



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Ważna wiadomość dla instytucji:

Wizyty na miejscu: Wszystkie audyty wewnętrzne HRS4R zaplanowane na rok 2021 i w dającej się przewidzieć przyszłości w roku 2022 będą przeprowadzane zdalnie za zgodą instytucji goszczącej. Jeśli Państwa instytucja jest na etapie odnawiania, po przesłaniu samooceny online za pomocą e-narzędzia, KE skontaktuje się z Państwem w celu ustalenia daty zdalnej wizyty wraz z panelem niezależnych ekspertów. Jeśli instytucja będzie preferowała klasyczną wizytę na miejscu, audyt zostanie przełożony. W międzyczasie instytucje zaangażowane w proces mogą nadal korzystać z systemu HR Excellence.

Plan działań

Numer sprawy: 2019PL392907

Nazwa organizacji poddawanej przeglądowi: Uniwersytet Medyczny w Poznaniu

Dane kontaktowe organizacji: ul. Fredry 10, Poznań, 61-701

Data zgłoszenia: 18/01/2022

1. Informacje organizacyjne

Prosimy podać ograniczoną liczbę kluczowych danych liczbowych dotyczących Państwa organizacji. Liczby oznaczone * są obowiązkowe.

PRACOWNICY NAUKOWI I STUDENCI	W PRZELICZENIU NA PEŁNE ETATY
Pracownicy naukowcy ogółem = pracownicy, stypendyści, doktoranci w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin zaangażowani w badania *	1162
W tym międzynarodowi (tj. obywatele innych państw) *	3
W tym finansowani ze środków zewnętrznych (tj. dla których organizacja jest organizacją przyjmującą) * 38	38
W tym kobiety *	620
W tym pracownicy naukowcy na etapie R3 lub R4 = naukowcy z dużym stopniem autonomii, zazwyczaj posiadający status głównego badacza lub profesora. *	453
W tym na etapie R2 = w większości organizacji odpowiadający poziomowi poddoktoranckiemu *	441
W tym na etapie R1 = w większości organizacji odpowiadający poziomowi doktoranckiemu *	182
Łączna liczba studentów (jeśli dotyczy) *	7342
Łączna liczba pracowników (w tym kadry zarządzającej, administracyjnej, dydaktycznej i naukowej) * 2347	2347
FINANSOWANIE BADAŃ (dane za ostatni rok budżetowy)	€
Całkowity roczny budżet organizacyjny	23501925
Roczne bezpośrednie fundusze rządowe organizacji (przeznaczone na badania)	18502146
Roczne konkurencyjne fundusze pochodzące od rządu (przeznaczone na badania, uzyskane w drodze konkurencji z innymi organizacjami - w tym fundusze UE)	4929782
Roczne finansowanie ze źródeł prywatnych, niepaństwowych, przeznaczone na badania naukowe	69996

PROFIL ORGANIZACYJNY

UMP - uczelnia kształcąca w dziedzinie farmacji, nauk medycznych i nauk o zdrowiu. Około 8000 studentów, w tym 1000 obcokrajowców, uczy się w języku polskim i angielskim w ramach 19 różnych programów. UMP koncentruje się na czterech priorytetowych obszarach badawczych: zapobieganiu chorobom układu krążenia, zwalczaniu nowotworów, promowaniu aktywnego i zdrowego starzenia się oraz programowaniu metabolicznym. UMP składa się z czterech działów posiadających najwyższą "kategorię badawczą A", przyznawaną przez polskie Ministerstwo Nauki. UMP pozyskuje rocznie około 40 nowych projektów badawczych z agend krajowych i europejskich. Jako społeczność akademicka publikujemy rocznie blisko 1000 prac badawczych w wiodących międzynarodowych czasopiśmie naukowych.

2. Mocne i słabe strony obecnej praktyki

Proszę przedstawić przegląd organizacji pod kątem mocnych i słabych stron obecnej praktyki w ramach czterech działów tematycznych Karty i Kodeksu w Państwa organizacji.

Aspekty etyczne i zawodowe*

Mocne strony

UMP gwarantuje swobodę prowadzenia badań. Ogólnie rzecz biorąc, zidentyfikowano i wprowadzono priorytetowe obszary badawcze (dotyczące nauk medycznych, nauk o zdrowiu i nauk farmaceutycznych), lecz nie blokuje to prowadzenia badań w innych obszarach (np. nauki społeczne). Badania naukowe prowadzone w priorytetowych obszarach badawczych pozwalają na większe finansowanie z UMP, ale nie oznacza to, że tylko tego typu działalność może otrzymać wsparcie.

UMP dba również o wysokie standardy prowadzenia badań naukowych. Wszystkie plany badawcze podlegają obowiązkowemu zgłoszeniu do Komisji Bioetycznej UMP. Posiedzenia komisji odbywają się raz w miesiącu, z wyjątkiem okresu wakacyjnego. Wprowadzono również obowiązkowe ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej dla wszystkich eksperymentów leczniczych i badawczych.

Badania naukowe prowadzone w UMP mają przede wszystkim wymiar użyteczny - skupiają się na efektach zdrowotnych. Ustalono szczegółowe zasady awansu zawodowego i naukowego w oparciu o aktywność naukową - także w wymiarze użytecznym. Ponadto opiekunowie naukowców z grup R1 i R2 są zobowiązani do przeciwdziałania plagiatom swoich podopiecznych.

UMP regularnie publikuje na swoich stronach internetowych aktualne możliwości pozyskiwania środków na badania naukowe ze źródeł zewnętrznych (pozauczelnianych). Odbywa się to poprzez stronę internetową, newsletter (dwutygodnik) oraz podczas otwartych spotkań społeczności akademickiej UMP z prorektorem ds. nauki. W ten sposób upowszechniane są w społeczności akademickiej również regulacje krajowe, sektorowe i instytucjonalne dotyczące sposobów realizacji projektów badawczych finansowanych z ww. źródeł.

Systematycznie rozwijane są standardy bezpieczeństwa danych i bezpieczeństwa pracowników (stabilność zatrudnienia, ochrona prawna, konsultacje prawne i bioetyczne).

Od 2020 r. utworzono specjalny fundusz (1 milion złotych) na publikację prac naukowych. W 2015 r. zatwierdzono również regulamin komercjalizacji badań naukowych i prac B+R.

UMP jest uczelnią zaangażowaną społecznie. Znalazło to szczególne odzwierciedlenie w czasie pandemii wirusa Covid-19. Utworzono wówczas Uniwersytecki Szpital Tymczasowy, uruchomiono punkt szczepień i punkt przejezdny, a główna działalność placówki została przestawiona na badania PCR koronawirusa. UMP brał również udział w kształtowaniu regionalnej i krajowej polityki zdrowotnej poprzez działalność medialną.

Żadna osoba w UMP nie jest dyskryminowana ze względu na płeć, rasę, orientację seksualną, wyznanie, pochodzenie czy stan majątkowy. Istnieje również pełnomocnik rektora ds. przeciwdziałania takiej dyskryminacji.

Słabe strony

Podstawowym problemem UMP są trudności komunikacyjne pomiędzy władzami uczelni a pracownikami R1 i R2. Pomimo publikowania informacji na stronie internetowej UMP, newslettera (dwutygodnik) oraz otwartych spotkań z władzami uczelni, problemem jest wzbudzanie zainteresowania (szczególnie u interesariuszy R1 i R2) funkcjonowaniem uczelni i jej regulacjami. Może to wynikać po części z nadmiernego obciążenia dydaktycznego oraz zaangażowania pracowników R1 i R2 w działalność medyczną w wielu innych ośrodkach zdrowia.

Oznacza to, że pracownicy R3 i R4 identyfikują się z UMP, natomiast pracownicy R1 i R2 nie czują się jeszcze w pełni częścią tej społeczności.

UMP nie posiada również jeszcze wyszukiwarki badań (z rekordami powiązanymi z naukowcami), która pomogłaby w znalezieniu wspólnych tematów badawczych. Również aktywność UMP w mediach społecznościowych - szczególnie w aspekcie badań prowadzonych na uczelni, jest wciąż zbyt mała.

W chwili obecnej UMP nie prowadzi żadnych obowiązkowych szkoleń (zwłaszcza dla pracowników R1 i R2) z zakresu regulacji prawnych występujących na poziomie państwowym (UE, Polska) i instytucjonalnym (UMP) oraz korzystania ze wszystkich świadczeń należnych pracownikom UMP.

W chwili obecnej (2021/2022) w UMP dopiero rozpoczęto przygotowania do kompleksowej ochrony danych i przystąpienia do certyfikowanych repozytoriów umożliwiających upowszechnianie wyników badań i publikacji.

Pomimo przyjętych przez Senat UMP zasad komercjalizacji wyników badań naukowych, bardzo niewielka część społeczności akademickiej UMP ma świadomość istnienia takich regulacji. Z tego powodu stopień komercjalizacji wyników badań jest znacznie niższy niż by wynikało z potencjału uczelni.

W chwili sporządzania niniejszego opracowania UMP jest aktywny w czterech europejskich partnerstwach badawczych. Ogranicza to możliwości prowadzenia interdyscyplinarnych i wielośrodkowych badań naukowych - także w oparciu o fundusze europejskie.

Nie funkcjonuje też w uczelni cały czas system elastycznego dostosowywania obciążeń dydaktycznych do działalności naukowej. Obciążenie dydaktyczne zależy od zajmowanego stanowiska, lecz jest takie samo dla badaczy o dużej i małej aktywności naukowej. Oznacza to, że najbardziej aktywni naukowcy nie mogą korzystać z redukcji obciążeń dydaktycznych.

Rekrutacja i selekcja*

Mocne i słabe strony

Mocne strony

Rekrutacja pracowników w UMP odbywa się zgodnie z przepisami krajowymi i uczelnianymi. Wszystkie konkursy są otwarte, a informacje o nich publikowane na stronie internetowej UMP oraz (tam gdzie wymagają tego umowy międzynarodowe) na stronach Euraxess. O pracę w UMP może ubiegać się każdy, bez względu na płeć, rasę, religię, pochodzenie czy status majątkowy.

Procedura zatrudniania nowych pracowników (i / lub przedłużania zatrudnienia na określony czas) jest dostępna na stronie internetowej UMP. Kierownicy poszczególnych Działów UMP (odpowiedzialni za politykę kadrową w swoich jednostkach) są na bieżąco informowani o zmianach w ww. regulacjach.

Procedura zatrudniania nowych pracowników na stanowiska badawcze jest podzielona na kilka etapów. Obejmuje ona (1) wniosek kierownika jednostki, (2) analizę możliwości zatrudnienia (aspekt finansowy), (3) ogłoszenie konkursu, (4) zbieranie ofert, (5) posiedzenie komisji konkursowej, (6) ostateczną decyzję Rektora.

Decyzja o zatrudnieniu nowego pracownika (lub przedłużeniu zatrudnienia) jest podejmowana wyłącznie na podstawie przesłanek merytorycznych. W przypadku osób zatrudnianych na stanowiska naukowe, indywidualne oczekiwania wyrażane są w możliwie obiektywnej formie (dotychczasowy staż pracy, dorobek publikacyjny, skumulowany IF, indeks cytowań itp.) W przypadku konkursów na kierowników poszczególnych działów UMP, oprócz analizy złożonej dokumentacji, przeprowadzane są również rozmowy kwalifikacyjne przez komisję konkursową.

Umowa o pracę (w tym wysokość wynagrodzenia) zawierana jest zgodnie z przepisami krajowymi (na czas określony lub nieokreślony). Warunkiem utrzymania zatrudnienia w UMP jest systematyczny rozwój naukowy i działalność dydaktyczna powiązana z pozytywnymi ocenami studentów.

W podobny sposób, w sposób najbardziej przejrzysty, zgodny z przepisami krajowymi oraz możliwie obiektywny zostały określone wymagania do uzyskania stopnia naukowego doktora i doktora habilitowanego. Opierają się one przede wszystkim na dorobku publikacyjnym, indeksie cytowań oraz historii grantów.

Słabe strony

Głównym problemem jest, ponownie, utrudniony przepływ informacji pomiędzy poszczególnymi grupami pracowników w UMP. Pomimo rozpowszechniania informacji na stronie internetowej UMP, w biuletynach i podczas spotkań, pracownicy R1 i R2 nadal nie są w pełni świadomi regulacji obowiązujących na uczelni.

Ogłoszenia o pracę, co do zasady, publikowane są na stronach internetowych UMP oraz krajowych agencji pośrednictwa pracy. Nie zawsze informacje takie są publikowane na portalach zagranicznych.

Komisje rekrutacyjne składają się z pracowników UMP, ale brakuje w nich osób będących wybitnymi specjalistami w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim. Rozmowa kwalifikacyjna przeprowadzana jest jedynie w przypadku zatrudniania kierowników jednostek.

Postępowanie kwalifikacyjne, choć wieloetapowe i oparte na obiektywnych kryteriach, nie wykorzystuje systemu punktowego. Brak jest również przejrzystego systemu, który obiektywizowałby inne osiągnięcia kandydata - w tym mobilność naukową (poza dorobkiem publikacyjnym, indeksem cytowań, punktacją IF). Regulacje narzucone przez UMP nie chronią kandydatów do pracy przed niekorzystną oceną w przypadku ukończenia przez nich mniej prestiżowych uczelni.

Osoby ubiegające się o pracę w UMP, w przypadku przegrania konkursu, nie otrzymują informacji o stwierdzonych brakach.

Warunki pracy*.

Mocne i słabe strony

Mocne strony

Stabilność zatrudnienia w UMP oraz wysokość wynagrodzenia wynikają z przepisów krajowych i uczelnianych.

Żadna umowa o pracę nie jest umową na całe życie. Każdy naukowiec i nauczyciel akademicki rozliczany jest zarówno z pracy naukowej (określonej liczbą opublikowanych prac badawczych i zrealizowanych grantów), jak i z jakości zajęć (laboratoriów, seminariów, wykładów) prowadzonych dla studentów.

W przypadku wynagrodzeń stosowane są premie motywacyjne oraz dodatkowe (czternaste) wynagrodzenie miesięczne. Wszyscy pracownicy naukowcy UMP motywowani są do odbywania staży zagranicznych.

Opracowane zostały ścieżki rozwoju dla młodych naukowców w oparciu o kryteria oceny okresowej.

Wszyscy pracownicy UMP są traktowani jednakowo - bez względu na płeć, rasę, wykształcenie, pochodzenie, wyznanie, orientację seksualną czy status materialny.

W Uczelni został powołany Pełnomocnik Rektora ds. przeciwdziałania dyskryminacji.

W UMP funkcjonują dwa centralne laboratoria naukowe - jednostki typu core facility. Pierwsze z nich dedykowane jest wyłącznie naukom farmaceutycznym (ze względu na specyfikę tej dyscypliny). Drugie - naukom medycznym i naukom o zdrowiu. Dostęp do ww. laboratoriów jest w pełni otwarty i bezpłatny dla pracowników UMP. W laboratoriach tych pracują nie tylko specjaliści obsługujący infrastrukturę badawczą, lecz także naukowcy, którzy pomogą zaplanować badania i zinterpretować ich wyniki (rozwój naukowy).

Pandemia Covid-19 przyspieszyła również transformację UMP w zakresie elastycznego czasu pracy. Obecnie praca dla UMP może być świadczona zarówno stacjonarnie, jak i zdalnie (w tym drugim przypadku - z zachowaniem elastyczności).

Już w 2015 roku UMP przyjął zasady komercjalizacji wyników badań, które z jednej strony stanowią podstawę do uzyskiwania dodatkowych przychodów, a z drugiej - zachowania praw własności intelektualnej.

Słabe strony

Doktoranci, niestety, nie są traktowani w strukturze akademickiej UMP jako profesjonalści. Wprawdzie reprezentacja doktorantów jest widoczna w strukturach decyzyjnych UMP, ale stopień ich wprowadzenia przez władze Uczelni w funkcjonowanie UMP należy uznać za niewystarczający.

Pracownicy R2 i R3 nie dysponują wystarczającymi narzędziami do tworzenia własnych warsztatów badawczych. Możliwość korzystania z infrastruktury obiektów bazowych jest w tym zakresie niewystarczająca.

Elastyczny czas pracy zapewnia jedynie telepraca. W przypadku pracy w UMP w trybie stacjonarnym elastyczne godziny pracy mają zastosowanie tylko w wyjątkowych sytuacjach. Tym samym uniemożliwia to łączenie zatrudnienia z obowiązkami rodzinnymi.

UMP organizuje zbyt mało szkoleń fakultatywnych lub obowiązkowych z zakresu prawa pracy i własności intelektualnej (szczególnie dla pracowników R1, R2 i R4).

Wysokość wynagrodzenia w UMP jest wprawdzie pochodną regulacji krajowych i lokalnych, ale nie jest wystarczająco elastyczna. Naukowcy o ponadprzeciętnej aktywności naukowej powinni mieć albo zmniejszone obowiązkowe obciążenie dydaktyczne, albo zwiększone (w formie premii) wynagrodzenie.

Przy ocenie rozwoju naukowego poszczególnych naukowców nie zwraca się dostatecznej uwagi na liczbę i jakość staży zagranicznych. Mobilność nie jest traktowana jako kryterium oceny. Zbyt mało jest szkoleń i kampanii informacyjnych na temat dobrych praktyk w nauce.

UMP w niewystarczającym stopniu uczestniczy w finansowaniu badań wstępnych i upowszechnianiu wyników badań. Nie wspiera również pracowników naukowych, którzy planują zmianę pracy (np. znalezienie zatrudnienia w innej jednostce naukowej).

Szkolenia i rozwój*.

Mocne i słabe strony

Mocne strony

W roku 2020/2021 przyjęto w UMP jasną procedurę wyboru promotorów w przewodach doktorskich, a także zakres obowiązków mentorów.

W 2019 r. pozyskano środki strategiczne z Ministerstwa Nauki (w wysokości ok. 4 mln euro), które zostały przeznaczone na realizację systematycznych szkoleń dla wszystkich pracowników UMP w latach 2020 - 2023. Szkolenia te dotyczą przede wszystkim zagadnień związanych z mentoringiem naukowym, rozwojem relacji przełożony-podwładny oraz metodologią i etyką badań naukowych.

Począwszy od 2021 roku UMP znajduje się w bieżących relacjach ze strukturami naukowymi z Unii Europejskiej poprzez przystępowanie do nowych partnerstw naukowych. Obecnie UMP jest aktywnym członkiem 5 sieci badawczych: European Innovation Partnership on Active and Healthy Ageing (EIP on AHA), EU Robotics, UMP-TER Cooperation Network, CEEPUS III oraz European Reference Network for Rare Endocrine Disorders (Endo-ERN).

Słabe strony

Pomimo rozwoju zasad mentoringu naukowego w UMP, nadal zbyt mało starszych naukowców odczuwa potrzebę dzielenia się swoją wiedzą i umiejętnościami. Kierownicy działów UMP nie są poddawani anonimowej ocenie podwładnych przy przedłużaniu zatrudnienia na stanowisku kierowniczym.

Wprawdzie w UMP prowadzone są szkolenia fakultatywne dla wszystkich pracowników, ale prawie w ogóle nie prowadzi się szkoleń z zakresu zarządzania zespołem badawczym. UMP przeznacza również zbyt małe środki finansowe na studia MBA dla kadry kierowniczej.

Obecnie na stronie internetowej UMP brakuje usystematyzowanej i uporządkowanej informacji o możliwości nawiązania współpracy naukowej. W Biurze Karier nie prowadzi się również konsultacji zawodowych w zakresie indywidualnego rozwoju zawodowego pracowników UMP (w tym osób planujących zmianę miejsca pracy).

3. Działania

Plan działań i strategia HRS4R muszą być opublikowane w łatwo dostępnym miejscu na stronie internetowej organizacji.

Proszę podać link do strony (stron) internetowej poświęconej planowi działania/strategii HRS4R organizacji:

<http://www.ump.edu.pl/en/hr-excellence-in-research>; <https://nauka.ump.edu.pl/hr-excellence-in-research>

Proszę wypełnić listę wszystkich indywidualnych działań, które zostaną podjęte w HRS4R Państwa organizacji w celu wyeliminowania słabych stron określonych w Analizie braków. Lista działań powinna być zwięzła, lecz na tyle szczegółowa, aby osoby oceniające mogły ocenić poziom ambicji, zaangażowania i przewidywanego procesu wdrażania. Instytucja powinna starać się przedstawić szczegółowy plan, a nie tylko wyliczenie działań.

Uwaga: Należy wybrać jedną lub więcej zasad automatycznie pobranych z Analizy GAP wraz z ocenami ich realizacji.

Proponowane DZIAŁANIA	Zasada(-y) GAP	Harmonogram (co najmniej kwartalny/semestralny)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) / Cel(e)
<p>Działanie 1</p> <p>1. Przebudowa strony internetowej UMP mająca na celu lepsze pozycjonowanie informacji związanych z (a) priorytetowymi obszarami badawczymi, (b) możliwościami pozyskiwania finansowania lub współfinansowania projektów badawczych, (c) aktualnymi perspektywami rozwoju naukowego i zawodowego pracowników UMP (w szczególności R1).</p> <p>2. Przygotowanie do wdrożenia na stronie internetowej UMP "wyszukiwarki naukowców i badań UMP".</p> <p>3. Zwiększenie częstotliwości wydawania biuletynu UMP "Wiadomości naukowe" do dwóch numerów w miesiącu.</p> <p>4. Zwiększenie aktywności UMP w mediach społecznościowych (szczególnie w zakresie priorytetowych obszarów badawczych i możliwości uzyskania finansowania badań).</p> <p>5. Twittowanie najważniejszych osiągnięć naukowych UMP.</p> <p>6. Wprowadzenie regularnych (1x na kwartał) i obowiązkowych szkoleń on-line dla naukowców R1 z zakresu możliwości aplikowania o środki ze źródeł pozauczelnianych, przepisów dotyczących bezpieczeństwa plików i baz danych oraz upowszechniania i komercjalizacji wyników badań naukowych (rozpoczęcie - styczeń 2022 r.; kontynuacja minimum przez 24 miesiące)</p>	<p>(+/-) 4. Postawa zawodowa</p> <p>(-/+) 28. Rozwój kariery zawodowej</p>	Pierwszy kwartał 2022 r.	Dział Informatyki UMP (1 i 2) Dział Badań, Innowacji i Zarządzania Projektami (1, 2, 3, 6) Biura Kanclerzy (Medycyna, Nauki o Zdrowiu, Farmacja) (2, 6) Dział Promocji i Karier (3, 4, 5)	Strona internetowa UMP, liczba wydań "Wiadomości naukowych" zrealizowanych w poszczególnych latach, liczba twittów, komentarzy i polubień w mediach społecznościowych.

Proponowane DZIAŁANIA	Zasada(-y) GAP	Harmonogram (co najmniej kwartalny/semestralny)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) / Cel(e)
<p>Działanie 2</p> <p>1. Zatrudnienie Pełnomocnika Rektora ds. Ogólnej Ochrony Danych Osobowych</p> <p>2. Uaktualnienie regulaminu organizacyjnego UMP w zakresie obowiązków pracowników naukowych</p> <p>3. Powołanie Pełnomocnika Rektora ds. Otwartej Nauki i Otwartych Danych</p> <p>4. Opracowanie i wdrożenie wewnętrznych regulacji dotyczących ochrony danych naukowych i klinicznych, w szczególności w aspekcie korzystania z elektronicznych nośników informacji poza UMP</p> <p>5. Powołanie stałej komisji UMP (złożonej przede wszystkim z pracowników naukowych należących do grup R2 i R3), której zadaniem byłoby monitorowanie poziomu (i sposobu) zabezpieczenia danych wrażliwych w UMP</p> <p>6. Zwiększenie świadomości społeczności akademickiej na temat wprowadzonych zmian poprzez publikację informacji na głównej stronie UMP, w mediach społecznościowych oraz w biuletynie "Wiadomości naukowe"</p> <p>7. Zorganizowanie okresowych szkoleń nieobowiązkowych (co najmniej dwa razy w roku) dla pracowników z grup R1, R2 i R3 w zakresie wprowadzonych zmian (rozpoczęcie w I kwartale 2022 r.)</p>	<p>(+/-) 7. Dobre praktyki w zakresie badań</p>	<p>Pierwszy kwartał 2022 r.</p>	<p>Biuro Rektora (1, 2, 3, 4, 5) Rada Uczelniana UMP (2) Dyrektor Generalny UMP (2) Związki Zawodowe UMP (2) Dział Kadr UMP (2) Dział Radców Prawnych UMP (2, 4) Senat UMP (4) Dział Badań, Innowacji i Zarządzania Projektami (4, 5, 6) Dział Promocji i Karier (6) Biura Kanclerzy (Medycyna, Nauki o zdrowiu, Farmacja) (7)</p>	<p>Liczba regulacji organizacyjnych UMP, liczba wydań "Wiadomości naukowych" zrealizowanych w poszczególnych latach, liczba twittów, komentarzy i polubień w mediach społecznościowych, liczba szkoleń</p>
<p>Działanie 3</p> <p>1. Opracowanie i upowszechnienie broszury informacyjnej na temat możliwości komercjalizacji bezpośredniej i pośredniej w UMP - w oparciu o istniejące już w UMP regulacje prawne</p> <p>2. Aktualizacja wewnętrznych regulacji UMP dotyczących ścieżek kariery akademickiej - wprowadzenie ścieżki rozwoju opartej na komercjalizacji wyników badań - jako równoległej i równoważnej dla ścieżki naukowej i dydaktycznej</p> <p>3. Zwiększenie aktywności naukowców w zakresie patentowania - wprowadzenie odpowiednich regulacji prawnych w zakresie oceny okresowej naukowców w UMP</p>	<p>(-/+) 8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników</p> <p>(-/+) 28. Rozwój kariery zawodowej</p> <p>(+/-) 31. Prawa własności intelektualnej</p>	<p>Pierwszy kwartał 2022 r.</p>	<p>Dział Badań, Innowacji i Zarządzania Projektami (1, 2, 3, 4) Dział Promocji i Karier (1) Biuro Rektora (2, 3, 4, 5) UMP</p> <p>Dział radców prawnych (2, 3) UMP</p> <p>Senat (2, 3) UMP</p> <p>Kierownik ds. finansowych (5)</p> <p>Biura kanclerzy (Medycyna, Nauki o zdrowiu, Farmacja) (6)</p>	<p>Liczba broszur informacyjnych, liczba regulacji organizacyjnych UMP, roczny budżet UMP na upowszechnianie artykułów naukowych w trybie open-access, liczba szkoleń</p>

Proponowane DZIAŁANIA	Zasada(-y) GAP	Harmonogram (co najmniej kwartalny/semestralny)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) / Cel(e)
<p>4. Zatrudnienie rzecznika patentowego</p> <p>5. Zwiększenie rocznego budżetu UMP na upowszechnianie artykułów naukowych w trybie otwartego dostępu z 1 mln zł do 1,5 mln zł (2022)</p> <p>6. Zorganizowanie okresowych szkoleń nieobowiązkowych (co najmniej dwa razy w roku) dla pracowników z grup R1, R2 i R3 w zakresie wprowadzonych zmian (rozpoczęcie w I kwartale 2022 r.)</p>				
<p>Proponowane DZIAŁANIA</p> <p>Działanie 4</p> <p>1. Rozpoczęcie międzynarodowej procedury akredytacji ACEEU - Accreditation Council for Entrepreneurial and Engaged Universities</p> <p>2. Rozszerzenie udziału UMP w partnerstwach europejskich - z dwóch obecnie (EIP on AHA i euRobotics) do minimum 5 w 2023 r. (początek w 2022 r.)</p> <p>3. Uwzględnienie w okresowej ocenie pracowników naukowych UMP oraz w ich ścieżkach zawodowych i naukowych tych osiągnięć naukowych, które odnoszą się do priorytetowych obszarów badawczych UMP ("aktywne i zdrowe starzenie się", "nowotwory", "innovacyjne technologie farmaceutyczne")</p> <p>4. Zwiększenie zaangażowania pracowników UMP w upowszechnianie nauki (organizowanie co najmniej 2 razy w roku "otwartych drzwi dla nauki", udział w poznańskich festiwalach nauki i Europejskiej Nocy Naukowców) (rozpoczęcie w 2022 r.)</p>	<p>(+/-) 9.</p> <p>Zaangażowanie społeczne</p>	<p>Pierwszy kwartał 2022 r</p>	<p>Dział badań, innowacji i zarządzania projektami</p> <p>(1, 2, 4)</p> <p>Biura kanclerzy (Medycyna, Nauki o zdrowiu, Farmacja)</p> <p>(1,2)</p> <p>Biuro Rektora (3) Dział Radców Prawnych UMP</p> <p>(3) Senat UMP (3) Dział Promocji i Karier</p> <p>(4)</p>	<p>Akredytacja ACEEU, liczba partnerstw europejskich, w których UMP aktywnie uczestniczy, liczba regulacji organizacyjnych UMP,</p>

Proponowane DZIAŁANIA	Zasada(-y) GAP	Harmonogram (co najmniej kwartalny/semestralny)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) / Cel(e)
<p>Działanie 5</p> <p>1. Aktualizacja zasad okresowej oceny pracowników naukowych UMP o (a) możliwość uwzględnienia komercjalizacji odkryć naukowych i wynalazków - ścieżka równorzędna z tradycyjnym upowszechnianiem wyników w publikacjach naukowych, (b) osobistą działalność poświęconą popularyzacji nauki, (c) promowanie tych pracowników naukowych, którzy wykazują się znaczną mobilnością lub pełnią inne ważne funkcje administracyjne w UMP</p> <p>2. Nagradzanie najbardziej aktywnych naukowców poprzez zmniejszenie ich obciążeń dydaktycznych</p> <p>3. Promowanie tych naukowców, którzy pełnią rolę mentorów dla studentów, doktorantów i innych pracowników R1</p> <p>4. Zwiększenie świadomości społeczności akademickiej na temat wprowadzonych zmian poprzez publikację informacji na głównej stronie UMP, w mediach społecznościowych oraz w biuletynie "Wiadomości naukowe"</p> <p>5. Zorganizowanie okresowych szkoleń nieobowiązkowych (co najmniej dwa razy w roku) dla pracowników z grup R1, R2 i R3 w zakresie wprowadzonych zmian (rozpoczęcie w 2022 r.)</p>	<p>(+/-) 11. Systemy oceniania</p> <p>(+/-) 19. Uznawanie kwalifikacji (kodeks)</p> <p>(+/-) 20. Staż pracy (kodeks)</p> <p>(-/+) 26. Finansowanie i wynagrodzenia</p> <p>(-/+) 28. Rozwój kariery zawodowej</p> <p>(+/-) 29. Wartość mobilności</p>	<p>Pierwszy kwartał 2022 r.</p>	<p>Biuro rektora (1, 2,3) UMP Dział Radców Prawnych (1, 2,3)</p> <p>Senat (1,3) UMP</p> <p>Dział badań, innowacji i zarządzania projektami (1,4)</p> <p>Dział Promocji i Karier (4) Biura kanclerzy (Medycyna, Nauki o zdrowiu, Farmacja)</p> <p>(5)</p>	<p>Liczba regulacji organizacyjnych UMP, liczba wydań "Wiadomości naukowych" zrealizowanych w poszczególnych latach, liczba twittów, komentarzy i polubień w mediach społecznościowych, liczba szkoleń</p>
<p>Działanie 6</p> <p>1. Ocena krok po kroku obecnego systemu naboru nowych pracowników w UMP</p> <p>2. Opracowanie nowego, przejrzystego systemu rekrutacji (OTM-R) opartego na: a) jasnej i przejrzystej informacji o całym procesie rekrutacji, w tym kryteriach wyboru i orientacyjnym harmonogramie, b) przejrzystym i zwięzłym ogłoszeniu o pracę z odnośnikami do szczegółowych informacji dotyczących np. wymaganych kompetencji i obowiązków, warunków pracy, uprawnień, możliwości szkoleń, rozwoju kariery, polityki równości płci, etc., c) odpowiednim poziomie wymaganych kwalifikacji i kompetencji zgodnych z potrzebami stanowiska</p> <p>3. Zatrudnienie specjalisty ds. personalnych (tylko w przypadku rekrutacji pracowników naukowych)</p> <p>4. Opracowanie systemu</p>	<p>(+/-) 12. Rekrutacja</p> <p>(-/+) 15. Przejrzystość (kodeks)</p> <p>(+/-) 16. Ocena zasług (kodeks)</p>	<p>Drugi kwartał 2022 r.</p>	<p>Dział Kadr UMP (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8)</p> <p>Dział radców prawnych UMP (2) Biuro inspektora ochrony danych (2)</p> <p>Biura Kanclerzy (Medycyna, Nauki o zdrowiu, Farmacja)</p> <p>(2, 4) Dział Badań, Innowacji i Zarządzania Projektami (2, 4)</p> <p>Biuro Rektora (3) Dział Promocji i Karier (6)</p>	<p>Liczba regulacji organizacyjnych UMP, system punktacji, strona internetowa UMP</p>

Proponowane DZIAŁANIA	Zasada(-y) GAP	Harmonogram (co najmniej kwartalny/semestralny)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) / Cel(e)
<p>punktowego w procesie rekrutacji 5. Wprowadzenie obowiązku przeprowadzania rozmów kwalifikacyjnych z kandydatami w obecności co najmniej 3-osobowej komisji rekrutacyjnej (w tym specjalista ds. HR i co najmniej jeden specjalista/badacz niezatrudniony w UMP) 6. Publikacja OTM-R w łatwo dostępnym miejscu na stronie internetowej UMP 7. Wprowadzenie obowiązkowej informacji zwrotnej dla kandydata o wynikach rekrutacji (szczególnie w przypadku odrzucenia kandydatury). Osoby, które nie zakwalifikowały się w procesie rekrutacji powinny znać dokładny wynik (w tym liczbę punktów uzyskanych za kryteria) wybranego kandydata 8. Ustanowienie mechanizmu kontroli jakości, w tym nadzoru nad całym procesem rekrutacji, który będzie zarządzany przez dział kadr</p>				
<p>Działanie 7</p> <p>1. Zwrócenie szczególnej uwagi na fakt, że komisja rekrutacyjna musi być otwarta na różne wcześniejsze aspekty kariery naukowej kandydata. System punktacji (o którym mowa w pytaniach 12, 15 i 16) powinien więc opierać się nie tylko na analizie dorobku publikacyjnego kandydata i jego udziału w projektach, ale także uwzględniać indywidualne doświadczenie w komercjalizacji i aktywność w uzyskiwaniu patentów. Dlatego też szczególne znaczenie w komisji rekrutacyjnej powinien mieć specjalista ds. personalnych, który powinien zwrócić uwagę na korzyści dla UMP wynikające z zatrudnienia naukowca odbiegającego od tradycyjnej (konserwatywnej) ścieżki rozwoju 2. Komisja powinna również wziąć pod uwagę fakt, że historia zatrudnienia kandydata, wskazująca na jego pracę w mniej prestiżowych ośrodkach naukowych, nie powinna być negatywnie oceniana. Z punktu widzenia rozwoju UMP taka historia zatrudnienia może przynieść również wymierne korzyści.</p>	<p>(+/-) 17. Różnice w kolejności chronologicznej CV (Kod)</p> <p>(-/+) 28. Rozwój kariery zawodowej</p>	<p>Drugi kwartał 2022 r.</p>	<p>Dział Kadr UMP</p> <p>(1.2) Biura Kanclerzy (Medycyna, Nauki o zdrowiu, Farmacja)</p> <p>(1.2) Dział badań, innowacji i zarządzania projektami (1,2)</p>	<p>System oceny punktowej</p>

Proponowane DZIAŁANIA	Zasada(-y) GAP	Harmonogram (co najmniej kwartalny/semestralny)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) / Cel(e)
<p>Działanie 8</p> <p>1. Aktualizacja zasad okresowej oceny pracowników naukowych UMP o (a) możliwość uwzględnienia komercjalizacji odkryć naukowych i wynalazków - ścieżka równorzędna z tradycyjnym upowszechnianiem wyników w publikacjach naukowych, (b) osobistą działalność poświęconą popularyzacji nauki, (c) promowanie tych pracowników naukowych, którzy wykazują się znaczną mobilnością lub pełnią inne ważne funkcje administracyjne w UMP</p> <p>2. W zakresie mobilności pracowników naukowych szczególną uwagę należy zwrócić na pracowników z grup R1 i R3. Rodzaj stażu zagranicznego powinien być dostosowany do etapu kariery naukowej. Naukowcy z grupy R1 powinni przede wszystkim brać udział w szkoleniach zawodowych i specjalizacyjnych. Naukowcy z grupy R3 powinni przede wszystkim korzystać ze szkoleń naukowych - kształtujących ich jako obecnych/przyszłych liderów</p>	<p>(-/+) 18. Uznanie doświadczenia w zakresie mobilności (Kodeks)</p> <p>(-/+) 26. Finansowanie i wynagrodzenia</p> <p>(-/+) 28. Rozwój kariery zawodowej</p> <p>(+/-) 29. Wartość mobilności</p>	<p>Pierwszy kwartał 2022 r.</p>	<p>Biuro Rektora (1,2) Dział Radców Prawnych UMP</p> <p>(1.2) Senat UMP (1,2) Biura kanclerzy (Medycyna, Nauki o zdrowiu, Farmacja)</p> <p>(1, 2)</p>	<p>Liczba regulacji organizacyjnych UMP</p>
<p>Działanie 9</p> <p>1. Doktoranci muszą wiedzieć, jakie kryteria muszą spełnić, aby zostać zatrudnieni na stałe w UMP (po uzyskaniu stopnia doktora). Powinni być również przygotowani do rozwoju naukowego, nie tylko w ścieżce naukowej, lecz również w ścieżce komercyjnej i dydaktycznej. W związku z powyższym, szczególną uwagę należy zwrócić na kwestię kształcenia doktorantów w Szkole Doktorskiej UMP 2. Młodzi naukowcy (R1) muszą być również szerzej reprezentowani w gremiach decyzyjnych UMP. Zazwyczaj w kolegiach tych uczestniczy nie więcej niż jedna osoba z grupy R1. Wprowadzenie tych zmian wymaga ingerencji w Statut UMP.</p>	<p>(-/+) 22. Uznawalność zawodu</p> <p>(-/+) 28. Rozwój kariery zawodowej</p> <p>(++) 35. Uczestnictwo w organach decyzyjnych</p>	<p>Drugi kwartał 2022 r.</p>	<p>Szkoła Doktorska UMP (1) Biura Kanclerzy (Medycyna, Nauki o Zdrowiu, Farmacja) (1) Biuro Rektora (1,2) Senat UMP (1,2) Rada Uczelniana UMP (2) Dyrektor Generalny (2) Związki Zawodowe UMP (2) Departament Radców Prawnych UMP (2) Dział badań, innowacji i zarządzania projektami (2)</p>	<p>Liczba regulacji organizacyjnych UMP</p>

Proponowane DZIAŁANIA	Zasada(-y) GAP	Harmonogram (co najmniej kwartalny/semestralny)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) / Cel(e)
<p>Działanie 10</p> <p>1. W styczniu 2022 r. planowane jest zatrudnienie kierownika ds. sprzedaży, którego głównym zadaniem będzie poszukiwanie możliwości sprzedaży (komercjalizacji) odkryć naukowych uzyskanych m.in. w oparciu o zmodernizowaną infrastrukturę badawczą. Informacje o tej działalności będą również w sposób widoczny umieszczane na naukowej stronie internetowej UMP 3. Ponadto, jak już wcześniej wspomniano, w marcu 2022 r. zaktualizujemy zasady oceny okresowej pracowników naukowych UMP czyniąc je bardziej przejrzystymi, angażującymi zewnętrznych specjalistów i przekładającymi się bezpośrednio na możliwość dalszego zatrudnienia. 4. Zdajemy sobie sprawę, że zmiana tej sytuacji (zwłaszcza z punktu widzenia pracowników R1 i R3) nie powinna zależeć tylko od zmiany przepisów. Istnieje kilka sposobów na rozwiązanie tej kwestii. Pierwszy z nich to okresowe (np. 2 w roku, dobrowolne szkolenia dla pracowników UMP z zakresu prawa pracy i wewnętrznych regulacji UMP). Drugi to wprowadzenie nieobowiązkowych szkoleń dla naukowców zatrudnionych na czas określony w UMP w celu zwiększenia ich indywidualnych szans na rynku pracy/nauki (pośrednio wiąże się to również z umożliwieniem większej liczby ścieżek rozwoju w UMP). Wreszcie, przeprowadzone zostanie przygotowanie pracowników UMP do prowadzenia własnej działalności gospodarczej (np. pomoc UMP w zakładaniu indywidualnych start-upów). Dałoby to poczucie, że UMP dba o swoich pracowników i stara się na wszelkie możliwe sposoby zapewnić im stabilność zawodową (czerwiec 2022).</p>	<p>(-/+) 23. Środowisko badawcze</p> <p>(+/-) 25. Stabilność i trwałość zatrudnienia</p> <p>(-/+) 28. Rozwój kariery zawodowej</p>		<p>Biuro Rektora</p> <p>(1) Dyrektor Generalny PUMS (1) Zarząd Centrum Innowacyjnych Technologii Farmaceutycznych PUMS (1) Dział Kadr PUMS (1, Dział Badań, Innowacji i Zarządzania Projektami (1,3) Dział Promocji i Karier (1, 3) Dział Radców Prawnych PUMS (2) Senat PUMS (2) Biura Kanclerzy (ds. Medycyny, Nauk o Zdrowiu, Farmacji (2, 3)</p>	<p>Liczba regulacji organizacyjnych UMP</p>

Proponowane DZIAŁANIA	Zasada(-y) GAP	Harmonogram (co najmniej kwartalny/semestralny)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) / Cel(e)
<p>Działanie 11</p> <p>1. Systematyczne upowszechnianie i publikowanie najbardziej aktualnych informacji (strona internetowa UMP) dotyczących możliwości nawiązywania współpracy naukowej z innymi ośrodkami naukowymi w Polsce i za granicą 2. Rozszerzenie działalności UMP poprzez przystąpienie do nowych europejskich sieci badawczych 3. Wdrożenie systemu doradztwa zawodowego w UMP - udzielanie porad nie tylko w zakresie rozwoju (naukowego / dydaktycznego / komercyjnego) w UMP, ale także możliwości znalezienia / kontynuowania pracy w innych jednostkach (ośrodkach naukowych) w Polsce i za granicą 4. Wyznaczenie profesjonalnych mentorów do opieki nad doktorantami i młodymi naukowcami. Mentoring taki obejmowałby co najmniej dwa spotkania w roku z podopiecznym. Mentor mógłby opiekować się jednocześnie co najwyżej 3 młodymi naukowcami/doktorantami. Mentoring trwałby dwa lata z możliwością przedłużenia. Mentorem doktoranta mógłby być młody doktor o uznanym dorobku naukowym 5. Powołanie Ambasadora Młodych Naukowców - osoby cieszącej się uznaniem w środowisku akademickim UMP - do pełnienia roli mediacyjno-doradczej w zakresie rozwoju zawodowego i łagodzenia potencjalnych konfliktów (młody - doświadczony naukowiec, asystent / doktorant - opiekun naukowy).</p>	<p>(--) 30. Dostęp do doradztwa zawodowego</p> <p>(--) 39. Dostęp do szkoleń badawczych i stałego rozwoju</p> <p>(--) 40. Nadzór</p>	<p>Czwarty kwartał 2022 r.</p>	<p>Dział promocji i karier (1)</p> <p>Dział badań, innowacji i zarządzania projektami</p> <p>(1, 2, 3)</p> <p>Dział Kadr UMP</p> <p>(3) Biura kanclerzy (Medycyna, Nauki o zdrowiu, Farmacja)</p> <p>(3, 4, 5) Biuro Rektora (5)</p>	<p>Strona internetowa UMP, liczba wydań "Wiadomości naukowych" zrealizowanych w poszczególnych latach, liczba twittów, komentarzy i polubień w mediach społecznościowych, liczba partnerstw europejskich, w których UMP aktywnie uczestniczy, system doradztwa zawodowego, Ambasador Młodego Naukowca.</p>

Proponowane DZIAŁANIA	Zasada(-y) GAP	Harmonogram (co najmniej kwartalny/semestralny)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) / Cel(e)
<p>Działanie 12</p> <p>1. Opracowanie i upowszechnienie broszury informacyjnej na temat możliwości komercjalizacji bezpośredniej i pośredniej w UMP - w oparciu o istniejące już w UMP regulacje prawne (styczeń 2022)</p> <p>2. Opracowanie strony internetowej UMP z zakładką, w której jednostki naukowe / naukowcy będą mogli prezentować swoją ofertę naukową zewnętrznym organizacjom komercyjnym lub przemysłowym 3. Powołanie w ramach Działu Badań, Innowacji i Zarządzania Projektami sekcji B+R, której zadaniem będzie doradztwo dla naukowców w zakresie możliwości, wymogów i praw współpracy z przemysłem oraz komercjalizacji badań. 4. Zatrudnienie Menadżera ds. Innowacji oraz rzecznika patentowego 5. Upowszechnienie listy naukowców, którzy uzyskali patent (będąc zatrudnionymi w UMP), z bezpośrednim kontaktem do nich i możliwością konsultacji w zakresie patentowania i komercjalizacji badań naukowych 6. Zorganizowanie okresowych szkoleń nieobowiązkowych (co najmniej dwa razy w roku) dla pracowników z grup R1, R2 i R3 w zakresie wprowadzonych zmian (rozpoczęcie w 2022 r.)</p>	<p>(+/-) 31. Prawa własności intelektualnej</p>	<p>Pierwszy kwartał 2022 r.</p>	<p>Dział badań, innowacji i zarządzania projektami (1, 2, 3, 4, 5)</p> <p>Dział promocji i karier (1, 2, 5)</p> <p>Dyrektor generalny UMP (4)</p> <p>Biura kanclerzy (Medycyna, Nauki o zdrowiu, Farmacja) (6)</p>	<p>Liczba broszur informacyjnych, strona internetowa UMP, sekcja B+R w Dziale badań, innowacji i zarządzania projektami, lista naukowców, którzy uzyskali patent, liczba szkoleń.</p>
<p>Działanie 13</p> <p>1. Opracowanie uchwały Senatu w sprawie wytycznych i ramowych warunków uznawania współautorstwa w pracach naukowych 2. Zobowiązanie wszystkich pracowników naukowych do zapoznania się i akceptacji powyższych wymagań on-line, co 2 lata lub podczas oceny okresowej (zarządzenie Rektora UMP) 3. Wprowadzenie do systemu oceny okresowej wymogu określenia przez autora procentowego udziału publikacji wydanych w ocenianym okresie wraz z opisem prowadzonych w jego ramach działań 4. Systematyczne propagowanie (zwłaszcza wśród doktorantów i młodych pracowników naukowych) zasad dobrych obyczajów i etyki w nauce (rozpoczęcie w 2022 r.)</p>	<p>(+/-) 32. Współautorstwo</p>	<p>Drugi kwartał 2022 r.</p>	<p>Senat UMP (1) Dział radców prawnych UMP (1,2)</p> <p>Biuro rektora (2) Dział kadr UMP (3)</p> <p>Dział badań, innowacji i zarządzania projektami (3) Biura kanclerzy (Medycyna, Nauki o zdrowiu, Farmacja) (4)</p>	<p>Liczba regulaminów UMP, liczba szkoleń</p>

Proponowane DZIAŁANIA	Zasada(-y) GAP	Harmonogram (co najmniej kwartalny/semestralny)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) / Cel(e)
<p>Działanie 14</p> <p>1. Zmniejszenie obciążenia dydaktycznego dla najbardziej aktywnych pracowników naukowych (najlepiej w zakresie publikacji) przy zachowaniu tej samej wysokości wynagrodzenia. Działanie takie powinno spowodować odciążenie najlepszych pracowników naukowych od obowiązków dydaktycznych i stworzyć korzystniejsze warunki do pracy badawczej 2. W/w system redukcji musi być jasno określony (nie może być uznaniowy) 3. Powołanie jednostki organizacyjnej złożonej z autorytetów i pracowników naukowych / nauczycieli cieszących się powszechnym uznaniem, ściśle współpracującej z Rektorem UMP, w zakresie wykrywania nieprawidłowości dydaktycznych (prowadzenie zajęć przez pracowników nie będących nauczycielami akademickimi, zbyt duże obciążenie dydaktyczne, nieuzasadnione zastępstwa) i proponowania rozwiązania 4. Wszyscy nowo zatrudnieni pracownicy naukowcy, młodzi pracownicy naukowcy oraz doktoranci powinni przejść obowiązkowe szkolenie on-line z zakresu prowadzenia zajęć dydaktycznych, w tym zasad komunikacji ze studentami, przedstawiania argumentów wyłącznie na podstawie źródeł naukowych oraz eliminowania dyskryminacji ze względu na płeć, orientację seksualną, pochodzenie, kulturę lub religię (rozpoczęcie w 2022 r.)</p>	<p>(--) 33. Dydaktyka</p>	<p>Czwarty kwartał 2022 r.</p>	<p>Kierownik finansowy UMP (1) Senat UMP (1,2) Dział radców prawnych UMP (1,2) Biura rektora (1,2,3) Biuro prorektora ds. dydaktyki (4)</p>	<p>Liczba regulaminów UMP, liczba szkoleń</p>

Proponowane DZIAŁANIA	Zasada(-y) GAP	Harmonogram (co najmniej kwartalny/semestralny)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) / Cel(e)
<p>Działanie 15</p> <p>1. Opracowanie wytycznych dotyczących sposobu przekazywania umiejętności prowadzenia badań naukowych w jednostkach/działach UMP (np. zawarte w opisie stanowiska adiunkta lub profesora, przekazywane wraz z umową) 2. Ustanowienie oficjalnego stanowiska opiekuna naukowego/mentora, z odpowiednimi obowiązkami, ale także prawem do wynagrodzenia (nadgodziny / zmniejszenie obciążenia pracą) 3. Ustanowienie systemu oceny (np. w formie ankiety) wypełniania obowiązku mentora naukowego, a także narzędzi do egzekwowania powyższego obowiązku. 4. Wdrożenie systemu szkoleń dla doświadczonych pracowników (tj. potencjalnych kierowników jednostek organizacyjnych UMP) z zakresu optymalnego zarządzania, z poszanowaniem godności i umiejętności młodych naukowców, w celu zapewnienia im optymalnego rozwoju (minimum dwa szkolenia w ciągu 4 lat) 5. Wprowadzenie okresowych, obligatoryjnych (np. jeden / dwóch pracowników naukowych / pracowników z danej jednostki / działu UMP) szkoleń z zakresu pozyskiwania grantów, prowadzenia badań naukowych, analiz statystycznych czy pisanie prac naukowych</p>	<p>(+/-) 36. Relacje z przełożonymi</p> <p>(+/-) 37. Nadzór i obowiązki kierownicze</p> <p>(-/+) 38. Ciągły rozwój zawodowy</p> <p>(--) 40. Nadzór</p>	<p>Trzeci kwartał 2022 r.</p>	<p>Biura kanclerzy (Medycyna, Nauki o zdrowiu, Farmacja)</p> <p>(1, 2, 4, 5)</p> <p>Kierownik ds. finansowych (2)</p> <p>UMP Biuro rektora (2, 3)</p> <p>Dział radców prawnych UMP</p> <p>(3) Senat (3)</p> <p>Biuro ds. kadrowych UMP (4, 5)</p> <p>Dział badań, innowacji i zarządzania projektami</p> <p>(5)</p>	<p>Liczba wytycznych, liczba regulacji UMP, liczba szkoleń</p>

Niewybrane zasady:

(++) 1. Wolność badań naukowych (++) 2. Zasady etyczne (++) 3. Odpowiedzialność zawodowa (++) 5. Zobowiązania umowne i prawne (++) 6. Odpowiedzialność (++) 10. Niedyskryminacja (++) 13. Rekrutacja (kodeks) (++) 14. Selekcja (kodeks) (++) 21. Powoływanie na stanowiska podoktorskie (kodeks) (++) 24. Warunki pracy (++) 27. Równowaga płci

Ustanowienie polityki otwartej rekrutacji jest kluczowym elementem strategii HRS4R. Prosimy również o wskazanie, w jaki sposób Państwa organizacja będzie korzystać z zestawu narzędzi Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji oraz w jaki sposób zamierzają Państwo wdrażać/wdrażają zasady Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji. Pomimo, że działania mogą się w pewnym stopniu pokrywać z działaniami wymienionymi powyżej, prosimy o krótki komentarz pokazujący to wdrożenie. Jeśli tak, prosimy wskazać powiązanie pomiędzy listą kontrolną OTM-R a ogólnym planem działania (maks. 1000 słów) *

UMP przestrzega zasad Otwartej Polityki Rekrutacyjnej. Ogłoszenia o pracę są publikowane w otwartym dostępie, zarówno na stronach polskich, jak i EURAXESS (w języku polskim i angielskim, czas na złożenie dokumentacji jest odpowiednio długi, średnio 8 tygodni). Procedura rekrutacyjna traktuje wszystkich kandydatów w ten sam sposób, bez względu na płeć, wyznanie, rasę, kolor skóry, poglądy polityczne, stan majątkowy czy orientację seksualną.

Rozmowy kwalifikacyjne wymagają jednak większego zaangażowania profesjonalistów. I to jest podstawowy cel, który ma być osiągnięty przez UMP w 2022 roku. Skład komisji rekrutacyjnych musi być lepiej sprecyzowany i obejmować nie tylko specjalistów merytorycznych, lecz także pracowników kadrowych. OTM-R powinien również znaleźć swoje lepsze odzwierciedlenie w aktywności UMP w mediach społecznościowych. Co więcej, należy opracować wewnętrzne wytyczne rekrutacyjne nie tylko dla nowo zatrudnianych pracowników, ale także dla kadry zarządzającej UMP oraz głównych badaczy, którzy w ramach kierowanych grantów zatrudniają pracowników podoktorskich, młodych naukowców i doktorantów. Kompleksowy dokument OTM-R, dostępny w języku polskim i angielskim, musi zostać ostatecznie (do końca 2022 r.) opublikowany na stronie internetowej UMP.

W 2022 r. UMP zamierza zakończyć proces akredytacji ACEEU. Jest to również okres, w którym konieczna jest zmiana niektórych dokumentów organizacyjnych UMP, umożliwiających pracownikom uczelni lepszą samorealizację - w tym uzupełnienie ścieżki rozwoju o ścieżkę komercjalizacji. Zadanie to wymaga ścisłej współpracy między związkami zawodowymi, prawnikami, naukowcami i Senatem UMP.

W 2022 r. planowana jest także większa aktywacja pełnomocników rektora ds. przeciwdziałania dyskryminacji. Planowane jest również powołanie Ambasadora Młodych Naukowców, który będzie dbał o swobodny rozwój młodych naukowców i traktowanie tej grupy jako profesjonalistów.

Aby powyższy proces zakończył się sukcesem, UMP musi zadbać o lepszy przepływ informacji, lepszą dystrybucję broszur informacyjnych oraz większą aktywność na stronach internetowych. Działania te również muszą zostać podjęte do końca 2022 roku.

Ponadto, intencją jest zmotywowanie wszystkich pracowników UMP (R1, R2, R3 i R4) do udziału w szkoleniach, warsztatach i dniach informacyjnych (zarówno obowiązkowych, jak i fakultatywnych, regionalnych i międzynarodowych, co najmniej dwa razy w roku) ukierunkowanych na dostarczanie informacji z zakresu prawidłowego zarządzania kapitałem ludzkim. Ważnym elementem polityki wydłużania zatrudnienia (w przypadku pracowników naukowo-dydaktycznych) będzie ich aktywność naukowa. Pracownicy bardziej aktywni naukowo będą mogli skorzystać ze zmniejszenia obciążenia dydaktycznego.

Jeśli Państwa organizacja posiada już strategię rekrutacji, która realizuje zasady Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji, prosimy o podanie linku internetowego, pod którym można znaleźć tę strategię na stronie Państwa organizacji:

URL: <https://www.ump.edu.pl/praca-w-ump;>
<https://www.ump.edu.pl/en/hr-excellence-in-research>

4. Wdrażanie

Podsumowujące omówienie oczekiwanego ogólnego procesu wdrażania planu działania: (maks. 1000 słów)

1. **Poprawa aspektów funkcjonalnych i użyteczności strony internetowej Uniwersytetu Medycznego w Poznaniu (UMP) w celu ułatwienia dostępu do informacji o strategicznych celach badawczych, mechanizmach funkcjonowania nauki, a także o pozwoleniach niezbędnych do prowadzenia badań. Poprawa ta obejmie bardziej intuicyjną nawigację po serwisie, zwiększenie czytelności prezentowanych informacji, większą efektywność wyszukiwania informacji oraz łatwiejszą komunikację użytkownika z systemem. Strona będzie spełniała standardy WCAG2.1 i będzie dostosowana do potrzeb osób niepełnosprawnych.**
2. **Regularne i obowiązkowe szkolenia zwiększające świadomość pracowników naukowych i naukowo-dydaktycznych w zakresie ubiegania się o środki finansowe ze źródeł pozauczelnianych, przepisów dotyczących bezpieczeństwa plików i baz danych, a także upowszechniania i zasad komercjalizacji wyników badań naukowych.**
3. **Ustalenie jasnych, zrozumiałych, przejrzystych i uniwersalnych kryteriów (optymalnie z wykorzystaniem systemu punktowego) przyjmowania pracowników na poszczególne stanowiska (asystenta, adiunkta, profesora), ale także wyłaniania najlepszych kandydatów do stypendiów. Powołanie multidyscyplinarnej komisji ds. rekrutacji pracowników naukowych do udziału w stypendiach (zarówno krajowych, jak i zagranicznych). Opinia kierownika jednostki organizacyjnej uczelni będzie traktowana wyłącznie jako głos doradczy, a kierownik nie może być członkiem takiej komisji.**
4. **Informacja o wynikach postępowania kwalifikacyjnego, ze szczególnym uwzględnieniem mocnych i słabych stron kandydata, powinna być niezbędnym elementem procedury rekrutacyjnej. Osoby, które nie zakwalifikowały się w procesie rekrutacji powinny znać dokładny wynik (w tym liczbę punktów uzyskanych za kryteria) wybranego kandydata. Realizowane będą regularne szkolenia mające na celu zwiększenie świadomości naukowców w zakresie znaczenia ich mobilności i poszukiwania partnerów zewnętrznych, krajowych i zagranicznych.**
5. **Zapewnienie komfortu pracy młodym naukowcom poprzez zwiększenie środków na granty wewnętrzne dla nich (przejrzyste kryteria oceny wniosków, wprowadzenie niezależnego mechanizmu oceny zewnętrznej (np. dwóch recenzentów, ale tylko jeden z UMP)) oraz poprzez stworzenie jasnego systemu uzyskiwania stabilnego kontraktu (najmłodszy naukowcy często zatrudniani są na umowy terminowe). Młodzi naukowcy będą reprezentowani w ciałach decyzyjnych oceniających osoby zatrudnione na stanowiskach kierowników katedr uczelni.**
6. **Zmniejszenie wymiaru godzin dydaktycznych dla najbardziej aktywnych naukowców (publikacje, główni badacze w grantach) na przejrzystych zasadach, co stworzyłoby odpowiednie warunki do kontynuowania przez nich pracy naukowej. Wydanie zarządzenia przez Senat Uczelni lub Rektora zawierającego wytyczne i ramowe warunki uznawania współautorstwa.**
7. **Do wykrywania nieprawidłowości dydaktycznych (prowadzenie zajęć przez pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, nadmierne obciążenie dydaktyczne, nieuzasadnione zastępstwa) oraz do mediacji w konfliktach między pracownikami naukowymi, w szczególności między młodymi naukowcami a ich opiekunami, powołana zostanie komisja rektorska złożona z autorytetów i osób cieszących się powszechnym uznaniem.**

Należy zapewnić uwzględnienie wszystkich aspektów podkreślonych w poniższej liście kontrolnej, które należy szczegółowo opisać:

Uwaga: Kliknij na każde pytanie z listy kontrolnej, aby otworzyć edytor.

W jaki sposób komitet wdrażający i/lub grupa sterująca będą regularnie nadzorować postępy?

Komitet wdrożeniowy będzie organizował regularne spotkania (co najmniej raz na dwa miesiące), a informacje o nowych regulacjach będą publikowane na stronie internetowej UMP (zarówno w języku polskim, jak i angielskim).

W spotkaniach tych będą również uczestniczyć osoby z UMP (kadra kierownicza) odpowiedzialne za zmianę regulacji.

W oparciu o plan działań przedstawiony w niniejszym wniosku, komitet wdrożeniowy przygotowuje harmonogram wszystkich zmian, a ich prawidłowe i terminowe wdrożenie będzie systematycznie monitorowane.

W jaki sposób zamierzają Państwo zaangażować środowisko naukowe, Państwa głównych interesariuszy, w proces wdrażania?

Wraz z usprawnieniem przepływu informacji w UMP zakłada się, że informacja o strategii pełnego wdrożenia OTM-R i odpowiedzialnego zarządzania kapitałem ludzkim dotrze do całej społeczności akademickiej UMP. Informacje o procesie będą przekazywane zarówno w sposób pasywny, jak i aktywny (w formie spersonalizowanych komunikatów dostosowanych do potrzeb odbiorcy i do niego kierowanych).

W ramach realizacji programu zostanie stworzony anonimowy formularz do zgłaszania uwag oraz internetowe forum dyskusyjne (spotkania co najmniej raz w miesiącu w oparciu o aplikację MS Teams) prowadzone przez Prorektora ds. Nauki.

Każda uwaga ze strony naukowca i interesariusza będzie traktowana poważnie i odpowiedzialnie.

W 2022 r. planowane jest również zaproszenie zagranicznych naukowców współpracujących z UMP, którzy zaprezentują najlepsze modele prowadzenia badań, rekrutacji i zatrudnienia w europejskich uczelniach.

Jak będą Państwo postępowali w zakresie dostosowania polityk organizacyjnych do HRS4R? Poprzez zapewnienie * uwzględnienia HRS4R w strategii badawczej organizacji jako nadrzędnej polityki HR. Szczegółowy opis i należyte uzasadnienie (maks. 500 słów)

Cała strategia badawcza UMP (jako część Strategii Rozwoju UMP - dostępna tutaj <https://www.ump.edu.pl/en/development-strategy>) opiera się na kapitale ludzkim, szacunku dla pracy pracowników i równości szans.

Wynika to zarówno z przepisów krajowych, jak i wewnętrznych regulacji UMP. Niemniej jednak do końca 2022 roku część regulacji stosowanych w Uczelni będzie musiała ulec zmianie.

Zmiany te muszą przede wszystkim skupić się na (1) mobilności naukowców, (2) indywidualnych ścieżkach rozwoju pracowników opartych na komercjalizacji wyników badań, (3) mentoringu naukowym, (4) networkingu, (5) elastyczności w procesie rekrutacji oraz (6) uznaniu młodych naukowców za profesjonalistów.

Każdy kandydat ubiegający się o zatrudnienie w UMP będzie musiał zapoznać się i zaakceptować regulacje HRS4R. W procesie oceny wszyscy zatrudnieni będą zobowiązani do przestrzegania strategii HRS4R. Każdy uczestnik warsztatów, wykładów i innych zajęć zostanie poinformowany, że są one zgodne ze strategią HRS4R.

W jaki sposób zapewnią Państwo realizację proponowanych działań?*

Całość dostosowania struktury organizacyjnej UMP do wymogów OTM-R oraz dbałość o kapitał ludzki będzie nadzorowana przez Komitet Wdrożeniowy. Plan działań zawiera szczegółowe wskaźniki wraz z terminem ich osiągnięcia (w 2022 lub 2023 r.), co pozwoli na przygotowanie szczegółowego harmonogramu prac.

Komitet wdrożeniowy będzie organizował regularne spotkania (co najmniej raz na dwa miesiące), a informacje o nowych regulacjach będą publikowane na stronie internetowej UMP (zarówno w języku polskim, jak i angielskim).

W spotkaniach tych będą również uczestniczyć osoby z UMP (kadra kierownicza) odpowiedzialne za zmianę regulacji.

Wszystkie działania (szkolenia, warsztaty) zakończą się egzaminem końcowym lub testem (pisemnym lub online).

W jaki sposób będą Państwo monitorować postępy (harmonogram)?*

Całość dostosowania struktury organizacyjnej UMP do wymogów OTM-R oraz dbałość o kapitał ludzki będzie nadzorowana przez Komitet Wdrożeniowy. Plan działań zawiera szczegółowe wskaźniki wraz z terminem ich osiągnięcia (w 2022 lub 2023 r.), co pozwoli na przygotowanie szczegółowego harmonogramu prac.

Praca komisji wdrożeniowej będzie również regularnie weryfikowana i nadzorowana przez Władze UMP (Rektora lub jednego z Prorektorów) - regularne spotkania co najmniej raz na trzy miesiące.

W jaki sposób będą Państwo mierzyć postęp (wskaźniki) w perspektywie kolejnej oceny?*

W obecnej dokumentacji znajdują się wskaźniki, których osiągnięcie będzie miarą wdrożenia opisanych zmian w organizacji UMP.

Dodatkowo, wszyscy pracownicy naukowcy zostaną poproszeni o wypełnienie kolejnej ankiety po 9 i 18 miesiącach od wdrożenia

strategii HRS4R. Ich wyniki zostaną porównane z wynikami wstępnymi. Na podstawie tego porównania będziemy w stanie stwierdzić, które punkty naszego planu działania wymagają jeszcze znacznej poprawy.

Dodatkowe uwagi/komentarze dotyczące proponowanego procesu wdrażania: (maks. 1000 słów)

Brak dodatkowych uwag.