

MAJ 2021 - CZERWIEC 2022

SPRAWOZDANIE

Z DZIAŁAŃ ZESPOŁU ROBOCZEGO DS. WDRAŻANIA EUROPEJSKIEJ KARTY NAUKOWCA, KODEKSU POSTĘPOWANIA PRZY REKRUTACJI PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH I POLITYKI OTWARTEJ, PRZEJRZYSTEJ I MERYTORYCZNEJ REKRUTACJI NA UJ

PRZYGOTOWANIE:

Małgorzata Grzelewska, Zastępca Kanclerza ds. ogólnych,
Przewodnicząca Zespołu Roboczego

Joanna Maj

Bożena Stanio

INFORMACJE PODSTAWOWE

Zespół Roboczy ds. wdrażania Europejskiej Karty Naukowca, Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych i Polityki Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji na UJ został powołany Decyzją nr 15 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 6 kwietnia 2021 roku.

Do zadań Zespołu Roboczego należy:

- przegląd wewnętrznych aktów prawnych i praktyk stosowanych na UJ według kryterium zgodności z celami, terminami oraz zasadami Europejskiej Karty Naukowca, Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych i Polityki OTM-R;
- inicjowanie działań służących efektywnemu wdrożeniu zasad wynikających z przyznanego Uniwersytetowi wyróżnienia HR Excellence in Research;
- aktualizowanie planu działań na lata 2021–2024 i monitorowanie stopnia realizacji celów określonych w Strategii HR dla naukowców Uniwersytetu Jagiellońskiego;
- raportowanie postępów wdrażania Europejskiej Karty Naukowca, Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych i Polityki OTM-R Komitetowi Sterującemu oraz Komisji Europejskiej.

Zespół działa w następującym składzie

1. mgr Małgorzata Grzelewska – zastępca Kanclerza ds. ogólnych UJ, przewodnicząca;
2. prof. dr hab. Tomasz Guzik – Wydział Lekarski UJ CM;
3. dr hab. Katarzyna Kuras, prof. UJ – Wydział Historyczny UJ;
4. dr hab. Maciej Ulas, prof. UJ – Wydział Matematyki i Informatyki UJ;
5. dr hab. Katarzyna Kurpiewska – Wydział Chemii UJ;
6. dr hab. Marcin Grabowski – Wydział Studiów Międzynarodowych i Politycznych UJ;
7. dr Gabriel Borowski – Wydział Filologiczny UJ;
8. mgr Dorota Buchwald-Cieślak – Centrum Wsparcia Nauki UJ;
9. mgr Monika Rzepka – Dział Spraw Osobowych UJ CM;
10. mgr Edyta Serwatka – Centrum Spraw Osobowych UJ;
11. mgr Bożena Stanio – Centrum Spraw Osobowych UJ;
12. mgr Justyna Sikora – Centrum Spraw Osobowych UJ;
13. mgr Kinga Nastalek-Fałowska – Zespół Radców Prawnych UJ;
14. mgr Halina Czubała – Centrum Wsparcia Dydaktyki UJ.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

DZIAŁALNOŚĆ ZESPOŁU

W okresie od maja 2021 do czerwca 2022 odbyło się siedem spotkań Zespołu Roboczego ds. wdrażania Europejskiej Karty Naukowca, Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych i Polityki Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji na UJ.

W oparciu o rekomendacje ekspertów Komisji Europejskiej, którzy w roku 2020 dokonali okresowej oceny stopnia wdrożenia strategii HRS4R (*Internal Review*) w UJ, Zespół wyznaczył następujące priorytety działań:

doskonalenie polityki rekrutacyjnej (OTMR), w szczególności:

- określenie transparentnych kryteriów rekrutacyjnych dla kandydatów ubiegających się o zatrudnienie w UJ,
- określenie jasnych zasad powoływania komisji konkursowych, ich zadań i zasad działania,
- opracowanie procedury odwoławczej od decyzji komisji konkursowej,
- stworzenie mechanizmów kontroli wdrażania polityki OTMR,
- standaryzacja dokumentacji, w tym opracowanie nowych wzorów dokumentów związanych z rekrutacją w języku polskim i angielskim;

aktualizacja obowiązującego Planu Działań, w tym zdefiniowanie nowych, ambitnych zadań w perspektywie średnio- i długookresowej uwzględniających założenia nowej Strategii Rozwoju UJ do 2030 r. i programu Inicjatywa Doskonałości - Uczelnia Badawcza;

doskonalenie polityki informacyjnej dotyczącej strategii HRS4R w UJ, w szczególności:

- utworzenie nowej strony internetowej, która stanie się podstawowym źródłem informacji dla naukowców dotyczących założeń Europejskiej Karty Naukowca, zasad Kodeksu Postępowania przy rekrutacji naukowców, warunków zatrudnienia, pracy i perspektyw rozwoju w Uniwersytecie,
- zapewnienie dostępu do informacji i dokumentów związanych z realizacją strategii HRS4R w UJ w języku angielskim.



POLITYKA OTMR

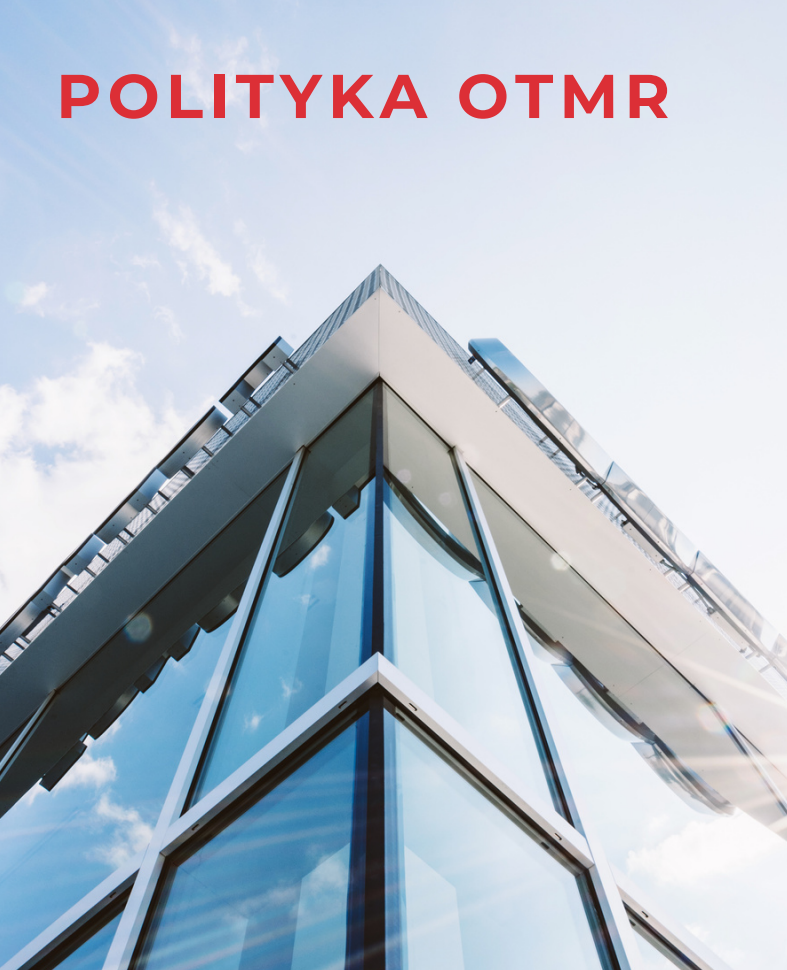
W zakresie Polityki OTMR członkowie Zespołu dokonali przeglądu wewnętrznych regulacji oraz praktyk dotyczących m.in. organizacji postępowań konkursowych i zasad funkcjonowania komisji konkursowych na Wydziałach i w jednostkach pozawydziałowych pod kątem ich zgodności z zasadami Kodeksu Postępowania przy rekrutacji naukowców, w tym, w szczególności:

- zasadą jawności informacji: kandydat biorący udział w postępowaniu konkursowym powinien mieć zapewniony dostęp m.in. do informacji dotyczących składu komisji konkursowych, wymagań kwalifikacyjnych i kryteriów oceny;
- zasadą oceny opartej na kompetencjach: skład komisji (reprezentacja dyscyplin/specjalizacji) zapewnia przeprowadzenie oceny kandydatów wyłącznie w oparciu o kryteria merytoryczne;
- zasadą zrównoważonego składu komisji (skład komisji powinien zapewniać zrównoważoną reprezentację płci).

Wnioski z przeprowadzonych analiz stanowiły podstawę do sformułowania założeń polityki OTMR w UJ. Podjęte przez Zespół prace dotyczyły:

- określenia celów, zakresu i zasad polityki OTM-R w UJ, która służyć ma zapewnieniu transparentnych i porównywalnych na poziomie międzynarodowym zasad i procedur rekrutacji oraz sprzyjać rozwojowi przyjaznego naukowcom ekosystemu badawczego,
- określenia zasad związanych z rekrutacją na stanowiska w obszarze badawczym (naukowców i osób zaangażowanych w realizację projektów badawczych),
- opracowania treści i wzorów ogłoszeń konkursowych,
- określenia ścieżki publikacji ogłoszeń konkursowych i wyników prowadzonych postępowań,
- wypracowania procedury odwoławczej od decyzji komisji konkursowej,
- określenia zasad powoływania i trybu pracy komisji konkursowych,
- szkoleń dla członków komisji konkursowych i pracowników obsługujących proces rekrutacji (zgodnie z Europejską Kartą Naukowca, Kodeksem Postępowania przy Rekrutacji),
- profesjonalizacji komunikacji z kandydatem,
- wypracowania systemu monitorowania procesu rekrutacji w celu jego doskonalenia.





Projekt dokumentu Polityka Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Rekrutacji na Uniwersytecie Jagiellońskim przygotowany przez Zespół został przedłożony Komitetowi Sterującemu do akceptacji, a następnie skierowany do konsultacji związków zawodowych działających w Uniwersytecie. Po pozytywnym zaopiniowaniu projektu przez związki zawodowe, weryfikacji przez Zespół Radców Prawnych i ostatecznej akceptacji przez władze Uniwersytetu, polityka OTMR została wdrożona Zarządzeniem nr 61 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 28 kwietnia 2022 r. i opublikowana w Biuletynie Informacji Publicznej UJ oraz na stronie HRS4R zarówno w języku polskim, jak i angielskim.

Dokument ten jest narzędziem realizacji strategii rozwoju Uniwersytetu Jagiellońskiego w obszarze kadrowym i zobowiązań wynikających z przyznanego Uczelni wyróżnienia HR Excellence in Research i reguluje następujące aspekty:

- organizację postępowania konkursowego
- publikację informacji o konkursach
- składanie dokumentów aplikacyjnych
- funkcjonowanie komisji konkursowych
- ocenę i selekcję kandydatów
- procedurę odwoławczą
- rozstrzygnięcia i publikację wyników
- system kontroli jakości procesu rekrutacji

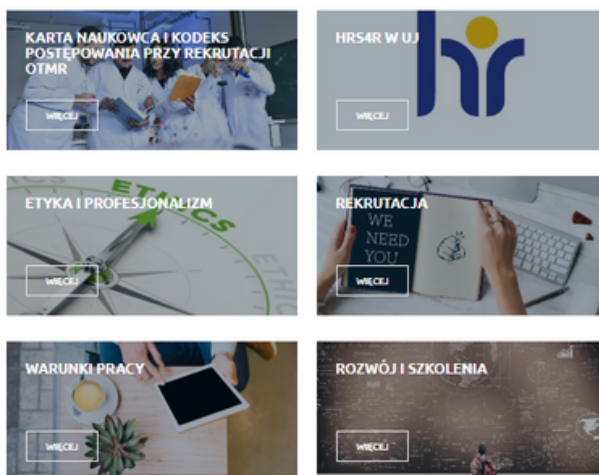
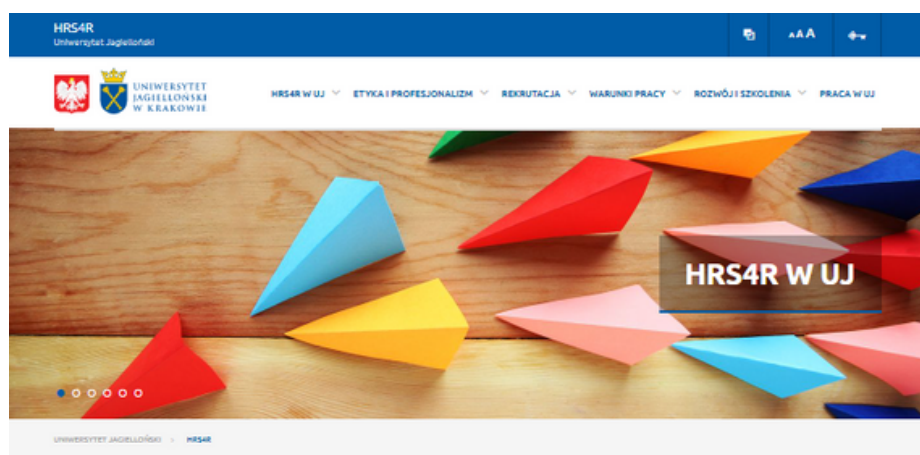
Równoległe z pracą nad Polityką OTMR, członkowie Zespołu przygotowali wstępne propozycje nowych wzorów ogłoszeń konkursowych, które uwzględniają zapisy i zasady postępowania zgodne z Kodeksem i Europejską Kartą Naukowca. Wzory dokumentów przedstawione zostały Centrum Spraw Osobowych do konsultacji (działanie w toku).

WWW HRS4R

Nowy portal: www.hrs4r.uj.edu.pl

W wyniku prac Zespołu opracowana i uruchomiona została nowa strona internetowa HRS4R, której struktura odzwierciedla 4 główne obszary Europejskiej Karty Naukowca takie jak: etyka, rekrutacja, warunki pracy, szkolenia i rozwój. Stworzenie portalu miało na celu uporządkowanie i powiązanie rozproszonych treści na podstronach www uniwersytetu, tak aby strona spełniała swoją rolę informacyjną i wizerunkową.

Strona HRS4R zawiera istotne informacje dla pracowników dotyczące kluczowych dokumentów związanych z Logo HR, procedur rekrutacyjnych, infrastruktury badawczej uniwersytetu, mobilności międzynarodowej naukowców, konkursów, grantów.



BADANIE PROCESU ZATRUDNIENIA I ADAPTACJI

Ankieta

Z inicjatywy Zespołu została opracowana i przeprowadzona *Ankieta dotycząca procesu zatrudniania i adaptacji pracowników z zagranicy na UJ*, której celem była analiza potrzeb w procesie zatrudniania i adaptacji pracowników z zagranicy UJ i ocena obecnie obowiązujących praktyk i procedur wewnętrznych, w tym:

- ocena jakości procesu adaptacji i zatrudniania pracowników z zagranicy,
- identyfikacja wiodących źródeł informacji o ofertach pracy w UJ,
- identyfikacja czynników wpływających na decyzje o ubieganiu się o pracę w UJ,
- określenie problemów, z jakimi spotykają się nowozatrudnieni pracownicy z zagranicy i ich potrzeb,
- usprawnienie procesu zatrudniania i adaptacji pracowników z zagranicy,
- ocena oferowanych form opieki nad nowymi pracownikami UJ (funkcji mentora).



ANKIETA INTERNETOWA

- PRZEPROWADZONA W OKRESIE 30.07.2021. – 15.09.2021.
- ADRESOWANA DO 123 PRACOWNIKÓW (OBCOKRAJOWCÓW) ZATRUDNIONYCH W UJ W CIĄGU OSTATNICH 3 LAT
- CEL ANKIETY: DOSKONALENIE PROCESÓW ZATRUDNIANIA I ADAPTACJI PRACOWNIKÓW Z ZAGRANICY
- POZIOM ZWROTU Z ANKIETY 25%



Wyniki badania wskazały na konieczność:

- zapewnienia większej transparentności procedur związanych z zatrudnianiem cudzoziemców (dokumenty rekrutacyjne muszą być dostępne w języku angielskim oraz ścieżka dotarcia do dokumentów powinna być uproszczona),
- zmniejszenia obciążenia administracyjnego – ograniczenia liczby dokumentów koniecznych do uzupełnienia/przesłania na etapie rekrutacji,
- usystematyzowanego programu opieki w procesie adaptacji jako wyróżnika UJ,
- zwiększenia rozpoznawalności UJ za granicą,
- poprawy jakości procesu rekrutacji i adaptacji poprzez lepsze przygotowanie osób odpowiedzialnych za ten obszar kadrowy (rozwój kompetencji językowych, wielokulturowych),
- promocji dostępnej na UJ infrastruktury badawczej, pracy w międzynarodowych zespołach projektowych, możliwości finansowania grantów, jako czynników wspierających rozwój zawodowy i zachęcających do podjęcia pracy na Uczelni.

WYNIKI ANKIETY

Opracowanie raportu

Raport z badania zawierający szczegółowe opracowanie wyników został przedstawiony władzom Uczelni na spotkaniu Rady UJ ds. odpowiedzialnego wsparcia i zrównoważonego rozwoju w dniu 19.10.2021 roku oraz przekazany dr hab. Piotrowi Jedynakowi, Prorektorowi ds. finansowych i kadrowych, a zarazem Przewodniczącemu Komitetu Sterującego ds. monitorowania wdrażania Europejskiej Karty Naukowca, Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych i Polityki Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji na UJ.

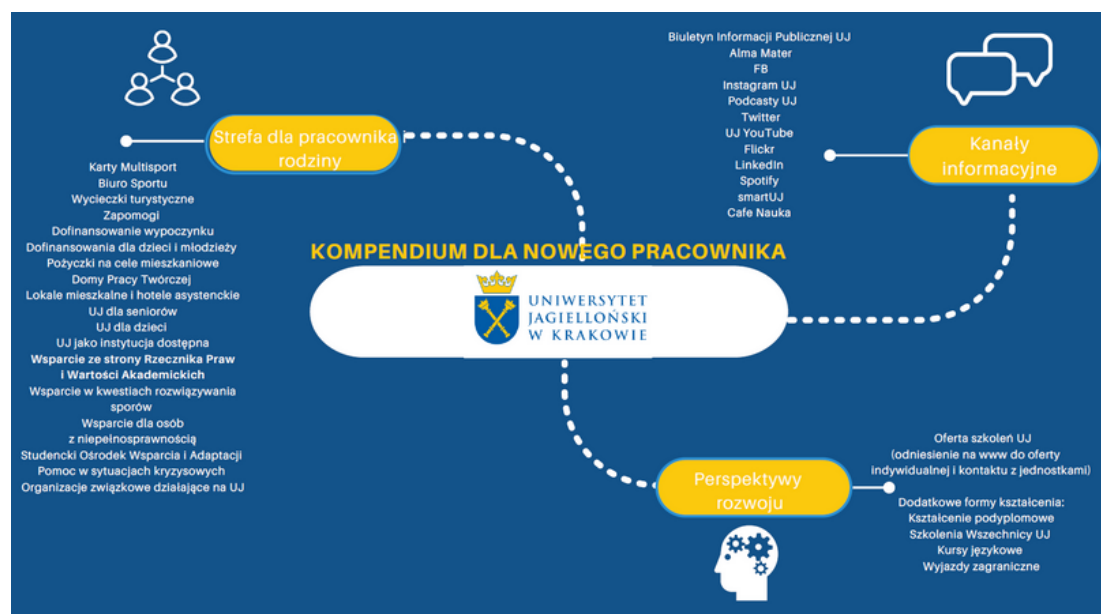
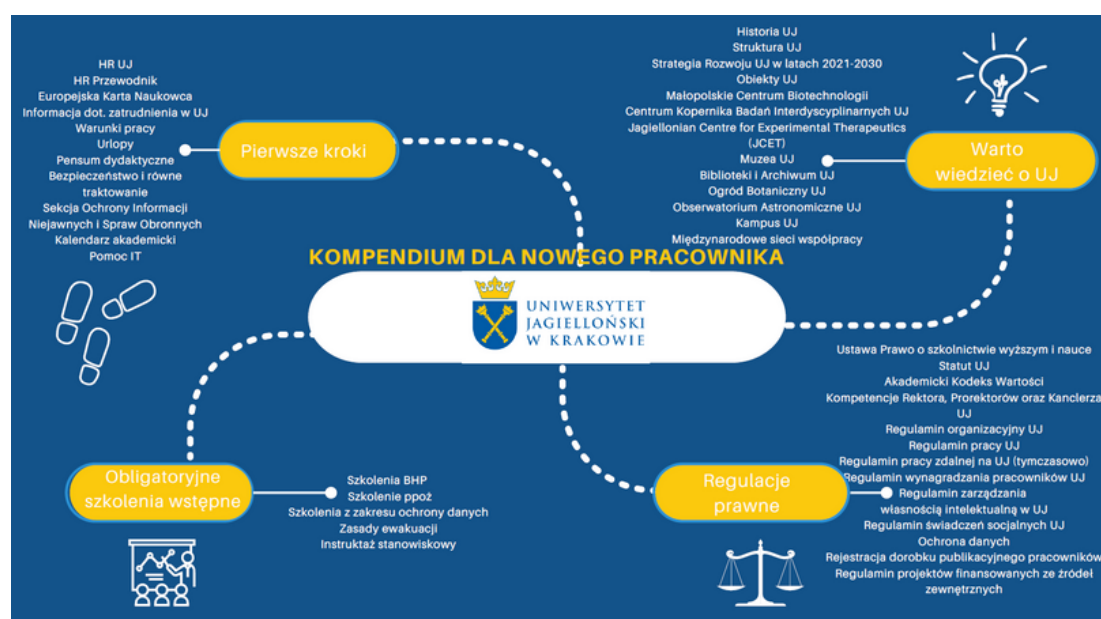
Wnioski wynikające z badania, dotyczące organizacji procesu rekrutacji pracowników, zostały uwzględnione w opracowanej polityce OTMR. Rekomendacje związane z procesem adaptacji pracowników znalazły odzwierciedlenie w pracach nad założeniami nowego programu, który powstał jako efekt współpracy Zespołu Roboczego z przedstawicielami: Wydziału Nauk o Zdrowiu UJ CM, Centrum Wsparcia Nauki UJ, Działu Współpracy Międzynarodowej UJ, Działu ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ, Działu ds. Osób Niepełnosprawnych UJ, Działu ds. szkoleń i rozwoju pracowników Centrum Spraw Osobowych UJ oraz Działu Spraw Osobowych UJ Collegium Medicum.



ADAPTACJA NOWEGO PRACOWNIKA

ONBOARDING

Wynikiem wspólnych działań jest propozycja programu adaptacji pracowników podzielonego na 3 etapy (etap I: pre-arrival, etap II: on-boarding, etap III: post-hire) wraz z listą kontrolną uwzględniającą ścieżki adaptacji właściwe dla danej grupy pracowników. Uzupełnieniem programu adaptacji jest opracowane przez Zespół - *Kompendium dla nowych pracowników* dostępne w formie interaktywnej, które ma ułatwić pracownikom asymilację w nowym miejscu pracy i zapewnić szybki i łatwy dostęp do najważniejszych informacji dotyczących Uniwersytetu, organizacji pracy, regulacji wewnętrznych, oferty dla pracowników.





PODSUMOWANIE PRAC ZESPOŁU

Najważniejsze rezultaty prac Zespołu za okres 2021-2022

- OPRACOWANIE POLITYKI OTWARTEJ, TRANSPARENTNEJ I MERYTORYCZNEJ REKRUTACJI NA UJ
- PRZYGOTOWANIE PROPOZYCJI WZORÓW DOKUMENTÓW REKRUTACYJNYCH I POZOSTAŁYCH DOKUMENTÓW WYNIKAJĄCYCH Z OTMR (WZORÓW PROTOKOŁÓW KOMISJI KONKURSOWYCH, WZORU FORMULARZA ODWOŁAŃ DLA KANDYDATA, SCHEMATU PROCESU KONKURSOWEGO, WZORU RAPORTU)
- PRZYGOTOWANIE ANKIETY, PRZEPROWADZENIE BADANIA I OPRACOWANIE NA PODSTAWIE WYNIKÓW REKOMENDACJI DOTYCZĄCYCH PROCESU ZATRUDNIANIA I ADAPTACJI PRACOWNIKÓW Z ZAGRANICY W UJ
- OPRACOWANIE PROGRAMU ADAPTACJI DLA NOWYCH PRACOWNIKÓW (OPRACOWANIE PROPOZYCJI ŚCIEŻEK ADAPTACJI DLA WSZYSTKICH GRUP PRACOWNIKÓW ORAZ PROJEKTU KOMPENDIUM DLA NOWEGO PRACOWNIKA)
- UTWORZENIE NOWEJ STRONY INTERNETOWEJ POŚWIĘCONEJ HRS4R
- UDOSTĘPNIENIE DOKUMENTÓW REKRUTACYJNYCH W JĘZYKU ANGIELSKIM (DOKUMENTACJA W ZAKRESIE OTM-R)
- OPRACOWANIE SYSTEMU MONITOROWANIA PROCESU REKRUTACJI PRACOWNIKÓW (W TYM WZORU RAPORTU DOTYCZĄCEGO ANALIZY JAKOŚCIOWEJ I ILOŚCIOWEJ)
- MODYFIKACJA PLANU DZIAŁAŃ NA LATA 2021-2023 (ZAPEWNIENIE SPÓJNOŚCI Z DOKUMENTAMI I INICJATYWAMI STRATEGICZNYMI UJ)



DZIAŁANIA ZAPLANOWANE NA NAJBLIŻSZE MIESIĄCE

Wśród działań priorytetowych, nad których realizacją czuwać będzie Zespół Roboczy w najbliższych miesiącach wymienić należy:

- uruchomienie strony HRS4R UJ w angielskiej wersji językowej do końca września 2022 r.,
- kontynuacja działań służących zwiększeniu świadomości wspólnoty akademickiej na temat zasad Europejskiej Karty Naukowca, Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Naukowców, polityki OTMR, działań skierowanych do naukowców na każdym etapie rozwoju kariery,
- zaopiniowanie ostatecznych wzorów dokumentów rekrutacyjnych zgodnie z założeniami polityki OTMR, która zaczyna obowiązywać z dniem 1 października 2022 r. (wzorów formularzy ogłoszeń konkursowych, dodatkowych kryteriów konkursowych dla poszczególnych stanowisk, wzoru protokołu komisji, wzoru formularza w procesie odwoławczym dla kandydata, przygotowanie schematu procesu konkursowego - schemat czynności wg Polityki OTMR),
- przygotowanie i przeprowadzenie szkoleń dla członków komisji konkursowych oraz pracowników dziekanatów wspierających procesy konkursowe,
- sporządzenie wzoru raportu celem kontroli jakości procesu rekrutacji (analiza ilościowa i jakościowa procesu),
- opracowanie ścieżek awansu/karier na poszczególne stanowiska nauczyciela akademickiego (R1 – R4), zgodnie z zasadami K&K dotyczącymi rozwijania kariery,
- wsparcie naukowców, szczególnie młodych naukowców w zakresie budowania ścieżek rozwoju zawodowego,
- przeprowadzenie badania dotyczącego poziomu satysfakcji i analiza potrzeb w zakresie rozwoju kompetencji pracowników,
- przygotowanie programów rozwoju kompetencji oraz katalogu oferty szkoleniowej dla pracowników.

Załączniki

1. Polityka Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Rekrutacji na UJ (obowiązująca)
2. The Policy of Open, Transparent and Merit-Based Recruitment Process at the Jagiellonian University (obowiązująca)
3. Proces adaptacji – lista kontrolna (projekt)
4. Kompendium dla nowych pracowników (projekt)
5. Wzory dokumentów rekrutacyjnych (projekt)
6. Raport Opracowanie wyników ankiety dotyczącej procesu zatrudniania i adaptacji pracowników z zagranicy na UJ
7. Plan Działań HRS4R na lata 2021-2023
8. HRS4R Action Plan for 2021-2023



HR EXCELLENCE IN RESEARCH