

GAP ANALIZA PROCESU

WERSJA 2.00 Z DNIA 28.06.2022 R.

Case number: 2020PL573903

Akademia Nauk Stosowanych w Łomży (do 28.02.2022 r. Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży)

ul. Akademicka 14 18-400 Łomża, tel. +48 86 215 59 50, email: biuro@ansl.edu.pl, webpage: www.ansl.edu.pl/

DATA ZATWIERDZENIA KARTY I KODEKSU: 04.11.2020

Proces HRS4R musi angażować wszystkie działy zarządzania bezpośrednio lub pośrednio odpowiedzialne za kwestie HR badaczy. Są to zazwyczaj prorektor ds. Nauki, kierownik personelu i inni pracownicy administracyjni. Ponadto strategia HRS4R musi konsultować się z interesariuszami i angażować reprezentatywną społeczność badaczy od R1 do R4, a także wyznaczyć komitet nadzorujący proces oraz grupę roboczą odpowiedzialną za wdrażanie procesu.

Proszę podać imię i nazwisko, stanowisko i kierownictwo / dział osób, które są bezpośrednio lub pośrednio zaangażowane w proces HRS4R w Państwa organizacji:

Sponsor Generalny:

Dariusz Surowik Rektor ANS w Łomży – prof. ANSł (poziom R3)

Komitet Nadzorujący:

Nazwisko	Poziom R1-R4	Stanowisko na Uczelni	Linia/dział zarządzania
Sylwia Chojnowska	R3	Prorektor ds. Nauki i Współpracy z Zagranicą	Władze Uczelni
Małgorzata Knaś	R3	Dziekan Wydziału Nauk o Zdrowiu	Wydział Nauk o Zdrowiu
Sylwia Jaskuła-Korporowicz	R3	Dziekan Wydziału Nauk Społecznych i Humanistycznych	Wydział Nauk Społecznych i Humanistycznych
Aneta Wiktorzak	R2	Dziekan Wydziału Informatyki i Nauk o Żywności	Wydział Nauk Informatyczno-Technologicznych

Zespół Wdrożeniowy ds. Logo HR Excellence in Research, w skład którego wchodzi następujące Grupy Robocze:

Nazwisko	Stanowisko	Poziom R1-R4/Pracownik administracji	Linia/dział zarządzania
Grupa Robocza Logo HRS4R ds. strony internetowej oraz dokumentacji i kontaktów z UE			
Irena Wiska	Koordynator	Pracownik administracji	Dział Nauki i Projektów
Magdalena Zach	Członek	Pracownik administracji	Dział Współpracy z Zagranicą
Jacek Bochenko	Członek	Pracownik administracji	Sekcja Promocji
Sylwia Just	Członek	Pracownik administracji	Dział Nauki i Projektów
Aldona Chojnowska	Członek	Pracownik administracji	Dział Nauki i Projektów
Grupa Robocza Logo HRS4R ds. warunków pracy naukowca			
Cecylia Sadowska-Snarska	Koordynator	R3	Wydział Nauk Społecznych i Humanistycznych
Tomasz Waldziński	Członek	R2	Wydział Nauk o Zdrowiu
Marta Pawelczyk	Członek	R2	Wydział Nauk o Zdrowiu
Monika Chaberek	Członek	Pracownik administracji	Dział Spraw Osobowych
Natalia Sasinowska	Członek	Pracownik administracji	Wydział Nauk Informatyczno-Technologicznych
Marta Nawrocka	Członek	Pracownik administracji	Biuro Prawne
Grupa Robocza Logo HRS4R ds. transparentnych zasad naboru pracowników i konkursów			
Krystyna Leszczewska	Koordynator	R3	Wydział Nauk Społecznych i Humanistycznych
Rafał Melnik	Członek	R2	Wydział Nauk Informatyczno-Technologicznych
Anna Szafranek	Członek	R2	Wydział Nauk Społecznych i Humanistycznych
Emilia Szabłowska	Członek	R1	Wydział Nauk Informatyczno-Technologicznych
Danuta Zysk	Członek	Pracownik administracji	Biuro Prawne

Beata Siekierska	Członek	Pracownik administracji	Dział Spraw Osobowych
Justyna Konopka	Członek	Pracownik administracji	Wydział Nauk Społecznych i Humanistycznych
Grupa Robocza Logo HRS4R ds. możliwości rozwoju zawodowego			
Grzegorz Rubin	Koordynator	R2	Wydział Informatyczno-Technologicznych Nauk
Jan Górski	Członek	R4	Wydział Nauk o Zdrowiu
Magdalena Taraszkiewicz	Członek	R1	Wydział Nauk Społecznych i Humanistycznych
Monika Chaberek	Członek	Pracownik administracji	Dział Spraw Osobowych
Marta Nawrocka	Członek	Pracownik administracji	Biuro Prawne
Anna Wrona	Członek	Pracownik administracji	Wydział Nauk o Zdrowiu

Państwa organizacja musi skonsultować się ze swoimi interesariuszami i zaangażować reprezentatywną społeczność naukowców od R1 do R4, a także wyznaczyć komitet nadzorujący proces oraz grupę roboczą odpowiedzialną za wdrażanie procesu HRS4R.

Termin "zasoby ludzkie" jest używany w jak najszerzym znaczeniu, obejmującym wszystkich naukowców (definicja Frascati: Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual, OECD, 2002), pomijając profil, poziom kariery, typ umowy itp. itp.

Aby zapoznać się z opisem R1-R4, patrz

<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

Podaj informacje, w jaki sposób powyższe grupy były zaangażowane w analizę GAP:

Grupa interesariuszy	Format konsultacji	Wyniki
Naukowcy poziom R1	Ankieta/Konsultacje mailowe/Spotkania	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsultacje z działem Nauki i Projektów w zakresie treści ankiety 2. Wypełnianie kwestionariusza dotyczącego oceny funkcjonowania zasad Karty i Kodeksu Naukowca w ANSŁ 3. Zebranie opinii na temat istniejących luk w procesach i procedurach wewnętrznych mających wpływ na warunki pracy i rozwój zawodowy naukowców w ANSŁ.
Naukowcy poziom R2	Ankieta/Konsultacje mailowe/Spotkania	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsultacje z działem Nauki i Projektów w zakresie treści ankiety 2. Wypełnianie kwestionariusza dotyczącego oceny funkcjonowania zasad Karty i Kodeksu Naukowca w ANSŁ 3. Zebranie opinii na temat istniejących luk w procesach i procedurach wewnętrznych mających

		wpływ na warunki pracy i rozwój zawodowy naukowców w ANSŁ.
Naukowcy poziom R3	Ankieta/Konsultacje mailowe/Spotkania	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsultacje z działem Nauki i Projektów w zakresie treści ankiety 2. Wypełnianie kwestionariusza dotyczącego oceny funkcjonowania zasad Karty i Kodeksu Naukowca w ANSŁ 3. Zebranie opinii na temat istniejących luk w procesach i procedurach wewnętrznych mających wpływ na warunki pracy i rozwój zawodowy naukowców w ANSŁ.
Naukowcy poziom R4	Ankieta/Konsultacje mailowe/Spotkania	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsultacje z działem Nauki i Projektów w zakresie treści ankiety 2. Wypełnianie kwestionariusza dotyczącego oceny funkcjonowania zasad Karty i Kodeksu Naukowca w ANSŁ 3. Zebranie opinii na temat istniejących luk w procesach i procedurach wewnętrznych mających wpływ na warunki pracy i rozwój zawodowy naukowców w ANSŁ.

Proszę opisać, jak został powołany Komitet Nadzorujący proces:

Na mocy *Zarządzenia Rektora ANS w Łomży nr 30/22 z 1.04.2022 r.* wprowadzono zmiany w składzie Komitetu Nadzorującego, który został powołany spośród osób odpowiedzialnych na działalność naukową Uczelni. Uznano konieczność szerszego zaangażowania pracowników Uczelni w działania w obszarze Logo HRS4R. Zespół koordynuje prace Zespołu Wdrożeniowego oraz nadzoruje opracowywanie dokumentacji HRS4R i spotyka się min. raz w miesiącu.

Proszę opisać, jak został powołany Zespół Wdrożeniowy:

Na mocy *Zarządzenia Rektora ANS w Łomży nr 30/22 z 1.04.2022 r.* wprowadzono zmiany również w składzie Zespołu Wdrożeniowego, co było wynikiem dokładnego przeanalizowania przez Komitet Nadzorujący zapisów Karty i Kodeksu oraz innych dokumentów będących wynikiem analizy luk np. planu działania. Już w 2021 roku rozpoczęły się spotkania Zespołu Wdrożeniowego, na których opracowano ankiety, dokonano ich analizy i wypełniono wszystkie wymagane dokumenty aplikacyjne. Spotkania całego Zespołu Wdrożeniowego odbywają się nie rzadziej niż 1 raz w miesiącu.

Proszę opisać, jak została powołana Grupa Robocza odpowiedzialna za realizację procesu HRS4R:

Powołanie Grup Roboczych wynikało z potrzeby podziału obszarów powiązanych z ideą Logo HRS4R w taki sposób, aby prace nie były powielane przez poszczególne grupy. Znalazły się w nich osoby poziom R1-R4 oraz pracownicy administracji. Na mocy *Zarządzenia Rektora ANS w Łomży nr 30/22 z 1.04.2022 r.* powołano następujące Grupy Robocze:

1. Grupa Robocza Logo HRS4R ds. strony internetowej oraz dokumentacji i kontaktów z UE
2. Grupa Robocza Logo HRS4R ds. warunków pracy naukowca
3. Grupa Robocza Logo HRS4R ds. transparentnych zasad naboru pracowników i konkursów
4. Grupa Robocza Logo HRS4R ds. możliwości rozwoju zawodowego.