

SZABLON 1 – ANALIZA LUK – PRZEGLĄD

Numer sprawy: 2019PL371319

Nazwa ocenianej organizacji: Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie / Cracow University of Economics

Szczegółowe dane kontaktowe: ul. Rakowicka 27, 31-510 Kraków / 27 Rakowicka Street, Cracow 31-510 Poland

mgr Anna Drabina

tel. +48 12 293 5416, email: Anna.Drabina@uek.krakow.pl

TERMIN ZŁOŻENIA: 2019.12.06

DATA DEKLARACJI POPARCIA DLA EUROPEJSKIEJ KARTY I KODEKSU: 2019.01.17

PROCES

W proces HRS4R muszą być zaangażowane wszystkie jednostki organizacyjne bezpośrednio lub pośrednio odpowiedzialne za kwestie HR dotyczące pracowników naukowych. Należą do nich zazwyczaj: prorektor ds. badań naukowych, dyrektor personalny i inni pracownicy administracyjni. Ponadto strategia HRS4R musi być konsultowana z zainteresowanymi stronami, a w jej opracowanie i realizację zaangażowani pracownicy naukowcy z poziomów od R1 do R4. Wymagane jest także wyznaczenie komitetu nadzorującego proces oraz grupy roboczej odpowiedzialnej za wdrożenie procesu.

Proszę podać imię, nazwisko, stanowisko i dział organizacyjny osób bezpośrednio lub pośrednio zaangażowanych w proces HRS4R w organizacji:

Imię i nazwisko	Rola w zespole	Stanowisko w UEK / Jednostka
Prof. dr hab. Janina Filek	Koordynator Główny	Prorektor ds. Komunikacji i Współpracy
Prof. UEK dr hab. Małgorzata Tyrańska	Koordynator Merytoryczno-organizacyjny	Katedra Procesu Zarządzania Wydział Zarządzania
Dr inż. Maciej Walczak	Sekretarz	Katedra Metod Organizacji i Zarządzania Wydział Zarządzania
Prof. dr hab. Renata Oczkowska	Członek Zespołu	Dyrektor Szkoły Doktorskiej Katedra Zarządzania Zasobami Pracy Wydział Zarządzania
Prof. UEK dr hab. Barbara Siuta-Tokarska	Członek Zespołu	Katedra Ekonomiki i Organizacji Przedsiębiorstw Wydział Zarządzania
Prof. UEK dr hab. Piotr Soja	Członek Zespołu	Katedra Informatyki Wydział Zarządzania

Dr hab. Marcin Gębarowski	Członek Zespołu	Katedra Zarządzania Procesowego Wydział Towaroznawstwa
Dr hab. Mariusz Łapczyński	Członek Zespołu	Katedra Analizy Rynku i Badań Marketingowych Wydział Zarządzania
Dr Urszula Bukowska	Członek Zespołu	Katedra Zarządzania Zasobami Pracy Wydział Zarządzania
Dr Anna Dolot	Członek Zespołu	Katedra Zarządzania Zasobami Pracy Wydział Zarządzania
Dr inż. Dorota Jopek	Członek Zespołu	Katedra Gospodarki Regionalnej Wydział Gospodarki i Administracji Publicznej
Dr Alina Klonowska	Członek Zespołu	Katedra Finansów Wydział Finansów i Prawa
Dr Grzegorz Łukasiewicz	Członek Zespołu	Katedra Zarządzania Kapitałem Ludzkim Wydział Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych
Dr Piotr Markiewicz	Członek Zespołu	Katedra Analiz Strategicznych Wydział Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych
Dr Małgorzata Mędrala	Członek Zespołu	Katedra Prawa Publicznego Wydział Gospodarki i Administracji Publicznej Radca Prawny
Dr Grzegorz Wałęga	Członek Zespołu	Katedra Mikroekonomii Wydział Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych
Dr Sylwia Wiśniewska	Członek Zespołu	Katedra Zarządzania Zasobami Pracy Wydział Zarządzania
Dr Angelika Wodecka-Hyjek	Członek Zespołu	Katedra Metod Organizacji i Zarządzania Wydział Zarządzania
Mgr Anna Dąbrowska- Waśniowska	Członek Zespołu	Inspektor Ochrony Danych Prawnik
Mgr Anna Drabina	Członek Zespołu	Dział Transferu Wiedzy i Projektów Międzynarodowych
Mgr Monika Hamerska	Członek Zespołu	Dział Transferu Wiedzy i Projektów Międzynarodowych
Mgr Agnieszka Nawrocka	Członek Zespołu	Dział Współpracy Międzynarodowej
Mgr Agnieszka Nowak	Członek Zespołu	Biuro Programów Zagranicznych
Mgr Edyta Pilarska	Członek Zespołu	Dział Spraw Pracowniczych
Maciej Pyrzyński	Członek Zespołu	Dział Współpracy Międzynarodowej
Mgr Magdalena Sobas	Członek Zespołu	Dział Nauki
Mgr Małgorzata Wesółowska	Członek Zespołu	Rada Doktorantów
Mgr Lucyna Wilinkiewicz- Górniak	Członek Zespołu	Centrum Językowe

Organizacja musi konsultować z interesariuszami i zaangażować reprezentatywną społeczność naukowców z poziomów od R1 do R4, a także wyznaczyć komitet nadzorujący proces i grupę roboczą odpowiedzialną za wdrożenie procesu HRS4R.

Termin „zasoby ludzkie” jest rozumiany w najszerszym możliwym znaczeniu tak, aby objąć wszystkich badaczy (definicja Frascati: *Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual, OECD, 2002*), bez względu na profil, poziom kariery, typ umowy itp.

Opis poziomów od R1-R4 zgodnie z: <https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

Proszę podać informacje o tym, jak powyższe grupy zostały zaangażowane w analizę luk:

Interesariusze	Sposób konsultacji	Rezultaty
R1 – pracownicy przed uzyskaniem stopnia naukowego doktora	<ul style="list-style-type: none"> – anonimowa ankieta, – przedstawiciele zostali włączeni w prace Zespołu Roboczego 	Efektom było wskazanie koniecznych zmian w zakresie procesu rekrutacji, rozwoju zawodowego na pierwszych stadiach kariery naukowej oraz zasad opieki starszych pracowników naukowych nad osobami rozpoczynającymi pracę naukową w UEK.
R2 – pracownicy posiadający stopień naukowy doktora	<ul style="list-style-type: none"> – anonimowa ankieta, – przedstawiciele zostali włączeni w prace Zespołu Roboczego 	Efektom były propozycje w zakresie dalszego rozwoju kariery naukowej, możliwości współpracy z uczelniami krajowymi i zagranicznymi, możliwości prowadzenia samodzielnych badań.
R3 – pracownicy ze stopniem naukowym doktora habilitowanego	<ul style="list-style-type: none"> – anonimowa ankieta, – przedstawiciele zostali włączeni w prace Zespołu Roboczego 	Efektom były propozycje w zakresie dalszego rozwoju kariery naukowej, możliwości współpracy z uczelniami krajowymi i zagranicznymi, uregulowania zasad opieki nad pracownikami z grupy R1.
R4 – pracownicy z tytułem naukowym profesora	<ul style="list-style-type: none"> – anonimowa ankieta, – przedstawiciele zostali włączeni w prace Zespołu Roboczego 	Efektom były propozycje w zakresie możliwości kontynuacji zatrudnienia po nabyciu uprawnień emerytalnych, podtrzymania współpracy z UEK.
Pracownicy jednostek administracyjnych UEK	<ul style="list-style-type: none"> – przedstawiciele zostali włączeni w prace Zespołu Roboczego 	Efektom były propozycje w zakresie poprawy warunków zatrudnienia, pracy i rozwoju naukowego pracowników naukowych UEK.

Proszę opisać, w jaki sposób powołano komisję nadzorującą proces:

Zespół został powołany zarządzeniem Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie nr R-0201-51/2018, z 22 października 2018 r. Do składu Zespołu powołano przedstawicieli pracowników naukowych, administracyjnych i doktorantów. W skład Zespołu weszło 25 osób. W dniu 20 grudnia 2018 r. Rektor Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie poszerzył skład Zespołu o dodatkowych członków zarządzeniem nr R-0201-63/2018. Nowo powołane osoby reprezentowały Dział Transferu Wiedzy i Projektów Międzynarodowych oraz Katedrę Prawa Publicznego Wydziału Gospodarki i Administracji Publicznej. Ostatecznie Zespół liczył 28 członków.

Na potrzeby analizy luk Zespół został podzielony na cztery podzespoły odpowiedzialne za następujące obszary tematyczne: aspekty etyczne i zawodowe, rekrutacja i selekcja, warunki pracy i zabezpieczenie społeczne, szkolenie i rozwój. Dodatkowo wyłoniony został podzespół odpowiedzialny za analizę wyników badania ankietowego.

Dobór przedstawicieli pracowników naukowych do prac w Zespole był realizowany z uwzględnieniem posiadanych przez nich kompetencji w zakresie: etyki, zarządzania zasobami ludzkimi, zarządzania organizacjami, prawa, analiz statystycznych. Natomiast pracownicy administracyjni reprezentowali komórki organizacyjne mające wpływ na warunki pracy i proces zatrudniania pracowników z poziomów od R1 do R4.

Proszę opisać, w jaki sposób została wyznaczona grupa robocza odpowiedzialna za wdrożenie procesu HRS4R:

Zebrania Zespołu odbywały się w okresie październik 2018 r. do wrzesień 2019 r. Zespół rozpoczął pracę od oceny zgodności wewnętrznych i zewnętrznych aktów prawnych z wymaganiami strategii zarysowanej w Karcie Naukowca oraz Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, określenia stopnia realizacji każdej z 40 zasad, identyfikacji najważniejszych luk, wskazaniu inicjatyw mających na celu poprawę w poszczególnych obszarach oraz opracowania wskaźników osiągnięcia przyjętych celów. Podjęto także działania promujące zasadnicze idee projektu wśród wszystkich pracowników naukowych UEK. Posłużono się specjalnie w tym celu przygotowaną stroną internetową (hr.uek.krakow.pl) uruchomioną w styczniu 2019 r. oraz wewnętrznym czasopiśmie (Kurier UEK nr 1 (80) marzec 2019) zawierającym wywiad z Prof. dr hab. Janiną Filek – Koordynatorem Głównym Zespołu. W dniu 1 marca 2019 r. odbyło się spotkanie Zespołu z Konsultantem zewnętrznym – Prof. UG dr hab. Haliną Czubasiewicz – poświęcone ocenie dotychczasowych prac Zespołu oraz uzyskaniu wskazówek odnośnie do dalszych jego prac. Przeprowadzona została również w okresie 01.04-31.05.2019 ankieta, której celem było ocenienie obecnego stopnia realizacji poszczególnych zasad, a także wskazanie przez ogół zatrudnionych pracowników naukowych dodatkowych inicjatyw. Inicjatywy wybrane do realizacji zostały przypisane właściwym stanowiskom lub komórkom organizacyjnym. Odpowiednie zapisy wprowadzono również do Statutu UEK (Uchwała Senatu nr 34/2019 z dnia 14 czerwca 2019 r.) i Regulaminu Organizacyjnego UEK.