bądź grupę sterującą regularnie monitorującą proces wdrażania?**

Po otrzymaniu wyróżnienia HR Excellence Reward w marcu 2017 roku Rektor UEP, prof. dr hab. Maciej Żukowski, powołał Zespół Projektowy ds. Realizacji Strategii HR dla Naukowców, w ramach którego powołano również Komitet Sterujący.

Z dniem 1 września 2022 roku uzupełniono skład zespołu, ze względu na fluktuację pracowników, oraz nastąpiła zmiana osoby pełniącej funkcję koordynatora zespołu.

Członkowie Komitetu Sterującego:

– prof. dr hab. Maciej Żukowski, Rektor – przewodniczący,

– prof. dr hab. Elżbieta Gołata, Prorektor ds. Nauki i Współpracy z Zagranicą – zastępczyni przewodniczącego,

– dr hab. Maciej Ławrynowicz, prof. UEP, [Katedra Pracy i Polityki Społecznej](http://www.kpips.ue.poznan.pl/),

– dr Wojciech Zalewski, kanclerz.

Zadaniem Komitetu Sterującego jest opiniowanie propozycji nowych działań, które następnie przedstawiane są władzom Uczelni oraz Kolegium Rektorskiemu.

Członkowie Zespołu:

– mgr Beata Wawrzyniak, koordynator, [Dział Spraw Pracowniczych – Zespół Rozwoju Kompetencji Zawodowych](https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet%2Cc13/administracja-i-jednostki-uep%2Cc9844/administracja%2Cc29/administracyjny-pion-organizacyjny-rektora%2Cc48/dzial-spraw-pracowniczych%2Ca49758.html) – koordynator zespołu,

– mgr Jolanta Szydłowska, dyrektor, Dział Spraw Pracowniczych – zastępca koordynatora,

– dr Maciej Beręsewicz, prof. UEP, Katedra Statystyki – doradca,

– dr inż. Marta Biegańska, adiunkt, [Katedra Jakości Produktów Przemysłowych i Opakowań](http://ktiepp.ue.poznan.pl/) – doradca,

– prof. dr hab. Małgorzata Bartosik-Purgat, kierownik Katedry Zarządzania Międzynarodowego – doradca,

– dr hab. Marcin Gołembski, adiunkt, [Katedra Zarządzania Zasobami Przedsiębiorstwa](http://kziazp.ue.poznan.pl/) – doradca,

–dr hab. Edyta Małecka-Ziembińska, prof. UEP, kierownik Katedry Finansów Publicznych – doradca,

– dr hab. Milena Ratajczak-Mrozek, prof. UEP,[Katedra Marketingu Międzynarodowego](https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet%2Cc13/instytut-gospodarki-miedzynarodowej%2Cc13034/katedra-marketingu-miedzynarodowego%2Cc1962/) – doradca,

– dr hab. Anna Wach, prof. UEP, kierownik [Katedry Edukacji i Rozwoju Kadr](http://www.keirk.ue.poznan.pl/)

– dr Anna Rogala, Adiunkt, katedra Strategii Marketingowych – doradca,

– dr hab. Katarzyna Smędzik-Ambroży, prof. UEP, Katedra Makroekonomii i Gospodarki Żywnościowej – doradca,

– dr inż. Aleksandra Szulczewska-Remi, adiunkt, Katedra Controllingu, Analizy Finansowej i Wyceny – doradca,

– mgr inż. Blanka Cimcioch, [koordynator do spraw akredytacji międzynarodowych](http://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet%2Cc13/administracja%2Cc29/administracyjny-pion-organizacyjny-rektora%2Cc48/koordynator-ds-akredytacji-miedzynarodowych%2Ca42583.html),

– mgr inż. Ewa Paluch, dyrektor, Biuro Rektora,

– mgr Agnieszka Gampe-Matysiak, kierownik Działu Dydaktyki,

– dr Agata Maćków-Wojciechowska, kierownik Działu Współpracy z Zagranicą,

– mgr Anna Matuszak-Jankowiak, zastępca kanclerza – kwestor,

– mgr inż. Tomasz Krokosz, starszy technik programista, [Centrum Informatyki – Zespół do spraw Oprogramowania](http://ci.ue.poznan.pl/),

– mgr Katarzyna Szuber-Przybył, kierownik Biura Pozyskiwania Funduszy,

– mgr Jakub Dobrzyński, radca prawny, Zespół Radców Prawnych,

– mgr Dorota Tursa, zastępca kierownika Działu Badań Naukowych.

### **Czy istnieje jakaś zgodność polityki organizacyjnej z HRS4R? Na przykład, czy HRS4R jest uznawany w strategii badawczej organizacji, nadrzędnej polityce HR?**

Wartości ujęte w Europejskiej Karcie Naukowca oraz Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych są niezmiernie ważne dla UEP i znajduje to odzwierciedlenie w zapisach Statutu.

Obecna Strategia UEP na lata 2021–2024, jak i poprzednia z lat 2016–2020, została przygotowana na podstawie przeprowadzonej analizy SWOT, diagnozy najważniejszych trendów oraz zaleceń organizacji odpowiedzialnych za przyznanie międzynarodowych akredytacji, w tym wyróżnienia HR Excellence in Research. Dlatego idee strategii HR znalazły się wśród celów strategicznych Uczelni.

Dodatkowo w zmienionym regulaminie pracy i zasadach oceny pracy nauczycieli akademickich oraz procedurach rekrutacyjnych uwzględniono idee i zapisy Strategii HR.

Podczas przygotowywania wniosków i raportów akredytacyjnych (np. AASCB) badane i rozpatrywane są zadania ujęte w Planie działania.

### **W jaki sposób organizacja zapewnia realizację proponowanych działań?**

### Gwarancją realizacji zrewidowanego Planu działania jest stworzenie odpowiednich ram prawnych i organizacyjnych. Wspólnota Uczelni zaakceptowała projekt nowego statutu w części odnoszącej się do Strategii HR dla Naukowców, podobnie jak nowy regulamin pracy oraz Strategię rozwoju Uczelni.

Rozwijana jest również działalność Zespołu Rozwoju Kompetencji Zawodowych, którego jednym z głównych zadań, od 2022 roku, jest koordynowanie spraw związanych z realizacją
Strategii HR dla Naukowców (HRS4R) na Uczelni. Pracownicy tego zespołu oraz Zespołu ds. Wdrażania Strategii HR są zaangażowani w działania zespołów akredytacyjnych, co gwarantuje powiązanie Strategii dla Naukowców z innymi ważnymi działaniami podejmowanymi na Uczelni. Ponadto koordynator zespołu pełni funkcję kierownika modułu Kadry i Płace ZSI oraz lidera procesów w projekcie wdrażania ZSI, co gwarantuje osadzenie badania wyników realizacji Strategii w nowo wdrażanych programach informatycznych.

Rezultaty realizacji HRS4R są monitorowane ilościowo wraz ze wskaźnikami realizacji Strategii Uczelni przez powołany w tym celu zespół roboczy, a dane uzyskane z badania realizacji HRS4R są podstawą do podejmowania kolejnych działań.

### **W jaki sposób monitorujemy postępy?**

Koordynator Zespołu Projektowego ds. Rozwoju Strategii HR dla Naukowców oraz pracownicy zespołu Rozwoju Kompetencji Zawodowych na bieżąco monitorują postęp poszczególnych działań. Dodatkowo osoby te zaangażowane są w prace prowadzone w zespołach akredytacyjnych, co pozwala na pełny dostęp do danych i monitorowania podejmowanych działań w kontekście realizacji Strategii. Członkowie Zespołu do spraw Strategii UEP na lata 2021–2024, Zespołu ds. Ewaluacji Uczelni oraz Zespołu do Dokonania Wyboru Opisów Wpływu na Potrzeby Ewaluacji Uczelni, są również członkami Zespołu Projektowego ds. Realizacji Strategii HR dla Naukowców. Powiązanie tych struktur pozwala na efektywne monitorowanie postępów.

W 2021 roku trwały intensywne przygotowania do ewaluacji jakości działalności naukowej za lata 2017–2021. Cała społeczność akademicka była zaangażowana w wypełnienie kryteriów dotyczących publikacji naukowych, projektów badawczych i opisu ich wpływu na gospodarkę i społeczeństwo. Dane te są również wykorzystywane do monitorowania postępów realizacji Strategii HR.

W lutym 2022 roku Initial Accreditation Committee (IAC) AACSB pozytywnie zaopiniował przygotowany przez UEP raport samooceny. W prace nad raportem zaangażowanych było kilkadziesiąt pracownic i pracowników Uczelni. Podczas prowadzonych prac wykorzystywano materiały dotyczące między innymi obszaru szkoleń i rozwoju zawodowego.

### **Jak będziesz mierzyć postępy (wskaźniki) w perspektywie następnej oceny?**

Realizacja działań wskazanych w zrewidowanym Planie działania będzie podlegała monitorowaniu zgodnie z harmonogramem wdrożenia zaakceptowanym przez władze Uczelni, wskaźnikami HR przyjętymi w nowej Strategii HR oraz w zrewidowanym planie działania przyjętym na kolejne
trzy lata.

Za monitorowanie poziomu realizacji przez Uczelnię standardów HR Excellence in Research będzie odpowiadał Zespół Rozwoju Kompetencji Zawodowych. Zakładamy roczny cykl raportowania o postępach we wdrażaniu Strategii HR dla Naukowców, powiązany z raportowaniem realizacji Strategii UEP oraz akredytacji.

Zgodnie z zaleceniami w przygotowanym Planie działania każde działanie posiadać będzie wskaźniki ilościowe realizacji, zmieniono również sposób opisywania osiągnięcia celu tak, by można było zdefiniować bardziej szczegółowe akcje (wraz z odpowiednim harmonogramem realizacji).

Realizacja działań będzie również monitorowana i przedstawiana w sprawozdaniach Rektora
oraz w sprawozdaniach z realizacji Strategii UEP, które zbierają dane w cyklu sześciomiesięcznym
i są dostępne dla pracowników na stronie www po zalogowaniu.

Zespół Projektowy ds. Realizacji Strategii HR dla Naukowców został podzielony na cztery mniejsze podzespoły, które przygotowywały Plan działań na lata 2022–2027 w poszczególnych obszarach,
a w kolejnych latach będą odpowiadały za wspieranie realizacji zatwierdzonych aktywności oraz monitorowanie postępów.

### **Jak zamierzasz przygotować się do wizyty?**

Plan przygotowania do audytu zewnętrznego będzie obejmował:
– przygotowanie raportu podsumowującego,

– poinformowanie społeczności uczelni o podejmowanych działaniach podczas najbliższego spotkania ogólnouczelnianego,

– udostępnienie członkom komisji wszelkich niezbędnych materiałów, w tym zasad i przepisów obowiązujących na UEP,

– zaproszenie na spotkania z członkami komisji osób odpowiedzialnych oraz zaangażowanych w pracę nad HRS4R,

– udzielenie członkom komisji wszelkich informacji i wyjaśnień.

Następnie, po wizycie członków komisji:

– regularne spotkania Komitetu Sterującego i zespołu,

– zaangażowanie naukowców w realizację planu działania na kolejne trzy lata,

– konsultacje z interesariuszami oraz akcja informacyjna dotycząca nowej HRS4R i Planu działania.
Po złożeniu dokumentów za pośrednictwem EURAXESS zostanie przeprowadzona akcja informacyjna dotycząca nowej HRS4R i Planu działania oraz promująca nową zakładkę na stronie Uniwersytetu dotyczącą HR EXCELLENCE.

# **DODATKOWE UWAGI**

1 października 2019 roku wszedł w życie nowy Statut Uczelni, Uczelnia rozpoczęła funkcjonowanie w nowej strukturze organizacyjnej. Katedry zostały połączone w instytuty, wybrana przez Senat Rada Awansów Naukowych przejęła nadawanie stopni naukowych, za kształcenie podstawową odpowiedzialność przejęli dyrektorzy studiów oraz Rada Programowa, a obsługą studentów zajęło się Biuro Obsługi Studenta. Te głębokie zmiany były wypracowane w roku akademickim 2018/2019 w otwartym dialogu ze społecznością Uczelni. Postanowiliśmy jak najlepiej wykorzystać szanse stwarzane przez Ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce dla realizacji celów strategicznych UEP.

Pierwsze kwartały 2020 roku stały pod znakiem pandemii. Sprawnie przeszliśmy do zdalnego kształcenia i do zdalnej pracy zdecydowanej większości pracowników. Szybko przygotowana nowelizacja Statutu stała się podstawą zdalnego funkcjonowania organów Uczelni (w tym Senatu, Rady Uczelni i Rady Awansów Naukowych), a także wyborów władz Uczelni na nową kadencję. Ankieta przeprowadzona wśród studentów i pracowników wskazuje, że generalnie Uczelnia dobrze zdała egzamin z działania w trudnych warunkach zagrożenia koronawirusem.

We wrześniu 2019 roku nasza Uczelnia ponownie uzyskała akredytację CEEMAN International Quality Accreditation. Przyznano ją po raz drugi na sześć lat. Zdobyliśmy również prestiżową akredytację ACCA (The Association of Chartered Certified Accountants) uprawniającą wszystkich absolwentów studiów drugiego stopnia specjalności rachunkowość i zarządzanie finansami ACCA na kierunku rachunkowość i finanse biznesu do uzyskania zwolnień z dziewięciu egzaminów ACCA. Została ona przyznana po raz drugi na pięć lat. W czerwcu 2018 roku ponownie uzyskaliśmy akredytację AMBA, która została przyznana po raz kolejny na maksymalny okres pięciu lat. Uczelnia kontynuuje starania o uzyskanie dwóch prestiżowych akredytacji międzynarodowych: EQUIS oraz AACSB.

W 2021 roku braliśmy udział w konferencjach, webinariach i szkoleniach organizowanych przez EFMD oraz AACSB, m.in.:

– 2020 Online EFMD Conference,

– 2021 EFMD Marcom, External and Alumni Relations Conference,

– 2021 EFMD Doctoral Programmes Conference,

– EFMD Quality Assurance Academy,

– 2021 AACSB International Conference and Annual Meeting,

– AACSB Seminar „Creating an Agile Strategic Plan”

– AACSB Business Accreditation Seminar.

W 2019 roku UEP został uznany za najlepszą polską uczelnię ekonomiczną w Rankingu Szkół Wyższych Fundacji Edukacyjnej „Perspektywy”. Uczelnia znalazła się również w dwusetce najlepszych uczelni biznesowych na świecie według klasyfikacji międzynarodowego rankingu Eduniversal. Na listach najlepszych programów rankingu Eduniversal znalazło się aż 17 programów studiów realizowanych na naszej Uczelni. Takim wynikiem nie może się poszczycić żadna inna polska uczelnia. Ponadto UEP zajmuje pozycje w:
– QS World Rankings by Subject 2022: Business & Management Studies (poz. 501–550),
– Perspektywy MBA Ranking 2021 – Executive MBA Poznań-Atlanta na 4 miejscu w Polsce
(na 41 sklasyfikowanych) w klasyfikacji generalnej (1. miejsce – jakość studentów, 2. miejsce – opinia absolwentów , 2. miejsce – merytoryczne cechy programu).

W związku z wprowadzeniem na obszarze Polski stanu epidemii Komunikatem nr 7/2020 Rektora UEP powołano Zespół ds. Koordynacji Działań na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu z uwagi na zagrożenie wystąpienia COVID-19. Zadaniem Zespołu było opracowanie zaleceń i rekomendacji dla Uczelni w zakresie funkcjonowania w okresie zagrożenia koronawirusem, w tym dotyczących zajęć dydaktycznych, mobilności (udział w konferencjach, programie Erasmus, etc.), organizowania wydarzeń na terenie Uczelni, funkcjonowania domów studenckich, Biblioteki Głównej, bufetów lub punktów gastronomicznych, zasad odwoływania zajęć i usprawiedliwiania nieobecności
itp. W trakcie spotkań analizowano ponad 240 spraw dotyczących sytuacji związanej z zagrożeniem wystąpienia COVID-19, kwestie te dotyczyły w szczególności:

– spraw studenckich i doktoranckich,

– spraw pracowniczych,

– innych zagadnień (najważniejsze): wstrzymania wszystkich wyjazdów polskich nauczycieli akademickich, doktorantów oraz studentów w rejony zagrożone występowaniem koronawirusa, a także powstrzymania przyjazdów do Polski nauczycieli akademickich, doktorantów oraz studentów z tych obszarów; zalecenia ograniczenia współpracy międzynarodowej do niezbędnego minimum; zalecenia pracownikom, doktorantom i studentom zaniechania prywatnych podróży krajowych i zagranicznych.

W 2019 roku kontynuowano realizację projektu „Zintegrowany Program Rozwoju Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014−2020, gdzie w zadaniu nr 7 pn. „Podniesienie kompetencji zarządczych kadry zarządzającej i administracyjnej Uczelni” do lutego 2022 roku są realizowane szkolenia menedżerskie, specjalistyczne – podwyższające wiedzę oraz umiejętności językowe.

Rok akademicki 2020/2021 przejdzie do historii Uczelni jako okres głównie zdalnego funkcjonowania.

W Strategii Uczelni na lata 2021−2024 przyjęliśmy ambitne cele wdrożenia motywacyjnej polityki zatrudnienia i systemu wynagrodzeń. Wyzwaniem pozostaje zapewnienie naszym pracownikom warunków, zwłaszcza płacowych, konkurencyjnych wobec dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. Realizacja tego celu jest warunkiem osiągnięcia naszych wszystkich celów strategicznych.

W misji naszej Uczelni zapisaliśmy, że prowadzimy innowacyjne badania oraz kształcimy liderki i liderów przyszłości − w poczuciu społecznej odpowiedzialności. To priorytet dla Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, by działania prowadzić w trosce o dobrą jakość edukacji, dobre zdrowie i jakość życia, w poszanowaniu równości płci, prowadząc odpowiedzialną produkcję i konsumpcję, działając ekologicznie, by przeciwdziałać zmianom klimatu i ich skutkom. Tych pięć celów zrównoważonego rozwoju ONZ wskazujemy w Strategii UEP na lata 2021−2024 jako kluczowe. Na UEP funkcjonuje Komisja Rektorska ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni. Dba ona o respektowanie na Uczelni upowszechnionych w środowisku międzynarodowym norm i reguł społecznej odpowiedzialności organizacji, w szczególności Dziesięciu Zasad United Nation Global Compact, Zasad Odpowiedzialnego Kształcenia Menedżerów (PRME) oraz normy ISO 26000.

Uczelnia wdraża różne programy wpisujące się w wymienione priorytety, niektóre z nich to:

– zdalny obieg dokumentów, stosowanie energooszczędnego oświetlenia, rozwiązania poprawiające izolację cieplną, segregowanie śmieci;

– instalacja aplikacji TOTUPOINT – jest to system wspomagający orientację przestrzenną oraz zwiększający poziom bezpieczeństwa osób z niepełnosprawnościami narządu wzroku;

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu wciąż angażuje się w wiele inicjatyw proekologicznych. Wiosną 2021 roku rozpoczęto prace związane z uruchomieniem na Uczelni miejskiej pasieki. Ule zostały posadowione na dachu CEUE.