



Analiza wewnętrzna i plan działań w ramach „Strategii kadrowej dla pracowników naukowych”

Politechnika Śląska



May 2016, wersja III



Spis treści

Wprowadzenie	3
Politechnika Śląska w liczbach (rok akademicki 2015/2016).....	3
Przeanalizowano wszystkie komentarze we wskazanych grupach pracowników.....	15
Analiza wewnętrzna	15
Plan Działań i monitoring	15



Wprowadzenie

Politechnika Śląska:

- najstarsza uczelnia techniczna w regionie
- i jedna z największych w kraju
- utworzona w 1945 jako zaplecze badawczo-dydaktyczne dla Górnego Śląska – najbardziej uprzemysłowionego regionu w Polsce i jednego z najbardziej zindustrializowanych w całej Europie
- od 70 lat jest ważną, opiniotwórczą instytucją życia publicznego w regionie



Strategia Politechniki Śląskiej zakłada, że

“Po 2020 roku Politechnika Śląska powinna być postrzegana jako innowacyjny ośrodek kształcenia, nauki i transferu technologii oraz zajmować znaczącą pozycję w Europejskim Obszarze Szkolnictwa Wyższego”.

Politechnika Śląska **działa w oparciu o zasady:**

- pluralizmu,
- wolności nauki i
- szacunku dla odmiennych światopoglądów i przekonań.

Politechnika Śląska promuje stosowanie zasad etyki w nauce i badaniach oraz odpowiedzialność zawodową w kształceniu i działalności naukowej.

Politechnika Śląska w liczbach (rok akademicki 2015/2016)

13 Wydziałów, **2** Kolegia and **3** Centra

54 kierunki studiów

3200 pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy:

Nauczyciele akademicki: **1673**, Pracownicy nie będący nauczycielami akademickimi: **1527**

Profesorowie zwyczajni: **165**

Profesorowie ndzw.: **302**

Studenci: **22923**

Absolwenci: **180648**

Doktoranci: **575**

Studenci podyplomowi: **699**

Politechnika Śląska nadaje następujące stopnie naukowe:

Doktor nauk technicznych – w 23 dyscyplina,

Doktor nauk chemicznych – w 1 dyscyplinie,

Doktor nauk ekonomicznych – w 1 dyscyplinie,

Doktor habilitowany w naukach technicznych – w 16 dyscyplinach,

Doktor habilitowany w naukach chemicznych – w 1 dyscyplinie



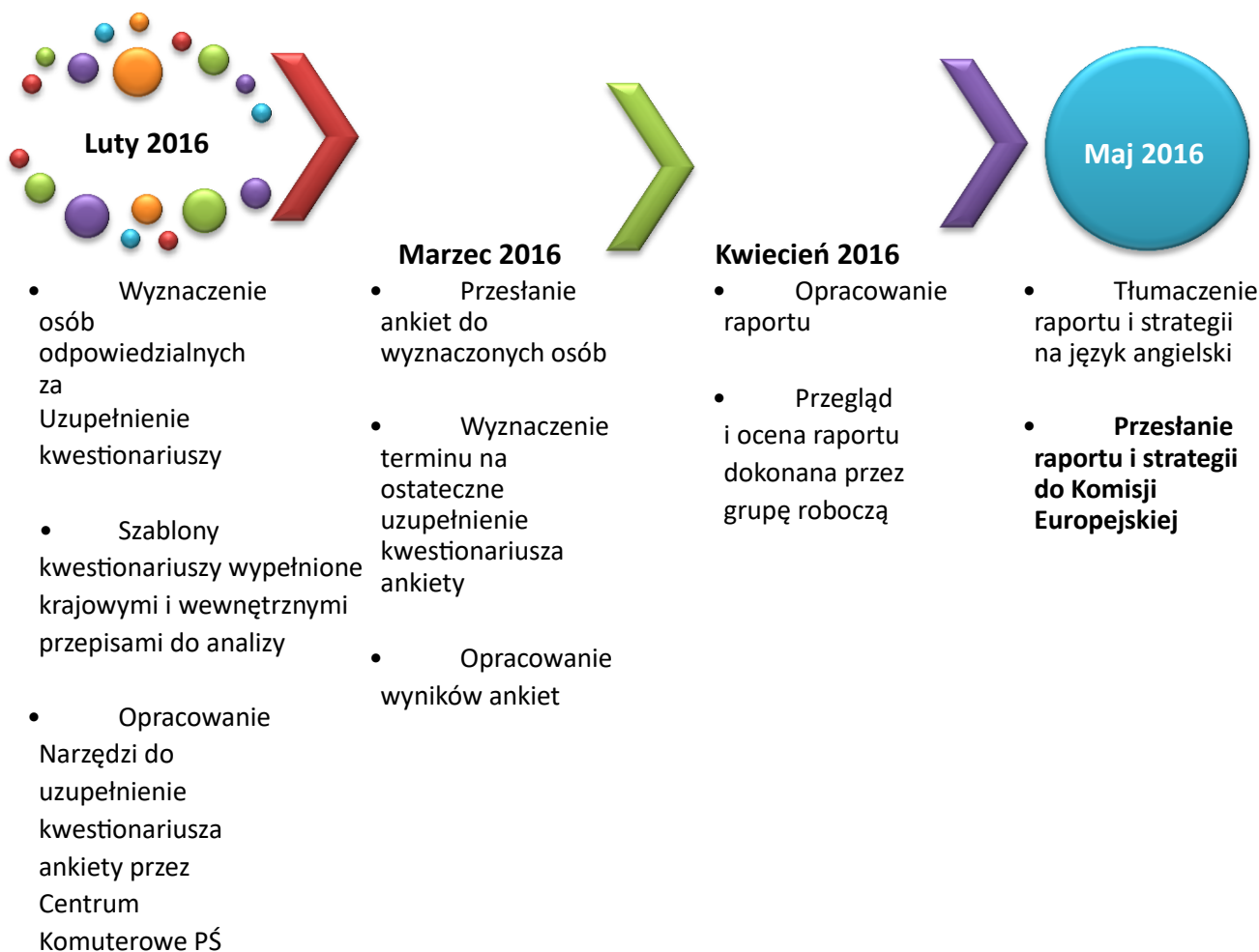
Proces wdrażania i analizy HRS4R

W kwietniu 2015 r. Rektor PK prof. Andrzej Karbownik podpisał Deklarację Zobowiązań do przestrzegania "Europejskiej Karty Naukowca" oraz "Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych".

Projekt "Opracowanie programu wdrożenia ***"Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych"*** został zainicjowany w lutym 2016 r. Zarządzeniem Rektora nr. 32/15/16. Powołano specjalną grupę roboczą ds. projektu:

1. Dr hab. inż. Krzysztof Wodarski, prof. nzw. w Pol. Śl. – Kierownik projektu, Dyrektor Centrum Zarządzania Projektami
2. Prof. dr hab. inż. Leszek Blacha – Prorektor ds. Organizacji i Rozwoju
3. Prof. dr hab. Wojciech Moczulski – reprezentant naukowców
4. Prof. dr hab. inż. Joanna Polańska – reprezentantka naukowców
5. Prof. dr hab. inż. Andrzej Szlęk – reprezentant naukowców
6. Beata Borszcz – Grela – Kierownik Działu Zasobów Osobowych
7. Ewa Brońka – Biuro Obsługi Prawnej
8. Anna Kiljan – reprezentantka doktorantów
9. Agnieszka Kwiatkowska – specjalista administracyjny w Biurze Projektów Europejskich
10. Katarzyna Markiewicz-Śliwa – Za-ca kierownika projektu, Kierownik Biura Projektów Europejskich
11. Grażyna Maszniew – Kierownik Biura ds. Studenckich i Kształcenia
12. Dr inż. Jerzy Mościński – Kierownik Biura Współpracy Naukowej z Zagranicą
13. Joanna Mrowiec-Denkowska – Kierownik Biuro Wymiany Akademickiej
14. Anna Nogieć – Pełnomocnik Rektora ds. Osób z Niepełnosprawnościami
15. Anna Ober – Kierownik Biura Obsługi Projektów Strukturalnych
16. Marta Snopkowska – Kierownik Biura Badań Naukowych
17. Małgorzata Sołtyńska-Rąb – Kierownik Biura Karier Studenckich
18. Dr inż. Arkadiusz Szmal – Kierownik Centrum Innowacji i Transferu Technologii
19. Witold Ścieszka – sekretarz projektu,

W lutym 2016 r. grupa robocza opracowała mapę drogową dla analizy luk i opracowania strategii. Przewidziano następujące działania:



Działania zostały przeprowadzone zgodnie z planem. Do końca lutego 2016 r. przygotowano kwestionariusz ankiety wraz z narzędziem on-line umożliwiającymi ich uzupełnienie. Grupa docelowa została określona na podstawie struktury zatrudnienia na Politechnice Śląskiej. Uwzględniono wszystkie grupy pracowników akademickich i zwrócono szczególną uwagę na zachowanie równowagi płci, jak pokazano w poniższej tabeli:

Wydziały/jednostki	Profesorowie		Profesorowie ndzw.		Adiunkci		Doktorzy		Doktoranci		Wykładowcy	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Architektury				1	5	5					1	2
Automatyki, Elektroniki i Informatyki		3		4	5	27	1	5	12	27		2
Budownictwa		1		2	3	9	2	1	4	10	1	1
Chemiczny		2	1	2	6	4	1	2	12	5		1
Elektryczny		2		2	1	15		1	3	5		2
Górnictwa i Geologii		1		4	5	11	1	1	4	3	1	2
Inżynierii Biomedycznej		1	1		2	4						



Inżynierii Środowiska i Energetyki	1	3	1	3	9	13	1	2	12	16		1
Instytut Fizyki		1		1	2	3					1	1
Matematyki		1		1	2	3		1		1	1	2
Mechaniczny Technologiczny	1	2	1	5	6	22		2	10	15		
Inżynierii Materiałowej i Metalurgii	1	2	1	4	4	7		1	3	5	1	2
Transportu				1	1	6						2
Organizacji i Zarządzania		1	2	3	11	11	1		6	5	1	1
Ośrodek Sportu											1	3
Ośrodek Geometrii Wykreślnej i Grafiki Inżynierskiej					1							
Studium Praktycznej Nauki Języków Obcych											14	1
Kolegium Języków Obcych					1						3	1
Kolegium Pedagogiki					1						1	
Centrum Biotechnologii								1				
Suma	500											

Kierownicy poszczególnych jednostek wybrali reprezentatywną grupę pracowników ze swoich wydziałów do wypełnienia kwestionariuszy. Kwestionariusz on-line został udostępniony 500 wybranym respondentom w dniu 1 marca 2016 r. na stronie <https://eczp.polsl.pl/ankiety/ankieta.aspx>. Tymczasowy login i hasło pozwalające na zapoznanie się z całą ankietą zostały wysłany do Komisji Europejskiej w dniu 12 lipca 2016 r. Wygaśnie on 1 listopada 2016 r.





Europejska Karta Naukowca i Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Badanie opinii pracowników naukowych Politechniki Śląskiej

Agnieszka Kwiatkowska
[Wyloguj]

Wstęp

Metryczka

- 1 Wolność badań naukowych
- 2 Zasady etyczne
- 3 Odpowiedzialność zawodowa
- 4 Profesjonalne podejście
- 5 Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów
- 6 Odpowiedzialność
- 7 Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych
- 8 Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników
- 9 Zaangażowanie społeczne
- 10 Zasada niedyskryminacji
- 11 Systemy oceny pracowników
- 12 Rekrutacja
- 13 Rekrutacja
- 14 Dobór kadr
- 15 Przejrzystość
- 16 Ocena zasług
- 17 Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów
- 18 Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności
- 19 Uznawanie kwalifikacji
- 20 Staż pracy
- 21 Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora
- 22 Uznanie zawodu
- 23 Środowisko badań naukowych

ANKIETA

SZANOWNA PANI/ SZANOWNY PANIE,

Politechnika Śląska realizuje projekt strategiczny, którego celem jest wdrożenie **Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (dokument do pobrania)** określających prawa i obowiązki naukowców, instytucji ich zatrudniających i naukowców zapewniające ich równe traktowanie w Europie. Instytucje, które podejmą się działań na rzecz wprowadzenia w/w zapisów odznaczane są przez Komisję Europejską **logiem HR – Excellence in Research**. Uzyskanie tego wyróżnienia zapewni naszej Uczelni lepszą rozpoznawalność na arenie międzynarodowej, dodatkowe punkty w ocenie niektórych projektów i w ocenie parametrycznej, a także pozwoli na uporządkowanie zasad panujących w naszej Uczelni odnośnie warunków pracy dla naukowców.

Aby ubiegać się o logo HR konieczne jest poznanie opinii pracowników naukowych Uczelni na temat dotychczasowego funkcjonowania zapisów Karty i Kodeksu w naszej instytucji. Do udziału w badaniu została Pani wytypowana/został Pan wytypowany przez Dziekana/Dyrektora Jednostki.

Liczmy na Pani/ Pana pełne zaangażowanie w tak ważnym projekcie. Prosimy o podzielenie się Pani/Pana opinią opartą o własne doświadczenia wynikające z działalności naukowej prowadzonej w Politechnice Śląskiej.

INSTRUKCJA WYPEŁNIENIA ANKIETY:

1. Ogólne wytyczne KE dla poruszanych zagadnień, stanowiące kontekst dla zadawanych pytań, zostały przytoczone w szarych polach ankiety.
2. W białych polach sformułowano pytania na które należy udzielić tylko jednej z trzech odpowiedzi - „TAK”, „NIE”, „Trudno powiedzieć” - najlepiej prezentujących Pani/Pana opinię odnośnie pracy na stanowisku naukowca w Politechnice Śląskiej.
3. Każdą odpowiedź „TAK” lub „NIE” można uzupełnić krótkim komentarzem.
4. Dla odpowiedzi „Trudno powiedzieć” komentarz jest obowiązkowy, a jego maksymalna długość wynosi 1000 znaków.
5. Ankieta pozwala na zapisanie danych i powrót do rozpoczętej pracy po ponownym zalogowaniu się.
6. Ankiety należy wypełnić i przesłać w terminie **do 11 marca 2016 roku**.

[Metryczka](#)

Ankieta zawierała wszystkie **40 pytań z Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu** w następujący sposób:

I. Aspekty etyczne i zawodowe

1. Czy uważasz, że Politechnika Śląska gwarantuje wolność badań naukowych?
2. Czy jako naukowiec pracujący na Politechnice Śląskiej przestrzegasz uznanych praktyk, zasad i standardów etycznych dotyczących Twojej dyscypliny naukowej?
3. Czy jako naukowiec pracujący na Politechnice Śląskiej przestrzegasz zasad odpowiedzialności zawodowej?
4. Czy jako naukowiec pracujący na Politechnice Śląskiej stosuje Pan/Pani profesjonalne podejście w pracy?
5. Czy jako naukowiec pracujący na Politechnice Śląskiej zna Pan/Pani i przestrzega zobowiązań wynikających z umów lub regulaminów dotyczących kształcenia i/lub pracy?
6. Czy jako naukowiec pracujący na Politechnice Śląskiej przestrzega Pan/Pani zasad należytego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami?
7. Czy jako naukowiec pracujący na Politechnice Śląskiej przestrzega Pan/Pani zasad dobrej praktyki w badaniach naukowych?
8. Czy jako naukowiec pracujący na Politechnice Śląskiej upowszechniasz i efektywnie wykorzystujesz wyniki swoich badań?
9. Czy jako naukowiec pracujący na Politechnice Śląskiej upowszechniasz wśród społeczeństwa wyniki swoich badań w sposób zrozumiały dla ogółu?
10. Czy uważasz, że jako naukowiec pracujący na Politechnice Śląskiej jesteś w jakikolwiek sposób dyskryminowany?
11. Czy uważasz, że jako naukowiec pracujący na Politechnice Śląskiej jesteś właściwie oceniany za swoje osiągnięcia zawodowe?



I. Rekrutacja

12. Czy uważa Pan/Pani, że standardy rekrutacji naukowców pracujących na Politechnice Śląskiej (pierwsza praca, powrót do pracy) są jasno określone i właściwe?
13. Czy uważasz, że sposób rekrutacji naukowców w Politechnice Śląskiej jest otwarty, skuteczny i przejrzysty?
14. Czy uważa Pan/Pani, że komisje rekrutacyjne na Politechnice Śląskiej są właściwie zorganizowane i kierują się najlepszymi praktykami?
15. Czy uważa Pan/Pani, że informacje o procesie rekrutacji kandydatów na pracowników naukowych Politechniki Śląskiej są rzetelne i wystarczające?
16. Czy uważa Pan/Pani, że ocena merytoryczna kandydatów na pracowników naukowych Politechniki Śląskiej jest właściwa i uwzględnia różnorodne aspekty ich działalności?
17. Czy uważa Pan/Pani, że ocena kariery kandydatów na pracowników naukowych PŚ pozwala na stosowanie odstępstwa od chronologicznego porządku życiorysów?
18. Czy uważa Pan/Pani, że ocena okresowa naukowców Politechniki Śląskiej uwzględnia odpowiednio doświadczenie w zakresie mobilności?
19. Czy uważa Pan/Pani, że grantodawcy (w tym Narodowe Centrum Nauki, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, KE) i/lub Politechnika Śląska właściwie oceniają i uznają Pana/Pani kwalifikacje akademickie i zawodowe, w tym międzynarodowe?
20. Czy uważa Pan/Pani, że kandydaci do pracy naukowej w Politechnice Śląskiej są właściwie oceniani pod względem kwalifikacji, niezależnie od okoliczności i reputacji zawodowej?
21. Czy uważa Pan/Pani, że naukowcy ze stopniem naukowym doktora są informowani o celu zatrudnienia w Politechnice Śląskiej i maksymalnym okresie wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku?

III. Warunki pracy i bezpieczeństwo socjalne

22. Czy uważasz, że naukowcy SUT są traktowani jak profesjonaliści w uprawianej dyscyplinie od początku swojej kariery?
23. Czy uważasz, że grantodawcy (w tym Narodowe Centrum Nauki, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, KE) i/lub Politechnika Śląska dbają o stworzenie stymulującego środowiska do badań lub rozwoju naukowego?
24. Czy uważasz, że grantodawcy (w tym Narodowe Centrum Nauki, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, KE) i/lub Politechnika Śląska zapewniają odpowiednie warunki pracy dla wszystkich naukowców?
25. Czy uważasz, że grantodawcy (m.in. Narodowe Centrum Nauki, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, KE) i/lub Politechnika Śląska dbają o poprawę stabilności warunków pracy naukowców?
26. Czy Pana/Pani zdaniem grantodawcy (m.in. Narodowe Centrum Nauki, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, KE) i/lub Politechnika Śląska dbają o sprawiedliwe i atrakcyjne warunki wynagradzania i/lub finansowania naukowców?
27. Czy Pana/Pani zdaniem grantodawcy (w tym Narodowe Centrum Nauki, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, KE) i/lub Politechnika Śląska dbają o równowagę płci na wszystkich szczeblach kadry?
28. Czy uważasz, że grantodawcy (m.in. Narodowe Centrum Nauki, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, KE) i/lub Politechnika Śląska tworzą konkretną strategię rozwoju kariery dla swoich naukowców na każdym etapie?
29. Czy uważasz, że grantodawcy (w tym Narodowe Centrum Nauki, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, KE) i/lub Politechnika Śląska właściwie dostrzegają wartość mobilności naukowców (np. geograficznej, międzysektorowej i interdyscyplinarnej)?
30. Czy uważasz, że grantodawcy (w tym Narodowe Centrum Nauki, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, KE) i/lub Politechnika Śląska zapewniają wszystkim swoim naukowcom doradztwo zawodowe i pomoc w znalezieniu zatrudnienia?



31. Czy uważasz, że grantodawcy (m.in. Narodowe Centrum Nauki, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, KE) i/lub Politechnika Śląska umożliwiają naukowcom czerpanie korzyści z wykorzystania wyników ich badań poprzez ochronę praw własności intelektualnej?
32. Czy ma Pan/Pani możliwość korzystania z praw do uznania Pana/Pani wkładu jako współautora publikacji oraz do bycia wymienionym na liście autorów i/lub w cytowaniach?
33. Czy uważasz, że Twoje obowiązki dydaktyczne nie są nadmiernie obciążające, są odpowiednio wynagradzane i uwzględniane w systemach oceny pracowników?
34. Czy uważa Pan/Pani, że instytucje finansujące (takie jak Narodowe Centrum Nauki, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, KE) i/lub Politechnika Śląska zapewniają odpowiednie procedury rozpatrywania skarg i odwołań?
35. Czy jako naukowiec jest Pan/Pani faktycznie reprezentowany/a w procesie informowania, konsultacji i podejmowania decyzji na Politechnice Śląskiej i w innych instytucjach?

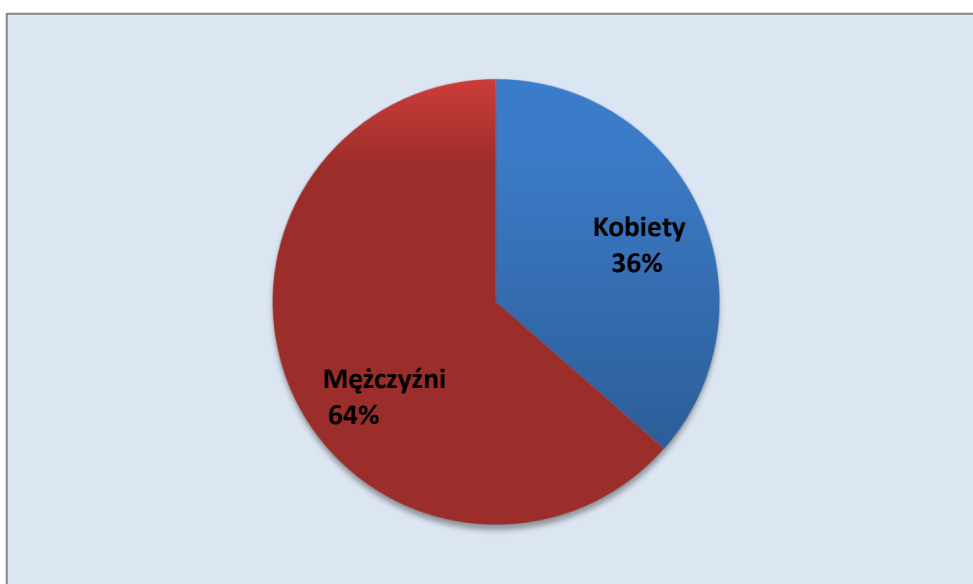
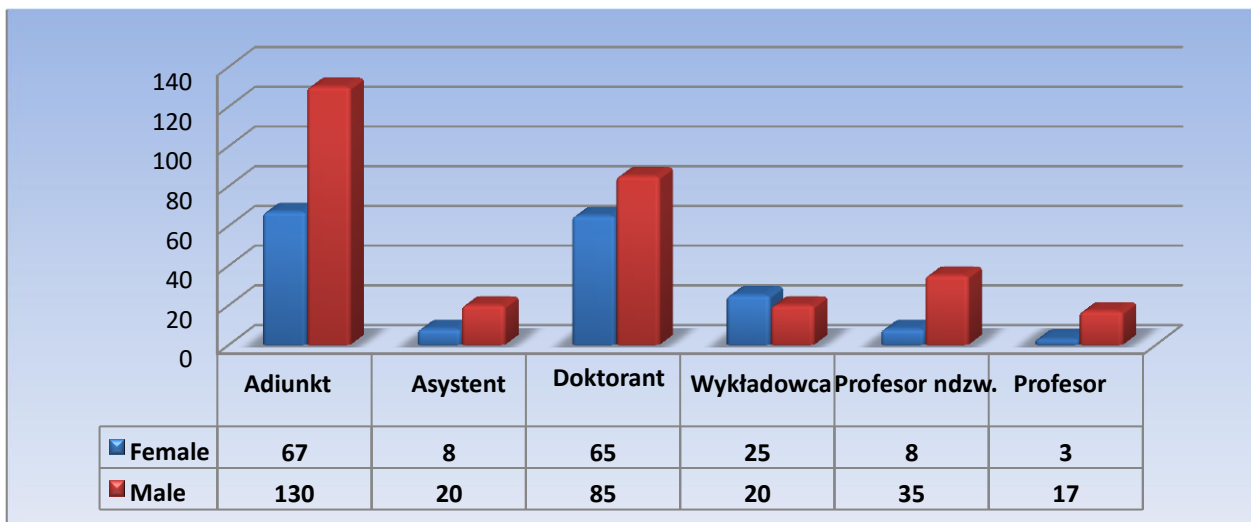
Szkolenia i rozwój

36. Czy uważasz, że na Politechnice Śląskiej początkujący naukowcy mają możliwość nawiązania zorganizowanych i regularnych form kontaktu ze swoim mentorem i przedstawicielami wydziału?
37. Czy uważasz, że na Politechnice Śląskiej istnieją dobre relacje pomiędzy doświadczonymi, uznanymi naukowcami pełniącymi różne funkcje (np. mentorami, koordynatorami projektów) a ich podopiecznymi – naukowcami na początkowym etapie rozwoju kariery?
38. Czy jako naukowiec poszukuje Pan/Pani możliwości dalszego rozwoju kariery zawodowej?
39. Czy jako naukowiec Politechniki Śląskiej uważasz, że masz dostęp do rozwiązań umożliwiających rozwój umiejętności i kwalifikacji?
40. Czy uważa Pan/Pani, że młodzi naukowcy w Politechnice Śląskiej mają dostęp do wyznaczonych osób, które wspierają ich w prawidłowym wykonywaniu obowiązków zawodowych?

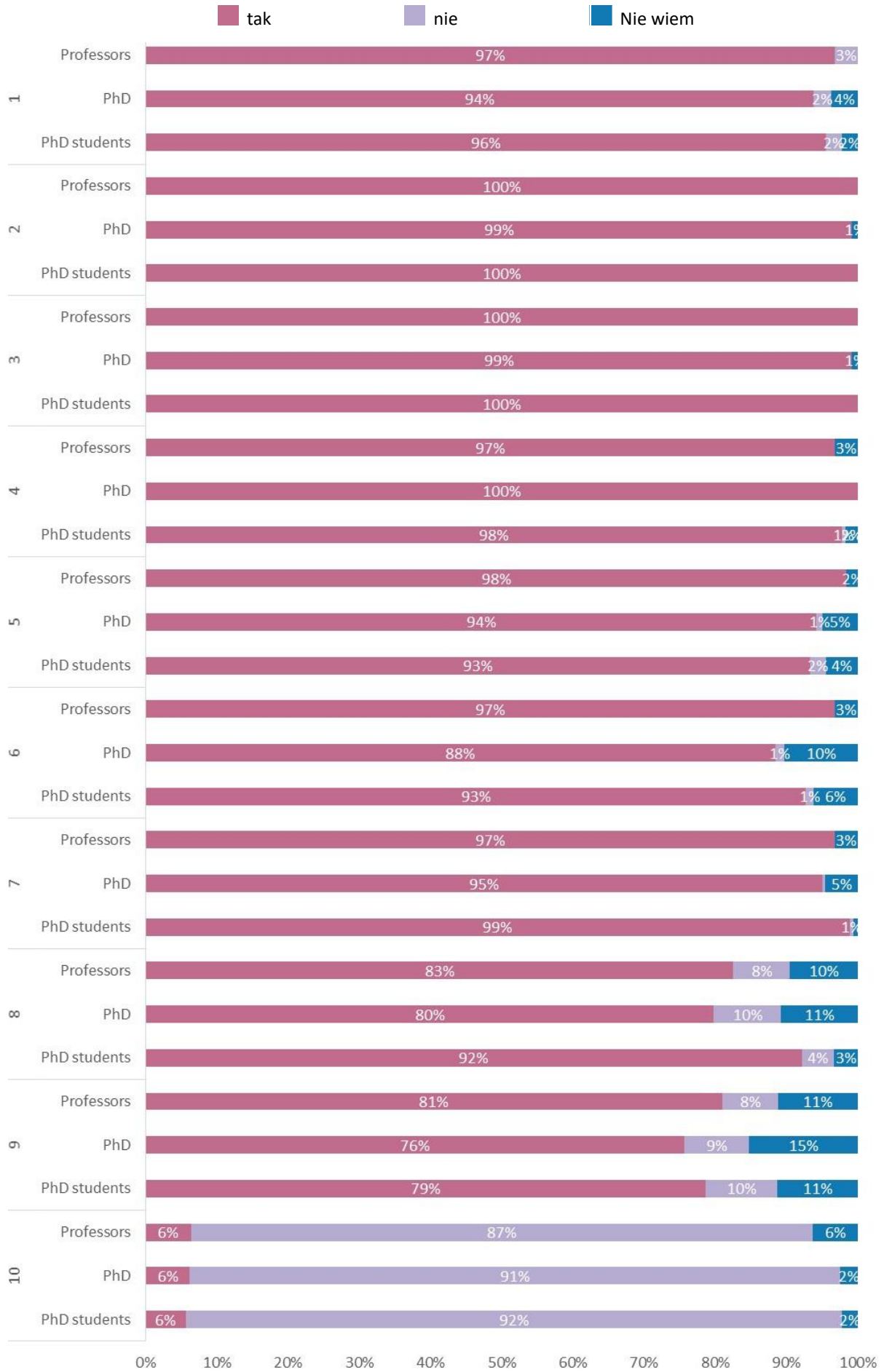
W ciągu dwóch kolejnych tygodni 483 respondentów (96,6%) wypełniło kwestionariusz.

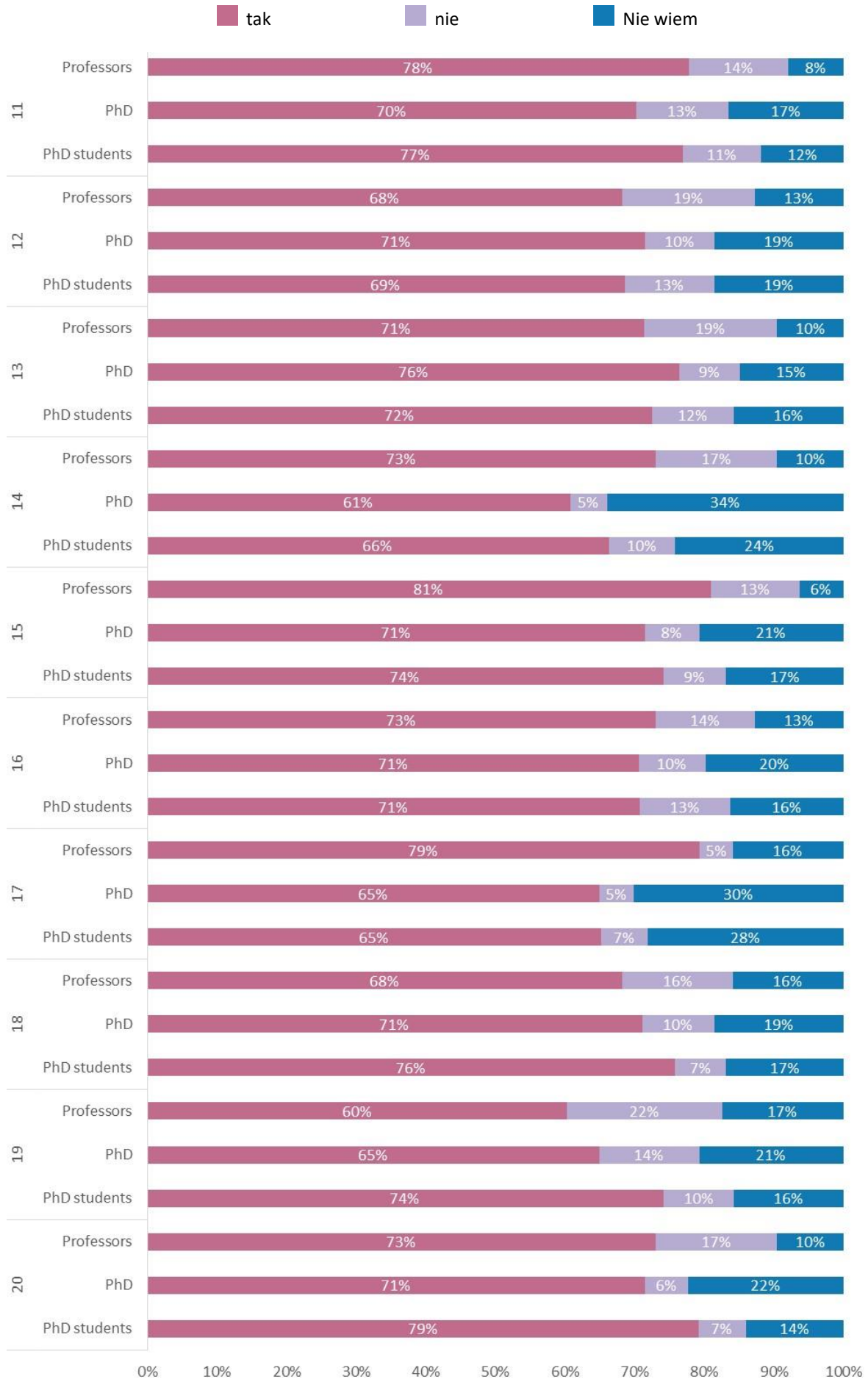
Respondenci mogli dodawać swoje uwagi, w sumie zgłoszono 3388 komentarzy.

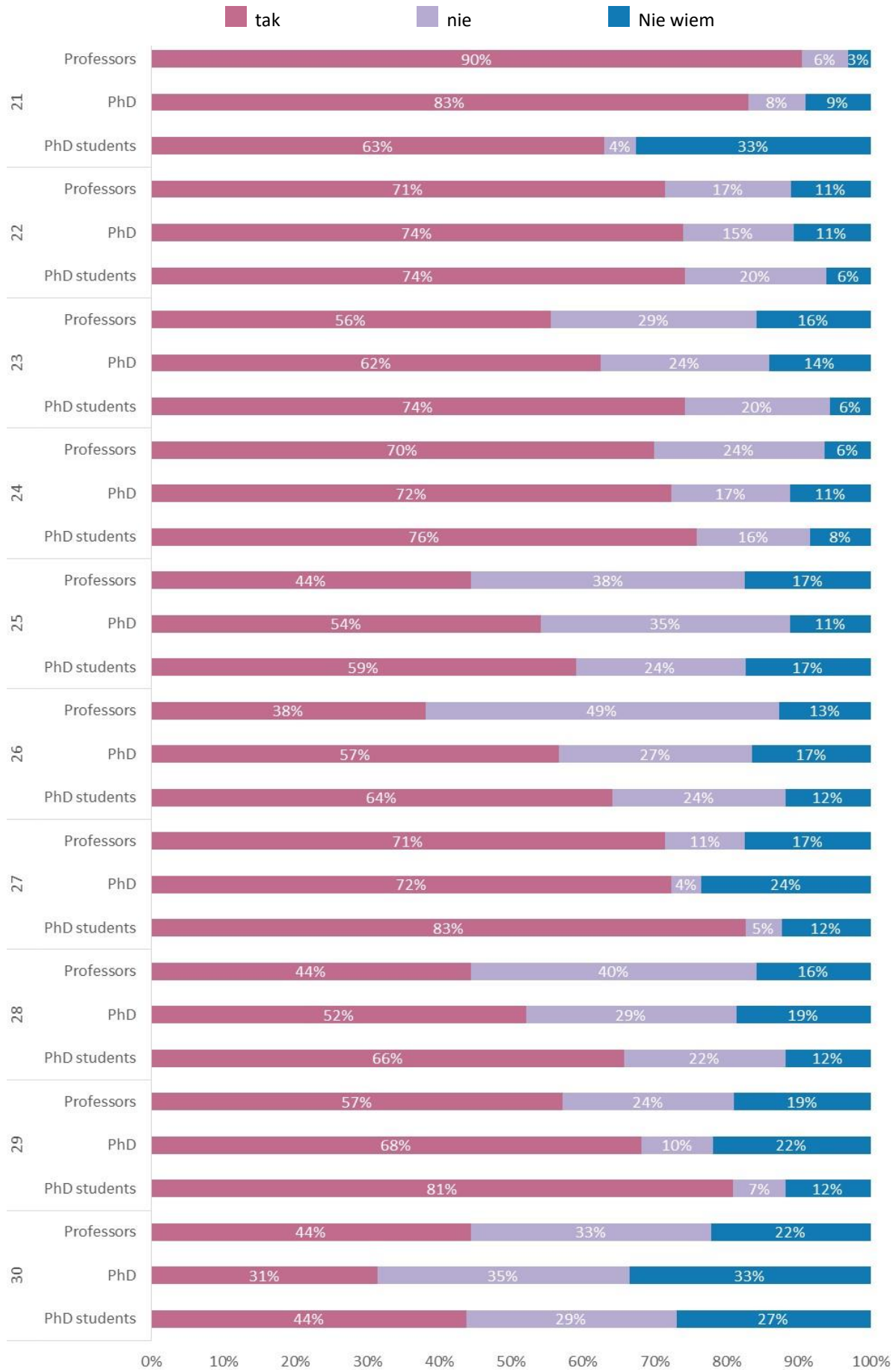
Liczbę respondentów i odpowiedzi na poszczególne pytania w podziale na grupy pracowników i płeć przedstawiono na dwóch poniższych wykresach:

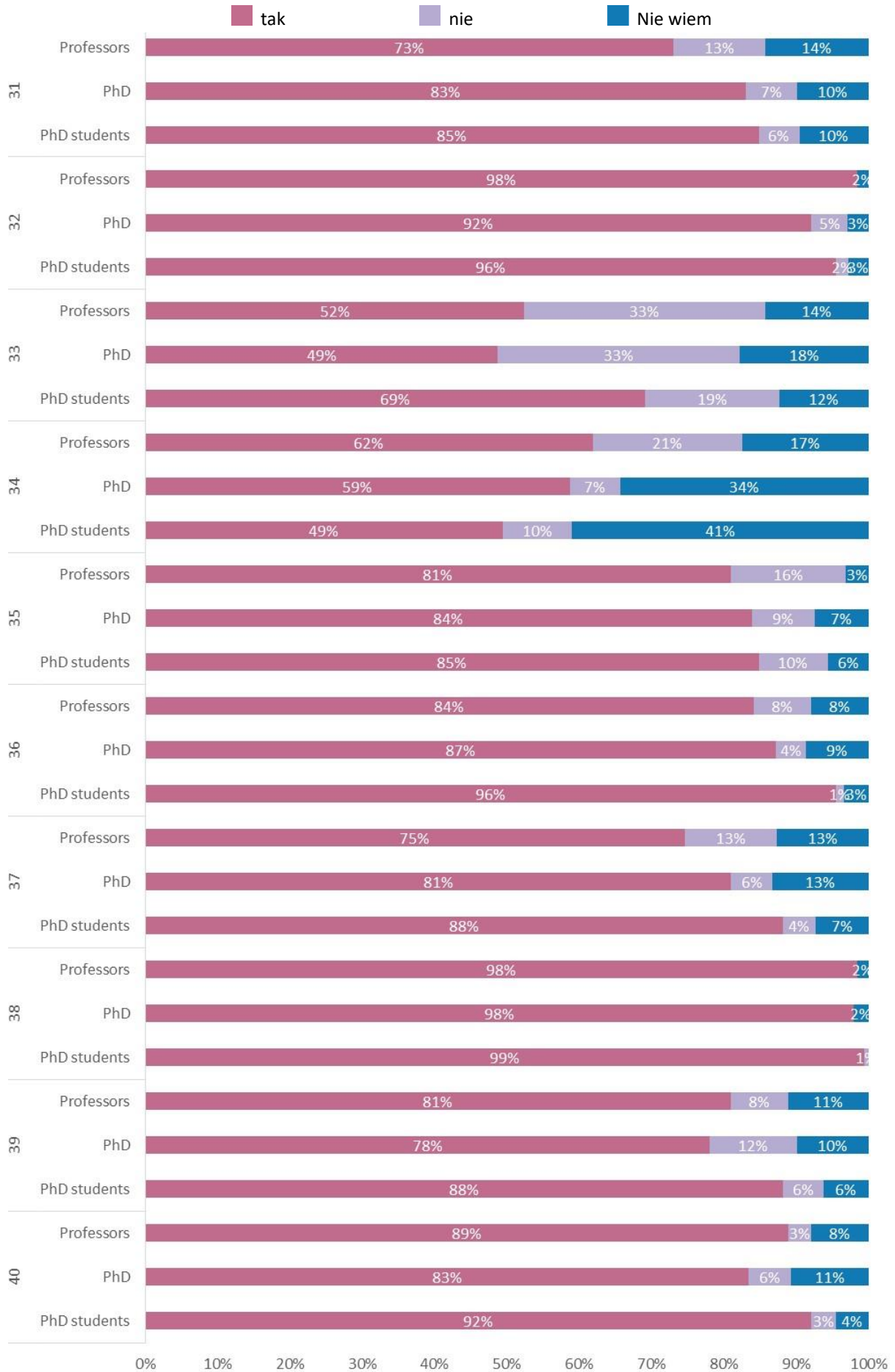


Ze względu graficznych na kolejnym wykresie przedstawiono liczbę odpowiedzi na poszczególne pytania w podziale na 3 grupy pracowników (profesorowie nadzwyczajni + profesorowie, adiunkci + doktoranci, asystenci + wykładowcy).











Szczegółowo przeanalizowano 25 pytań z mniej niż 80% odpowiedzi "Tak", z ponad 88% odpowiedzi "Nie" i ponad 80% odpowiedzi "Nie wiem".

Szczegółowej analizie poddano również pytania dotyczące dyskryminacji w pracy ze względu na płeć, wiek, zajmowane stanowisko lub z innych powodów. Pytania nr. 1-8, 31-32, 35-40 nie zostały szczegółowo przeanalizowane, ponieważ zgodnie z udzielonymi odpowiedziami pracownicy naukowcy Politechniki Śląskiej uważają, że te wymagania wynikające z Karty i Kodeksu są w Uczelni spełnione i nie wymagają dodatkowych działań.

Przeanalizowano wszystkie komentarze we wskazanych grupach pracowników.

Analiza wewnętrzna

Analiza wyników kwestionariusza ankiety została przeprowadzona przez grupę roboczą utworzoną na potrzeby tego projektu, o której mowa na stronie 4, ze szczególną reprezentacją badaczy.

W procesie analizy luk wzięto pod uwagę wewnętrzne dokumenty Uczelni, a także przepisy krajowe. Dostęp do poszczególnych wewnętrznych dokumentów możliwy jest po zalogowaniu do systemu, z którego swobodnie mogą korzystać wszyscy pracownicy naukowcy, doktoranci i pracownicy administracyjni Politechniki Śląskiej przy użyciu ich stałych loginów i haseł używanych w służbowej poczcie elektronicznej.

Pełny tekst analizy luk udostępniono na stronie internetowej HR Excellence in Research, w zakładce [najważniejsze dokumenty](#).

Plan Działań i monitoring

Po zakończeniu wewnętrznej analizy i sporządzeniu ostatecznych opisów wyników ankiety, grupa robocza stwierdziła, że praktyka Politechniki Śląskiej jest już w większości zgodna z ogólnymi zasadami Karty i Kodeksu. Jednocześnie odnotowano, że w niektórych obszarach nadal istnieje możliwość poprawy. W oparciu o wewnętrzną analizę i wyniki ankiety, ta sama grupa opracowała niniejszy tekst Strategii Kadrowej dla Pracowników Naukowych - Plan Działań na lata 2016-2018, który zawiera priorytetowe obszary, w jakich Uczelnia powinna podjąć dodatkowe wysiłki w celu pełnego wdrożenia zasad z Karty i Kodeksu. Jak wspomniano powyżej, 25 pytań z mniej niż 80% odpowiedzi "Tak", z ponad 88% odpowiedzi "Nie" i ponad 80% odpowiedzi "Nie wiem" zostało szczegółowo przeanalizowanych, w wyniku czego zidentyfikowano 12 aktywności, które powinny zostać zrealizowane i wdrożone w procedurach Politechniki Śląskiej.

Poniższa tabela przedstawia 12 planowanych działań wynikających z odpowiedzi na pytania kwestionariusza ankiety, wewnętrznej analizy luk (kolumna nr 3 zawiera numer pytania z ankiety, w wyniku którego wprowadzono zadanie). W tabeli wskazano również ośrodki odpowiedzialności i termin realizacji poszczególnych zadań.



Strategia kadrowa dla pracowników naukowych

Nr	Planowane działanie	Punkt odniesienia do Karty i Kodeksu oraz Wewnętrznej Analizy Luk	Ośrodek odpowiedzialności za realizację	Termin
1	Wdrożenie regulacji dotyczącej szkoleń z zakresu praw własności intelektualnej W ZAKRESIE: <ul style="list-style-type: none">• Szkoleń promujących praktykę szerokiej analizy aktualnego stanu prawnego z wykorzystaniem bazy PATLIB• organizacji szkoleń z zakresu ochrony i komercjalizacji praw własności intelektualnej dla zainteresowanych naukowców• obowiązkowa weryfikacja z CITT w zakresie publikowania i wykorzystywania uzyskanych rezultatów dla każdego projektu i umowy o współpracy z przemysłem, informowanie członków zespołu projektowego o zakresie możliwości publikowania i wkomercjalizacji w odniesieniu do ograniczeń wynikających z umów o dofinansowanie	3.1, 5.1, 8.1, 31.1	Centrum Innowacji i Transferu Technologii	Grudzień 2016
2	Zmiana zarządzenia w sprawie Systemu Zarządzania Projektami W ZAKRESIE: <ul style="list-style-type: none">- w zakresie wprowadzenia umowy z Kierownikiem Projektu określającej jego zakres odpowiedzialności za prowadzony projekt	6.1	Centrum Zarządzania Projektami	Marzec 2017
3	Stworzenie centralnego repozytorium wyników prac podlegających ochronie i regulamin korzystania z niego W ZAKRESIE: <ul style="list-style-type: none">- efektywniejszego wykorzystania rezultatów badań naukowców PŚ	7.1	Centrum Innowacji i Transferu Technologii	Mar 2018






4	Modyfikacja kryteriów oceny pracownika W ZAKRESIE: <ul style="list-style-type: none">- dwujęzyczne informacje o ekspertach w bazie ekspertów,- uznawanie działań popularyzujących naukę,- niedyskryminowanie osób przebywających na urloпах wychowawczych lub zdrowotnych- punktacja za popularyzację nauki, mobilność, zwiększenie znaczenia działań istotnych dla współpracy z przemysłem i dydaktyki, odpowiadających kryteriom zajmowanego stanowiska- uznawanie mobilności- uznawanie mobilności międzynarodowej i zawodowej, konieczność ustalenia kryteriów związanych z dodatkowymi kwalifikacjami naukowców - przechodzenie na stanowiska badawcze- mobilność międzysektorowa i międzynarodowa poprzez wyraźne uznanie okresu aktywnej mobilności akademickiej i naukowej w ocenie okresowej pracownika - oddelegowania i przyjmowanie naukowców (doktorantów, absolwentów, post-doców, wykładowców, profesorów wizytujących) z jednostek zagranicznych na Politechnice Śląskiej- zapisy umożliwiające zgłaszanie publikacji, których współautorzy pracują w różnych jednostkach organizacyjnych - usprawnienie sposobu przypisywania osiągnięć pracowników z różnych jednostek- działalność dydaktyczna- udział w procesach decyzyjnych, ciałach doradczych i ewaluacyjnych (wyłącznie ze sprawozdaniami z działalności dokumentującymi pracę)	8.2,9.1,10.1,11.1,12.1,18.2,1 9.2,20.2,21.2,24.3,26.1,28.1, 29.1,30.1,32.1,33.1, 35.1	Prorektor ds. Organizacji i Rozwoju	Grudzień 2016
5	Stworzenie strony internetowej zawierającej informacje na temat rozwoju kariery W ZAKRESIE: <ul style="list-style-type: none">• zawierającej informacje, gdzie szukać ogłoszeń o wolnych stanowiskach i ogólnych wymaganiach, o ścieżce rozwoju kariery naukowej z odniesieniami do odpowiednich stron wydziałowych• rozwój (publikacja zasad dot. możliwości przechodzenia na stanowiska badawcze i redukcji liczby godzin dydaktycznych)	12.2, 13.1, 15.1, 16.1, 17.1, 18.3, 20.1, 21.1, 24.4, 25.1, 28.2, 30.2	Prorektor ds. Organizacji i Rozwoju	Grudzień 2017
6	Modyfikacja zarządzenia w sprawie rekrutacji naukowców W ZAKRESIE: <ul style="list-style-type: none">- zapraszania do komisji przedstawicieli spoza sektora szkolnictwa wyższego oraz ekspertów zagranicznych (w uzasadnionych przypadkach),- wprowadzenie ogólnych zasad rekrutacji w konkursach otwartych, publikowanie ogłoszeń o pracę w Biuletynie Informacji Publicznej i Euraxess, kryteria wyboru naukowców zgodne z zasadami OTM-R oraz informacje o mocnych i słabych stronach składanych aplikacji,- uznanie studiów doktoranckich za doświadczenie zawodowe	14.1, 15.2, 16.2, 19.1, 22.1, 25.2	Prorektor ds. Organizacji i Rozwoju	Grudzień 2017
7	Weryfikacja zarządzenia/zarządzeń w sprawie skierowań na staże i delegacje W ZAKRESIE: uproszczenie procedur dla wyjeżdżających i przyjeżdżających naukowców wspierających mobilność	18.1	Biuro Wymiany Akademickiej	Grudzień 2017

8	Usprawnienie systemu wykorzystania i rozliczania kosztów Infrastruktury Badawczej W ZAKRESIE: <i>zasad udostępniania aparatury pomiędzy jednostkami Uczelni w celu zwiększenia wydajności</i>	23.1	Centrum Innowacji i Transferu Technologii	Marzec 2017
9	Wprowadzenie telepracy do wewnętrznego regulaminu pracy W ZAKRESIE: <ul style="list-style-type: none"> • <i>metody współpracy zdalnej, w tym wykorzystanie międzynarodowej infrastruktury badawczej (dla naukowców w uzasadnionych przypadkach)</i> • <i>w tym metod pracy zdalnej i wyszczególnienia praw naukowców z niepełnosprawnościami (w uzasadnionych przypadkach)</i> 	23.2, 24.1	Prorektor ds. Organizacji i Rozwoju	Grudzień 2018
10	Opracowanie procedur zgłaszania i stosowania niezbędnych usprawnień do wdrożenia przez Pełnomocnika ds. Osób z Niepełnosprawnościami W ZAKRESIE: <i>- poprawy warunków pracy osób z niepełnosprawnościami</i>	24.2	Prorektor ds. Studenckich i Kształcenia	Grudzień 2018
11	Opracowanie systemu motywacyjnego dla naukowców W ZAKRESIE: <i>- okresowa ocena naukowców (obejmująca zarówno obowiązki wynikające z prowadzenia działalności naukowej, jak i dydaktycznej).</i>	26.2	Prorektor ds. Organizacji i Rozwoju	Grudzień 2019
12	Informacje o możliwościach składania skarg i odwołań przez naukowców <i>- e-mail z informacją o sposobie składania skarg i odwołań z powołaniem się na konkretne dokumenty regulujące te kwestie oraz informacją o powołanej Komisji Pojednawczej (wysyłany raz na pół roku do wszystkich pracowników naukowych Uczelni)</i>	34	Prorektor ds. Organizacji i Rozwoju	Grudzień 2019



Strategia kadrowa dla pracowników naukowych

Poniższa tabela przedstawia, w których obszarach Karty i Kodeksu będą realizowane wymagane zadania. Łatwo zauważyć, że niektóre z tych punktów dotyczą więcej niż jednego obszaru. **Zgodnie z wynikami ankiety nie ma potrzeby przewidywania dodatkowych zadań w Obszarze 4 C&C - szkolenia**, co oznacza, że Politechnika Śląska wychodzi naprzeciw oczekiwaniom naukowców w tej kwestii. Natomiast, nadal pozostają do realizacji wyzwania w obszarach warunków pracy i bezpieczeństwa socjalnego, które Uczelnia zamierza znacząco poprawić w latach 2016-2018, wdrażając przedstwowany plan działań.

DZIAŁANIE	OBSZAR 1	OBSZAR 2	OBSZAR 3
	Aspekty etyczne i zawodowe	Rekrutacja	Warunki pracy i bezpieczeństwo socjalne
			
1. Wdrożenie rozporządzenia dotyczącego szkoleń w zakresie praw własności intelektualnej	✓		✓
2. Modyfikacja zarządzenia w sprawie systemu zarządzania projektami	✓		
3. Stworzenie centralnego repozytorium wyników pracy podlegających ochronie własności intelektualnej i regulaminu korzystania z nich	✓		
4. Modyfikacja kryteriów oceny pracowników	✓	✓	✓



5. Stworzenie strony internetowej zawierającej informacje na temat rozwoju kariery zawodowej	✓	✓
6. Modyfikacja zarządzenia w sprawie zatrudniania naukowców	✓	✓
7. Weryfikacja zarządzenia w sprawie wyjazdów i delegacji	✓	
8. Usprawnienie systemu wykorzystania i rozliczania kosztów Infrastruktury Badawczej		✓
9. Wprowadzenie telepracy do wewnętrznego regulaminu pracy		✓
10. Opracowanie procedur zgłaszania i stosowania niezbędnych usprawnień przez Pełnomocnika ds. Osób z Niepełnosprawnościami		✓
11. Opracowanie systemu motywacyjnego dla naukowców		✓
12. Informacje o możliwościach składania skarg i odwołań przez naukowców		✓

Monitoring

Co dwa lata przeprowadzana będzie ocena wewnętrzna realizacji planu działań stanowiącego integralną część Strategii kadrowej dla pracowników naukowych na Politechnice Śląskiej, a co 4 lata ewaluacja zewnętrzna z udziałem ekspertów Komisji Europejskiej. Dodatkowo, grupa robocza przedstawi rektorowi 4 okresowe raporty podczas spotkań ewaluacyjnych, które zaplanowano na pierwsze kwartały okresu 2017-2020.

Po przyznaniu logo HR Excellence of Research Rektor ogłosi rozpoczęcie projektu i powoła zespół projektowy oraz Komitet Sterujący, w skład którego wejdą Rektor (jako Przewodniczący Komitetu), Prorektor ds. Organizacji i Rozwoju oraz Dyrektor Centrum Zarządzania Projektami. Realizacja Planu Działań będzie na bieżąco monitorowana i koordynowana przez Komitet Sterujący. Jednostki odpowiedzialne za poszczególne zadania będą składać Komitetowi Sterującemu raporty po ich zakończeniu.

Zgodnie z wdrażaną od 16 lipca 2012 r. wewnętrzną "Strategią rozwoju Politechniki Śląskiej na lata 2012-2020" cele strategiczne Uczelni zostały tam sformułowane w kontekście czterech perspektyw: finansowej, klienta, procesów wewnętrznych, nauki i rozwoju. Każde z 12 zadań w ramach tego projektu będzie przypisane do odpowiedniego projektu strategicznego i realizowane zgodnie z zasadami podanymi w tej strategii oraz w zarządzeniu wewnętrznym. Projekty strategiczne obejmujące 12 zadań będą realizowane zgodnie z harmonogramem przedstawionym na wykresie Gantta. Każdy z projektów strategicznych będzie miał swojego koordynatora i grupę roboczą odpowiedzialną za jego realizację. Monitorowanie postępów każdego projektu będzie prowadzone przez doradcę Uczelni ds. monitorowania projektów strategicznych, wykonującego swoją pracę zgodnie z normalnymi zasadami.

Wśród zaproponowanych 12 zadań jest kilka skomplikowanych i obszernych działań, ale wszystkie są zgodne z wizją uczelni przedstawioną przez nowo wybranego rektora, który objął stanowisko 1 września 2016 r. Zadanie dotyczące "Rozwoju systemu motywacyjnego dla naukowców" będzie realizowane w połączeniu inicjatywą dot. modyfikacji zasad okresowej oceny pracowników.

Zgodnie z przeprowadzoną analizą wewnętrzną kwestie składania skarg i odwołań na Uczelni są uregulowane w obowiązujących zarządzeniach. W ankiecie pracownicy naukowcy uznali, że brakuje im informacji na ten temat, ale ich uwagi dotyczyły przede wszystkim innych grantodawców niż Politechnika Śląska, co podkreślali w ankiecie. To główny powód, dla którego jednym z naszych 12 zadań będzie "Informowanie o możliwościach składania skarg i odwołań przez naukowców". Raz na pół roku wszyscy pracownicy naukowcy Uczelni powinni otrzymywać wiadomość z informacją o sposobie składania skarg i odwołań, z odesłaniem do konkretnych dokumentów regulujących te kwestie oraz informacją o powołanej Komisji Pojednawczej.

Na drugi kwartał 2018 r. planowane jest przeprowadzenie samooceny. Badani naukowcy zostaną poproszeni o wypełnienie ankiety dotyczącej aktualnego stanu wdrożenia zasad Karty i Kodeksu na Uczelni. W okresie lipiec - wrzesień 2018 r. dane uzyskane z analiz wewnętrznych zostaną przeanalizowane przez zespół projektowy i w razie potrzeby zaproponowany zostanie zaktualizowany Plan Działań. A po przyznaniu wyróżnienia HR Excellence in Research...

