**Ocena okresowa 2017-2022 odnowienie wyróżnienia HR Excellence in research**

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



7 października 2022

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

Spis treści

[**Zestawienie realizacji:** 2](#_Toc115421611)

[**Obszar: Rekrutacja** 0](#_Toc115421612)

[**Obszar: Ocena pracowników** 3](#_Toc115421613)

[**Obszar: Ścieżki karier** 7](#_Toc115421614)

[**Obszar: System motywacyjny** 10](#_Toc115421615)

[**Obszar: Rozwój pracowników** 14](#_Toc115421616)

[**Obszar: Warunki pracy** 18](#_Toc115421617)

[**Nowe działania z 2019 r.** 25](#_Toc115421618)

# **Zestawienie realizacji:**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Obszar** | **l.p** | **Obecny status** | **Obszar** | **l.p** | **Obecny status** |
| **Rekrutacja** | **A1** | **zakończono** | **System motywacyjny** | **A19** | **przedłużono** |
| **A2** | **zakończono** | **A20** | **zakończono** |
| **A3** | **zakończono** | **A21** | **zakończono** |
| **A4** | **zakończono** | **A22** | **zakończono** |
| **A5** | **zakończono** | **A23** | **zakończono** |
| **A6** | **zakończono** | **A24** | **zakończono** |
| **Ocena pracowników** | **A7** | **zakończono** | **A25** | **zakończono** |
| **A8** | **zakończono** | **A26** | **zakończono** |
| **A9** | **zakończono** | **Rozwój pracowników** | **A27** | **zakończono** |
| **A10** | **zakończono** | **A28** | **zakończono** |
| **A11** | **zakończono** | **A29** | **zakończono** |
| **A12** | **zakończono** | **A30** | **zakończono** |
| **Ścieżki karier** | **A13** | **zakończono** | **A31** | **zakończono** |
| **A14** | **zakończono** | **Warunki pracy** | **A32** | **zakończono** |
| **A15** | **przedłużono** | **A33** | **zakończono** |
| **A16** | **zakończono** | **A34** | **w trakcie** |
| **A17** | **przedłużono** | **Nowe działania z 2019 r.** | **A39** | **zakończono** |
| **A18** | **zakończono** | **A40** | **zakończono** |
| **A35** | **zakończono** | **A41** | **przedłużono** |
| **A36** | **zakończono** | **A42** | **zakończono** |
| **A37** | **zakończono** | **A43** | **przedłużono** |
| **A38** | **zakończono** | **A44** | **zakończono** |
| **A45** | **zakończono** |

Link do Planu działania na lata 2017-2022:

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

(PL) [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)

# **Obszar: Rekrutacja**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **l.p.** | **Zasady** | **Działania** | **Jednostka odpowiedzialna** | **Czas realizacji** | **Wskaźniki** | **Uwagi** | **Status realizacji** |
| A1 | 12. Rekrutacja15. Transparentność16. Ocena wartości (Kodeks) | Standaryzacja kryteriów oceny i przyjęcie procedury aplikacyjnej on-line (e-Rekrutacja). Portal umożliwi obliczenie ilościowych kryteriów rekrutacji opartych na punktacji. | Dyrektorzy instytutów, Kierownicy katedr, Dział HR, Centrum Informatyki | II kwartał 2020 | Wprowadzony portal e-rekrutacji | Przygotowano portal e-rekrutacji, jednak trzeba go przetestować i wdrożyć, propozycja ilościowych kryteriów rekrutacji opartych na  punktacji będzie skonsultowana. Portal zostanie wdrożony w nowej strukturze organizacyjnej Uczelni, w oparciu o zmiany organizacyjne planowane od października 2019 r.  | w trakcie |
| *Zrezygnowano z uruchomienia portalu ze względu na wprowadzenie nowych systemów informatycznych, które wspomagają procesy rekrutacyjne. Specjalista zatrudniony w Zespole Rozwoju Kompetencji Zawodowych uczestniczy w procesach rekrutacyjnych zapewniając standaryzację procesów w obszarze kompetencji dydaktycznych.* *Opracowano i wdrożono Wytyczne do polityki zatrudniania nauczycieli akademickich w UEP, w których dokładnie sprecyzowano wymagania dotyczące zatrudniania na stanowiskach w poszczególnych grupach nauczycieli akademickich. Awanse stanowiskowe są proponowane na podstawie punktowanych osiągnięć naukowych. W planie działania na 2022-2027 zaplanowano standaryzację pracy komisji rekrutacyjnych.* | *zakończone* |
| A2 | 12. Rekrutacja15. Transparentność 25. Stabilność i trwałość zatrudnienia | Tłumaczenie rozporządzeń UEP i  uchwał związanych z  rekrutacją na język angielski oraz publikacja wersji anglojęzycznej na stronie internetowej Uniwersytetu oraz na portalu e-Rekrutacja. | Dział HR, Dział Marketingu | I kwartał 2019 | Publikacja na  stronie internetowej UEP | Tłumaczenia rozporządzeń UEP i uchwał dotyczących rekrutacji na język angielski jest publikowane na stronie internetowej UEP. Link do rozporządzeń zostanie dodany na portalu e-rekrutacji po ukończeniu narzędzia. | zakończone |
| *Tłumaczenia wewnętrznych uregulowań prawnych dotyczących rekrutacji umieszczane są na stronach uczelni zarówno w języku polskim jak i angielskim, ponadto wszystkie ogłoszenia rekrutacyjne publikowane są w obu językach.**Link do en. wersji zasad zatrudniania:* [*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)*https://ue.poznan.pl/pl/otm-r,a106567.html**Link do ogłoszeń w j. angielskim:* [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/)<https://bazaogloszen.nauka.gov.pl/><https://bip.ue.poznan.pl/59/101/oferty-dla-nauczycieli-akademickich.html/><https://euraxess.ec.europa.eu/> | *zakończone* |
| A3 | 12. Rekrutacja15. Transparentność | Specjaliści HR włączeni do komisji rekrutacyjnych na stanowiska naukowe. | Dział HR, Dyrektorzy instytutów, Kierownicy katedr, Zespół Rozwoju Kompetencji Zawodowych | II kwartał 2020 | Wsparcie specjalistów HR w każdym procesie rekrutacyjnym  | Specjaliści HR są obecnie zaangażowani w  proces zmian organizacyjnych zgodnie z  nową Ustawą o Szkolnictwie Wyższym i  Nauce, w związku z czym działanie to zostało wydłużone. Jednak po wprowadzeniu portalu e-rekrutacji i powołaniu nowego Zespołu ds.  Rozwoju Kompetencji Zawodowych, powinni oni zostać przeszkoleni i włączeni do  procesów rekrutacyjnych dla badań. | przedłużony |
| *Specjalista zatrudniony w Zespole Rozwoju Kompetencji Zawodowych uczestniczy w procesach rekrutacyjnych oraz opiniuje wnioski o awans w zakresie kompetencji dydaktycznych.* *Awanse stanowiskowe są proponowane na podstawie punktowanych osiągnięć naukowych.* | *zakończone* |
| A4 | 12. Rekrutacja13. Rekrutacja 15. Transparentność ) | Wydłużenie okresu rekrutacji do dwóch miesięcy. | Dział HR, Radcy Prawni, Dyrektorzy Instytutów, Kierownicy katedr | IV kwartał 2019 | 30-dniowy okres dla każdego ogłoszenia o prace | Ze względu na nową Ustawę o Szkolnictwie Wyższym i Nauce wymagany jest 30-dniowy okres dla ogłoszenia o pracy. Po  przeanalizowaniu procesów rekrutacyjnych w ubiegłym roku nie ma potrzeby wydłużania tego okresu dla wewnętrznego wypełniania wakatów, jednak cały proces rekrutacji, selekcji i zatrudniania kandydatów może trwać 2 miesiące. 30- dniowy okres będzie realizowany od  października 2019 r. | w trakcie |
| *30-dniowy okres publikacji ogłoszeń jest zgodny z regulacjami krajowymi obowiązującymi wszystkie uczelnie w Polsce ( art. 119 Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce).**Cały proces rekrutacji trwa ok. 2 miesięcy (60 dni). Zdarza się, że proces kończy się wcześniej, ale są to pojedyncze sytuacje. Zatrudnienie pracownika następuje po wykonaniu przez niego badań wstępnych i otrzymaniu orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na określonym stanowisku* | *zakończony* |
| A5 | 15. Transparentność  | Transparentność konkursów pod względem warunków pracy i możliwych ścieżek kariery. | Dział HR, Dyrektorzy Instytutów, Kierownicy katedr | IV kwartał 2020 | Wdrożony portal e-Rekrutacja,Wsparcie specjalistów HR w każdym procesie rekrutacji | Cel zostanie w pełni osiągnięty po wdrożeniu innych działań w obszarze rekrutacji. | w trakcie |
| *Zrezygnowano z wdrożenia portalu e-rekrutacja, zapewniono wsparcie specjalistów HR w procesie rekrutacyjnym, dodatkowo wnioski o dalsze zatrudnienie lub awans opiniowane są przez specjalistów HR w oparciu o opracowane Wytyczne do polityki zatrudniania nauczycieli akademickich w UEP* | *zakończony* |
| A6 | 12. Rekrutacja18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (kodeks) | Włączenie kryterium mobilności do  punktowej oceny w  procesach rekrutacji zewnętrznej i  wewnętrznej. | Dział HR, Dyrektorzy Instytutów, Kierownicy katedr | II kwartał 2020 | Stosowane w każdym procesie rekrutacji | Przygotowano propozycję ilościowych kryteriów rekrutacji opartych na punktacji, które będą konsultowane i wdrażane w  nowej  strukturze organizacyjnej w  portalu  e- Rekrutacji. | w trakcie |
| *Po przeanalizowaniu aktualnej sytuacji UEP, zrezygnowano z wdrożenia portalu e-rekrutacja.**Kryterium mobilności zostało włączone w procesy rekrutacji zewnętrznej i wewnętrznej w Wytycznych do zasad zatrudniania nauczycieli. Stanowi ono jedno z ocenianych kryteriów w procesie zatrudniania (np.pkt 7.1.2. uczestnictwo w międzynarodowej działalności naukowej), przy czym jego ogólne sformułowanie nie powoduje dyskryminacji żadnej formy mobilności.*  | *zakończone* |

# **Obszar: Ocena pracowników**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **L.p.** | **Zasady** | **Działania** | **Jednostka odpowiedzialna** | **Czas realizacji** | **Wskaźniki** | **Uwagi** | **Status realizacji** |
| A7 | 8.Rozpowszechnianie i wykorzystywanie wyników11. Ocena pracowników | Opracowanie i wdrożenie modelu oceny osiągnięć pracowników zgodnie z ich ścieżkami kariery – w  tym ocena kierowników katedr przez podwładnych w dziedzinie rozwoju naukowego i nauczania | Dział HR, Rektor, Komisje oceniające, Kierownicy katedr, Dyrektorzy instytutów | II kwartał 2019IV kwartał 2020 | wprowadzony model oceny osiągnięć pracowników,wprowadzone oceny szefów działów przez ich podwładnych | Nowy system oceny został przygotowany i obecnie nowe zasady oraz kryteria są konsultowane z komisjami Senatu i związkami zawodowymi, jednak ze względu na wiele innych zmian, takich jak struktura organizacyjna czy nowe zasady oceny dla wszystkich naukowców, narzucone przez Ustawę o Szkolnictwie Wyższym i Nauce, ocena szefów działów przez ich podwładnych ma zostać wprowadzona w następnym kroku. | *w trakcie* |
|  |  | *Nowy system ocen został wdrożony w oparciu o rozpoznane potrzeby jak i zmieniające się przepisy prawa. W 2021 r. przeprowadzono po raz pierwszy ocenę pracy pracowników zatrudnionych w grupie pracowników badawczych, badawczo-dydaktycznych oraz dydaktycznych. Pracownicy po raz pierwszy mogli w swych ankietach wpisać swoje propozycje szkoleń i wnioski dotyczące rozwoju zawodowego. W tym procesie uwzględniono ocenę działalności organizacyjnej.* *Ze względu na uwarunkowania kulturowe jak organizacyjne nie zdecydowano się na wprowadzenie bezpośredniej oceny kierowników katedr przez podwładnych. W zamian zapewniono obiektywną, opartą na punktacji, ocenę rozwoju naukowego i dydaktyki.* *https://ue.poznan.pl/pl/hr-excellence-in-research-na-uep,a106566.html* | *zakończone* |
| A8 | 11. Ocena pracowników 37. Nadzór i  obowiązki zarządcze | Włączenie kryterium wspierania internacjonalizacji pracowników do oceny kierowników katedr | Dział HR, Komisje oceniające, Kierownicy katedr, Dyrektorzy Instytutów | IV kwartał 2020 | kryterium wspierania internacjonalizacji pracowników uwzględnione w ocenie kierowników katedrwdrożone oceny kierowników katedr | Ze względu na wiele innych zmian, narzuconych m.in. przez nową Ustawę o Szkolnictwie Wyższym i Nauce, w proponowanym systemie oceny, planowana jest ocena kierowników katedr przez ich podwładnych w następnym kroku. | przedłużony |
| *Nowy system ocen został wdrożony w oparciu o rozpoznane potrzeby jak i zmieniające się przepisy prawa. W 2021 r. przeprowadzono po raz pierwszy ocenę pracy pracowników zatrudnionych w grupie pracowników badawczych, badawczo-dydaktycznych oraz dydaktycznych. Ze względu na uwarunkowania kulturowe jak organizacyjne nie zdecydowano się na wprowadzenie bezpośredniej oceny kierowników katedr przez podwładnych. W zamian zapewniono obiektywną, opartą na punktacji, ocenę internacjonalizacji każdego pracownika.*  | *zakończony* |
| A9 | 11. Ocena pracowników 29. Wartość mobilności | Zmiana kryteriów i procedur oceny pracowników w zakresie poprawy aspektów mobilności i pracy zespołowej | Dział HR, Rektor, Komisje wydziałowe ds. Oceny pracowników naukowych | II kwartał 2019 | elementy mobilności i pracy zespołowej zawarte w kryteriach oceny | Zaplanowano wdrożenie aspektów mobilności i pracy zespołowej w przygotowanym systemie oceny; nowe kryteria są obecnie konsultowane z komisjami Senatu i związkami zawodowymi. | w trakcie |
| *W realizowanym systemie ocen pracowniczych uwzględniono aspekty mobilności oraz pracy zespołowej. Zgodnie z wprowadzonymi zasadami promowane są osoby publikujące w czasopismach o wysokiej punktacji. W procesie oceny podwyższona jest również punktacja za prowadzenie projektów finansowanych przez Europejską Radę do Spraw Badań Naukowych (European Research Council), lub EURATOM, Europejski Instytut Innowacji i Technologii, Europejski Fundusz Badawczy Węgla i Stali.**W ocenie pracy wprowadzono punkty za udokumentowane wyjazdy dydaktyczne np. w ramach programu Erasmus, CEEPUS lub prowadzenie wykładów na zaproszenie zagranicznej uczelni lub innej instytucji oraz inne aktywności o charakterze międzynarodowym.* | *zakończone* |
| A10 | 8.Rozpowszechnianie i wykorzystywanie wyników11. Ocena pracowników | Włączenie kryterium rozpowszechniania wyników badań do oceny pracowników | Dział HR, Rektor, Komisje wydziałowe ds. Oceny pracowników naukowych | II kwartał 2019 | wdrożony system oceny opartego na punktacji | W przygotowanym systemie ewaluacyjnym ocena punktowa jest planowana w obszarze publikacji naukowej i artykułów, planowane jest uwzględnienie indeksu Hirsha i innych. | w trakcie |
| *W realizowanym systemie ocen pracowniczych wdrożono ocenę punktową w obszarze publikacji naukowych, uwzględniany jest również aspekt związany z indeksem Hirsha. Komisja oceniająca może przyznać do 20 pkt. za* *liczbę cytowań lub wysoki indeks H.* | *zakończone* |
| A11 | 11. Ocena pracowników38. Kontynuacja rozwoju zawodowego | Włączenie udziału w szkoleniach rozwojowych do oceny pracowników lub uczynienie z tego obowiązkowego kryterium awansu na wyższe stanowisko | Dział HR, Rektor, Komisje wydziałowe ds. Oceny pracowników naukowych | II kwartał 2019 | udział w szkoleniach rozwojowych zawarty w ocenie pracowników | Udział w szkoleniach rozwojowych ma zostać uwzględniony w nowym systemie oceny, który jest obecnie konsultowany z komisjami Senatu i związkami zawodowymi. | w trakcie |
| *W realizowanym systemie ocen pracowniczych uwzględniono udział w szkoleniach rozwojowych.* *Każdorazowo należy wskazać kursy, szkolenia, konferencje i inne formy podnoszenia kompetencji zawodowych, w których osoba oceniana brała udział w okresie podlegającym ocenie wskazując tematykę szkolenia oraz organizatora. Dane te stanowią podstawę do oceny aktywności w obszarze podnoszenia kompetencji zawodowych.* | *zakończone* |
| A12 | 11. Ocena pracowników | Wzmocnienie roli pracy organizacyjnej i nauczania w ocenie pracowników | Dział HR, Rektor, Komisje wydziałowe ds. Oceny pracowników naukowych | II kwartał 2019 | praca organizacyjna i dydaktyka zawarte w ocenie pracowników | W nowym systemie ocena punktowa jest planowana w trzech głównych obszarach odpowiedzialności: praca naukowa, praca dydaktyczna i organizacyjna. Wszystkie muszą zostać pozytywnie ocenione. | w trakcie |
| *W realizowanym systemie ocen pracowniczych* *nauczyciel zobowiązany jest do wykazania aktywnego udziału w pracach organizacyjnych w Uczelni oraz podejmowania, w okresie podlegającym ocenie, aktywności w zakresie promocji Uczelni i nauki na poziomie lokalnym, ogólnopolskim i międzynarodowym. Ocena aktywności w obszarze organizacyjnym stanowi składową oceny pracy.**Ocena pracy dydaktycznej stanowi istotną część procesu ewaluacyjnego i jest oparta o wyniki ankiet studentów jak i proces hospitacyjny. Ważnym składnikiem jest również ocena kompetencji dydaktycznych pracowników.*  | *zakończone* |

#

# **Obszar: Ścieżki karier**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **L.p.** | **Zasady** | **Działania** | **Jednostka odpowiedzialna** | **Czas realizacji** | **Wskaźniki** | **Uwagi** | **Status realizacji** |
| A13 | 28. Rozwój kariery30. Dostęp do doradztwa zawodowego | Ustanowienie ścieżek kariery na UEP w sposób partycypacyjny, szczególnie dla pracowników z tytułem doktora | Zespół rozwoju kompetencji zawodowych | IV kwartał 2020 | opracowane zasady dla ścieżek karier | Działanie zostało przedłużone ze względu na rotację pracowników i zmiany organizacyjne w Dziale HR (połączenie trzech zespołów - Zespół HR, Zespół ds. Wynagrodzeń i Zespół Spraw Społecznych) i jest planowane po powołaniu Zespołu Rozwoju Kompetencji. | wydłużone |
| *Opracowano i wdrożono Wytyczne do polityki zatrudniania nauczycieli akademickich w UEP, w których dokładnie sprecyzowano wymagania dotyczące ich zatrudniania na stanowiskach w trzech grupach: badawczej, badawczo-dydaktyczne i dydaktycznej, co wynika z ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Biorąc pod uwagę wytyczne, każdy naukowiec jest świadomy wymagań, jakie powinien spełniać na kolejnych szczeblach kariery zawodowej.* *W związku z pojawiającymi się pytaniami, w Planie Działań na lata 2022-2027 zaplanowano wizualizację ścieżek kariery oraz doprecyzowanie jakie dokumenty i w jakiej formie powinny zostać dołączone do wniosku awansowego. Dla zwiększenia transparentności zaplanowano również opisanie i umieszczenie na stronach Uniwersytetu w zakładce Rozwój zawodowy ścieżki legislacyjnej wniosku awansowego.* | *zakończone* |
| A14 | 28. Rozwój kariery30. Dostęp do doradztwa zawodowego | Rozwój systemu rozwoju zawodowego w oparciu o profesjonalne doradztwo i wsparcie psychologiczne, po konsultacjach z pracownikami | Dział HR, Dział Współpracy z zagranicą  | I kwartał 2018 |  | Po przeanalizowaniu aktualnej sytuacji UEP i potrzeb pracowników zdecydowano o zmodyfikowaniu tej akcji i zaoferowaniu profesjonalnego coachingu i obsługi modułu e-learningowego jako nowych działań. | zakończone |
| A15 | 7. Dobre praktyki w badaniach | Stworzenie cyfrowego repozytorium Wydawnictwa UEP | Centrum IT, Biblioteka UEP, Wydawnictwo UEP,  | IV kwartał 2021 | wdrożone cyfrowe repozytorium Wydawnictwa UEP | Nowy system informacyjny dla Biblioteki UEP został właśnie wdrożony (Omega Psir), jedną z jego funkcji jest cyfrowe repozytorium, jednak ta część będzie stale rozwijana w ramach projektu Zintegrowanego Programu Rozwoju Systemu Informacyjnego UEP, współfinansowanego ze środków UE, po zakupie serwera pamięci masowej dedykowanego temu projektowi. | w trakcie |
| *IV kwartał 2022* | *Liczba zdygitalizowanych publikacji Wydawnictwa UEP>0**Liczba zdygitalizowanych rozpraw doktorskich>0* | *Na UEP został wdrożony nowy system informatyczny Omega Psir. Ta biblioteczna baza danych, poza prezentacją osiągnięć, nagród i publikacji naukowców, umożliwia stworzenie repozytorium cyfrowego, które będzie dalej rozwijane w ramach projektu „Zintegrowany Program Rozwoju Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu” współfinansowanego przez Europejski Fundusz Społeczny w ramach programu „Wiedza Edukacja Rozwój 2014 – 2020”. Obecnie trwają prace nad wdrożeniem repozytorium. W IV kwartale 2022 pracownicy uzyskają możliwość deponowania pełnych tekstów swoich publikacji w otwartym dostępie. Ponadto w repozytorium zostaną umieszczone zdygitalizowane publikacje Wydawnictwa UEP oraz rozprawy doktorskie obronione na UEP.* | *przedłużone* |
| A16 | 15. Tranparentność30. Dostęp do doradztwa zawodowego  | Internetowy przewodnik po ścieżkach kariery na UEP w odniesieniu do stopni naukowych | Zespół rozwoju kompetencji zawodowych, Dział Marketingu | II kwartał 2021 | opublikowany na stronie internetowej UEP przewodnik online na temat ścieżek kariery  | Akcja została przedłużona ze względu na inne zmiany organizacyjne w Dziale HR (połączenie trzech zespołów - Zespół HR, Zespół ds. Wynagrodzeń i Zespół Spraw Społecznych) i jest planowane po powołaniu Zespołu Rozwoju Kompetencji Zawodowych. | wydłużono |
| *Opracowano i wdrożono Wytyczne do polityki zatrudniania nauczycieli akademickich w UEP w których dokładnie sprecyzowano wymagania dotyczące zatrudniania na poszczególnych stanowiskach w odniesieniu do stopni naukowych. W związku ze zmianami prawnymi poszerzono zakres dostępnych stanowisk i określono możliwości awansu.* *Biorąc pod uwagę wytyczne, każdy naukowiec jest świadomy wymagań, jakie powinien spełniać na kolejnych szczeblach kariery zawodowe**W związku z pojawiającymi się pytaniami w Planie działań na lata 2022-2027 zaplanowano wizualizację ścieżek kariery oraz doprecyzowanie jakie dokumenty i w jakiej formie powinny zostać dołączone do wniosku awansowego. Dla zwiększenia transparentności zaplanowano również opisanie i umieszczenie na stronach Uniwersytetu w zakładce Rozwój zawodowy ścieżki legislacyjnej wniosku awansowego.**Link do Wytycznych: https://ue.poznan.pl/pl/otm-r,a106567.html* | *zakończono* |
| A17 | 25. Stabilność i trwałość zatrudnienia | Ustanowienie procedury onboarding’u | Dział HR, Dział Marketingu | II kwartał 2019 | Wdrożone wytyczne dla nowych pracowników,lista kontrolna dla przełożonych odpowiedzialnych za wprowadzenie | Wytyczne dla nowych pracowników są przygotowywane i publikowane na stronie internetowej UEP, planowana jest lista kontrolna dla przełożonych. | w trakcie |
| *IV kwartał 2023* | *Opublikowano „Podręcznik nowego pracownika” na stronach UEP* *link: https://ue.poznan.pl/pl/otm-r,a106567.html**Każdy nowo zatrudniony pracownik będzie otrzymywał przewodnik, który ułatwi mu odnalezienie się w obowiązujących przepisach, zasadach i zapoznanie się z ważnymi instrukcjami. Dodatkowo co roku podręcznik ten będzie aktualizowany i poszerzany o nowe, istotne zagadnienia. Stopniowo będzie wdrażany system onboardingu dla nowych pracowników. Od października 2022 r. planowane jest uruchomienie stałych szkoleń dla nowych pracowników obejmujących np. znajomość procedur obowiązujących w UEP, wdrożenie się w obsługę systemów informatycznych i inne.*  | *przedłużone* |
| A18 | 38. Kontynuacja rozwoju zawodowego | Wspieranie staży naukowych dla pracowników UEP w firmach i instytucjach | Powołanie zespołu ds. Rozwoju kompetencji w ramach Działu HR | III kwartał 2018 |  | Po przeanalizowaniu aktualnej sytuacji UEP, szczególnie malejących dotacjach/subwencjach dla UEP (w związku ze zmniejszeniem liczby studentów) zdecydowano się zrezygnować z tej akcji. | zakończono |

# **Obszar: System motywacyjny**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **L.p.** | **Zasady** | **Działania** | **Jednostka odpowiedzialna** | **Czas realizacji** | **Wskaźniki** | **Uwagi** | **Status realizacji** |
| A19 | 26. Finansowanie i wynagrodzenie | Przegląd systemu wynagrodzeń i przygotowanie katalogu narzędzi motywacyjnych związanych z osiągnięciami naukowymi, celami określonymi w strategii internacjonalizacji, a także działalności dydaktycznej i organizacyjnej. | Dział HR, Rektor, Dziekani / Dyrektorzy Instytutów | I kwartał 2021 | Stosowany przegląd wynagrodzeń | Ze względu na malejące dotacje/subwencje dla UEP (po zmniejszeniu liczby studentów) nie było możliwości zaplanowania dodatkowego budżetu na system motywacyjny związany z osiągnięciami z poprzednich lat. Planuje się jednak, że takie działanie zostanie wprowadzone po pierwszej nowej ocenie jesienią 2020 r.Ponadto na początku 2019 r. najniższe poziomy wynagrodzeń zostały zwiększone zgodnie z nową Ustawą o Szkolnictwie Wyższym i Nauce. | wydłużono |
| *II i IV kwartał 2022* | *Coroczna ocena przez pracowników satysfakcji**w zakresie obowiązującego**systemu motywacyjnegopomiar bazowy**przesunięty na**marzec 2023* | *Zgodnie z założeniami Strategii UEP na lata 2021-2024 założono w celach (2.3):* *- Opracowanie nowego systemu motywacyjnego pracowników uwzględniającego motywatory pozafinansowe oraz**- Opracowanie motywacyjnego systemu wynagradzania pracowników uwzględniającego zróżnicowanie wynagrodzenia w zależności od osiąganych wyników**Ze względu na trudności oraz sytuację geopolityczną działanie zostało przesunięte i będzie realizowane od 2023 roku.* *Link do Strategii UEP:* [*https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet,c13/o-uczelni,c28/strategia,c81/strategia-2021-2024-uniwersytetu-ekonomicznego-w-poznaniu,c14780/*](https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet%2Cc13/o-uczelni%2Cc28/strategia%2Cc81/strategia-2021-2024-uniwersytetu-ekonomicznego-w-poznaniu%2Cc14780/) | *przedłużone* |
| A20 | 18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności 26.Finansowanie i wynagrodzenia29. Wartość mobilności | Poprawa transparentności przyznawania Nagród Rektora naukowcom. | Dział HR, Rektor, Komisja Rektora ds.Nagród Rektora dla nauczycieli akademickich | I kwartał 2018 | Opublikowana wewnętrzna uchwała Rektora | Zarządzenie Rektora zostało opublikowane i po raz pierwszy w 2018 został uregulowany proces przyznawania Nagród Rektora Link: [http://ue.poznan.pl/pl/wspolpraca,c10/zamowienia-publiczne,c115/bip,c3586/regulacje-prawne,c3589/wewnetrzne-akty-prawne,c3599/uchwaly-senatu,c3601/uchwaly-senatu-w-roku-akademickim-2017-2018,a67529.html](http://ue.poznan.pl/pl/wspolpraca%2Cc10/zamowienia-publiczne%2Cc115/bip%2Cc3586/regulacje-prawne%2Cc3589/wewnetrzne-akty-prawne%2Cc3599/uchwaly-senatu%2Cc3601/uchwaly-senatu-w-roku-akademickim-2017-2018%2Ca67529.html) | zakończone |
| A21 | 24. Warunki pracy | Okresowa analiza potrzeb pracowników w zakresie świadczeń dodatkowych. | Dział HR | IV kwartał 2018 | Ankieta dotycząca świadczeń dodatkowych | Pierwsza ankieta dotycząca świadczeń dodatkowych została przeprowadzona w grudniu 2018 r. Po wynikach będzie sporządzana oferta świadczeń socjalnych dla pracowników.*Na podstawie otrzymanych wyników sporządzono spójną ofertę świadczeń dodatkowych dla pracowników UEP, która była realizowana do stycznia 2022 r. W styczniu 2022 r. przeprowadzono kolejną ankietę badającą potrzeby pracowników. Na jej podstawie będą weryfikowane oferowane świadczenia dodatkowe.* | zakończone |
| A22 | 24. Warunki pracy29. Wartość mobilności | Analiza warunków przyznawania urlopu naukowego jako narzędzia zwiększającego mobilność  | Dział HR, Rektor, Dział Badań Naukowych, Dział Współpracy z Zagranicą | I kwartał 2018 | Opublikowana wewnętrzna uchwała Rektora | Zarządzenie Rektora zostało opublikowane i po raz pierwszy w 2018 został uregulowany proces urlopów naukowych:Link: [http://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet,c13/uregulowania-wewnetrzne,c30/komunikaty-rektora,c141/komunikat-nr-7-2018,a72472.html](http://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet%2Cc13/uregulowania-wewnetrzne%2Cc30/komunikaty-rektora%2Cc141/komunikat-nr-7-2018%2Ca72472.html) | zakończone |
| A23 | 23. Środowisko badawcze  | Stypendia partnerskie dla grup młodych naukowców i doktorów, na tworzenie sieci naukowych (seminaria, zaproszeni prelegenci). | Senacka Komisja Badań Naukowych, Dział HR | I kwartał 2018 |  | Po przeanalizowaniu aktualnej sytuacji UEP, szczególnie malejących dotacji/subwencji dla UEP (w ślad za zmniejszającą się liczbą studentów), postanowiono nie powoływać stypendiów mentorskich. Jednak wielu zagranicznych gości jest zaproszonych na UEP w celu wygłaszania wykładów i tworzenia sieci badawczej. Co więcej, w nowej roli dyrektorów Instytutu planowane jest włączenie wsparcia sieci dla młodych naukowców i doktorów. | zakończone |
| A24 | 34. Skargi / odwołania | Ankieta dotycząca wypalenia zawodowego pracowników w ramach badania satysfakcji z pracy. Wprowadzenie stanowiska męża zaufania - niezależnej i powszechnie zaufanej osoby, która będzie reprezentować pracowników ze skargami | Zespół rozwoju kompetencji, dział HR | II kwartał 2021 | Przeprowadzone badanie zaangażowania | Liczba zmian organizacyjnych na Uniwersytecie w latach 2017–2018 oraz konieczność opracowania i dostosowania wewnętrznych procedur do Nowej Ustawy o Szkolnictwie Wyższym i Nauce doprowadziły do ​​decyzji o odroczeniu w czasie przeprowadzenia badania wypalenia zawodowego pracowników w ramach badania satysfakcji.Ponadto po przeanalizowaniu roli obecnych pracowników reprezentujących organy: Pełnomocnik Rektora UEP ds. Równego Traktowania - dr hab. Baha Kalinowska-Sufinowicz, Pełnomocnik Rektora UEP ds. Społecznej Odpowiedzialności Uniwersytetu - dr hab. inż. Magdalena Kaźmierczak, dwóch przedstawicieli związków zawodowych: Stowarzyszenie Nauczycieli Polskich przy UEP, Stowarzyszenie Nauczycieli Polskich przy UEP i dwóch społecznych inspektorów pracy, postanowiono nie powoływać dodatkowej funkcji męża zaufania.Z drugiej strony, w celu wzmocnienia komunikacji wewnętrznej, wprowadzono „Pudełko pomysłów”, które jest dostępna on-line[http://ue.poznan.pl/pl/pracownicy,c359/skrzynka-pomyslow,a54404.html](http://ue.poznan.pl/pl/pracownicy%2Cc359/skrzynka-pomyslow%2Ca54404.html), a także w formie małych zielonych skrzynek umieszczonych w najczęściej odwiedzanych przez pracowników i studentów miejscach uczelni | przedłużono |
| *Badanie satysfakcji zrealizowano w lutym i marcu 2022 roku. Do 870 pracowników wysłano link do elektronicznego kwestionariusza. Kwestionariusz wypełniło 251 osób (29%). Kwestionariusz składał się z czterech części: sekcji dotyczącej przepływu informacji i elastyczności działania, sekcji dotyczącej motywacyjnej polityki zatrudnienia i systemu wynagrodzeń, ogólnej oceny satysfakcji (jedno pytanie) i metryczki.* *Ankieta zawierała pytania zamknięte, a także szereg pytań otwartych umożliwiających respondentom dokładne przedstawienie ich problemów oraz propozycji zmian w sposobie funkcjonowania Uczelni. Badanie było anonimowe.**Link: https://ue.poznan.pl/pl/pliki-dostepne-po-zalogowaniu,a98959.html**Dodatkowo wprowadzono wewnętrzną politykę antymobbingowa na UEP (Zarządzenie nr 14/2010 z 17.03.2010) oraz ustanowiono instytucję Pełnomocniczki Rektora ds. Równego Traktowania (Zarządzenie nr 102/2016 z 22.12.2016, Zarządzenie nr 90/2020 z 15.10.2020)**Wdrożono Plan równości płci na lata 2022-2025 (Zarządzenie nr 4/2022),**Wdrożono Kodeksu dobrych praktyk w zakresie postępowania w sprawach molestowania (Zarządzenie nr 11/2022.*link [https://ue.poznan.pl/pl/wybrane-przyklady-wdrozenia-strategii-hr-dla-badaczy,a106568.html](https://ue.poznan.pl/pl/wybrane-przyklady-wdrozenia-strategii-hr-dla-badaczy%2Ca106568.html) | *zakończono* |
| A25 | 34. Skargi / odwołania | Informowanie wszystkich pracowników UEP o przebiegu działań w sytuacjach konfliktowych | Komisja Rektora ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni, Dział Marketingu, Dział HR | III kwartał 2019 | opublikowane nowe wewnętrzne uchwały Rektora,poinformowanie wszystkich pracowników | Z uwagi na fakt, że Uchwała Rektora UEP nr 14/2010 z dnia 17 marca 2010 r. w sprawie wewnętrznej polityki anty-mobbingowej na UEP nie zawiera pełnego katalogu zachowań i sytuacji konfliktowych, nowa procedura przeciwdziałania mobbingowi, nękaniu i dyskryminacji w momencie zaistnienia. Następnie zostaną podjęte działania informacyjne. | w trakcie |
| *Podjęto szereg działań mających na celu poprawienie kwestii równego traktowania i zarządzania różnorodnością, wprowadzono:* *• Wewnętrzną politykę antymobbingową na UEP (Zarządzenie nr 14/2010 z 17.03.2010)* *• Powołano instytucję Pełnomocniczki Rektora ds. Równego Traktowania (Zarządzenie nr 102/2016 z 22.12.2016, Zarządzenie nr 90/2020 z 15.10.2020)* *• Plan równości płci dla UEP na lata 2022-2025 (Zarządzenie nr 4/2022 Rektora UEP z 18.01.2022)* *• Kodeks dobrych praktyk w zakresie postępowania w sprawach molestowania (Zarządzenie nr 11/2022 Rektora UEP z 22.02.2022)* *• 2022 – podpisanie Karty Różnorodności przez Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu**• wprowadzono poradnik dotyczący reagowania na zachowania będące molestowaniem seksualnym w miejscu pracy i studiowania.**Link:* [*https://ue.poznan.pl/pl/wybrane-przyklady-wdrozenia-strategii-hr-dla-badaczy,a106568.html*](https://ue.poznan.pl/pl/wybrane-przyklady-wdrozenia-strategii-hr-dla-badaczy%2Ca106568.html) | *zakończone* |
| A26 | 30. Dostęp do doradztwa zawodowego | Ambasadorzy internacjonalizacji - mentoring dla rozwoju stosunków międzynarodowych | Senacka Komisja Badań Naukowych i Stosunków Międzynarodowych, Dział HR, Dziekani | IV kwartał 2017 |  | Przygotowano propozycję roli i obowiązków ambasadorów internacjonalizacji, jednak po ich przeanalizowaniu i uwzględnieniu zaangażowania potencjalnych kandydatów postanowiono nie wyznaczać dodatkowego stanowiska., zamiast tego można zrealizować wsparcie międzynarodowej możliwości rozwoju kariery poprzez konsultacje i mentoring prowadzony przez Zespół Rozwoju Kompetencji Zawodowych. | zakończono |

# **Obszar: Rozwój pracowników**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **L.p.** | **Zasady** | **Działania** | **Jednostka odpowiedzialna** | **Czas realizacji** | **Wskaźniki** | **Uwagi** | **Status realizacji** |
| A27 | 39. Dostęp do szkoleń badawczych i ciągły rozwój | Ustalenie budżetu szkoleniowego na rozwój naukowy | Dział Badań Naukowych,  Dział HR,Kanclerz, Kwestor | IV kwartał 2018 | budżet przyjęty w planie rocznym | Budżet szkoleniowy na rozwój naukowy planowany jest w projekcie „Nauka ekonomiczna w obliczu nowej gospodarki” finansowanym przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego w ramach programu „Regionalne inicjatywy doskonałości”.Szkolenia w zakresie przygotowania publikacji ekonomicznych i wniosku o dofinansowanie badań na najbliższe lata planowane są w 2019 r. Budżet powinien być również planowany w kolejnych latach.*Obecnie prowadzone są prace nad wprowadzeniem jednolitego regulaminu, zasad dotyczących wynagradzania pracy w projektach*  | zakończono |
| A28 | 39. Dostęp do szkoleń badawczych i ciągły rozwój | Stworzenie portalu informacyjnego obsługującego system szkoleniowy (baza informacji o kursach szkoleniowych, harmonogramach, rejestracji online, badaniach opinii) | Centrum IT, Dział HR, Dział marketingu | IV kwartał 2021 | opublikowany roczny plan szkoleń dla naukowców  | Działanie jest częściowo zakończone, wszyscy naukowcy są informowani o organizowanych szkoleniach i mają możliwość zapisania się poprzez internet, jednak roczny plan zostanie ustanowiony na każdy rok i opublikowany po wdrożeniu nowego systemu informatycznego z portalem pracowniczym. | w trakcie |
| *Na stronie Uniwersytetu umieszczono zakładkę dedykowaną rozwojowi zawodowemu, w której każdy może zapoznać się z ofertą szkoleń i zaplanować swój rozwój w perspektywie minimum roku. Obecnie informacje dostępne są jedynie w języku polskim, natomiast tłumaczenie i udostepnienie w języku angielskim zaplanowane jest na 2023 rok.* *Link:* [*https://ue.poznan.pl/pl/pracownicy,c359/sprawy-pracownicze,c7108/rozwoj-zawodowy,c15256/nauczyciele-akademiccy,c15258/*](https://ue.poznan.pl/pl/pracownicy%2Cc359/sprawy-pracownicze%2Cc7108/rozwoj-zawodowy%2Cc15256/nauczyciele-akademiccy%2Cc15258/)*Uniwersytet dysponuje* *nowym narzędziem informatycznym, które zostało zrealizowane w ramach wprowadzania Zintegrowanego Systemu Informatycznego na Uczelni, umożliwiający jasny i transparentny podział budżetu szkoleń, generowanie list szkoleniowych zamkniętych i otwartych. Pełne uruchomienie tego modułu programu Xprimer będzie miało miejsce w styczniu 2023 r.*   | *zakończono* |
| A29 | 31. Prawa własności intelektualnej39. Dostęp do szkoleń badawczych i ciągły rozwój | Włączenie następujących obszarów do pakietu rozwoju naukowego: prawa autorskie, ochrona własności intelektualnej, raportowanie postępu badań, wprowadzanie nowych produktów i usług; wdrożenie i komercjalizacja wyników badań | Dział Badań Naukowych,Dział HR,Biuro Radcy Prawnego | IV kwartał 2020 | 50 przeszkolonych pracowników rocznie | W 2018 r. Zorganizowano 8 szkoleń / warsztatów dotyczących uruchamiania aplikacji i raportowania projektów badawczych finansowanych przez instytucje krajowe i zagraniczne. Działanie będzie kontynuowane w kolejnych latach w zakresie innych zdefiniowanych modułów. | w trakcie |
| *Pomimo trudnego czasu i ograniczeń związanych z pandemią w 2021 roku odbyły się szkolenia:-„Personal Branding Online  czyli  jak efektywnie budować w sieci markę osobistą naukowca”,- „Dobre praktyki w projektowaniu badań RID” – w sumie przeszkolono 41 osób.**W 2022 roku do czerwca odbyły się m. in. Szkoleni:**- „Jak przygotować własną aplikację o środki na badania naukowe”,**- „Dobre praktyki w projektowaniu badań RID”,**- „Jak wybrać czasopismo, aby nie dać się oszukać drapieżnym wydawcom?”,**- „Kawa z projektem” – w sumie przeszkolono już 100 osób.**Szkolenia dotyczące tej tematyki są organizowane cyklicznie.*  | *zakończono* |
| A30 | 24. Warunki pracy | Opracowanie modułu szkoleniowego lub kursu e-learningowego w zakresie zasad ochrony przed zagrożeniami IT. | Dział HR, Centrum IT, Inspektor ochrony danych | II kwartał 2019 | kurs e-learningowy dostępny na platformie Moodle,Wdrożona polityka ochrony danych | Kurs e-learningowy dotyczący zasad ochrony przed zagrożeniami informatycznymi został zakupiony w 2018 r., Jednak ze względu na problemy techniczne i rotację pracowników w IT Center planowane jest zainstalowanie go w II kwartale 2019 r.Po wprowadzeniu nowej polityki ochrony danych w maju 2018 r. zorganizowano szkolenia dla wszystkich pracowników dotyczące ochrony danych osobowych. Jego częścią była ochrona danych w systemach IT. Ponadto Komisja UE ds. Bezpieczeństwa Teleinformatycznego jest powoływana na UEP. | w trakcie |
| *Na platformie Moodle został w 2019 r. uruchomiony e-learningowy kurs dotyczący bezpieczeństwa informatycznego, który w prosty sposób wyjaśnia podstawowe zasady bezpieczeństwa.* *Link do kursu:* [*https://moodle.ue.poznan.pl/course/view.php?id=8092*](https://moodle.ue.poznan.pl/course/view.php?id=8092)*Po zalogowaniu na stronie https://moodle.ue.poznan.pl (NIU i hasło z e-kadr) należy z zakładki Moje kursy wybrać kurs BIT (Bezpieczeństwo IT).**Kurs ten jest dostępny dla wszystkich pracowników UEP. Dotychczas w tym kursie uczestniczyło 120 osób.**Ponadto w 2022 r. Inspektor Ochrony Danych Osobowych przeprowadził kolejne, obowiązkowe szkolenie, na którym zostały przypomniane kluczowe wymagania RODO oraz zasady jakie zostały przyjęte w UEP w niniejszym zakresie. Szkolenie to jest powtarzane w każdym roku kalendarzowym.* | *zakończone* |
| A31 | 38.Kontynuacja rozwoju zawodowego | Opracowanie modelu kształtowania kompetencji naukowych, opartego na praktykach wiodących europejskich uniwersytetów, a także jego kompleksowej realizacji pod warunkiem pozyskania finansowania zewnętrznego lub utworzenia konsorcjum z innymi uczelniami | Zespół rozwoju kompetencji zawodowych | IV kwartał 2021 |  | Przygotowano propozycję bazy kompetencji, jednak jej wdrożenie zależy od zorganizowania zewnętrznego finansowania i powołania Zespołu ds. Rozwoju kompetencji zawodowych. | nowe |
| *Baza kompetencji została przygotowana i wdrożona wraz z Wytycznymi do polityki zatrudniania nauczycieli akademickich w UEP (Zarządzenie Rektora 109/2020). Dla każdego stanowiska określono kompetencje, które dana osoba powinna posiadać by móc ubiegać się o zatrudnienie lub awans. Wymagany poziom kompetencji opisano w załączniku nr 4 do niniejszych Wytycznych, natomiast w załączniku nr 5 przygotowano skalę i opis zachowań dla poszczególnych poziomów kompetencji.* *Link:* [*https://ue.poznan.pl/pl/otm-r,a106567.html*](https://ue.poznan.pl/pl/otm-r%2Ca106567.html)*Na podstawie zgłoszonych w trakcie okresowej oceny kadry akademickiej potrzeb szkoleniowych planowane jest wprowadzenie stałych szkoleń dla naukowców dotyczących rozwoju zawodowego. Na stronie Uniwersytetu umieszczono dedykowaną rozwojowi zawodowemu zakładkę, w której każdy może zapoznać się z ofertą szkoleń i zaplanować swój rozwój w perspektywie minimum roku. Obecnie informacje dostępne są jedynie w języku polskim, natomiast tłumaczenie i udostepnienie w języku angielskim zaplanowane jest na 2023 rok.* *Link:* [*https://ue.poznan.pl/pl/pracownicy,c359/sprawy-pracownicze,c7108/rozwoj-zawodowy,c15256/nauczyciele-akademiccy,c15258/*](https://ue.poznan.pl/pl/pracownicy%2Cc359/sprawy-pracownicze%2Cc7108/rozwoj-zawodowy%2Cc15256/nauczyciele-akademiccy%2Cc15258/)*W stałej ofercie Uniwersytetu znajduje się również Uczelniany Kurs Pedagogiczny dla Młodej Kadry UEP. ego podstawowym celem jest przygotowanie młodej kadry UEP do prowadzenia zajęć dydaktycznych, rozwinięcie kompetencji do nauczania w obszarze dydaktyki akademickiej, zapoznanie się z teoriami i mechanizmami uczenia się, strategiami i metodami nauczania i oceniania kompetencji studentów. Celem jest ukształtowanie umiejętności projektowania i prowadzenia zajęć zgodnie z najnowszymi teoriami kształcenia, a także nabycie odpowiednich kompetencji społecznych, istotnych z punktu widzenia zarządzania grupą.* *Kurs jest przeznaczony głównie dla młodych nauczycieli akademickich (doktorantów Szkoły Doktorskiej, asystentów i młodych adiunktów), rozpoczynających pracę dydaktyczną. W Kursie mogą wziąć udział także doświadczeni nauczyciele akademiccy, którzy widzą potrzebę doskonalenia swojego warsztatu nauczycielskiego. Dodatkowo uruchomiony został kurs dla nauczycieli z dużym doświadczeniem dydaktycznym, mający na celu przybliżanie zmian w dydaktyce, wykorzystania nowych technologii.**Od 2019 w obu kursach wzięło udział łącznie 48 osób.* | *zakończone* |

# **Obszar: Warunki pracy**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **L.p.** | **Zasady** | **Działania** | **Jednostka odpowiedzialna** | **Czas realizacji** | **Wskaźniki** | **Uwagi** | **Status realizacji** |
| A32 | 24. Warunki pracy33. Nauczanie | Optymalizacja zarządzania obowiązkowymi godzinami nauczania. | Dział Dydaktyki,Rada Programowa |  III kwartał 2021 | oferta programowa i dydaktyczna zmodyfikowana przez Radę Programową | W 2017 r. obowiązkowe godziny nauczania zostały zmodyfikowane i co roku ich ilość jest monitorowana przez Dział Dydaktyki. Zgodnie z nową Ustawą o Szkolnictwie Wyższym i Nauce przygotowywane są obecnie przepisy, które mają zostać wprowadzone od października 2019 r. W nowej strukturze organizacyjnej planowane jest powołanie innej jednostki – Rady Programowej. Jej zadaniem będzie dostosowanie programu i oferty nauczania. | w trakcie |
| *Od roku akademickiego 2019/2020 jednostką odpowiedzialną za opiniowanie zmian w programach studiów jest Rada Programowa. Opiniując nowe programy studiów oraz zmiany istniejących programów Rada dokonuje oceny możliwości prowadzenia zajęć przez nauczycieli akademickich, tak aby w obciążeniach dydaktycznych nie powstawały duże dysproporcje.* *Do obciążeń dydaktycznych nauczycieli akademickich wliczane są wszystkie zajęcia programowe prowadzone na studiach pierwszego i drugiego stopnia oraz w Szkole Doktorskiej, a także dodatkowa aktywność nauczycieli akademickich wymieniona w regulaminie pracy UEP. Regulamin pracy określa również wysokość pensum dydaktycznego na poszczególnych stanowiskach pracy oraz warunki ustalenia indywidulanej wysokości pensum przez Rektora w wypadkach określonych w tymże regulaminie.**Za równomierne rozłożenie godzin dydaktycznych w katedrze odpowiada kierownik katedry, a w przypadku przekroczenia limitu godzin ponadwymiarowych przez pracownika badawczo-dydaktycznego powyżej 50% jego pensum, a pracownika dydaktycznego powyżej 75% jego pensum wymagana jest zgoda Prorektora ds. Edukacji i Studentów.*  | *zakończone* |
| A33 | 26. Finansowanie i wynagrodzenia | Porównanie praktyk administracyjnych we wspieraniu pozyskiwania funduszy. | Dział Controllingu | marzec 2018 | Badania porównawcze praktyk administracyjnych w zakresie pozyskiwania funduszy | Działanie zakończone. |  |
| A34 | 24. Warunki pracy | Zmniejszenie liczby przepisów obowiązujących na UEP i uproszczenie obiegu dokumentów; audyt identyfikujący źródła nadmiernej biurokracji. | Audytor wewnętrzny, Kancelaria radcy prawnego, Kanclerz | III kwartał 2021 | zredukowana lista przepisów | Konsekwentnie są prowadzone działania optymalizujące biurokracje, które są wdrażane w Uchwałach Rektora Kanclerza (20 uchwał). Lista poszczególnych aktów, które wchodzą w życie, jest regularnie aktualizowana w Biurze Kanclerza.Jednak liczba zmian organizacyjnych na Uniwersytecie w latach 2017–2018 oraz konieczność opracowania i dostosowania wewnętrznych procedur do nowej Ustawy o Szkolnictwie Wyższym i Nauce sprawiły, że zdecydowaliśmy się odroczyć wewnętrzne badanie dotyczące zmniejszenia biurokracji. | w trakcie |
| *IV kwartał 2023* | *W 2021 roku udostępniono wyszukiwarkę wewnętrznych aktów normatywnych i komunikatów, (zwaną „wyszukiwarką WAN”), wprowadzono do niej treści następujących dokumentów:**1) Zarządzenia Rektora (w tym dotyczące powołania studiów podyplomowych i szkoleń);**2) Komunikaty Rektora;**3) Zarządzenia Kanclerza;**4) Komunikaty Kanclerza;**5) Uchwały Senatu od roku akademickiego 2016/2017;**6) Uchwały Rady Uczelni.**Wyszukiwarka WAN została umieszczona na stronie internetowej Uczelni w zakładce uregulowania wewnętrzne pod adresem:* [*http://app.ue.poznan.pl/wan/*](http://app.ue.poznan.pl/wan/)*.**Wszystkie dokumenty zostały sklasyfikowane oraz opisane – umożliwi to zainteresowanym dostęp i zapewni możliwość zapoznania się z treścią poszukiwanego**dokumentu wraz z ewentualną historią jego zmian. W przypadku, gdy przedmiotem wyszukiwania jest dokument, który podlegał zmianom, narzędzie w łatwy sposób pozwala na zapoznanie się z aktami zmieniającymi ów dokument. W bazie danych WAN znajdują się zarówno obowiązujące, jak i nieaktualne już wewnętrzne akty normatywne.**Dodatkowe podjęte działania to:**- wprowadzenie obsługi interesantów: telefonicznej, za pośrednictwem poczty elektronicznej lub tradycyjnej, bądź oficjalnych kanałów w mediach społecznościowych mające na celu uproszczenie procedur, wymianę informacji za pomocą środków elektronicznych, ograniczenie zbędnych czynności administracyjnych;**- przesyłanie przez Rektora do pracowników informacji mailowych na temat najważniejszych spraw z zakresu funkcjonowania Uczelni. W ramach działań strategicznych nawiązywano szereg konsultacji* *ze społecznością akademicką, tworząc specjalne spotkania strategiczne. Pracownicy UEP są regularnie informowani mailowo o ofercie socjalnej.**Zadecydowano o wdrożeniu systemu informatycznego wspomagającego zarządzanie, jest to system ERP wdrażany przez firmę Simple S.A. Implementacja przedmiotowego systemu jest jednym z elementów projektu „Zintegrowany Program Rozwoju Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu” współfinansowanego przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach POWER 2014-2020.**Wprowadzono Elektroniczny Obieg Dokumentacji w zakresie 57 procesów 7 rozszerzeń oraz zaplanowano budowę kolejnych procesów. EOD pozwala znacząco przyspieszyć procedowanie spraw pracowników oraz mieć bieżącą informację o tym gdzie są rozpatrywane.**Podjęto decyzję o przystąpieniu do konsorcjum uczelni, tworzących Międzyuniwersyteckie Centrum Informatyzacji (MUCI) i wdrożeniu systemu USOS, który jest najpowszechniej wykorzystywany w polskich uczelniach i rozwijany przez to konsorcjum. Do zarządzania procesem dydaktycznym od 1 października 2020 r. wdrożony został ww. System obsługujący studentów pierwszego i drugiego stopnia oraz Szkoły Doktorskiej.* *Rozpoczęto również prace nad zidentyfikowaniem najważniejszych procesów w jednostkach organizacyjnych UEP celem ich uproszczenia poprzez m.in. skrócenie ścieżki obiegu, eliminacje niektórych czynności zgodnie z założeniami nowej Strategii UEP na lata 2021-2024. Przedmiotowe zmiany pozytywnie wpłyną na optymalizację wewnętrznych procesów i procedur.* | *w trakcie* |
| A35 | 24. Warunki pracy | Wdrożenie systemu zapasowego, a także systemu kodowania danych dla personelu badawczego. | Centrum IT | II kwartał 2019 | zainstalowany system wsparcia | Zostało zakupione oprogramowanie Dell EMC Avamar w celu wprowadzenia systemu zapasowego, jednak ze względu na problemy techniczne i rotację pracowników w Centrum IT zainstalowanie planowane jest w drugim kwartale 2019 roku.Ponadto każdy pracownik ma dostęp do własnej karty sieciowej, która jest chroniona przed utratą danych, w przeciwieństwie do przechowywania na dysku lokalnym. | w trakcie |
| *System Dell EMC Avamar - został wdrożony i wchodzi w skład infrastruktury zapewniającej obsługę kopii zapasowych.**Ponadto każdy pracownik ma dostęp do dysku sieciowego, który jest chroniona przed utratą danych, przez tworzenie bezpiecznych kopii zapasowych.* | *zakończone* |
| A36 | 29. Wartość mobilności | Stworzenie bazy danych kontaktów międzynarodowych UEP. | Dział Współpracy z  Zagranicą | III kwartał 2018 | opublikowana baza danych kontaktów międzynarodowych UEP | Po przeanalizowaniu możliwości wsparcia badań dotyczących potrzeb rozwoju kariery zagranicznej podjęto decyzję o przygotowaniu bazy partnerów zagranicznych z kontaktami i linkami do stron internetowych, aby umożliwić współpracę w danym obszarze. [http://ue.poznan.pl/pl/wspolpraca,c10/uczelnie-partnerskie,c119/)](http://ue.poznan.pl/pl/wspolpraca%2Cc10/uczelnie-partnerskie%2Cc119/%29%20)Obecnie UEP ma 173 zagranicznych partnerów w 43 krajach. | zakończone |
| A37 | 8.Rozpowszechnianie, wykorzystywanie wyników | Rozpowszechnianie wiedzy i osiągnięć pracowników za pośrednictwem sieci społecznościowych | Dział Marketingu | I kwartał 2020 | stworzenie 3 modułów/platform szkoleniowych jako sposób zaangażowania w media społecznościowe (Facebook, Instagram, Twitter) | Obecnie Dział Marketingu publikuje wszystkie informacje o osiągnięciach pracowników w mediach społecznościowych, planuje się wsparcie i szkolenia dotyczące sposobów osobistego zaangażowania w działania w mediach społecznościowych. | w trakcie |
| *Informacje o awansach naukowych są publikowane na stronach www (Facebook, LinkedIn)**Link* [*https://www.facebook.com/uepoznan*](https://www.facebook.com/uepoznan)[*https://www.linkedin.com/school/uniwersytet-ekonomiczny-w-poznaniu/*](https://www.linkedin.com/school/uniwersytet-ekonomiczny-w-poznaniu/) *podobnie jak informacje o artykułach naukowych, które otrzymały minimum 140 pkt. W mediach społecznościach publikowane są fragmenty wypowiedzi medialnych, w przystępnym, popularnonaukowym języku, publikujemy również informacje o dużych projektach Spółki Celowej - z Żabką, Policją, czy dotyczące wsparcia dla szpitali.**Upowszechnianie wyników badań brane jest pod uwagę w procesie ewaluacji prowadzonym przez Ministerstwo Edukacji i Nauki oraz podczas okresowej oceny wewnętrznej nauczycieli akademickich.* *Ewaluacja jakości działalności naukowej obejmowała lata 2017-2021 i została przeprowadzona w dwóch dyscyplinach ekonomia i finanse i nauki o zarządzaniu i jakości. Oceny dokonano w trzech kryteriach:**w kryterium I zgłoszono publikacje i uzyskane patenty;**w kryterium II zgłoszono projekty badawcze i wyniki prac zleconych;**w kryterium III zgłoszono w dyscyplinie ekonomia i finanse 4 opisy wpływu działalności naukowej na funkcjonowanie społeczeństwa i gospodarki, a w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości 3 opisy, które zostały przygotowane w wersji polskiej i angielskiej.**Powstała również aplikacja do zbierania dowodów wpływu:* [*https://app.ue.poznan.pl/OpisWp%c5%82ywu/Account/Login?ReturnUrl=%2fOpisWp%c5%82ywu*](https://app.ue.poznan.pl/OpisWp%C5%82ywu/Account/Login?ReturnUrl=%2fOpisWp%c5%82ywu)*Z Opisami wpływu działalności naukowej na funkcjonowanie społeczeństwa i gospodarki można zapoznać się na stronie:*[*https://radon.nauka.gov.pl/*](https://radon.nauka.gov.pl/)*opisy wpływu:* [*https://radon.nauka.gov.pl/dane/opisy-wplywu-dzialalnosci-naukowej-na-funkcjonowanie-spoleczenstwa-i-gospodarki*](https://radon.nauka.gov.pl/dane/opisy-wplywu-dzialalnosci-naukowej-na-funkcjonowanie-spoleczenstwa-i-gospodarki)*opisy wpływu naszej Uczelni:*[*https://radon.nauka.gov.pl/dane/opisy-wplywu-dzialalnosci-naukowej-na-funkcjonowanie-spoleczenstwa-i-gospodarki?institutionName=d5afbb30-c241-4c4a-b4c0-ac5660e3d385&pageNumber=1*](https://radon.nauka.gov.pl/dane/opisy-wplywu-dzialalnosci-naukowej-na-funkcjonowanie-spoleczenstwa-i-gospodarki?institutionName=d5afbb30-c241-4c4a-b4c0-ac5660e3d385&pageNumber=1)*W roku akademickim 2020/2021 Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu podtrzymywał relacje z otoczeniem. W tym trudnym dla wszystkich czasie większość inicjatyw trzeba było przenieść do sieci. W Klubie Partnera zainicjowano cykl seminariów tematycznych pod nazwą „ZOOM na biznes”. Były one kierowane do szerokiej grupy odbiorców: przedsiębiorców i menedżerów (nie tylko z firm Klubu Partnera), wykładowców oraz studentów. Jako prelegentów zapraszano przedstawicieli biznesu. Odbyły się cztery takie spotkania:**• „Czy uproszczona restrukturyzacja może uratować firmę przed upadłością?”, Andrzej Głowacki, prezes DGA S.A., 20 listopada 2020 r.;**• „Imperatyw zysku – wzlot i upadek”, prof. dr hab. Piotr Banaszyk, UEP, i dr hab. Paweł Chudziński, prezes Aquanet S.A., 4 grudnia 2020 r;**• „Jak Cię widzą, jak Cię słyszą, jak Cię czytają – tak Cię oceniają”, Ewa Brok, 4 lutego 2021 r;**• „Jałmużna czy inwestycja? Dobroczynność czy filantropia? Dobro wraca?”, dr Mariusz Szeib, prezes Texet Poland Sp. z o.o., 16 czerwca 2021 r.**W serwisie internetowym Uczelni przygotowana została także nowa strona dla biznesu. W nowej odsłonie graficznej grupuje ona informacje o wszelkich działaniach, jakie UEP może realizować na rzecz otoczenia biznesowego. Prezentuje także ofertę Uczelni na rzecz podmiotów zewnętrznych w zakresie badań naukowych, udostępniania infrastruktury badawczej i edukacji menedżerskiej. Z poziomu tej strony łatwo można przejść do oferty Klubu Partnera, Spółki Celowej UEP czy Stowarzyszenia Absolwentów UEP.**Link* [*https://ue.poznan.pl/pl/absolwenci,c334/stowarzyszenie-absolwentow-uep,c336/*](https://ue.poznan.pl/pl/absolwenci%2Cc334/stowarzyszenie-absolwentow-uep%2Cc336/) | *zakończone* |
| A38 | 8. Rozpowszechnianie, wykorzystywanie wyników 9. Public engagement | Intensyfikacja działań komunikacyjnych Spółki Celowej, związana z komercjalizacją pracy pracowników naukowych UEP i wdrożeniem rozwiązań stworzonych na Uniwersytecie w praktyce gospodarczej i jednostkach samorządu terytorialnego | Dział Marketingu, Spółki Celowej, | IV kwartał 2018 | rozwinięta strategia komunikacyjna osiągnięć Spółki Celowej | Informacje o możliwościach wsparcia i osiągnięciach Spółki Celowej publikowane są w katalogu Klubu Partnerów Biznesowych, informacje o działaniach Spółki Celowej są wydawane nowym partnerom oraz publikowane na stronie UEP, inne działania marketingowe będą rozważane. | zakończone |

# **Nowe działania z 2019 r.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **L.p.** | **Zasady** | **Działania** | **Jednostka odpowiedzialna** | **Czas realizacji** | **Wskaźniki** | **Uwagi** | **Status realizacji** |
| A39 | 37. Nadzór i obowiązki zarządcze30. Dostęp do doradztwa zawodowego  | Definiowanie ról (funkcji) kierowników i dyrektorów instytutów. | Dział HR, Rektor, Biuro Radcy Prawnego, | IV kwartał 2019 | podpisany opis stanowiska dla wszystkich kierowników katedr i dyrektorów instytutów,90% menedżerów biorących udział w szkoleniu umiejętności menedżerskich | Nowe działanie. | Nowe |
| *W nowym statucie UEP z roku 2019 w paragrafie 46 i 47 określono dokładnie rolę Dyrektora Instytutu:**oraz rolę kierownika katedry:**Link:* [*https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet,c13/o-uczelni,c28/podstawa-prawna,c4783/*](https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet%2Cc13/o-uczelni%2Cc28/podstawa-prawna%2Cc4783/)*Osoby powołane do pełnienia tych funkcji legitymują się długoletnim stażem zawodowym oraz doświadczeniem managerskim.* | *zakończone*  |
| A40 | 30. Dostęp do doradztwa zawodowego40. Nadzór  | Przygotowanie formuły planu rozwoju dla nowego pracownika. | Kierownicy katedr, Zespół Rozwoju Kompetencji Zawodowych | IV kwartał 2020 | przygotowany plan rozwoju dla wszystkich nowych pracowników | Nowe działanie. | nowe |
| *Kierownicy katedr pełnią rolę mentorów i sprawują pieczę nad planami rozwoju podległych pracowników. Plan rozwoju przygotowywany jest w zależności od stopnia rozwoju zawodowego nowego pracownika i opiera się na zdefiniowanych potrzebach.*  | *zakończone* |
| A41 | 30. Dostęp do doradztwa zawodowego38. Kontynuacja rozwoju zawodowego | Przygotowanie programu wsparcia, w tym profesjonalnego coachingu dla pracowników, którzy chcieliby osiągnąć lepsze wyniki. | Kierownicy katedr, Zespół Rozwoju Kompetencji Zawodowych | II kwartał 2021 | ustalenie liczby pracowników, którzy poprawili swoje osiągnięcia w ocenie okresowej  | Nowe działanie. | nowe |
| *IV kwartał 2022-2024* | *- liczba zaproponowanych szkoleń, większa o min. 10% od roku 2022 i stała w latach 2023-2027,* *- frekwencja na przeprowadzonych szkoleniach, >60%,**- wynik jakościowy ankiety poszkoleniowej* | *Uczelnia oferuje nauczycielom akademickim dwa kursy pedagogiczne:* *- Uczelniany kurs pedagogiczny dla młodej kadry UEP*  *- Uczelniany kurs pedagogiczny: Doskonalenie wykładowcy akademickiego**poświadczające przygotowanie pedagogiczne do nauczania w uniwersytecie.*Obecnie wdrażany jest program tutoringu.Organizowane będą szkolenia umożliwiające nauczanie w trybie blended learning/hybrydowe (zgodnie ze światowymi trendami i regułami organizowania procesu dydaktycznego online).Od 2020 r. prowadzone są indywidualne konsultacje dydaktyczne oraz wprowadzono możliwość uczestniczenia w hospitacjach wspierających – do dnia dzisiejszego skorzystało z tej formy pomocy ok. 60 osób.  | *przedłużone* |
| A42 | 33. Nauczanie | Opracowanie i wdrożenie systemu zapewnienia jakości nauczania przez młodych naukowców. | Zespół Rozwoju Kompetencji Zawodowych | I kwartał 2022 | wykłady i ćwiczenia prowadzenie coachingu z informacją zwrotną na temat rozwoju - liczba pracowników do ustalenia | Nowe działanie. | Nowe |
| *Od 2010 roku funkcjonuje Wewnętrzny System Zapewnienia Jakości Kształcenia w UEP (zwany WSZJK), który jest rozwijany i doskonalony i jest to zbiór narzędzi i procedur związanych z projektowaniem, realizacją, monitorowaniem, oceną i doskonaleniem jakości kształcenia na studiach pierwszego i drugiego stopnia, w Szkole Doktorskiej oraz na studiach podyplomowych (Uchwała nr 9 (2019/2020) Senatu Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu z dnia 27 września 2019 roku)**Link:* [*https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet,c13/o-uczelni,c28/wewnetrzny-system-zapewnienia-jakosci-ksztalcenia,c1890/*](https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet%2Cc13/o-uczelni%2Cc28/wewnetrzny-system-zapewnienia-jakosci-ksztalcenia%2Cc1890/)*Wprowadzono zasady przeprowadzania hospitacji zajęć prowadzonych w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu (Zarządzenie Rektora 86/2021), od września 2022 r. uruchomiony zostanie cykliczny warsztat: „Jak prowadzić hospitacje zajęć w Uniwersytecie?” podczas którego uczestnicy poznają różne modele prowadzenia hospitacji.* *link* [*https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet,c13/uregulowania-wewnetrzne,c30/zarzadzenia-rektora,c77/zarzadzenie-nr-86-2021,a102391.html*](https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet%2Cc13/uregulowania-wewnetrzne%2Cc30/zarzadzenia-rektora%2Cc77/zarzadzenie-nr-86-2021%2Ca102391.html)*W stałej ofercie Uniwersytetu znajduje się również Uczelniany Kurs Pedagogiczny dla Młodej Kadry UEP. Jego podstawowym celem jest przygotowanie młodej kadry UEP do prowadzenia zajęć dydaktycznych, rozwinięcie kompetencji do nauczania w obszarze dydaktyki akademickiej, zapoznanie się z teoriami i mechanizmami uczenia się, strategiami i metodami nauczania i oceniania kompetencji studentów. Celem jest ukształtowanie umiejętności projektowania i prowadzenia zajęć zgodnie z najnowszymi teoriami kształcenia, a także nabycie odpowiednich kompetencji społecznych, istotnych z punktu widzenia zarządzania grupą.* *Kurs jest przeznaczony głównie dla młodych nauczycieli akademickich (doktorantów Szkoły Doktorskiej, asystentów i młodych adiunktów), rozpoczynających pracę dydaktyczną. W Kursie mogą wziąć udział także doświadczeni nauczyciele akademiccy, którzy widzą potrzebę doskonalenia swojego warsztatu nauczycielskiego. Dodatkowo oferowany jest kurs dla nauczycieli z dużym doświadczeniem dydaktycznym, mający na celu przybliżanie zmian w dydaktyce, wykorzystania nowych technologii. W latach 2020-2021 w obu kursach wzięło łącznie udział 48 osób.* *W okresie pandemii SARS COVID-19, w roku 2021, prowadzone były indywidualne konsultacje metodyczne dotyczące projektowania i prowadzenia zajęć online w których wzięło udział 19 osób, szkolenie: „Jak uczyć on-line” w którym wzięły udział 44 osoby, odbyły się również 2 hospitacje wspierające. W roku 2020 w konsultacjach wzięło udział 14 osób natomiast w szkoleniu 22 osoby.**Od IV kwartału 2022 r. planowane jest wprowadzenie stałego harmonogramu konsultacji dydaktycznych oraz hospitacji wspierających.* | *zakończone* |
| A43 | 26. Finansowanie i wynagrodzenia  | Opracowanie i wdrożenie przejrzystego systemu premii zgodnie z osiągnięciami (w szczególności w dziedzinie badań). | Dział HR, Rektor, Biuro Radcy Prawnego, | IV kwartał 2021 | premia okresowa obliczana zgodnie z osiągnięciami | Nowe działanie. | nowe |
| IV kwartał 2024 | *Zgodnie z założeniami Strategii UEP na lata 2021-2024 założono w celach (2.3):* *- Opracowanie nowego systemu motywacyjnego pracowników uwzględniającego motywatory pozafinansowe oraz**- Opracowanie motywacyjnego systemu wynagradzania pracowników uwzględniającego zróżnicowanie wynagrodzenia w zależności od osiąganych wyników**Ze względu na trudności oraz sytuację geopolityczną działanie zostało przesunięte i będzie realizowane od 2023 roku.**Link* [*https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet,c13/o-uczelni,c28/strategia,c81/strategia-2021-2024-uniwersytetu-ekonomicznego-w-poznaniu,c14780/*](https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet%2Cc13/o-uczelni%2Cc28/strategia%2Cc81/strategia-2021-2024-uniwersytetu-ekonomicznego-w-poznaniu%2Cc14780/) | *przedłużono* |
| A44 | 24. Warunki pracy | Wdrożenie nowego elektronicznego systemu przepływu pracy. | Centrum IT, kanclerz | IV kwartał 2021 | ustalenie liczby procesów przeniesionych do nowego systemu | Nowe działanie. | Nowe |
| *Celem wdrożenia modułu Zintegrowany System Informacyjny (ZSI) jest podniesienie jakości zarządzania UEP. Wdrożenie modułu ZSI realizowane jest w ramach projektu „Zintegrowany Program Rozwoju Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu” o numerze WND-POWR.03.05.00-00-Z011/17, który współfinansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014 – 2020. (*[*https://ue.poznan.pl/pl/zintegrowany-program-rozwoju-uniwersytetu-ekonomicznego-w-poznaniu,c12316/*](https://ue.poznan.pl/pl/zintegrowany-program-rozwoju-uniwersytetu-ekonomicznego-w-poznaniu%2Cc12316/)*).**W ramach modułu ZSI Uczelnia dokonała zakupu i wdraża poszczególne elementy zintegrowanego systemu informatycznego. Dokonywane są zmiany systemów m.in. do obsługi studentów, finansowo-księgowego, kadrowo-płacowego, do obsługi majątku trwałego i inwentaryzacji, budżetowania, zarządzania projektami itd. Zakupiono również oprogramowanie do digitalizacji otwartych zasobów edukacyjnych Uczelni.*  | *zakończone* |
| A45 | 39. Dostęp do szkoleń badawczych i ciągły rozwój | Rozwój platformy moodle w zakresie kursów e-learningowych i bazy wiedzy, np. e-moduł obsługi stresu, e-moduł zagrożeń IT. | Zespół Rozwoju Kompetencji Zawodowych, Centrum IT | I kwartał 2020 | liczba kursów e-learningowych umieszczonych na e-platformie | Nowe działanie. | Nowe |
| *Odnotowano kolejny wzrost wykorzystania systemu Moodle głównie w związku z wprowadzonym w UEP od marca 2020 roku obowiązkiem prowadzenia zajęć dydaktycznych w trybie zdalnym ze względu na zagrożenie koronawirusem. Utworzono nowe kursy i konta, wzrosła liczba nauczycieli, którzy przy wykorzystaniu platformy Moodle przeprowadzili zaliczenia i egzaminy. Na platformie umieszczono „Przewodnik dla prowadzących zajęcia i studentów”, opisujący możliwości Moodle, sposoby sprawdzania wiedzy i komunikacji ze studentami, a także pokazujący „krok po kroku”, np. jak przygotować quiz.**Na platformie zamieszczono instrukcje dotyczące MS Teams oraz linki do zewnętrznych instrukcji i filmów szkoleniowych firmy Microsoft. Zespół ds. e-learningu opracował i sukcesywnie rozwija dostępną na platformie listę odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania, udzielał też niezbędnego, indywidualnego wsparcia użytkownikom z zakresu obsługi Moodle, MS Teams i Zoom. Na platformie umieszczono kolejne kursy:**„Bezpieczeństwo IT - Świadomość bezpieczeństwa - Security awareness”**„Edukacja wspierająca studentów z niepełnosprawnościami - prof. Alfred Błaszczyk”**link* [*https://moodle.ue.poznan.pl/login/index.php*](https://moodle.ue.poznan.pl/login/index.php) | *zakończone* |