



Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Strategia HR dla pracowników naukowych

Raport wewnętrzny

Kraków, wrzesień 2022

1. Informacje o Organizacji

Numer zgłoszenia: 2019PL371319

Nazwa organizacji: Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

Adres organizacji: ul. Rakowicka 27, 31-510 Kraków

HRS4R UEK: <https://hr.uek.krakow.pl/>

Pracownicy i studenci	FTE
Całkowita liczba pracowników naukowych (pracownicy etatowi, stypendyści, doktoranci prowadzący badania w wymiarze pełnym lub niepełnym)	658
W tym obcokrajowcy	17
W tym osoby finansowane z zewnątrz (tj. dla których organizacja jest organizacją przyjmującą)	3
W tym kobiety	313
W tym osoby na poziomie R3 lub R4 = Badacze o dużym stopniu autonomii, zwykle posiadający status kierownika badań lub profesora (profesorowie zwyczajni i uczelniani)	206
W tym osoby na poziomie R2 = w większości organizacji odpowiadający poziomowi habilitacyjnemu (proszę podać osoby ze stopniem doktora)	296
W tym osoby na poziomie R1 = w większości organizacji odpowiadających poziomowi doktoranckiemu (proszę podać liczbę magistrów)	156
Całkowita liczba studentów (jeśli dotyczy)	10 938
Łączna liczba pracowników (w tym kadra kierownicza, administracyjna, dydaktyczna i naukowa)	1 398

FINANSOWANIE BADAŃ (dane za ostatni rok obrotowy)	
Całkowity roczny budżet organizacji	€ 8 715 700
Roczne bezpośrednie finansowanie organizacji rządowych (przeznaczone na badania)	€ 40 869 270
Roczne konkurencyjne finansowanie rządowe (przeznaczone na badania, uzyskane w konkurencji z innymi organizacjami – w tym dofinansowanie z UE)	€ 1 200 920
Roczne dofinansowanie ze źródeł prywatnych, pozarządowych, przeznaczone na badania	€ 276 690
	€ 238 010

PROFIL ORGANIZACYJNY

Założony w 1925 r. Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie (UEK) znajduje się w czołówce najlepszych ekonomicznych uczelni w Polsce. Po zmianach, w skład struktury UEK wchodzi trzy jednostki organizacyjne prowadzące badania naukowe: Kolegium Ekonomii, Finansów i Prawa, Kolegium Gospodarki i Administracji Publicznej, Kolegium Nauk o Zarządzaniu i Jakości. Działalność Uniwersytetu koncentruje się na dwóch kluczowych obszarach. Pierwszym z nich są badania naukowe realizowane w ramach projektów finansowanych przez: Narodowe Centrum Nauki, Naukowe Centrum Badań i Rozwoju, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz Unię Europejską. Drugim głównym obszarem jest działalność dydaktyczna, w ramach której prowadzone są studia licencjackie, magisterskie, doktoranckie oraz podyplomowe.

2. Mocne i słabe strony obecnej praktyki

Aspekty etyczne i zawodowe:

Podobnie jak w badaniu ankietowym przeprowadzonym wśród pracowników i doktorantów UEK w 2019, r. aspekty etyczne i zawodowe są oceniane w UEK wysoko. Badanie przeprowadzone w 2022 r. wykazało, że aż 87 % respondentów oceniło przestrzeganie zasady wolności badań naukowych powyżej średniej (poprzednio było 86%). Inicjatywy przewidziane w planie działań na lata 2020-2022 odnośnie tej zasady zostały zrealizowane. Wysoki poziom wskazań wystąpił również w przypadku przestrzegania zasad etycznych (obecny wynik to 74 % wskazań powyżej średniej, było 75%) i odpowiedzialności zawodowej (77% powyżej średniej, było 75%). Pozytywne zmiany nastąpiły w odniesieniu do oceny profesjonalnego podejścia pracowników do swoich obowiązków. Obecnie na niskie oceny wskazało jedynie 15% badanych (poprzedni wynik to 25%). Wskazań powyżej średniej dla tej zasady było 57% (poprzednio 41%).

Realizacja zasady upowszechniania i wykorzystania wyników badań naukowych oraz ich komercjalizacji została oceniona przez 12,5% respondentów poniżej średniej, co wskazuje na poprawę realizacji tej zasady w porównaniu z 2019 r. (spadek niskich ocen z poziomu 25%).

Poprawiło się także realizacja zaangażowania społecznego pracowników (wzrost wskazań powyżej średniej z 43% do 49%. W zakresie realizacji zasady niedyskryminacji nastąpił spadek wskazań powyżej średniej z 79% do 70%, zatem zaobserwowano pogorszenie postrzegania realizacji tej zasady.

Generalnie obszar aspektów etycznych i zawodowych należy do mocnych stron Uczelni. W jego ramach słabą stroną jest wciąż system oceniania pracowników, w zakresie którego zaobserwowany został spadek odpowiedzi powyżej średniej i wzrost odpowiedzi oceniających realizację tej zasady w średnim stopniu.

W ramach obszaru aspekty etyczne i zawodowe zostało zaplanowanych 19 inicjatyw, z czego wdrożono 12 z nich, w trakcie realizacji są 2 inicjatywy a realizacja 5 nastąpi w najbliższej perspektywie.

Częściowo wdrożone zostały inicjatywy:

A11: Prowadzenie szkoleń dla pracowników, w szczególności nowozatrudnionych z zakresu zarządzania projektami i własności intelektualnej oraz szkoleń dotyczących pozyskiwania środków zewnętrznych na badania naukowe.

A12: Opracowanie rocznego planu działań upowszechniających i promujących wyniki B+R – zarówno wydarzeń organizowanych w UEK, jak i udziału UEK w wydarzeniach zewnętrznych (np. Festiwalu Nauki).

Nadal do wdrożenia pozostały następujące inicjatywy:

A3. Udostępnienie na stronie internetowej UEK zbioru ogólnokrajowych przepisów poświęconych zagadnieniom etycznym w obszarze B+R.

A5: Dostosowanie Zarządzenia Rektora UEK (nr R-0201- 4/2017 z dnia 18 stycznia 2017 r.) w sprawie wprowadzenia strategii mobilności międzynarodowej pracowników i studentów UEK do wymogów Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

A17: Opracowanie dobrych praktyk uwzględniających zasadę niedyskryminacji w składach komisji oraz innych ciałach uczelnianych.

A18: Nowelizacja systemu oceniania pracowników naukowych (R1-R4) zgodnie z nowymi wymogami Ustawy oraz Europejskiej Karty Naukowca.

A19: Organizowanie szkoleń dla pracowników zajmujących stanowiska kierownicze z zakresu oceniania pracowników oraz przekazywania informacji zwrotnej.

Rekrutacja i selekcja:

W przeprowadzonym badaniu ankietowym 59% respondentów oceniło stosowane w UEK standardy rekrutacji na poziomie powyżej średniej (wzrost z poziomu 54%), a 54% takie zdanie miało w odniesieniu do realizacji zasady otwartości i przejrzystości procedury rekrutacji (poprzedni wynik wynosił 52%). 42% respondentów oceniło doświadczenie i reprezentowanie różnych specjalizacji i kwalifikacji przez komisje rekrutacyjne na poziomie powyżej średniej (poprzedni wynik to 39%). Zaobserwowanych zostało więcej wskazań powyżej średniej w odniesieniu do oceny przejrzystości procesu rekrutacji (wzrost z poziomu 43% do 51% powyżej średniej).

Niezbyt wysoką liczbę wskazań powyżej średniej (38%) uzyskała realizacja zasady oceny zasług. Realizację tej zasady należy uznać za słabą stronę analizowanego obszaru (spadek z 40% wskazań powyżej średniej).

26% respondentów oceniło realizację zasady odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów w procesie rekrutacji na poziomie powyżej średniej. W ocenie tego obszaru wystąpił również wysoki poziom osób nieposiadających zdania (aż 58%). Przestrzeganie tej zasady również należy postrzegać w kontekście słabych stron obszaru rekrutacja i selekcja.

Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności zostało ocenione na poziomie powyżej średniej przez 41% respondentów (wzrost z poziomu 37%). Taki sam procent pytanych wskazał na brak zdania. Realizacja zasady uznanie kwalifikacji uzyskała 53% wskazań powyżej przeciętnej (wzrost z poziomu 45%). Zasada doceniania stażu pracy przez rekrutujących została przez 43% respondentów oceniona na poziomie powyżej średniej. (bez zmian względem poprzedniego badania). Natomiast realizacja zasady warunki rekrutacji dla kandydatów ze stopniem doktora na poziomie powyżej średniej została oceniona przez 40% respondentów, co stanowi duży spadek względem poprzedniej oceny, która wynosiła 55% na poziomie powyżej średniej.

Podsumowując za mocne strony obszaru rekrutacji i selekcji można uznać standardy rekrutacji, otwartość i przejrzystość procedury rekrutacji oraz uznanie kwalifikacji. Do słabych stron, w świetle badania ankietowego, zaliczone zostały ocena zasług oraz uwzględnianie odstępstw od porządku chronologicznego życiorysów w procesie rekrutacji (akceptowanie przerw w przebiegu kariery zawodowej kandydatów, postrzeganie przerw jako ewolucji kariery).

W ramach obszaru rekrutacja i selekcja zaplanowano do realizacji 4 inicjatywy, z czego zrealizowano jedną (A23) a trzy są w trakcie realizacji:

A20: Opracowanie Zarządzenia Rektora UEK w sprawie ogólnych zasad polityki rekrutacji oraz procedury ich realizacji zgodnie z dobrymi praktykami OTM-R z uwzględnieniem także procedur i zasad zatrudniania wykładowców i badaczy zagranicznych.

A21: Coroczna ocena przebiegu procesu rekrutacji według kryteriów OTM-R (publikacja raportu w formie elektronicznej).

A22: Wyznaczanie wartości wskaźników opisujących proces rekrutacji.

Warunki pracy:

W stosunku do poprzedniego badania wzrósł procent odpowiedzi powyżej średniej w odniesieniu do realizacji zasady uznania zawodu (zmiana z poziomu 42% do 48%). Podobnie poprawie uległa ocena realizacji zasady środowiska badań naukowych (zmiana z poziomu 36% do 40%), jak i zasady warunków pracy nieodnoszących się do aspektów finansowych (zmiana z poziomu 54% do 58%). Znaczący wzrost i niezwykle wysoki wynik uzyskała realizacja zasady stabilizacja oraz stałe zatrudnienie (z poziomu 67% do 86%), ustanawiając jednocześnie realizację tej zasady w kategoriach silnych stron omawianego obszaru.

Pogorszenie nastąpiło w odniesieniu do oceny realizacji zasady finansowania i wynagradzania (spadek ocen powyżej średniej z poziomu 45% do 41% oraz wzrost ocen poniżej średniej z poziomu 24% do 36%).

Nieco słabiej niż poprzednio, jednak wciąż na akceptowalnym poziomie, oceniona została realizacja zasady równowagi płci. Zanotowano spadek ocen realizacji tej zasady z poziomu 63% do 59% powyżej średniej.

Podobnie jak poprzednio, respondenci nie przyznali wysokich ocen realizacji zasady rozwój kariery zawodowej. Aczkolwiek zaobserwować można poprawę wskazań (wzrost ocen powyżej średniej z poziomu 33% do 37% oraz spadek ocen poniżej średniej z poziomu 38% do 31%). W odniesieniu do realizacji zasady wartość mobilności naukowców, sytuacja jest analogiczna (wzrost ocen powyżej średniej z poziomu 37% do 44% oraz spadek ocen poniżej średniej z poziomu 30% do 20%).

W świetle przeprowadzonych badań słabą stroną Uczelni jest dostęp do doradztwa zawodowego (obecnie zanotowano 17% wskazań powyżej średniej i 34% poniżej średniej). Sytuacja w niewielkim stopniu poprawiła się, jednak nadal realizacja tej zasady należy do słabych stron UEK.

Ocenę realizacji zasady prawa własności intelektualnej należy uznać za silną stronę Uczelni (65% wskazań powyżej średniej, w porównaniu z 61% w poprzednim badaniu). Poprawiło się także postrzeganie realizacji zasady współautorstwa (jest 56% wskazań powyżej średniej, w porównaniu do 41% w poprzednim badaniu).

Poprawie uległa także realizacja zasady ocena zaangażowania przełożonych w rozwój młodych pracowników naukowych (nauczanie) (obecnie 42% wskazań powyżej średniej, w porównaniu do 37% w poprzednim badaniu).

Na prawie niezmiennym poziomie oceniono realizację zasady skargi/apelacje (34% ocen powyżej średniej). Kwestia ta powinna zostać uwzględniona w kolejnych wdrażanych działaniach.

Zmianie nie uległo postrzeganie realizacji zasady wpływu na organy decyzyjne. Jej realizacja została oceniona na stosunkowo wysokim poziomie – 55% wskazań powyżej średniej).

Podsumowując, za mocne strony UEK w zakresie analizowanego obszaru należy uznać realizację następujących zasad: warunki pracy nieodnoszące się do aspektów finansowych, stabilizacja oraz stałe zatrudnienie, a także prawa własności intelektualnej. Z kolei słabymi stronami będzie ponownie realizacja zasad: finansowanie i wynagradzanie, rozwój kariery zawodowej, ocena zaangażowania przełożonych w rozwój młodych pracowników naukowych (nauczanie), skargi apelacje.

Z 14 inicjatyw ustalonych w ramach obszaru warunki pracy zrealizowanych zostało 12, w trakcie wdrażania jest jedna inicjatywa **A28** (Monitorowanie w raporcie rocznym OTM-R udziału procentowego kobiet w składach komisji i innych organach UEK), do wdrożenia pozostała inicjatywa **A29** (Opracowanie ścieżek karier zawodowych dla każdej grupy pracowników naukowych (R1-R4)).

Szkolenia i rozwój:

W obszarze szkoleń i rozwoju ocena realizacji zasady relacji ze swoim opiekunem naukowym uzyskała wynik 56% wskazań powyżej średniej (wzrost z poziomu 51%). Na jej realizację tej zasady poniżej średniej wskazało 16% ankietowanych. Nieco niższe wyniki zostały stwierdzone w przypadku realizacji zasady nadzoru i obowiązków w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim i wsparcia rozwoju młodej kadry. W tym przypadku zanotowano 48% wskazań powyżej średniej (wzrost z poziomu 41%) i 23% wskazań poniżej średniej. Stosunkowo wysoko oceniona została realizacja zasady kontynuacja rozwoju zawodowego (63% wskazań powyżej średniej, wynik nie zmienił się względem badania z 2019 r.). Natomiast dostęp do szkoleń został przez 46% respondentów oceniony na poziomie powyżej średniej (wzrost z poziomu 42%). Ocena realizacji zasady opieka naukowa uzyskała 47% wskazań powyżej średniej (wzrost z poziomu 37%) oraz 19% wskazań na poziomie średnim.

Powyższe wyniki oznaczają, że silną stroną analizowanego obszaru są zasady: relacje z opiekunem naukowym, kontynuacja rozwoju zawodowego. Słabą stroną jest realizacja zasady dostęp do szkoleń.

Z 5 inicjatyw zaplanowanych w analizowanym obszarze została wdrożona jedna (A38), kolejna jest w trakcie realizacji (A41) a 3 pozostały do wdrożenia (A29, A39, A40) w kolejnych latach.

Inicjatywa w trakcie realizacji:

A41: Opracowanie procedury wdrażania i adaptacji nowego pracownika do pracy w katedrze oraz zasad sprawowania opieki naukowej przez kierownika katedry nad nowo zatrudnionymi pracownikami w zależności od posiadanego przez nich stopnia/tytułu naukowego oraz stażu pracy.

Inicjatywy do wdrożenia:

A29: Opracowanie ścieżek karier zawodowych (zawierających informacje o mechanizmach finansowania działalności naukowej, dydaktycznej, możliwościach podnoszenia kompetencji w UEK i poza oraz o jednostkach UEK oferujących wsparcie pracownikom) dla każdej grupy pracowników naukowych (R1-R4).

A39: Organizowanie seminariów naukowych przez Szkołę Doktorską oraz Korporację Absolwentów i Stowarzyszenie Absolwentów, z udziałem przedsiębiorców działających w Konwentach Przedstawicieli Otoczenia Społeczno-Gospodarczego Uczelni lub Radach Dyrektorów, podczas których będą prezentowane założenia badawcze przygotowywanych projektów naukowych.

A40: Dodanie do planu studiów Szkoły Doktorskiej zajęć dotyczących współpracy młodych naukowców z biznesem i instytucjami sektora publicznego.

Zmiany w priorytetach krótko i średniookresowych

Przyjęte na początku priorytety krótko- i średnioterminowe nie uległy zmianie. Zmianie uległo przypisanie niektórych zadań do komórek w związku ze zmianą struktury organizacyjnej w UEK, wynikającą z reformy szkolnictwa wyższego w Polsce i związaną z nią zmianą Statutu, regulaminu organizacyjnego oraz regulaminów pracy i wynagradzania pracowników. Przesunięciu uległy również planowane terminy realizacji poszczególnych zadań. Powiązane było to z faktem późniejszego, od przewidywanego, terminu uzyskania Wyróżnienia HR Excellence in Research oraz koncentracji działań poszczególnych jednostek UEK na przeciwdziałaniu skutkom pandemii COVID-19.

Zmiany w okolicznościach, w których funkcjonuje UEK, mające wpływ na Strategię HR

Wdrażanie strategii HR Excellence in Research przypadło na okres dużych zmian w Uczelni, związanych między innymi z uchwaleniem w dniu 23 listopada 2020 roku nowego Statutu UEK oraz w dniu 21 stycznia 2021 nowego Regulaminu Organizacyjnego UEK. Oba wskazane dokumenty były następstwem zmiany prawa o szkolnictwie wyższym i nauce w wyniku wejścia w życie ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. „Konstytucji dla Nauki”. Kolejną okolicznością, która silnie wpłynęła na realizację wszystkich procesów w Uniwersytecie były ograniczenia związane z pandemią Covid-19. Szereg działań podejmowanych w tym czasie miało na celu w pierwszej kolejności podtrzymanie procesu dydaktycznego oraz realizacji badań naukowych, przenosząc na drugi plan pozostałe aktywności i przesuując terminy realizacji inicjatyw przyjętych w ramach Strategii HRS4R.

Aktualne strategiczne decyzje mające wpływ na plan działania (Action Plan)

Główne kierunki rozwoju Uniwersytetu, przyjęte zarówno w Strategii HRS4R oraz Strategii UEK uchwalonej na posiedzeniu Senatu UEK nr T.0022.57.2021 z dnia 14 czerwca 2021 roku, nie uległy zmianie. Cele te są związane z wprowadzonymi w lipcu 2018 r. ustawami reformującymi szkolnictwo wyższe w Polsce.

Wynika z nich konieczność dostosowania rozwiązań prawnych do przepisów prawa krajowego, m.in. w zakresie zatrudniania, oceniania oraz ścieżki kariery pracowników UEK.

Głównym czynnikiem decydującym o stopniu realizacji działań w ramach Strategii HRS4R była pandemia COVID-19.

3. Działania

Opis planowanych DZIAŁAŃ	Obszar Karty i Kodeksu	Termin realizacji	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki / Cele	Status realizacji	Uwagi
A1: Przeprowadzenie kampanii informacyjnej nt. opracowanych i wdrożonych zasad zarządzania dobrami własności intelektualnej i przemysłowej oraz zasady komercjalizacji w UEK poprzez zamieszczenie na stronie internetowej Działu Transferu Wiedzy i Projektów Międzynarodowych informacji poświęconych zagadnieniom praw własności intelektualnej, w tym: 1) organizowanych spotkaniach z ekspertami, szkoleniach i działaniach popularyzujących wiedzę z zakresu praw własności intelektualnej i przemysłowej; 2) przykłady tzw. „dobre praktyki” w UEK w zakresie komercjalizacji wiedzy i technologii; 3) o zakresie ochrony praw własności intelektualnej.	1. Wolność badań	I i III kwartał 2020	Działu Wsparcia Projektów Badawczych	Organizacja spotkania 09.09.2020 pt. „Prawnik i twórca o prawie autorskim” Organizacja wydarzeń: 09.03.2020 – Akademia Kreatywności – pomysł, potencjał, przedsiębiorca; 22.01.2020 – Demo Day Innowacji Umieszczenie na ogólnodostępnej stronie „Regulaminu zarządzania dobrami własności intelektualnej i przemysłowej oraz zasady komercjalizacji w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie”	Zrealizowano	09.09.2020 spotkanie pt. „Prawnik i twórca o prawie autorskim”- charytatywny webinar nt. praw autorskich 09.03.2020 – Akademia Kreatywności – pomysł, potencjał, przedsiębiorca. 22.01.2020 – DEMO DAY INNOWACJI, https://biznes.uek.krakow.pl/rekrutacja-na-ostatnie-miejsca-w-ramach-projektu-akademia-kreatywnosci-pomysl-potencjal-przedsiębiorca/ na którym przedstawimy wynalazki finansowane z projektu „Inkubator Innowacyjności 2.0”. https://biznes.uek.krakow.pl/demo-day-innowacji/ Na stronie: https://biznes.uek.krakow.pl/formularze/ znajduje się: „Regulamin zarządzania dobrami własności intelektualnej i przemysłowej oraz zasady komercjalizacji w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie” plik jest też dostępny na https://uek.krakow.pl/informacje-prawne/akty-prawne
A2: Przeprowadzenie kampanii informacyjnej nt. standardów etycznych UEK poprzez rozesłanie wiadomości mailowych do wszystkich pracowników naukowych (R1-R4).	2. Zasady etyczne	29.10.2022	Sekcja Rozwoju Zasobów Ludzkich	wysłanie maila	Zrealizowano	Mail został rozesłany dnia 29.10.2021

A3: Udostępnienie na stronie internetowej UEK zbioru ogólnokrajowych przepisów poświęconych zagadnieniom etycznym w obszarze B+R (dedykowana podstrona na witrynie internetowej UEK). Pracownicy naukowcy (R1-R4) będą mieli zapewniony łatwy dostęp do zbioru aktualnych ogólnokrajowych przepisów poświęconych zagadnieniom etycznym w obszarze B+R.	2. Zasady etyczne	II kwartał 2020	Departament Marki i Komunikacji	Utworzenie strony internetowej zawierającej informacje na temat ogólnokrajowych przepisów poświęconych zagadnieniom etycznym w obszarze B+R. Raz w roku rozestanie informacji o stronie zawierającej ogólnokrajowe przepisy poświęcone zagadnieniom etycznym w obszarze B+R.	Do realizacji	
A4: Upowszechnienie celów strategicznych UEK w zakresie działalności B+R poprzez organizację zebrań ze społecznością akademicką oraz rozesłanie wiadomości mailowych do wszystkich pracowników naukowych (R1-R4).	4. Profesjonalne podejście	26.02.2021 i 09.12.2021; 12.01.2022	Rektor	Dwa spotkania w trakcie których zaprezentowane zostały cele strategiczne w tym w zakresie B+R; rozesłanie informacji o celach strategicznych	Zrealizowano	Spotkanie Rektora i Prorektorów ze społecznością akademicką które odbyły się w dniach 26.02.2021; 9.12.2021; Rozesłanie wiadomości z odnośnikami do celów strategicznych w dniu 12.01.2022
A5: Dostosowanie Zarządzenia Rektora UEK (nr R-0201- 4/2017 z dnia 18 stycznia 2017 r.) w sprawie wprowadzenia strategii mobilności międzynarodowej pracowników i studentów UEK do wymogów Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2018 r. poz. 1668), przygotowywanych obecnie krajowych przepisów wykonawczych do Ustawy oraz do zaktualizowanych priorytetów dotyczących umiędzynarodowienia UEK.	4. Profesjonalne podejście	I kwartał 2020	Dział Współpracy Międzynarodowej , Sekcja Projektów Międzynarodowych	Przyjęcie Zarządzenia Rektora UEK.	Do realizacji	

A6: Dostosowanie Uchwały Senatu UEK (nr 30/2009 z dnia 14 września 2009 r.) w sprawie warunków i trybu kierowania przez UEK pracowników, doktorantów i studentów za granicę w celach naukowych i dydaktycznych do wymogów Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2018 r. poz. 1668), przygotowywanych obecnie krajowych przepisów wykonawczych do Ustawy oraz do zaktualizowanych priorytetów dotyczących umiędzynarodowienia UEK.	5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	22.12.2021	Rektor	nowe Zarządzenie Rektora	Zrealizowano	Dotychczasowe regulacje zostały zastąpione przez Zarządzenie Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie nr R.0211.83.2021 z dnia 22 grudnia 2021 roku w sprawie Zasad kierowania pracowników Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie za granicę oraz zasad odbywania podróży służbowych poza granicami kraju
A7: Dostosowanie Zarządzenia Rektora UEK (nr R-0201-10/2018 z dnia 11 kwietnia 2018 r.) w sprawie zasad kierowania pracowników UEK i osób wykonujących umowy cywilno-prawne za granicę oraz zasad odbywania podróży służbowych poza granicami kraju do wymogów Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2018 r. poz. 1668), przygotowywanych obecnie krajowych przepisów wykonawczych do Ustawy oraz do zaktualizowanych priorytetów dotyczących umiędzynarodowienia UEK.	5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	22.12.2021	Rektor	nowe Zarządzenie Rektora	Zrealizowano	Poprzednie regulacje zostały zastąpione Zarządzeniem Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie nr R.0211.83.2021 z dnia 22 grudnia 2021 roku w sprawie Zasad kierowania pracowników Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie za granicę oraz zasad odbywania podróży służbowych poza granicami kraju
A8: Opracowanie procedury realizacji i kontroli wydatków oraz obiegu dokumentów finansowo-księgowych w ramach projektów naukowych oraz udostępnienie jej pracownikom naukowym (R1-R4) na stronie internetowej Działu Transferu Wiedzy i Projektów Międzynarodowych (dedykowana	6. <i>Odpowiedzialność</i>	18.02.2022	Działu Wsparcia Projektów Badawczych	Udostępnione dokumenty i graficzna prezentacja procedury	Zrealizowano	Dokumenty dostępne są na stronie: https://biznes.uek.krakow.pl/regulaminy-rozliczenia-projektow/ https://biznes.uek.krakow.pl/formularze/

podstrona w witrynie internetowej UEK).						
A9: Rozesłanie informacji o procedurze realizacji i kontroli wydatków oraz obiegu dokumentów finansowo-księgowych w ramach projektów w formie wiadomości mailowych do wszystkich pracowników naukowych (R1-R4).	6. <i>Odpowiedzialność</i>	18.02.2022	Rektor	Informacja w Newsletterze Działu Transferu Wiedzy i Projektów UEK	Zrealizowano	Informacja o zarządzeniu Rektora nr R.0211.18.2021 z dnia 12.03.2021 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu przygotowywania, realizacji i rozliczania projektów finansowanych ze środków zewnętrznych, realizowanych w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie, oraz o zarządzeniu Rektora nr R.0211.53.2021 z dnia 19.08.2021 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu przygotowania, realizacji i rozliczania projektów o charakterze naukowym i projektów wspierających działalność naukową finansowanych ze środków zewnętrznych realizowanych w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie
A10: Rozesłanie wiadomości mailowej do wszystkich pracowników naukowych (R1-R4) informującej o zamieszczeniu na stronie Biblioteki Głównej UEK (w zakładce Repozytorium) zasad korzystania z Open Access.	8. <i>Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników</i>	10.03.2022	Sekcja Rozwoju Zasobów Ludzkich	Rzesłanie mailingu	Zrealizowano	Mail informujący, w którym miejscu można zapoznać się z zasadami korzystania z Open Access został rozesłany w dniu 10.03.2022. Strona z zasadami: https://bg.uek.krakow.pl/?q=pl/zbiory/otwarta-nauka/publikowanie-w-open-access
A11: Prowadzenie szkoleń dla pracowników, w szczególności nowozatrudnionych z zakresu zarządzania projektami i własności intelektualnej oraz szkoleń dotyczących pozyskiwania środków zewnętrznych na badania naukowe.	8. <i>Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników</i>	20.06.2022	Dział Organizacji Działalności Naukowej	Rzesłanie mailingu	W trakcie realizacji	Mail informujący o ofercie szkoleniowej służącej podnoszeniu kompetencji badawczych. Szkolenia będą prowadzone przez Pracowników UEK od października 2022 roku. Oferta szkoleń i webinarów w zakresie szeroko rozumianych zagadnień publikacyjnych, dostępna na stronie internetowej Biblioteki UEK pod linkiem https://bg.uek.krakow.pl/?q=pl/szkolenia/wydarzenia

A12: Opracowanie rocznego planu działań upowszechniających i promujących wyniki B+R – zarówno wydarzeń organizowanych w UEK, jak i udziału UEK w wydarzeniach zewnętrznych (np. Festiwalu Nauki) (upowszechnienie poprzez utworzenie podstrony z rocznym planem działań w witrynie internetowej Uniwersytetu z coroczną aktualizacją).	9. <i>Zaangażowanie społeczne</i>	I kwartał 2021	Departament Marki i Komunikacji	Opracowanie podstrony na stronie UEK z rocznym planem działań w zakresie B+R	W trakcie realizacji	Na stronie UEK dodana zostanie ikona kierująca do podstrony z rocznym planem działań w zakresie B+R Roczny plan działań będzie aktualizowany corocznie w styczniu, po zebraniu informacji o planowanych wydarzeniach z jednostek organizacyjnych UEK (mailing Dept. Marki). Proponowana nazwa podstrony: plan działań B+R
A13: Utworzenie bazy inicjatyw z obszaru społecznej odpowiedzialności inicjowanych i realizowanych przez pracowników UEK (upowszechnienie poprzez utworzenie podstrony w witrynie internetowej UEK z coroczną aktualizacją).	9. <i>Zaangażowanie społeczne</i>	1.10.2020	Koordynatorzy projektu: UEK Odpowiedzialny	Realizacja Projektu- UEK Odpowiedzialny	Zrealizowano	Wykaz zrealizowanych inicjatyw znajduje się na stronie: https://odpowiedzialny.uek.krakow.pl/
A14: Przygotowanie nowego Regulaminu Pracy	10. <i>Zasada niedyskryminacji</i>	16.09.2019	Rektor	Zarządzenie Rektora	Zrealizowano	Zarządzenie Rektora nr R-0201-41/2019 z dnia 16.09.2019
A15: Powołanie Pełnomocnika ds. Równouprawnienia, którego zadaniem byłaby m.in. bieżąca diagnoza kwestii dyskryminacji (nie tylko płciowej), wsparcie osób pokrzywdzonych.	10. <i>Zasada niedyskryminacji</i>	14.01.2022	Rektor	Zarządzenie Rektora	Zrealizowano	Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania został powołany Zarządzeniem Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie nr R.0211.5.2022 z dnia 14.01.2022 roku w sprawie wprowadzenia procedury przeciwdziałania dyskryminacji w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie
A16: Opracowanie w UEK procedury zgłaszania przez pracowników przypadków dyskryminacji w pracy.	10. <i>Zasada niedyskryminacji</i>	II kwartał 2021	Pełnomocnik ds. Równego Traktowania	Procedura zgłaszania przypadków dyskryminacji w pracy.	Zrealizowano	

A17: Opracowanie dobrych praktyk uwzględniających zasadę niedyskryminacji w składach komisji oraz innych ciałach uczelnianych.	<i>10. Zasada niedyskryminacji</i>	II kwartał 2021	Pełnomocnik ds. Równego Traktowania	Dobre praktyki uwzględniające zasadę niedyskryminacji w składach komisji oraz innych ciałach uczelnianych.	Do realizacji	
A18: Nowelizacja systemu oceniania pracowników naukowych (R1-R4) zgodnie z nowymi wymogami Ustawy oraz Europejskiej Karty Naukowca, w tym m.in.: 1) wprowadzenie do formularza oceny pracowników naukowych (R1-R4) kryterium – inne doświadczenia zawodowe niż akademickie, np. zdobyte w biznesie, sektorze publicznym; 2) skwantyfikowanie działalności niemierzalnej bibliometrycznie oraz upowszechnienie dobrych praktyk dla stosowania zróżnicowanych kryteriów oceny osiągnięć i dorobku naukowego (np. związanych z nauczaniem, opieką naukową, kierowaniem kołami naukowymi, pracą zespołową, transferem wiedzy, zarządzaniem badaniami naukowymi oraz działaniami w zakresie innowacji i szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie, a w przypadku kandydatów z doświadczeniem w sektorze przemysłu zwrócenie uwagi na ich wkład w patenty,	<i>11. Systemy oceny pracowników</i>	II kwartał 2021	Dział Zasobów Ludzkich	Zmodyfikowany system oceniania pracowników naukowych.	Do realizacji	

opracowania lub wynalazki).						
A19: Organizowanie szkoleń dla pracowników zajmujących stanowiska kierownicze z zakresu oceniania pracowników oraz przekazywania informacji zwrotnej (budowanie świadomości roli przełożonego w procesie oceny i rozwoju pracownika).	11. <i>Systemy oceny pracowników</i>	III kwartał 2020	Dział Zasobów Ludzkich	Szkolenie dla pracowników zajmujących stanowiska kierownicze poprzedzające przeprowadzenie oceny okresowej pracowników naukowych.	Do realizacji	
A20: Opracowanie Zarządzenia Rektora UEK w sprawie ogólnych zasad polityki rekrutacji oraz procedury ich realizacji zgodnie z dobrymi praktykami OTM-R z uwzględnieniem także procedur i zasad zatrudniania wykładowców i badaczy zagranicznych, w szczególności zawierających: 1) opis kwalifikacji zawodowych i zakres obowiązków dla grupy kandydatów na pracowników naukowych (R1-R4), które zostaną umieszczane w formularzach konkursów; 2) wykaz dokumentów wymaganych od kandydata; 3) kryteria oceny kwalifikacji nieformalnych (związanych z danym stanowiskiem, jednak niepotwierdzonych certyfikatami i dyplomami), doświadczenia w zakresie mobilności; 4) częściowo ustrukturyzowane wywiady z kandydatami; 5) wewnętrzne wytyczne dotyczące powoływania komisji rekrutacyjnej, jak również jej działania przy ocenie kandydatów dla	12. <i>Rekrutacja</i> 13. <i>Rekrutacja (Kodeks)</i> 14. <i>Selekcja (Kodeks)</i> 16. <i>Ocena zasług (Kodeks)</i> 17. <i>Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (Kodeks)</i> 18. <i>Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (Kodeks)</i>	II kwartał 2021	Sekcja Rozwoju Zasobów Ludzkich, Zespół Wdrażający Strategię HR Excellence in Research	Zarządzenie Rektora UEK w sprawie ogólnych zasad polityki rekrutacji oraz procedury ich realizacji zgodnie z dobrymi praktykami OTM-R z uwzględnieniem także procedur i zasad zatrudniania wykładowców i badaczy zagranicznych	W trakcie realizacji	Projekt procedury został opracowany

wszystkich stanowisk naukowych (R1-R4); 6) wymagania wobec członków komisji rekrutacyjnej w zakresie ich kwalifikacji, praktyki zawodowej oraz doświadczenia w ocenie kandydatów; 7) szkolenia dla członków komisji rekrutacyjnej z zakresu dobrych praktyk stosowanych w procesach rekrutacyjnych; 8) wzory formularzy e-rekrutacji; 9) publikację online polityki OTM-R w j. polskim i j. angielskim na stronie internetowej UEK; informację o adresie strony internetowej prezentującej założenia polityki OTM-R w dokumentach przekazywanych przy podpisywaniu umowy o pracę.						
A21: Coroczna ocena przebiegu procesu rekrutacji według kryteriów OTM-R (publikacja raportu w formie elektronicznej).	15. <i>Przejrzystość (Kodeks)</i>	II kwartał 2021	Sekcja Rozwoju Zasobów Ludzkich, Zespół Wdrażający Strategię HR Excellence in Research	Zarządzenie Rektora UEK w sprawie ogólnych zasad polityki rekrutacji oraz procedury ich realizacji zgodnie z dobrymi praktykami OTM-R z uwzględnieniem także procedur i zasad zatrudniania wykładowców i badaczy zagranicznych	W trakcie realizacji	Projekt procedury został opracowany

A22: Wyznaczanie wartości następujących wskaźników opisujących proces rekrutacji: 1) liczba kobiet i mężczyzn aplikujących i zrekrutowanych, 2) udział procentowy kobiet i mężczyzn w liczbie osób zrekrutowanych, 3) udział procentowy kobiet i mężczyzn w liczbie kandydatów aplikujących, 4) liczba aplikujących spoza UEK, 5) liczba aplikujących z zagranicy, 6) liczba aplikujących z grup niewystarczająco reprezentowanych (zidentyfikowanych przez Pełnomocnika ds. Równouprawnienia), 7) liczba skarg z powodu uciążliwych procedur rekrutacyjnych, 8) relacja liczby skarg do liczby kandydatów aplikujących, którzy nie zostali ostatecznie zatrudnieni w UEK.	15. <i>Przejrzystość (Kodeks)</i>	III kwartał 2021	Sekcja Rozwoju Zasobów Ludzkich, Zespół Wdrażający Strategię HR Excellence in Research	Zarządzenie Rektora UEK w sprawie ogólnych zasad polityki rekrutacji oraz procedury ich realizacji zgodnie z dobrymi praktykami OTM-R z uwzględnieniem także procedur i zasad zatrudniania wykładowców i badaczy zagranicznych	W trakcie realizacji	Projekt procedury został opracowany
A23: Kampania informacyjna dotycząca możliwości współpracy z ośrodkami zagranicznymi w formie wiadomości mailowych wysyłanych do wszystkich pracowników naukowych (R1-R4).	18. <i>Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (Kodeks)</i>	I kwartał 2020, na bieżąco	Dział Współpracy Międzynarodowej	Maile otrzymywane na skrzynki pracownicze	Zrealizowano	Kampania informacyjna jest realizowana na bieżąco, np. maile: 22.03.2022, Rekrutacja na wyjazd w ramach programu EDUCATION, 21.03.2022, program Erasmus+ KA107, 11.01.2022, Uniwersytet Narodowy Politechnika Lwowska, z Działu Transferu Wiedzy i Projektów UEK 07.12.2021, program Erasmus+ KA131, 29.07.2021, Zaproszenie do przeprowadzenia cyklu wykładów (30 godz. akademickich) w Vienna University of Economics and Business w okresie marzec-czerwiec 2022 w

						ramach programu Ceepus, 15.05.2021, Rekrutacja na wyjazdy w ramach programu CEEPUS 06.05.2021, Rekrutacja na wyjazdy w ramach programu Erasmus+KA107 13.04.2021, Partnerstwa Strategiczne - nowe konkursy w ramach programu Erasmus+ KA220-HED 11.03.2021, program Erasmus+ KA103
A24: Opracowanie przepisów wewnętrznych dotyczących uznawania zawodu i nostryfikacji dyplomów ukończenia studiów za granicą oraz nostryfikacji stopni naukowych nadanych za granicą.	22. <i>Uznawanie zawodu</i>	26.11.2020	Rektor	Zarządzenie Rektora	Zrealizowano	Zarządzenie Rektora nr R-0201-78/2020 z dnia 26.11.2020 w sprawie przeprowadzania postępowań nostryfikacyjnych w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie zmieniające zarządzenie nr R-0201-53/2019
A25: Dostosowanie Regulaminu Pracy w zakresie możliwości korzystania z urlopów i staży naukowych do obowiązujących zapisów Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r., poz. 1668).	23. <i>Środowisko badań naukowych</i>	16.09.2019	Rektor	Zarządzenie Rektora	Zrealizowano	Zarządzenie Rektora nr R-0201-41/2019 z dnia 16.09.2019 roku
A26: Dokonanie zmian zasad korzystania z infrastruktury badawczej.	23. <i>Środowisko badań naukowych</i>	I kwartał 2020	Dyrektor Administracyjny	I26: Zmiana zasad korzystania z infrastruktury badawczej w kierunku uproszczenia dostępu. T26.1: Korzystanie z infrastruktury badawczej odbywa się zgodnie z zasadami określonymi w przepisach wewnętrznych UEK. T26.2: Wzrost wskazań o 5% w porównaniu do pierwszego badania pośród pracowników (R1-R4).	Zrealizowano	Sekcja Grantów Instytucjonalnych – Dział Wsparcia Projektów Badawczych Opracowanie zasad finansowania zakupu. Uporządkowanie zasad zakupu książek i baz danych. <i>Załącznik do Zarządzenia Rektora nr R.0211.1.2021 z dnia 21 stycznia 2021 r. Regulamin organizacyjny Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.</i> Strategia Rozwoju Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie 2021-2024 ZARZĄDZENIE Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie nr R.0211.79.2021 z dnia 14 grudnia 2021 roku w sprawie wprowadzenia Regulamin użytkowania konta i zasad

						pracy z wykorzystaniem usług on-line Office 365 w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie Zarządzenie Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie nr R.0211.55.2021 z dnia 10 września 2021 roku w sprawie określenia Zasad korzystania ze zbiorów systemu biblioteczno-informacyjnego Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie ZARZĄDZENIE Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie nr R.0211.39.2021 z dnia 8 lipca 2021 roku w sprawie organizacji udostępniania archiwaliów przez Archiwum Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie ZARZĄDZENIE Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie nr R.0211.11.2022 z dnia 14 lutego 2022 roku w sprawie wprowadzenia Procedury bezwioskowej zakupu książek finansowanych ze środków innych niż budżet Biblioteki Głównej
A27: Opracowanie nowego regulaminu wynagradzania pracowników UEK.	26. <i>Finansowanie i wynagradzanie</i>	23.12.2020	Rektor	Zarządzenie Rektora	Zrealizowano	Zarządzenia Rektora nr R-0201-85/2020 z dnia 23.12.2020 roku

A28: Monitorowanie w raporcie rocznym OTM-R udziału procentowego kobiet w składach komisji i innych organach UEK.	27. <i>Równowaga płci</i>	IV kwartał 2020	Sekcja Rozwoju Zasobów Ludzkich, Zespół Wdrażający Strategię HR Excellence in Research	Zarządzenie Rektora UEK w sprawie ogólnych zasad polityki rekrutacji oraz procedury ich realizacji zgodnie z dobrymi praktykami OTM-R z uwzględnieniem także procedur i zasad zatrudniania wykładowców i badaczy zagranicznych.	W trakcie realizacji	Projekt procedury został opracowany
A29: Opracowanie ścieżek karier zawodowych (zawierających informacje o mechanizmach finansowania działalności naukowej, dydaktycznej, możliwościach podnoszenia kompetencji w UEK i poza oraz o jednostkach UEK oferujących wsparcie pracownikom) dla każdej grupy pracowników naukowych (R1-R4).	28. <i>Rozwój kariery zawodowej</i> 38. <i>Kontynuacja rozwoju zawodowego</i>	IV kwartał 2021	Dział Zasobów Ludzkich	Modelowe rozwiązania w zakresie rozwoju kariery naukowej dla każdej grupy pracowników naukowych (R1-R4).	W trakcie realizacji	Projekt procedury został opracowany
A30: Wytypowanie stanowiska w Dziale Transferu Wiedzy i Projektów Międzynarodowych, do którego zostaną przypisane obowiązki w zakresie kształtowania rozwoju kariery zawodowej pracowników naukowych (R1-R4).	28. <i>Rozwój kariery zawodowej</i>	Czerwiec 2022	Dział Organizacji, Planowania i Ewaluacji Działalności Naukowej	Decyzja Prorektora ds. Nauki	Zrealizowano	Pracownicy w Dziale Organizacji Działalności Naukowej zostały przypisane obowiązki w zakresie kształtowania rozwoju kariery zawodowej pracowników naukowych (R1-R4).
A31: Opracowanie i umieszczanie na stronie internetowej Działu Nauki opisów procedur w zakresie najczęściej rozpatrywanych spraw.	28. <i>Rozwój kariery zawodowej</i>	IV kwartał 2021	Dział Organizacji, Planowania i Ewaluacji Działalności Naukowej	Zamieszczone informacje	Zrealizowano	Na stronie https://nauka.uek.krakow.pl/ znajdują się: regulamin nagród za działalność naukową z wnioskami, informacja jak ubiegać się o stypendium młodego naukowca, informacje jak ubiegać się o urlop doktorski i płatny urlop dla celów naukowych
A32: Dostosowanie harmonogramów zajęć dydaktycznych nowo zatrudnionych pracowników naukowych do terminów szkoleń	30. <i>Dostęp do doradztwa zawodowego</i>	05.01.2022	Centrum Jakości Kształcenia	Brak kolizji pomiędzy realizacją zajęć dydaktycznych a udziałem w szkoleniach nowo zatrudnionych	Zrealizowano	Od 2022 r. Centrum Jakości Kształcenia UEK realizuje program pod nazwą Szkoła Podstaw Dydaktyki Akademickiej w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie

wyznaczonych przez Studium Doskonalenia Dydaktyki Akademickiej.				pracowników.		(Zarządzenie Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie nr R.0211.1.2022 z dnia 5.01.2022 roku w sprawie Zasad organizacji i prowadzenia programu szkoleniowego Szkoła Podstaw Dydaktyki Akademickiej w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie). Plan zajęć w ramach Szkoły nie koliduje z harmonogramem zajęć dydaktycznych.
A33: Zamieszczanie na nowej stronie internetowej Uczelni informacji o sukcesach pracowników naukowych (R1-R4) oraz absolwentów UEK.	30. Dostęp do doradztwa zawodowego	2020-2022	Departament Marki i Komunikacji	Informacje o sukcesach pracowników są umieszczane na nowej stronie UEK	Zrealizowano	Zadanie jest realizowane na bieżąco. Informacje o sukcesach są umieszczane w dziale Życie akademickie oraz Najnowsze artykuły na stronie głównej UEK
A34: Umieszczanie na stronie internetowej Centrum Językowego UEK informacji (linków) nt. ofert doskonalenia kompetencji językowych dla pracowników naukowych (R1-R4).	30. Dostęp do doradztwa zawodowego	2021-2022	Centrum Językowe	Maile z ofertami szkoleń językowych dla pracowników	Zrealizowano	Oferty dla pracowników są przysyłane mailowo, np. maile z 24.01.2022, 28.10.2021, 18.10.2021, 23.02.2021
A35: Opracowanie na stronie internetowej Centrum Monitoringu i Promocji Jakości Kształcenia opisu bieżących projektów, naboru zgłoszeń do nowych projektów oraz opisu procedur w zakresie ubiegania się o uczestnictwo w projektach doskonalących kompetencje dydaktyczne pracowników naukowych (R1-R4).	30. Dostęp do doradztwa zawodowego	2021-2022	Centrum Jakości Kształcenia	Informacje o możliwościach doskonalenia kompetencji dydaktycznych znajdują się na stronie internetowej Centrum Jakości Kształcenia	Zrealizowano	Na stronie Centrum Jakości Kształcenia (https://cjk.uek.krakow.pl) jest zamieszczona informacja o projektach np. HUB, Tutoring, e-Learning, inne szkolenia.
A36: Wprowadzenie na stronie internetowej Biblioteki Głównej UEK odnośnika do nowości publikacyjnych pracowników naukowych (R1-R4) wraz z możliwością wyszukiwania złożonego.	32. Współautorstwo	22.04.2022	Dyrektor Biblioteki Głównej	Informacja o wprowadzeniu odnośnika w mailingu z dnia 22.04.2022 r.	Zrealizowano	Odnośnik został zamieszczony w stopce strony Biblioteki Głównej (https://kangur.uek.krakow.pl/?q=pl). Informacja o umieszczeniu odnośnika została rozesłana wiadomością mailową w dniach 10.03.2022 oraz 22.04.2022.

A37: Zorganizowanie przez Szkołę Doktorską szkoleń w zakresie rozwoju zawodowego młodych naukowców i systemu mentoringu skierowanych do pracowników naukowych, obejmujących po raz pierwszy opiekę naukową nad początkującymi naukowcami (doktorantami).	33. <i>Nauczanie</i>	Spotkanie jest organizowane co roku w październiku przed rozpoczęciem cyklu kształcenia w Szkole Doktorskiej	Przewodniczący Rady Programowej Szkoły Doktorskiej, Dyrektor Szkoły Doktorskiej	Spotkanie z promotorami oraz doktorantami podczas którego prezentowane są zasady współpracy, terminy oraz wymagania dotyczące przygotowania i oceny pracy doktorskiej.	Zrealizowano	
A38: Opracowanie zasad współpracy pomiędzy opiekunem naukowym a doktorantem.	36. <i>Relacja z opiekunem naukowym</i>	01.2022	Dyrektor Szkoły Doktorskiej	Współpraca pomiędzy opiekunem naukowym a doktorantem została uwzględniona przy układaniu programu dydaktycznego realizowanego w ramach Szkoły Doktorskiej oraz Programu Doktorskiego	Zrealizowano	Działania zostały wpisane do program dydaktycznego realizowanego w ramach Szkoły Doktorskiej oraz Programu Doktorskiego.
A39: Organizowanie seminariów naukowych przez Szkołę Doktorską oraz Korporację Absolwentów i Stowarzyszenie Absolwentów, z udziałem przedsiębiorców działających w Konwentach Przedstawicieli Otoczenia Społeczno-Gospodarczego Uczelni lub Radach Dyrektorów, podczas których będą prezentowane założenia badawcze przygotowywanych projektów naukowych.	37. <i>Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania</i>	IV kwartał 2021	Szkoła Doktorska	Seminarium naukowe organizowane przez Szkołę Doktorską oraz Korporację Absolwentów i Stowarzyszenie Absolwentów, z udziałem przedsiębiorców działających w Konwentach Przedstawicieli Otoczenia Społeczno-Gospodarczego Uczelni lub Radach Dyrektorów, połączone z prezentacją założeń badawczych przygotowywanych projektów naukowych.	Do realizacji	
A40: Dodanie do planu studiów Szkoły Doktorskiej zajęć dotyczących współpracy młodych naukowców z biznesem i instytucjami sektora publicznego.	37. <i>Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania</i>	IV kwartał 2021	Szkoła Doktorska	Plan studiów Szkoły Doktorskiej uzupełniony o zajęcia poświęcone współpracy młodych naukowców z biznesem i instytucjami sektora publicznego.	Do realizacji	

A41: Opracowanie procedury wdrażania i adaptacji nowego pracownika do pracy w katedrze oraz zasad sprawowania opieki naukowej przez kierownika katedry nad nowo zatrudnionymi pracownikami w zależności od posiadanego przez nich stopnia/tytułu naukowego oraz stażu pracy.	40. <i>Opieka naukowa</i>	I kwartał 2021	Sekcja Rozwoju Zasobów Ludzkich, Zespół Wdrażający Strategię HR Excellence in Research	Zarządzenie Rektora UEK w sprawie ogólnych zasad polityki rekrutacji oraz procedury ich realizacji zgodnie z dobrymi praktykami OTM-R z uwzględnieniem także procedur i zasad zatrudniania wykładowców i badaczy zagranicznych.	W trakcie realizacji	Projekt procedury został opracowany
---	---------------------------	----------------	--	---	----------------------	-------------------------------------

Rozszerzona wersja recenzowanej Strategii HR na najbliższe 3 lata została publikowana na stronie internetowej:

URL: <https://hr.uek.krakow.pl/>

Uwagi dotyczące realizacji zasad OTM-R-u:

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie przygotowuje kompleksową procedurę w zakresie zatrudniania pracowników naukowych (R1-R4) której realizacja oparta będzie na zasadach OTM-R. Ponadto opracowano Zarządzenie Rektora nr R.0211.31.2021 z dnia 26 maja 2021 roku określające zasady zatrudniania pracowników Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie po przejściu na emeryturę.

4. Wdrożenie

Ogólny przegląd oczekiwanego ogólnego procesu wdrażania planu działania:

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie uzyskał logo HR Excellence in Research w październiku 2020 r., w oparciu o plan działań na lata 2020-2022, przyjęty w ramach Strategii dla pracowników naukowych (HRS4R). Strategia ta określiła obszary, w których należy podjąć działania, aby w pełni dostosować praktyki w UEK do zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych.

W ramach Strategii HR Excellence in Research przyjęto 41 inicjatyw, z czego w latach 2020-2022 zrealizowano 29, w trakcie realizacji jest 7 inicjatyw, a 5 pozostało do wdrożenia w kolejnym okresie. Wynik ten oznacza, że w okresie 2 lat nastąpiła realizacja około 70% zaplanowanych działań przyjętych w ramach Strategii HRS4R.

Dostosowanie wewnętrznych procedur UEK do zasad Karty i Kodeksu jest kluczowym krokiem w osiągnięciu strategicznych celów Uczelni założonych w ramach przyjętej na lata 2021-2024 Strategii UEK, a w szczególności dotyczy takich programów jak: Doskonałość naukowa i Nowoczesny pracodawca. Celem tych programów jest zapewnienie pracownikom możliwie najlepszych warunków do pracy oraz rozwoju zawodowego, a także przyciągnięcia naukowców zza granicy do prowadzenia w UEK badań naukowych i realizacji zajęć ze studentami.

Proces wdrożenia założeń Strategii HRS4R w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie nastąpił w okresie tuż po systemowych zmianach w obszarze nauki i szkolnictwa wyższego w Polsce, jakie zostały zainicjowane w wyniku zmiany prawa o szkolnictwie wyższym i nauce, w związku z uchwaleniem w dn. 20 lipca 2018 r. tzw. Konstytucji dla Nauki.

Reforma, której celem jest 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.

Istotnym elementem wdrożenia w UEK zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych jest monitoring efektów oraz postępów we wprowadzaniu działań naprawczych i samodoskonalących określonych w Strategii HRS4R przyjętej przez UEK i zaakceptowanej przez Komisję Europejską. W tym celu powołano Zespół Wdrażający Strategię, który analizował działania przyjęte w ramach Strategii HRS4R i wskazywał zadania dla poszczególnych jednostek organizacyjnych UEK.

Powołano również Sekcję Rozwoju Zasobów Ludzkich, której podstawowym zadaniem jest wsparcie administracyjne władz Uczelni we wdrażaniu założeń Strategii HRS4R.

W 2020 r. utworzono wystandaryzowany profil Uczelni na portalu EURAXESS JOBS.

W okresie od czerwca do grudnia 2020 r. przeprowadzono w Uczelni audyt oraz analizę SWOT m.in. dla obszaru kadrowego co było związane z potrzebą opracowania nowej strategii UEK na lata 2021-2024.

Podsumowując powyższe, zrównoważona polityka kadrowa wspierająca działalność badawczą Uczelni stała się fundamentem do budowy nowoczesnego i systemowego podejścia do zarządzania potencjałem kadrowym Uniwersytetu. Aktualnie Uczelnia znajduje się w procesie tworzenia ram prawnych i organizacyjnych umożliwiających wdrożenie standardów realizacji kluczowych procesów kadrowych składających się na cykl życia pracownika w uczelni: rekrutacji, selekcji, adaptacji zawodowej, oceny okresowej, motywacji i rozwoju, jak również godnego odejścia pracownika z uczelni.

Aspekty wdrożenia ujęte w liście kontrolnej (checklist)

Przygotowanie do przeglądu wewnętrznego W celu analizy postępów procesu wdrażania w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie założeń Strategii dla pracowników naukowych (HRS4R) powołano Zespół Wdrażający Strategię HR Excellence in Research, który w trakcie swoich posiedzeń analizował postępy w zakresie wdrażania zaplanowanych w ramach Strategii HRS4R działań. Członkowie Zespołu Wdrażającego Strategię HR Excellence in Research współpracowali z jednostkami UEK merytorycznie odpowiedzialnymi za przygotowanie poszczególnych działań naprawczych i samodoskonalących. W pierwszej połowie czerwca 2022 r. zostało przeprowadzone badanie ankietowe. Kwestionariusz ankiety został skierowany do wszystkich pracowników Uczelni (R1-R4). Wyniki badania pozwoliły na przeprowadzenie analizy mocnych i słabych stron Uczelni. Standaryzacja kwestionariusza ankiety umożliwiła przeprowadzenie porównania otrzymanych w 2022 r. wyników z wynikami uzyskanymi w trakcie badania przeprowadzonego w 2020 r. Syntetyczna analiza wyników badań pozwoliła stwierdzić postęp we wdrażaniu zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych. Stwierdzono, że około 30% działań zaplanowanych na etapie ubiegania się o przyznanie wyróżnienia HR Excellence in Research wymaga kontynuowania oraz realizacji. Powyższe zostało uwzględnione w zrewidowanym planie działania w czterech kluczowych obszarach HRS4R. Częściowo zrealizowane oraz niezrealizowane działania zostały uwzględnione w zrewidowanym planie działania.
Zaangażowanie społeczności naukowej, głównych interesariuszy, w proces wdrażania Zastosowanymi formami zaangażowania społeczności naukowej UEK (głównych interesariuszy) było: – powołanie Komitetu Sterującego, w skład którego weszły osoby nadzorujące funkcjonowanie różnych obszarów UEK oraz Zespołu Wdrażającego Strategię HR Excellence in Research, w skład którego weszli pracownicy znajdujący się na różnych etapach rozwoju kariery naukowej (R1-R4), – prace interdyscyplinarnych zespołów, którym powierzono wdrażanie poszczególnych inicjatyw, w tym opracowywanie nowych procedur lub aktów prawnych, – akcje informacyjne o realizacji poszczególnych inicjatyw, prowadzone za pomocą poczty elektronicznej, strony internetowej poświęconej wyróżnieniu HR Excellence in Research, publikacji artykułów na temat postępów we wdrażaniu strategii HRS4R w wewnętrznym czasopiśmie Uczelni – „Kurier UEK”, – badaniu ankietowemu przeprowadzonemu w czerwcu 2022 r., którego celem była ocena poziomu realizacji zasad przyjętych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych; na podstawie wyników badania ustalono mocne i słabe strony Uczelni w czterech obszarach: aspekty etyczne i zawodowe, rekrutacja i selekcja, warunki pracy, szkolenia i rozwój.

Komitet Sterujący i Zespół Wdrażający Strategię HR Excellence in Research

Na potrzeby wdrożenia Strategii HR Excellence in Research w UEK Zarządzeniem Rektora nr R.0211.21.2021, z dnia 6 kwietnia 2021 roku, został powołany Komitet Sterujący w składzie:

- 1) Rektor,
- 2) Prorektorzy,
- 3) Dziekani Kolegiów,
- 4) Dyrektor Kancelarii Rektora,
- 5) Dyrektor Departamentu Zasobów i Rozwoju,
- 6) Dyrektor Departamentu Finansów i Zamówień Publicznych,
- 7) Dyrektor Departamentu Marki i Komunikacji,
- 8) Dyrektor ds. Informatyzacji.

oraz Zespół Wdrażający Strategię HR Excellence in Research w składzie:

- 1) Koordynator Wdrażania Strategii HR Excellence in Research – dr hab. Małgorzata Tyrańska, prof. UEK,
- 2) Sekretarz Zespołu – dr inż. Maciej Walczak,
- 3) Członkowie Zespołu – pracownicy merytorycznie odpowiedzialni za wdrożenie i monitoring HRS4R:
 - prof. dr hab. Janina Filek,
 - dr hab. Marcin Jędrzejczyk, prof. UEK
 - dr hab. Mariusz Łapczyński, prof. UEK
 - dr hab. Urban Pauli, prof. UEK
 - dr inż. Dorota Jopek,
 - dr Alina Klonowska,
 - dr Grzegorz Łukasiewicz,
 - dr Piotr Markiewicz,
 - dr Grzegorz Wałęga,
 - dr Angelika Wodecka-Hyjek,
 - mgr Zuzanna Kamykowska.

Do zadań Komitetu Sterującego należy między innymi: nadzór nad realizacją harmonogramu wdrożenia Strategii HRS4R oraz akceptacja zmian w harmonogramie wdrożenia Strategii HRS4R i w planie działania.

Postęp we wdrażaniu poszczególnych inicjatyw w ramach Strategii HRS4R był również omawiany na spotkaniach Zespołu Wdrażającego Strategię HR. Spotkania Zespołu odbyły się w dniach:

- 10 maja 2021 r.,
- 14 czerwiec 2021 r.,
- 18 październik 2021 r.,
- 26 stycznia 2022 r.,
- 23 luty 2022 r.,
- 04 maj 2022 r.,
- 18 maj 2022 r.

Wdrażanie Strategii HRS4R w 2021 roku odbywało się zgodnie z ustaleniami pomiędzy Koordynatorem Wdrażania Strategii a komórkami organizacyjnymi przypisanymi do poszczególnych inicjatyw.

Zgodność polityk organizacyjnych z HRS4R

Przyjęta przez Senat UEK Strategia Rozwoju Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie na lata 2021-2024 zakłada osiągnięcie celów strategicznych, do których realizacji niezbędne jest podjęcie działań operacyjnych zgodnych z założeniami Strategii HR Excellence in Research (HRS4R) UEK z 2020 r. Strategia Rozwoju Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie została opracowana na podstawie nowych przepisów Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz założeń nowego Statutu UEK.

W ramach tej Strategii zostały przyjęte m.in. następujące programy działania: doskonałość naukowa i nowoczesny pracodawca.

W programie doskonałość naukowa wyznaczono cele takie jak:

- cel główny: wzmocnienie potencjału naukowego Uczelni
- cele szczegółowe: wspieranie karier naukowych pracowników, podnoszenie kompetencji badawczych pracowników, rozwój międzynarodowej współpracy badawczej, rozwój badań interdyscyplinarnych, informatyzacja działalności naukowo-badawczej i wdrożeniowej, podniesienie poziomu infrastruktury badawczej, rozwój czasopism i wydawnictw w UEK.

W programie nowoczesny pracodawca przyjęto za:

- cel główny: wzmocnienie pozycji Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie jako dobrego pracodawcy dbającego o dobrostan swoich pracowników,
- cele szczegółowe: modernizacja systemów wynagradzania i motywacji pracowników, Wdrożenie systemu doskonalenia zawodowego dla wszystkich grup pracowniczych, zwiększenie efektywności pracy poszczególnych jednostek organizacyjnych, zwiększenie efektywności działań Uczelni dzięki właściwej komunikacji i dbałości o sferę regulacyjną.

Przedstawione programy i cele są zgodne z zadaniami zaplanowanymi w ramach Strategii HRS4R zatwierdzonej w październiku 2020 r.

W każdym ze strategicznych programów UEK istotną rolę odgrywa dostosowanie wewnętrznych rozwiązań, procedur, warunków pracy do zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych.

Działania w celu zapewnienia realizacji proponowanych inicjatyw

Ważnym elementem zapewniającym wdrożenie zaproponowanych działań było wydanie Zarządzenia Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie nr R.0211.21.2021 z dnia 6 kwietnia 2021 roku w sprawie powołania w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie Komitetu Sterującego oraz Zespołu Wdrażającego Strategię HR Excellence in Research. W Zarządzeniu Rektora podkreślono, że:

- 1) wdrożenie Strategii HR Excellence in Research (HRS4R) dla naukowców w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie jest jednym z priorytetowych działań w dążeniu do stworzenia przyjaznego środowiska pracy naukowej, podniesienia jakości tej pracy i prowadzonych w jej ramach badań, a także zagwarantowania transparentnych zasad rekrutacji pracowników naukowych,
- 2) Europejska Karta Naukowca ustanawia ogólne zasady i wymagania określające role, zakres obowiązków i uprawnienia pracowników naukowych, a także pracodawców i/lub grantodawców,
- 3) Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych obejmuje ogólne zasady i wymagania, do których powinni się stosować pracodawcy i/lub grantodawcy przy mianowaniu lub rekrutacji naukowców.

Powołany Komitet Sterujący objął następujące, kluczowe w UEK, stanowiska: Rektor, prorektorzy, dziekani oraz dyrektorzy odpowiedzialni za funkcjonowanie poszczególnych obszarów zadaniowych Uczelni.

W skład Zespołu Wdrażającego Strategię weszły osoby, które opracowywały strategię przed uzyskaniem Wyróżnienia HR Excellence in Research. Tym samym zapewniona została ciągłość prac w projekcie.

Monitorowanie postępów

Wyniki monitorowania postępów we wdrażaniu poszczególnych inicjatyw przyjętych w ramach Strategii HRS4R były przedmiotem analiz na kolejnych posiedzeniach Zespołu Wdrażającego Strategię. Postępy w realizacji Strategii HRS4R w Uczelni były monitorowane poprzez badanie ankietowe przeprowadzone wśród wszystkich pracowników od R1 do R4, czyli pracowników badawczych, badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych oraz doktorantów. Badanie ankietowe oparto na wykorzystanym w 2019 r. kwestionariuszu. Zostało ono przeprowadzone w czerwcu 2022 r., w badaniu wzięło udział 101 pracowników.

Jednostka organizacyjna	Liczba pracowników	Udział procentowy
Instytut Zarządzania	44	43,56436
Instytut Finansów	11	10,89109
Instytut Metod Ilościowych w Naukach Społecznych	5	4,95050
Instytut Polityk Publicznych i Administracji	6	5,94059
Instytut Ekonomii	14	13,86139
Instytut Politologii, Socjologii i Filozofii	4	3,96040
Instytut Nauk o Jakości i Zarządzania Produktem	10	9,90099
Instytut Gospodarki Przestrzennej i Studiów Miejskich	3	2,97030
Instytut Ekonomii / Katedra Mikroekonomii	1	0,99010
Katedra Matematyki	1	0,99010
Katedra Prawa Cywilnego i Gospodarczego	1	0,99010
Zespół języka angielskiego	1	0,99010
Razem	101	100

Pomiar postępów (wskaźniki) w perspektywie następnej oceny

Realizacja działań wskazanych w zrewidowanym planie działania przyjętym na kolejne 3 lata będzie podlegała monitorowaniu w oparciu o harmonogram wdrożenia zaakceptowany przez Władze Uczelni. Za monitorowanie poziomu spełnienia przez Uczelnię standardów HR Excellence in Research będzie odpowiadała Sekcja Rozwoju Zasobów Ludzkich. Założono co najmniej roczny cykl raportowania o postępach we wdrażaniu HRS4R.

Działania zmierzające do przygotowania się do przeglądu zewnętrznego

Celem przygotowania do przeglądu zewnętrznego będzie kontynuacja dotychczas przyjętego modelu monitorowania postępów i analiza efektywności zrealizowanych działań. Zespół Wdrażający Strategię HR Excellence in Research będzie przeprowadzał analizę składanych sprawozdań przygotowywanych przez jednostki merytorycznie odpowiedzialne za poszczególne elementy Strategii HRS4R. W roku akademickim 2024/2025 ponownie zostanie badanie ankietowe oparte na dotychczas wykorzystywanym kwestionariuszu ankietowym. Poznane w ten sposób wskaźniki pomogą po raz kolejny ocenić efektywność rozwiązań wprowadzonych w planie działań naprawczych i samodoskonalących. Ponadto zostaną skompletowane wszystkie materiały dotyczące realizacji każdego z zaplanowanych działań określonych w Strategii HRS4R. Członkowie Komitetu Sterującego, Zespołu Wdrażającego Strategię HR Excellence in Research, jednostek merytorycznie odpowiedzialnych za inicjatywy przyjęte w ramach strategii HRS4R oraz społeczność pracowników UEK (R1-R4) zostaną poinformowani o procesie przeprowadzenia przeglądu zewnętrznego, o formalnych i praktycznych aspektach tego etapu. W tym celu planowane jest przeprowadzenie kampanii informacyjnej, a także spotkań z pracownikami UEK (R1-R4).

Dodatkowe uwagi/komentarze dotyczące proponowanego procesu wdrożenia

W trakcie wdrażania HRS4R zastosowane zostaną narzędzia komunikacji ze środowiskiem badaczy UEK wykorzystywane podczas przygotowywania strategii, w tym w szczególności:

- strona polskojęzyczna: hr.uek.krakow.pl,
- strona anglojęzyczna: hr.uek.krakow.pl/en/home-3,
- artykuły w publikacji wewnętrznej: „Kurier UEK”