

OGÓLNY PLAN DZIAŁAŃ

Case number: 2020PL573903

Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży

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

DATA ZATWIERDZENIA KARTY I KODEKSU: 04.11.2020

1. INFORMACJE ORGANIZACYJNE

Podaj ograniczoną liczbę kluczowych danych liczbowych dotyczących Twojej organizacji. Liczby oznaczone * są obowiązkowe.

PERSONEL I STUDENCI	FTE PEŁNY ETAT
<i>Łączna liczba badaczy = personel, stypendyści, stypendyści, doktoranci, studenci zaangażowani w badania w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin</i>	135,90 (stan na 31.10.2021)
<i>W tym obcokrajowcy</i>	0,5 (stan na 31.10.2021)
<i>W tym osoby finansowane ze środków zewnętrznych (tj. Dla których organizacja jest organizacją przyjmującą)</i>	0 (stan na 31.10.2021)
<i>W tym kobiety</i>	78 (stan na 31.10.2021)
<i>W tym naukowcy z dużym stopniem autonomii, zazwyczaj posiadający status głównego badacza lub profesora (stopień R3 lub R4). Dr hab. i wyżej</i>	21,49 (stan na 31.10.2021)
<i>W tym naukowcy posiadający stopień R2 = w większości organizacji odpowiadających stopniowi doktora habilitowanego Dr i dr.inż</i>	65,83 (stan na 31.10.2021)
<i>W tym naukowcy posiadający stopień R1 = w większości organizacji odpowiadających stopniowi doktora Mgr</i>	48,58 (stan na 31.10.2021)
<i>Całkowita liczba uczniów (jeśli dotyczy)</i>	1854 (stan na 29.10.2021)
<i>Całkowita liczba pracowników (w tym kadra zarządzająca, administracyjna, dydaktyczna i badawcza)</i>	238,04 (stan na 29.10.2021)
FINANSOWANIE BADAŃ (dane za ostatni rok budżetowy)	€

<i>Całkowity roczny budżet organizacyjny</i>	For 2020: EUR 1,396,801.25 (Euro exchange rate: PLN 4.6018 according to Table No. 207 / A / NBP / 2021 of 2021- 10-25)
<i>Roczne organizacyjne bezpośrednie finansowanie rządowe (przeznaczone na badania)</i>	For 2020: EUR 1,396,801.25 Euro exchange rate: PLN 4.6018 according to Table No. 207 / A / NBP / 2021 of 2021-10- 25)
<i>Roczne konkurencyjne finansowanie rządowe (przeznaczone na badania, uzyskane w konkursie z innymi organizacjami - w tym finansowanie UE)</i>	For 2020: EUR 32 773.54 (Euro exchange rate: PLN 4.6018 according to Table No. 207 / A / NBP / 2021 of 2021-10-25)
<i>Coroczne finansowanie ze źródeł prywatnych, pozarządowych, przeznaczone na badania</i>	For 2020: 0.00 Euro
PROFIL ORGANIZACYJNY	
<p>Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży to wyróżniająca się w regionie uczelnia kształcąca w ścisłej współpracy z pracodawcami specjalistów z różnych dziedzin. PWSliP w Łomży jest czołową państwową uczelnią zawodową o marce rozpoznawalnej w kraju. Zasięg oddziaływania PWSliP w Łomży przekracza granice regionu. Studiuje na niej osoby z kraju oraz z zagranicy. Uczelnia realizuje liczne projekty naukowe, społeczne i gospodarcze w partnerstwie z podmiotami sektora publicznego i prywatnego. Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży kształci na 14 kierunkach studiów o profilu praktycznym, w tym na studiach pierwszego stopnia na kierunkach. Poza tym PWSliP w Łomży posiada bogatą ofertę studiów podyplomowych, szkoleń i kursów. Przy udziale profesjonalnej i zaangażowanej kadry składającej się z naukowców posiadających doświadczenie praktyczne oraz praktyków rozwijających zainteresowania naukowe, w oparciu o nowoczesną infrastrukturę i wyposażenie dydaktyczne, w ścisłej współpracy z partnerami ze sfery gospodarczej i społecznej, kształcimy praktycznie młodzież i dorosłych rozwijając w szczególności wiedzę, umiejętności i kompetencje najbardziej pożądane na współczesnym rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb społeczeństwa i gospodarki regionu.</p>	

2 . MOCNE I SŁABE STRONY OBECNEJ PRAKTYKI

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

Tytuł tematyczny Karty i Kodeksu	MOCNE I SŁABE STRONY
Aspekty etyczne i zawodowe	<p>Wśród aspektów etycznych i zawodowych większość ankietowanych bardzo dobrze ocenia funkcjonujące w PWSliP w Łomży zasady etyczne i kwestie odpowiedzialności zawodowej. Badania ankietowe potwierdzają (wynik badań ankietowych 4,5/5), że Uczelnia zapewnia naukowcom wolność przekonań i wypowiedzi oraz wolność w zakresie wyboru przedmiotu badań i metodologii badawczej. Dobrze są im znane prawa własności intelektualnej, także te dotyczące wspólnej własności danych w badaniach prowadzonych z innymi naukowcami z wykorzystaniem zasad eliminujących możliwość dopuszczenia się plagiatu (wynik badań ankietowych 4,8/5). Czują się odpowiedzialni za przestrzeganie zasad starannego, efektywnego i przejrzystego zarządzania finansami Uczelni oraz organów publicznych i prywatnych dofinansowujących badania naukowe (wynik badań ankietowych 4,6/5). Zidentyfikowanym problemem jest upowszechnianie wyników badań naukowych, a także ich komercjalizacja. Naukowcy widzą w tym obszarze konieczność poprawy (wynik badań ankietowych 4,2/5). Warto zwrócić także uwagę na stosunkowo niską ocenę zaangażowania społecznego naukowców PWSliP w Łomży (wynik badań ankietowych 4,3/5).</p>
Rekrutacja i selekcja	<p>Średni wynik badań ankietowych dla obszarów definiujących Rekrutację i selekcję to 4,47/5. Najlepiej zostały ocenione kwestie dotyczące doboru kadr (wynik badań ankietowych 4,6/5), a naj słabiej odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów, co oznacza, że nie są postrzegane jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowców podążających wielowymiarową ścieżką kariery (wynik badań ankietowych 4,3/5).</p> <p>Pozytywnie zostały ocenione procesy rekrutacji, uznawanie kwalifikacji, uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności, zasady zajmowania stanowisk przez osoby ze stopniem doktora i oceny zasług (wyniki badań ankietowych 4,5/5).</p> <p>Poprawy wymaga przejrzystość m.in. w zakresie otrzymywania przez kandydatów zwrotnej informacji o wynikach procesu rekrutacji oraz swoich mocnych i słabych stronach zdiagnozowanych na etapie selekcji (wynik badań ankietowych 4,4/5).</p>
Warunki pracy	<p>Jak pokazały wynik badań ankietowych najlepiej oceniana w tym obszarze jest równowaga płci na każdym szczeblu kariery (wynik badań ankietowych 4,7/5) oraz przestrzeganie zasady niedyskryminacji (wynik badań ankietowych 4,6/5). Naukowcy mają poczucie stabilizacji, a Uczelnia dba o stałe zatrudnienie i dobre warunki pracy (wynik badań ankietowych 4,5/5), jak również możliwości składania skarg i apelacji jako element sprawiedliwego i równego traktowania pracowników w obrębie Uczelni (wynik badań ankietowych 4,5/5).</p>

	<p>PWSliP w Łomży traktuje naukowców jak profesjonalistów od chwili rozpoczęcia przez kariery zawodowej (wynik badań ankietowych 4,4/5) i stwarza możliwość posiadania przez nich swoich przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych w celu ochrony i możliwości reprezentowania indywidualnych i zbiorowych interesów (wyniki badań ankietowych 4,4/5). Zapewnia im również przyjazne środowisko do prowadzenia badań naukowych (wyniki badań ankietowych 4,4/5).</p> <p>Poprawy wymaga znajomość krajowych, sektorowych i instytucjonalnych przepisów regulujących warunki szkoleń i pracy (wynik badań ankietowych 4,2/5), co generuje potrzebę realizacji cyklu szkoleń w tym zakresie.</p>
Trening i rozwój	<p>Bardzo wysoko pracownicy PWSliP w Łomży ocenili funkcjonujące na Uczelni systemy ocen pracowników (wyniki badań ankietowych 4,6/5), co jest szczególnie istotne w rozwoju naukowym i sprawiedliwym traktowaniu pracowników. Aż 62,6% respondentów oceniła na 5 własne zaangażowanie na rzecz rozwoju zawodowego poprzez podnoszenie kwalifikacji, awanse i poszerzanie umiejętności. Ważnym i dobrze ocenianym czynnikiem jest także uznanie przez Uczelnię dydaktyki jako elementu rozwoju zawodowego przy jednoczesnym zapewnieniu równowagi między dydaktyką a naukowością (wynik badań ankietowych 4,3/5).</p> <p>W obszarze treningu i rozwoju są jednak bardzo istotne aspekty, które zostały najślabiej ocenione w całej ankiecie. Dotyczą one relacji z opiekunem naukowym (wyniki badań ankietowych 3,7/5), opieki naukowej (wynik badań naukowych 4,0/5) oraz dostępu do doradztwa zawodowego (wynik badań ankietowych 4,2/5). Nie wszyscy młodzi pracownicy mają poczucie pełnego wsparcia ze strony doświadczonych naukowców. Swoje relacje z opiekunem naukowym aż 75,6% respondentów oceniło na max. 3 w 5 stopniowej skali. Konieczność zapewnienia takiego wsparcia, kształtowania kultury organizacyjnej opartej na relacjach mentor-uczeń jest kluczowym wyzwaniem stojącym przez PWSliP w Łomży.</p>

3. DZIAŁANIA

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

Proszę podać łącze internetowe do strony (stron) poświęconej strategii HR organizacji:

*URL: <https://pwsip.edu.pl/badania/hr-excellence-in-research>

Proszę wypełnić listę podsumowującą wszystkie indywidualne działania, które należy podjąć w ramach HRS4R w Państwa organizacji ukierunkowane na słabe i mocne strony zidentyfikowanych w dokumencie GAP Analiza luk - przegląd:

Proponowane DZIAŁANIA	Zasada GAP	Czas (kwartał / semestr)	Odpowiedzialna jednostka	Wskaźnik (i)/Cel (e)
Przyjęcie w roku	Wolność badań	IV kw 2021 r.	Rektor PWSliP	Przyjęcie

2021 Uchwałą Senatu nowej Strategii Rozwoju PWSliP w Łomży na lata 2021-2030, która w swoich założeniach nadal zakłada ciągłe dbanie o wysokie standardy etyczne w prowadzonej działalności badawczej,	naukowych			Strategii Rozwoju Uczelni na lata 2021-2030 (dokument/procedura – j.m. – szt. + weblink)
Brak	Zasady etyczne	Nd.	Nd.	Nd.
Przeprowadzenie cyklu szkoleń dla pracowników naukowych i uczestniczących w procesie rekrutacji w celu zapoznania się z przepisami The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.	Odpowiedzialność zawodowa	I-IV kw. 2022 r.	Dziekani Kierownicy Katedr/Zakładów	1. Zbadanie satysfakcji uczestników z udziału w szkoleniach „na wejściu” i „na wyjściu” (%) 2. Zmierzenie poziomu dostępności do oferowanych szkoleń poprzez monitorowanie ilości osób biorących w nich udział w określonym czasie w stosunku do oferowanych miejsc szkoleniowych (%)
Brak	Profesjonalne podejście	Nd.	Nd.	Nd.
Rozszerzenie o Kodeks Etyki Pracowników Naukowych podpisywanego przez nauczycieli akademickich oświadczenia o zapoznaniu się z regulaminem organizacyjnym	Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	I-IV kw. 2022 r.	Dział Spraw Osobowych	Zmodyfikowany dokument oświadczenia (szt.)

oraz Statutem PWSliP w Łomży wraz ze zobowiązaniem się do ich przestrzegania.				
Cykliczne spotkania z pracownikami prowadzącymi działalność naukową w celu omawiania najważniejszych zmian w przepisach prawa.	Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	W sposób ciągły	Dziekani i Kierownicy Katedr/Zakładów	Liczba spotkań faktycznie zrealizowanych do liczby spotkań planowanych w danym roku kalendarzowym (%)
Zamieszczenie na stronie internetowej Uczelni zakładki z najważniejszymi aktualnymi przepisami krajowymi dotyczącymi szkolnictwa wyższego.	Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	W sposób ciągły	Dział Nauki i Projektów	Web Link do strony internetowej
Optimalizacja procesu wnioskowania i korzystania z infrastruktury badawczej w PWSliP w Łomży. Nowelizacja Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej	Odpowiedzialność	IV kw 2021 r. – I kw. 2022 r.	Dział Nauki i Projektów	Przyjęcie znowelizowanej procedury korzystania z infrastruktury badawczej w PWSliP w Łomży do marca 2022 r. (dokument/procedura; j.m. – szt.)
Brak	Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	Nd.	Nd.	Nd.
Organizacja cyklicznych spotkań na których	Upowszechnianie	W sposób ciągły	Dziekani i Kierownicy Katedr/Zakładów	Liczba spotkań faktycznie zrealizowanych

omawiane byłyby możliwości w zakresie upowszechniania i komercjalizacji badań, ze wskazaniem na narzędzia jakimi dysponuje PWSiIP.	wykorzystywanie wyników			do liczby spotkań planowanych w danym roku kalendarzowym (%)
Zwiększenie klarowności publikowanych na stronie internetowej Uczelni treści dotyczących wyników badań naukowych pracowników, w celu ułatwienia ich komercjalizacji.	Upowszechnianie , wykorzystywanie wyników	W sposób ciągły	Dział Nauki i Projektów	Trend: Liczba publikacji w danym roku do liczby publikacji w roku poprzednim (rosnący/malejący)
Organizacja cyklicznych spotkań na których omawiane byłyby możliwości w zakresie upowszechniania wiedzy, poprzez organizację Konferencji, Seminariów bądź udziału w projektach realizowanych przez Uczelnię.	Zaangażowanie społeczne	W sposób ciągły	Dziekani Kierownicy Katedr/Zakładów	Liczba spotkań faktycznie zrealizowanych do liczby spotkań planowanych w danym roku kalendarzowym (%)
Wprowadzenie i wdrożenie szczegółowych wytycznych, w zakresie: procedury wyznaczania opiekuna z uwzględnieniem adekwatnych kryteriów jego doboru, obowiązków wynikających z pełnienia funkcji opiekuna, planu	Relacje z opiekunem naukowym	I-II kw. 2022 r.	Dział Nauki i Projektów, Zespół Wdrożeniowy	Wdrożenie szczegółowych wytycznych w zakresie opieki naukowej do kwietnia 2022 r. (dokument/procedura; j.m. – szt.)

pracy/współpracy, harmonogramu spotkań, opieki, pomocy i monitorowania postępów pracy młodego naukowca/pracownika.				
Cykliczne spotkania z pracownikami mające na celu motywowanie młodych pracowników do rozwoju naukowego, wskazaniu możliwości ścieżki rozwoju oraz pomoc w określeniu tematów badawczych młodemu naukowcowi.	Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	W sposób ciągły	Dziekani i Kierownicy Katedr/Zakładów	Liczba spotkań faktycznie zrealizowanych do liczby spotkań planowanych w danym roku kalendarzowym (%)
Brak	Kontynuacja rozwoju zawodowego	Nd.	Nd.	Nd.
Brak	Uznanie zawodu	Nd.	Nd.	Nd.
Brak	Zasada niedyskryminacji	Nd.	Nd.	Nd.
Rozszerzenie współpracy z zewnętrznymi podmiotami w zakresie prowadzenia wspólnych badań, w tym budowanie konsorcjów dla podejmowania wspólnych projektów naukowych.	Środowisko badań naukowych	W sposób ciągły	Pełnomocnik ds. Transferu Wiedzy i Technologii	Trend: Liczba partnerstw w danym roku do liczby partnerstw w roku poprzednim (rosnący/malejący)

Brak	Warunki pracy	Nd.	Nd.	Nd.
Wprowadzenie do aktów wewnętrznych Uczelni zapisów w zakresie stabilności zatrudnienia dla pracowników badawczo – dydaktycznych dobrze rokujących w zakresie prac naukowo – badawczych.	Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	III kw. 2022 r. – II kw. 2023 r.	Dział Spraw Osobowych	Liczba aktów wewnętrznych, do których wprowadzono zapisy (dokument/procedura – j.m. – szt.)
Brak	Finansowanie i wynagrodzenie	Nd.	Nd.	Nd.
Brak	Równowaga płci	Nd.	Nd.	Nd.
Brak	Rozwój kariery zawodowej	Nd.	Nd.	Nd.
Brak	Wartość mobilności	Nd.	Nd.	Nd.
Brak	Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	Nd.	Nd.	Nd.
Rozszerzenie działalności Biura Karier o konsultacje z zakresu przedsiębiorczości i doradztwa zawodowego dla wszystkich pracowników PWSliP w Łomży	Dostęp do doradztwa zawodowego	W sposób ciągły	Biuro Karier	Trend: Liczba konsultacji w danym roku do liczby konsultacji w roku poprzednim (rosnący/malejący)
Brak	Prawa własności intelektualnej	Nd.	Nd.	Nd.
Brak	Współautorstwo	Nd.	Nd.	Nd.
Wprowadzenie i wdrożenie	Opieka naukowa	I-II kw. 2022 r.	Dział Nauki i Projektów, Zespół	Wdrożenie szczegółowych

szczegółowych wytycznych, w zakresie: procedury wyznaczania opiekuna z uwzględnieniem adekwatnych kryteriów jego doboru, obowiązków wynikających z pełnienia funkcji opiekuna, planu pracy/współpracy, harmonogramu spotkań, opieki, pomocy i monitorowania postępów pracy młodego naukowca/pracownika.			Wdrożeniowy	wytycznych w zakresie opieki naukowej do kwietnia 2022 r. (dokument/procedura; j.m. – szt.)
Brak	Nauczanie	Nd.	Nd.	Nd.
Brak	Systemy oceny pracowników	Nd.	Nd.	Nd.
Brak	Skargi/apelacje	Nd.	Nd.	Nd.
Brak	Wpływ na organy decyzyjne	Nd.	Nd.	Nd.
Brak	Rekrutacja (1)	Nd.	Nd.	Nd.
Przyjęcie Regulaminu Komisji Konkursowych do zatrudniania nauczycieli akademickich uwzględniający m.in. ogólne kryteria rekrutacji	Rekrutacja (2)	IV kw. 2022 r. – II kw. 2023 r.	Dział Spraw Osobowych	Wdrożenie Regulaminu działania Komisji Konkursowej do czerwca 2023 r. (dokument/procedura; j.m. – szt.)
Brak	Dobór kadr	Nd.	Nd.	Nd.
Przyjęcie Regulaminu Komisji Konkursowych do zatrudniania	Przejrzystość	IV kw. 2022 r. – II kw. 2023 r.	Dział Spraw Osobowych	Wdrożenie Regulaminu działania Komisji Konkursowej do czerwca 2023 r.

nauczycieli akademickich uwzględniający m.in. zasady informowania kandydatów o wynikach konkursu oraz możliwości pozyskania oceny kandydata otrzymanej w postępowaniu konkursowym na dane stanowisko.				(dokument/procedura; j.m. – szt.)
Brak	Ocena zasług	Nd.	Nd.	Nd.
Brak	Odstępstwa od porządku chronologicznego o życiorysów	Nd.	Nd.	Nd.
Brak	Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności	Nd.	Nd.	Nd.
Brak	Uznawanie kwalifikacji	Nd.	Nd.	Nd.
Brak	Staż pracy	Nd.	Nd.	Nd.
Brak	Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora	Nd.	Nd.	Nd.

Ustanowienie otwartej polityki rekrutacyjnej jest kluczowym elementem strategii HRS4R. Proszę również wskazać, w jaki sposób Państwa organizacja będzie korzystać z otwartego, przejrzystego i merytorycznego zestawu narzędzi do rekrutacji oraz w jaki sposób zamierza Państwo wdrożyć / wdrażać zasady otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji. Mimo, że zakres działań wymienionych powyżej może się częściowo pokrywać, prosimy o przedstawienie krótkiego komentarza demonstrującego tę implementację. W takim przypadku proszę utworzyć powiązanie między listą kontrolną OTM-R a ogólnym planem działania.

Realizacja polityki OTM-R jest w pełni kompatybilna z opracowaną przez PW Strategią HRS4R w odniesieniu do proponowanych działań, celu oraz określonych wskaźników, które będą podlegały monitorowaniu. Analiza niedociągnięć, zdiagnozowana w PW poprzez badania ankietowe, szczegółową analizę aktów prawa krajowego oraz wewnętrznego, dały podstawy do opracowania Planu Działania w taki sposób, aby wspierać wdrażanie, niwelując niedociągnięcia. Odpowiedzi zgadzam się/raczej się zgadzam równe i większe niż 80% w relacji do grupy respondentów i stopy zwrotu ankiet potwierdzają skuteczność działania dotychczasowych mechanizmów i dobrych praktyk wypracowanych na uczelni. Ten aspekt stanowi dużą motywację do dalszego ich poszerzania, propagowania i monitorowania.

Jeśli Twoja organizacja posiada już strategię rekrutacyjną, która wdraża zasady Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji, podaj link do strony internetowej, pod którym można znaleźć tę strategię na stronie internetowej Twojej organizacji:

URL: brak

4. WDROŻENIE

Ogólny przegląd oczekiwanego procesu wdrażania:

Proces wdrażania zmian na Uczelni:

- Decyzją Rektora PWSliP w Łomży powołano 31 sierpnia 2021 r. Komitet Nadzorujący oraz Zespół Wdrożeniowy ds. Logo HR Excellence
- Objęcie przez Prorektora ds. Nauki i współpracy z Zagranicą nadzoru merytorycznego nad procesem wdrażania.
- Wskazanie jednostek organizacyjnych odpowiedzialnych za proces wdrażania.
- Konsultacje ze środowiskiem akademickim (wykorzystanie kanałów informacyjnych).
- Opracowanie policzalnych wskaźników weryfikujących postępy wdrażania.
- Zapewnienie prawidłowości procesu wdrażania, poprzez jego bieżący monitoring, ewaluację i kontrole
- Włączenie w proces wdrożenia pracowników dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych oraz pracowników administracji PWSliP w Łomży.

Dokumentem nadrzędnym, umożliwiającym wdrożenie założeń strategii HRS4R są zapisy Statutu PWSliP w Łomży uchwalonego w dniu 29 października 2020 r. Uchwałą Senatu PWSliP w Łomży nr 49/20, które w par. 4 ust. 3 pkt. 1 i 2:

“Uczelnia może:

- 1/ prowadzić działalność naukową;
- 2/ świadczyć usługi badawcze oraz dokonywać transferu wiedzy i technologii do gospodarki”

Upewnij się, że uwzględniłeś Państwo również wszystkie aspekty wyróżnione na poniższej liście kontrolnej, które musisz szczegółowo opisać:

Lista kontrolna	* Szczegółowy opis i należyte uzasadnienie
<p>W jaki sposób komitet wdrożeniowy i / lub grupa sterująca będzie regularnie nadzorować postępy?</p>	<p>Analizę luk w dokumentach, przepisach i procesach PWSliP w Łomży w odniesieniu do polityki OTM-R przeprowadziły Zespół wdrożeniowy ds. logo HR Excellence in Research pod kontrolą Komitetu Nadzorującego. Oba organy zostały powołane Zarządzeniem Rektora PWSliP w Łomży z dnia 31.08.2021 r. Przeprowadził on badania ankietowe wśród pracowników dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych oraz konsultacje z pozostałymi komórkami organizacyjnymi Uczelni w zakresie obowiązujących aktów prawnych i procesów.</p> <p>Kwestionariusz badani ankietowego zawierał 40 kryteriów, które są wymagane w procesie ubiegania się o przyznanie logo „HR Excellence in Research”. Uczelnia zwróciła się z prośbą do pracowników o określenie w jakim stopniu, ich zdaniem, poszczególne kryteria są spełniane przez Uczelnię. Odpowiedzi były udzielane w skali od 1 do 5, gdzie poszczególne wartości oznaczały: 1 – w ogóle, 2 – w małym stopniu, 3 – w przeciętnym stopniu, 4 – w dużym stopniu, 5 – w bardzo dużym stopniu. W ankiecie umieszczono skrótowe opisy każdego z kryteriów, w celu wyjaśnienia ich pracownikom oraz umożliwienia im zapoznania się z treścią Karty i Kodeksu.</p> <p>Ankietę skierowano do 145 nauczycieli akademickich obecnie zatrudnionych w Uczelni. Poprawnie kwestionariusz wypełniło 139 pracowników, co oznacza wskaźnik udziału w badaniu na poziomie 96%. Wśród osób, które wypełniły ankietę, najliczniejszą grupę stanowili pracownicy posiadający stopień naukowy doktora (44% wszystkich respondentów).</p> <p>Przyjęto plan działań w celu dostosowania systemu PWSliP w Łomży do wymogów Karty i Kodeksu, przypisano odpowiedzialność za ich realizację do poszczególnych komórek organizacyjnych i/lub funkcji, określono terminy wykonania oraz mierniki, za pomocą których będzie można skutecznie monitorować postęp prac.</p> <p>Harmonogram spotkań Komitetu nadzorującego i Zespołu Wdrożeniowego, na których</p>

	<p>będą poruszane sprawy dotyczące realizacji przyjętego Planu działań, zostanie opublikowany na stronie dedykowanej procedurom HRS4R: https://pwsip.edu.pl/badania/hr-excellence-in-research</p>
<p>W jaki sposób zamierzacie Państwo zaangażować społeczność naukową, swoich głównych interesariuszy, w proces wdrażania?</p>	<p>Przyjęto plan działań w celu dostosowania systemu PWSliP w Łomży do wymogów Karty i Kodeksu, przypisano odpowiedzialność za ich realizację do poszczególnych komórek organizacyjnych i/lub funkcji, określono terminy wykonania oraz mierniki, za pomocą których będzie można skutecznie monitorować postęp prac. Będą odbywały się spotkania. Zostanie przygotowanych szereg szkoleń w celu pogłębienia wiedzy o polityce OTM-R dla naukowców i pracowników administracyjnych. Wsparciem będą służyć przygotowane na potrzeby realizacji poszczególnych zadań zawartych w Planie działań instrukcje i procedury.</p>
<p>Jak postępujecie Państwo w procesie dostosowywania polityk organizacyjnych do HRS4R? Upewnij się, że HRS4R jest rozpoznawany w strategii badawczej organizacji jako nadrzędna polityka kadrowa.</p>	<p>Strategia Rozwoju Uczelni na lata 2021-2030 uwzględni HRS4R (Kartę i Kodeks) jak nadrzędna politykę kadrową PWSliP w Łomży.</p> <p>Plan działalności PWSliP w Łomży na 2022 r. będzie zawierał zadania określone Planem działań HRS4R na rok 2022 wraz z wartościami poszczególnych wskaźników do osiągnięcia w roku 2022.</p>
<p>W jaki sposób zapewnicie Państwo realizację proponowanych działań?</p>	<p>Przyjęto plan działań w celu dostosowania systemu PWSliP w Łomży do wymogów Karty i Kodeksu, przypisano odpowiedzialność za ich realizację do poszczególnych komórek organizacyjnych i/lub funkcji, określono terminy wykonania oraz mierniki, za pomocą których będzie można skutecznie monitorować postęp prac. Będą odbywały się spotkania. Zostanie przygotowanych szereg szkoleń w celu pogłębienia wiedzy o polityce OTM-R dla naukowców i pracowników administracyjnych. Wsparciem będą służyć przygotowane na potrzeby realizacji poszczególnych zadań zawartych w Planie działań instrukcje i procedury.</p> <p>Zespół Wdrożeniowy wraz z Komitetem Nadzorującym na cyklicznych spotkaniach będzie omawiał postęp prac poprzez analizę wskaźników, zgłaszane ryzyka i przygotowywane raz na kwartał raporty. Obszary opóźnione zostaną poddane wnikliwej ocenie w celu podjęcia odpowiednich i skutecznych działań naprawczych.</p>

<p>Jak będziecie Państwo monitorować postępy (oś czasu)?</p>	<p>Zespół Wdrożeniowy wraz z Komitetem Nadzorującym na cyklicznych spotkaniach będzie omawiał postęp prac poprzez analizę wskaźników i porównanie ich z poprzednim okresem raportowym. W obszarach zagrożonych zostaną podjęte działania naprawcze, których skuteczność powinna być odzwierciedlona poprawą wartości wskaźników w kolejnych okresach sprawozdawczych.</p>
<p>W jaki sposób zmierzycie Państwo postęp (wskaźniki) w świetle następnej oceny?</p>	<p>Zespół Wdrożeniowy wraz z Komitetem Nadzorującym przed następną oceną przygotowuje syntetyczny raport z realizacji Planu działań wraz z osiągniętymi na koniec realizacji wskaźnikami. Zostanie przeprowadzona wśród pracowników dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych ponownie taka sama ankieta, jaka była przeprowadzona w celu identyfikacji luk w roku 2021. Wyniki tej ankiety będą stanowiły dobre odniesienie do faktycznych efektów przyjętego Planu działań (poprawa/spadek).</p>

Dodatkowe uwagi / komentarze dotyczące proponowanego procesu realizacji:

<p>Brak</p>
