



# ***HR Excellence in Research***

## ***Strategia HR dla Naukowców***



Politechnika Łódzka

Łódź, marzec 2016 r.

## Spis treści:

1. Wprowadzenie.	2
2. O Politechnice Łódzkiej.	3
3. Pięć kroków procesu wdrażania Strategii HR dla naukowców.	4
4. Metodologia.	5
5. Polityka Rozwoju Zasobów Ludzkich w Politechnice Łódzkiej w oparciu o zapisy Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.	9
6. Plan Działań na lata 2016-2018.	12
7. Działania i mierniki realizacji działań.	13
8. Komitet Sterujący, Komitet Monitorujący, Zespół ds. Komunikacji.	19

## 1. Wprowadzenie.

*Europejska Karta Naukowca* i *Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* to dwa dokumenty wskazujące dobre praktyki w zakresie rekrutacji oraz zatrudnienia pracowników naukowych w jednostkach badawczych (w tym w szkołach wyższych).

*Europejska Karta Naukowca* zawiera prawa i obowiązki, którym podlegają naukowcy, instytucje ich zatrudniające oraz organizacje finansujące badania naukowe. Dotyczą one m.in. warunków pracy i rozwoju kariery naukowej (w tym opieki naukowej dla młodych naukowców) czy mobilności. *Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* opisuje zasady rekrutacji naukowców, które zapewnią równe traktowanie wszystkich naukowców, transparentność, informowanie o procedurach konkursowych, niedyskryminację (m.in. ze względu na wiek, pochodzenie, język). *Kodeks* traktuje również o możliwości rozwoju zawodowego na wszystkich etapach kariery, a także innych zasadach związanych z procesem rekrutacji.

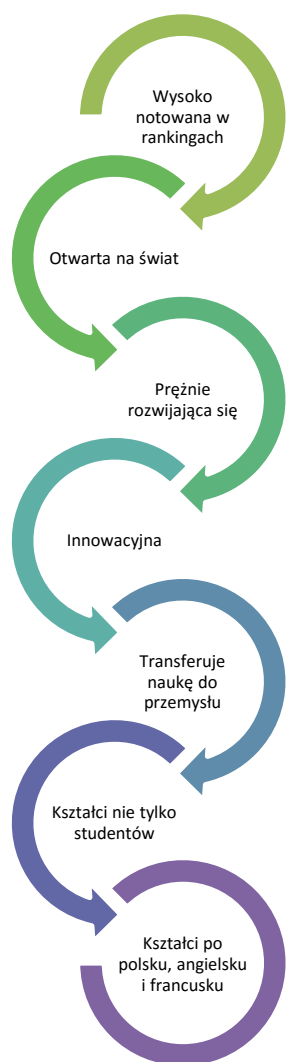
Mając na uwadze korzyści z praktycznego wdrożenia zapisów *Europejskiej Karty Naukowca* oraz *Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* Komisja Europejska przyznaje znak „HR Excellence in Research” instytucjom, które wdrożyły zasady wyrażone w *Karcie* i *Kodeksie*.

Politechnika Łódzka dostrzegając wpływ założeń *Karty* i *Kodeksu* na zapewnienie wysokiej jakości środowiska pracy oraz prowadzonych badań naukowych, a także podkreślając wartość pracy osób prowadzących badania naukowe, zdecydowała o rozpoczęciu procesu implementacji zapisów *Kodeksu* i *Karty* do wewnętrznych aktów prawnych, procedur i stosowanych praktyk tak, by stać się pracodawcą atrakcyjnym w skali międzynarodowej i bardziej konkurencyjnym w Europejskiej Przestrzeni Badawczej.

Działając na rzecz środowiska akademickiego Politechniki Łódzkiej, zaangażowanego w prowadzenie badań naukowych na światowym poziomie, władze Politechniki Łódzkiej zdecydowały o podjęciu szeregu działań w ramach *Strategii HR dla naukowców*, realizujących zapisy *Europejskiej Karty Naukowca* oraz *Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*.

## 2. O Politechnice Łódzkiej.

Politechnika Łódzka jest autonomiczną publiczną szkołą wyższą, powołaną do życia 24 maja 1945 roku. Obecnie jest to czwarta uczelnia techniczna w Polsce, najważniejsza w regionie łódzkim, kształcąca 20 000 studentów na 39 kierunkach studiów. Politechnika Łódzka zatrudnia prawie 1400 nauczycieli akademickich (w tym 245 profesorów).



Do podstawowych zadań Politechniki Łódzkiej należy nie tylko kształcenie studentów w celu ich przygotowania do pracy zawodowej, ale także prowadzenie wysokiej jakości badań naukowych: podstawowych, stosowanych i rozwojowych oraz świadczenie usług badawczych, a także kształcenie i promowanie kadr naukowych.

W uczelni prowadzone są badania naukowe w wielu dyscyplinach i specjalnościach naukowych, zarówno z obszaru nauk technicznych, ścisłych i społecznych, jak i badania interdyscyplinarne. Aktywność naukowa Politechniki Łódzkiej realizowana jest na dziewięciu wydziałach: Mechanicznym; Elektrotechniki, Elektroniki, Informatyki i Automatyki; Chemicznym; Technologii Materiałowych i Wzornictwa Tekstyliów; Biotechnologii i Nauk o Żywności; Budownictwa, Architektury i Inżynierii Środowiska; Fizyki Technicznej, Informatyki i Matematyki Stosowanej; Organizacji i Zarządzania oraz Inżynierii Procesowej i Ochrony Środowiska, a także w Instytucie Papiernictwa i Poligrafii. Wszystkie badania naukowe w Politechnice Łódzkiej prowadzone są na najwyższym poziomie, z poszanowaniem wolności nauki, kształcenia i tolerancji światopoglądowej.

Politechnika Łódzka dąży do bycia innowacyjnym uniwersytetem badawczym o ugruntowanej pozycji międzynarodowej. Cele strategiczne uczelni, korespondujące z zasadami zawartymi w *Kodeksie* i *Karcie*, to m.in. „Kompetentna kadra naukowa i osiągnięcie światowych standardów w nauce” oraz „Aktywne współdziałanie z otoczeniem”. Wdrożenie *Strategii HR dla naukowców* jest jednym z priorytetowych działań w ramach dążenia do podniesienia jakości środowiska pracy oraz prowadzonych badań. Podjęte działania wpisują się również we wdrażany obecnie „System zapewnienia jakości PŁ”.

### 3. Pięć kroków procesu wdrażania *Strategii HR dla naukowców*.

1

**Wewnętrzna "Analiza Luk"**, przeprowadzona w Politechnice Łódzkiej, wskazująca jak uczelnia realizuje zapisy *Karty i Kodeksu* we wszystkich czterech podstawowych obszarach:

- Zagadnienia etyczne i zawodowe
- Rekrutacja
- Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne
- Szkolenia

2

**Publikacja "*Strategii HR dla naukowców*"** w kontekście wdrażania *Polityki Rozwoju Zasobów Ludzkich w Politechnice Łódzkiej* w oparciu o zapisy *Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* oraz informacji o *Karcie i Kodeksie* na stronie internetowej PŁ (po polsku i po angielsku). Opublikowane dokumenty podsumowują rezultaty wewnętrznej analizy luk (przeprowadzonej w pierwszym kroku) oraz Plan Działań, zawierający opis działań, które zostaną podjęte w celu wdrożenia zapisów *Karty i Kodeksu*, wraz z przypisaniem harmonogramu i odpowiedzialności.

3

Rozpoznanie aplikacji "*Strategii HR dla naukowców*" Politechniki Łódzkiej przez Komisję Europejską i **przyznanie uczelni prawa do wykorzystywania logo "HR Excellence in Research"**.

4

Przeprowadzenie przez Politechnikę Łódzką **samooceny wdrożenia zasad** wyrażonych w *Europejskiej Karcie Naukowca* oraz *Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* w kontekście realizacji zapisów "*Strategii HR dla naukowców*" po dwóch latach od otrzymania logo (samoocena powtarzana jest w cyklach dwuletnich).

5

**Zewnętrzna ocena Komisji Europejskiej** (nie później niż po czterech latach) postępów przy realizacji wdrażania "*Strategii HR dla naukowców*", a także realizacji zasad wyrażonych w *Europejskiej Karcie Naukowca* oraz *Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*, na bazie przeprowadzonej wcześniej przez Politechnikę Łódzką samooceny.

## 4. Metodologia.

### Metodologia opracowania Analizy Luk

Politechnika Łódzka rozpoczęła proces implementacji zasad *Europejskiej Karty Naukowca* i *Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* od podpisania *declaration of commitment* w 2012 roku. W pierwszej kolejności w uczelni podjęte zostały wewnętrzne prace zmierzające do analizy warunków prawnych, w jakich funkcjonuje uczelnia: zarówno na poziomie krajowym, wewnętrznych uczelnianych aktów prawnych oraz stosowanych w uczelni procedur i dobrych praktyk, pod kątem implementacji zapisów *Karty* i *Kodeksu*.

Prowadzone prace biegły równolegle do aktywnego **udziału przedstawicieli Politechniki Łódzkiej w 4<sup>th</sup> Cohort of the Institutional HR Strategy Group**. Doświadczenia dotyczące wdrożenia zasad *Karty* i *Kodeksu* oraz procesu uzyskania logo *HR Excellence in research*, pozyskane w ramach prac 4<sup>th</sup> Cohort okazały się bardzo użyteczne przy podejmowaniu kolejnych działań w Politechnice Łódzkiej. Szczególnie przydatne były konkretne przykłady działań wdrożeniowych prezentowane podczas *Mutual Learning Seminars* przez wiodące instytucje szkolnictwa wyższego, które otrzymały już logo *HR Excellence in research*.

W ramach działań zmierzających do wdrożenia zasad *Karty* i *Kodeksu* dokonane zostały przeglądy aktów prawnych (wewnętrznych i zewnętrznych) oraz dobrych praktyk funkcjonujących w uczelni. Dla zapewnienia możliwie szerokiego i zarazem sprawnego przygotowania „Analizy Luk” – **początek prac objął szereg indywidualnych konsultacji z naukowcami**, następnie jednostki administracyjne uczelni (15 jednostek administracji centralnej) przygotowały wykaz przepisów i praktyk ze swoich obszarów działania.

**W kolejnym etapie zaangażowani zostali naukowcy** reprezentujący społeczność akademicką Politechniki Łódzkiej:

- Senacka Komisja ds. Nauki, Promocji i Współpracy z Zagranicą (11 członków)
- Senacka Komisja ds. Rozwoju Kadry, Nagród i Odznaczeń (12 członków)
- Rektorska Komisja ds. Dobrych Praktyk Akademickich (8 członków)
- Samorząd Doktorantów (11 członków)

**W wyniku podjętych działań powstała kompleksowa „Analiza Luk”**, której powstawanie koordynował Dział Rozwoju Uczelni i Zasobów Ludzkich z Pionu Prorektora ds. Rozwoju Uczelni. Analiza składa się z dwóch części. Pierwsza część została przygotowana na podstawie standardowego szablonu zawierającego 40 zasad *Karty* i *Kodeksu*. Druga część przygotowana została jako zbiorcza matryca wyników obrazująca kompetencje poszczególnych jednostek uczelni w obszarach zawartych w *Karcie* i *Kodeksie*. **Analiza wykazała, że 24 zasady Karty i Kodeksu są spełnione dla uczelni i nie wymagają podejmowania działań, natomiast 16 zasad jest wypełniona jedynie częściowo.**

## Metodologia opracowania *Polityki Rozwoju Zasobów Ludzkich w Politechnice Łódzkiej* oraz *Planu Działań na lata 2016-2018*

**Od początku prac nad dokumentami propozycje działań były wielokrotnie konsultowane podczas indywidualnych spotkań i konsultacji z pracownikami naukowymi** (zarówno doświadczonymi pracownikami nauki, jak i przedstawicielami młodych pracowników nauki).

Wyjściowym materiałem do prac nad *Polityką Rozwoju Zasobów Ludzkich i Planem Działań* były wyniki *Analizy Luk*, na podstawie której zaproponowano realizację pięciu głównych działań. Działania te zostały wytypowane jako wypełniające 16 zidentyfikowanych luk i jako najistotniejsze z perspektywy uczelni dla zapewnienia najwłaściwszych warunków pracy dla uczonych oraz jako aktywności korespondujące ze strategią rozwoju uczelni. Wybrane pięć obszarów działań zostało ujętych w *Polityce Rozwoju Zasobów Ludzkich w Politechnice Łódzkiej* oraz w *Planie Działań na lata 2016-2018*.

Dla zapewnienia możliwie szerokiego udziału naukowców w prace nad dokumentami *Polityki Rozwoju Zasobów Ludzkich w Politechnice Łódzkiej* oraz *Planu Działań na lata 2016-2018* propozycje obu dokumentów zostały zaprezentowane:

- Senatowi Politechniki Łódzkiej, stanowiącemu reprezentację pracowników naukowych (50 członków pochodzących między innymi z wszystkich 9 wydziałów uczelni)

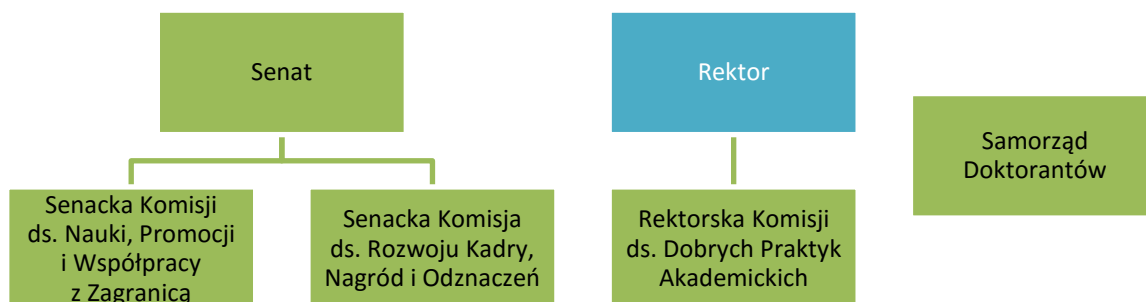
Do szczegółowych prac zaangażowane zostały organy reprezentujące kadrę akademicką uczelni:

- Senacka Komisja ds. Nauki, Promocji i Współpracy z Zagranicą (11 członków)
- Senacka Komisja ds. Rozwoju Kadry, Nagród i Odznaczeń (12 członków)
- Rektorska Komisja ds. Dobrych Praktyk Akademickich (8 członków)
- Samorząd Doktorantów (11 członków)

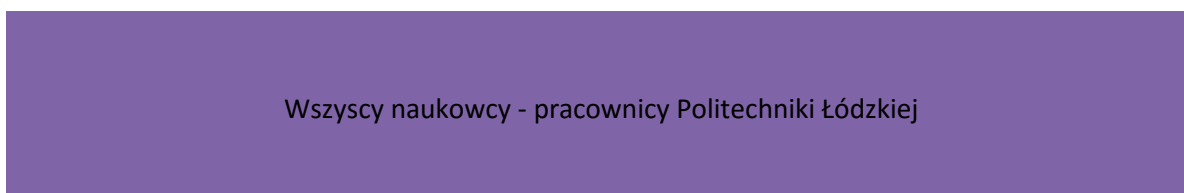
W ostatniej fazie prac w ramach **otwartych konsultacji**, przygotowane dokumenty *Polityki Rozwoju Zasobów Ludzkich w Politechnice Łódzkiej* oraz *Planu Działań*, przekazane zostały do **wszystkich pracowników dydaktyczno-naukowych uczelni - 1362 osób**, zatrudnionych na wszystkich 9 Wydziałach Politechniki Łódzkiej.

## Wykaz zaangażowanych w opracowanie *Analizy Luk, Planu Działań* oraz *Polityki Rozwoju Zasobów Ludzkich w Politechnice Łódzkiej*

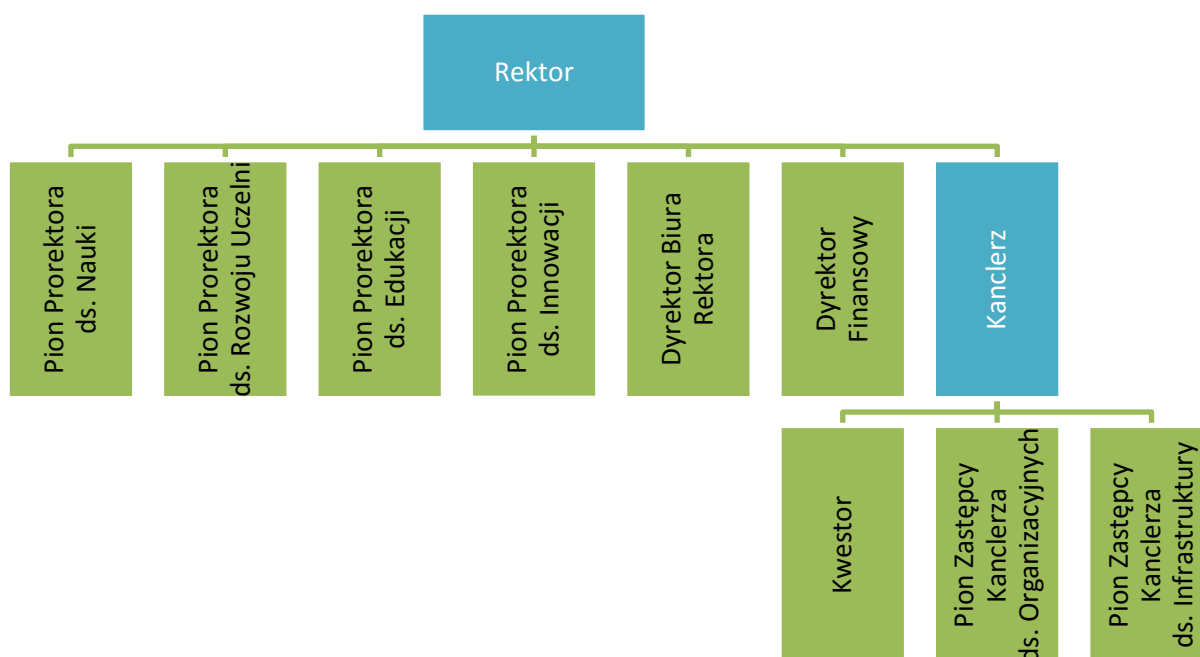
### Gremia reprezentujące naukowców:



### Otwarte konsultacje:



### Jednostki administracyjne:





Ze względu na wielkość uczelni: liczbę wydziałów (9 wydziałów) i dużą liczbę zatrudnionych pracowników (prawie 1400 nauczycieli akademickich) oparcie głównych działań konsultacyjnych na komisjach reprezentujących naukowców było niezbędne dla zapewnienia skuteczności całego procesu. W ostatniej fazie prac, przygotowane **dokumenty Polityki Rozwoju Zasobów Ludzkich w Politechnice Łódzkiej oraz Planu Działań, przekazane zostały do wszystkich pracowników Politechniki Łódzkiej w ramach otwartych konsultacji.** Zaproponowane działania zostały zaakceptowane również przez najwyższe władze uczelni – tj. przez Rektora oraz zostały zaprezentowane Senatowi Politechniki Łódzkiej. Zarówno Rektor, jak i Senat, posiadają bezpośredni mandat do reprezentowania naukowców, gdyż wybierani są w Politechnice Łódzkiej z grona nauczycieli akademickich w drodze wyborów ogólnouczelnianych. **Podkreślić należy zatem, że w procesie określania kierunków działań wzięła udział bardzo szeroka reprezentacja środowiska uczonych z Politechniki Łódzkiej.**

Podsumowując: proces zaangażowania i konsultacji w trakcie kolejnych etapów prac przy opracowywaniu *Wewnętrznej Analizy Luk; Polityki Rozwoju Zasobów Ludzkich w Politechnice Łódzkiej oraz Planu Działań na lata 2016-2018 objął:*

#### Członków środowiska naukowego wszystkich grup

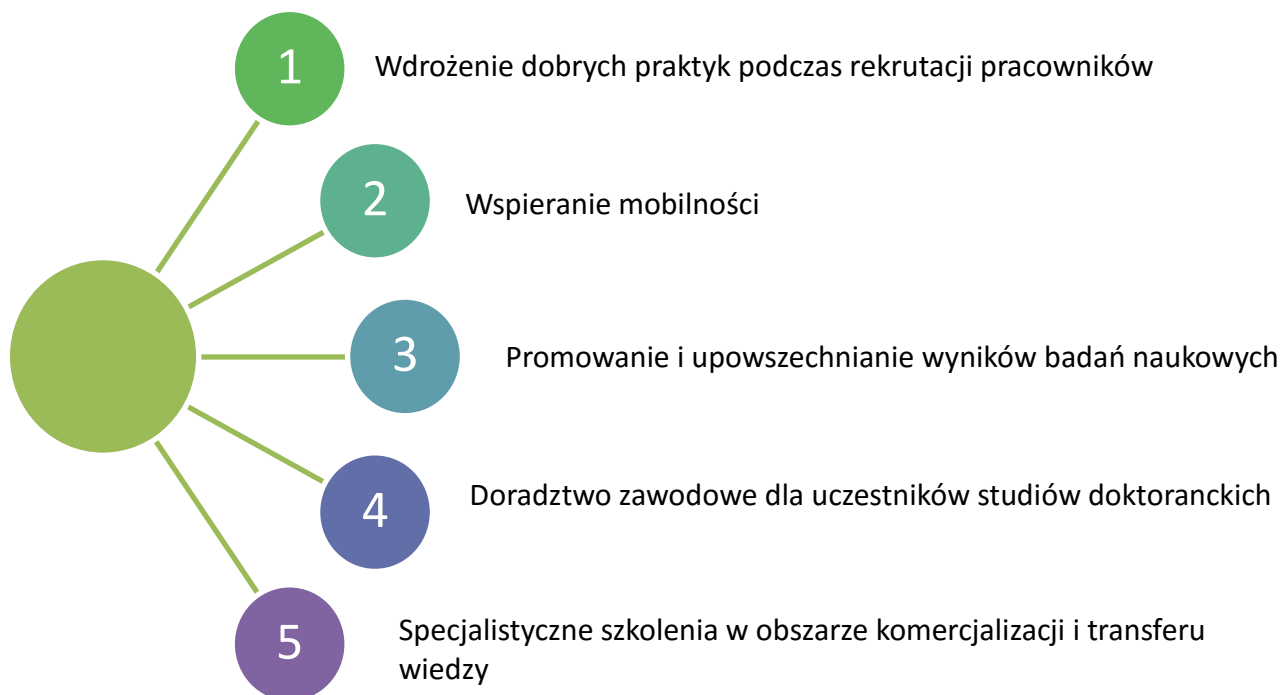
- Profesorów
- Doktorów habilitowanych
- Doktorów
- Uczestników studiów doktoranckich

#### Przedstawiciele wszystkich wydziałów uczelni

- Mechanicznego
- Elektrotechniki, Elektroniki, Informatyki i Automatyki
- Chemicznego
- Technologii Materiałowych i Wzornictwa Tekstyliów
- Biotechnologii i Nauk o Żywności; Budownictwa
- Architektury i Inżynierii Środowiska
- Fizyki Technicznej, Informatyki i Matematyki Stosowanej
- Organizacji i Zarządzania
- Inżynierii Procesowej i Ochrony Środowiska

#### Kobiety i mężczyźni

## 5. *Polityka Rozwoju Zasobów Ludzkich w Politechnice Łódzkiej w oparciu o zapisy Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.*



Stworzenie atrakcyjnego środowiska pracy dla kadry naukowej Politechniki Łódzkiej stanowi element misji Uczelni, urzeczywistnianej poprzez prowadzenie badań naukowych lub prac rozwojowych oraz kształcenie i rozwój kadry naukowej, zgodnie z zasadami wolności nauki i wolności twórczości w poszanowaniu wartości akademickich.

Pracownicy stanowią największy kapitał Uczelni, tworzą jej siłę i pozycję w środowisku akademickim.

Wysoko wykwalifikowana kadra sektora naukowo-badawczego jest podstawą systematycznego rozwoju nauki i postępu technologicznego, a zapewnienie dobrych i stabilnych warunków pracy dla uczonych sprzyja realizacji tych celów.

Powstanie jakiegokolwiek idei, koncepcji badania czy działania twórczego możliwe jest tylko dzięki aktywnemu udziałowi człowieka. Każdy pracownik jest ważny w strukturze organizacji, każdy wnosi bowiem określony zasób swojej wiedzy, umiejętności i doświadczenia do jej bogactwa.

Politechnika Łódzka zapewnia pracownikom naukowym odpowiednie warunki do tworzenia, przekazywania, wymiany oraz rozpowszechniania wiedzy, a także sprzyja rozwojowi zawodowemu pracowników naukowych. Władze Uczelni, świadome wyzwań współczesności,

dostrzegają konieczność zapewnienia odpowiedniego otoczenia do prowadzenia badań naukowych. Tworzenie silnych zespołów badawczych oraz prowadzenie badań na możliwie najwyższym poziomie, w oparciu o istniejące standardy światowe, stanowi jedno z kluczowych zadań wyznaczających strategiczny kierunek rozwoju Uczelni.

Biorąc pod uwagę powyższe oraz mając na względzie dalszy dynamiczny rozwój, Politechnika Łódzka podejmuje działania strategiczne, wynikające z realizacji treści zasad *Europejskiej Karty Naukowca* oraz *Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*. Obejmują one następujące obszary:

1. Wdrożenie dobrych praktyk podczas rekrutacji pracowników.

Wdrożenie dobrych praktyk w procesie rekrutacji ma na celu ułatwienie i usprawnienie przebiegu procesu zatrudniania kadry naukowej w Politechnice Łódzkiej – stworzenie miejsc pracy dla kompetentnej i ambitnej kadry z uwzględnieniem równości w zatrudnieniu, uznania kwalifikacji, niedyskryminacji oraz otwartości, efektywności i przejrzystości przebiegu całego procesu rekrutacyjnego.

2. Wspieranie mobilności.

Politechnika Łódzka wspiera różne formy mobilności (geograficznej, wewnętrznej i zewnętrznej, międzysektorowej, w tym między branżami oraz sektorem prywatnym i publicznym), podkreślając jej rangę i znaczenie w rozwoju Uczelni jako ważnego narzędzia zdobywania, poszerzania i wymiany wiedzy naukowej pracowników – naukowców na każdym etapie ich kariery zawodowej.

3. Promowanie i upowszechnianie wyników badań naukowych.

Uczelnia dąży do ciągłej popularyzacji wyników badań naukowych prowadząc liczne i różnicowane działania sprzyjające spójnej i przemyślanej realizacji określonych kierunków i celów działania, wzmacniając w sposób systematyczny swoje wysiłki w zakresie upowszechniania wiedzy i osiągniętych w badaniach rezultatów.

4. Doradztwo zawodowe dla uczestników studiów doktoranckich.

Politechnika Łódzka, dążąc do rozwoju kompetencji i umiejętności posiadanej kadry naukowej, wspiera młodych naukowców w planowaniu kariery zawodowej uświadamiając ich jednocześnie o zaletach i wadach wybranej ścieżki zawodowej oraz podnosząc świadomość znaczenia tej decyzji. Dostęp do doradztwa zawodowego sprzyja działaniom w tym zakresie, gdyż daje możliwość poszerzania swoich umiejętności i podnoszenia kwalifikacji.

5. Specjalistyczne szkolenia w obszarze komercjalizacji i transferu wiedzy.

Komercjalizacja i transfer technologii, jako istotne działania w procesie rozwoju gospodarki opartej na wiedzy, są przedsięwzięciami podejmowanymi w Politechnice Łódzkiej w związku z aktywną współpracą z przemysłem i innymi działami gospodarki. Uczelnia, dostrzegając korzyści ze współpracy z gospodarką dla zapewnienia postępu technologicznego i poprawy jakości życia społeczeństwa, wspiera naukowców w zdobywaniu umiejętności i praktycznej wiedzy w obszarze transferu wiedzy i komercjalizacji badań naukowych. Szkolenia naukowców to również płaszczyzna wzajemnej wymiany doświadczeń, dobrych praktyk oraz poznawania środowiska akademickiego w poszukiwaniu źródeł uzyskiwania trwałych przewag konkurencyjnych i wzmacniania potencjału rozwojowego Uczelni.

## 6. Plan Działań na lata 2016-2018.

Zidentyfikowane w ramach przeprowadzonej przez Politechnikę Łódzką wewnętrznej *Analizy Luk* szesnaście zasad wyrażonych w *Europejskiej Karcie Naukowca* oraz *Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*, uznanych za szczególnie istotne, zostało zgrupowanych w pięć obszarów dla których określono podjęcie działań:

Zasady Karty i Kodeksu	Nazwa działania
<b>10. Niedyskryminacja</b> <b>12. Rekrutacja</b> <b>13. Rekrutacja (Kodeks)</b> <b>14. Wybór (Kodeks)</b> <b>15. Przejrzystość (Kodeks)</b> <b>16. Ocena wartości (Kodeks)</b> <b>17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (Kodeks)</b> <b>18. Uznanie doświadczenia wynikającego z mobilności (Kodeks)</b> <b>19. Uznanie kwalifikacji (Kodeks)</b>	A.1. Wdrożenie dobrych praktyk podczas rekrutacji pracowników.
<b>29. Wartość mobilności</b>	A.2. Wspieranie mobilności.
<b>8. Upowszechnianie, wykorzystywania wyników</b> <b>9. Włączanie społeczeństwa</b>	A.3. Promowanie i upowszechnianie wyników badań naukowych.
<b>30. Dostęp do doradztwa zawodowego</b>	A.4. Doradztwo zawodowe dla uczestników studiów doktoranckich.
<b>31. Prawa własności intelektualnej</b> <b>38. Ciągły rozwój zawodowy</b> <b>39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego</b>	A.5. Specjalistyczne szkolenia w obszarze komercjalizacji i transferu wiedzy.

## 7. Działania i mierniki realizacji działań.

### A.1. Wdrożenie dobrych praktyk podczas rekrutacji pracowników

Działanie ma na celu stworzenie jasnych i przejrzystych zasad rekrutacji pracowników naukowych w PŁ w ramach otwartego procesu rekrutacji. W wyniku prowadzonych działań opracowane zostaną dobre praktyki dotyczące publikacji ogłoszeń o wolnych stanowiskach dla pracowników naukowych i naukowo-dydaktycznych, działania komisji rekrutacyjnych oraz zasad wyboru kandydatów.

**Jednostka koordynująca:** Dział Rozwoju Uczelni i Zasobów Ludzkich

**Mierniki realizacji działania:**

- Opracowanie i wdrożenie do stosowania dokumentu opisującego dobre praktyki w rekrutacji.

**Harmonogram realizacji działania:**

	2016												2017												2018	
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	
A.1								X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X						

### A.2. Wspieranie mobilności

#### A.2.1. Przygotowanie ścieżki postępowania dot. podejmowania staży przemysłowych jako mechanizmu wspierającego mobilność

Działanie ma na celu opracowanie mechanizmu ułatwiającego odbywanie staży przemysłowych przez pracowników naukowych i naukowo-dydaktycznych w przedsiębiorstwach. Opracowane dokumenty ułatwią podejmowanie przez pracowników uczelni staży przemysłowych, co doprowadzi do podwyższenia ich kompetencji i wiedzy z zakresu potrzeb przemysłu i innych działań gospodarki.

**Jednostka koordynująca:** Dział Rozwoju Uczelni i Zasobów Ludzkich

**Mierniki realizacji działania:**

- Wzór umowy trójstronnej (Politechnika Łódzka – pracownik – przedsiębiorstwo przyjmujące na staż), regulującej warunki i zasady odbywania staży przemysłowych.
- Procedura regulująca odbywanie staży przemysłowych.

**Harmonogram realizacji działania:**

	2016												2017												2018	
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	
A.2.1						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X										

### A.2.2. Przygotowanie ścieżki postępowania dot. podejmowania staży naukowych w jednostkach naukowo-badawczych jako mechanizmu wspierającego mobilność

Działanie ma na celu opracowanie mechanizmu ułatwiającego możliwość odbywania staży naukowych przez pracowników naukowych i naukowo-dydaktycznych w jednostkach naukowo-badawczych. Opracowane dokumenty ułatwią podejmowanie przez pracowników uczelni staży naukowych, co doprowadzi do podwyższenia ich kompetencji i wiedzy oraz możliwości pracy w zróżnicowanym środowisku, a także prowadzenia badań na najwyższym poziomie.

**Jednostka koordynująca:** Dział Rozwoju Uczelni i Zasobów Ludzkich

#### **Mierniki realizacji działania:**

- Wzór umowy trójstronnej (Politechnika Łódzka – pracownik – jednostka naukowo-badawcza przyjmująca na staż), regulującej warunki i zasady odbywania staży naukowych w jednostkach naukowo-badawczych.
- Procedura regulująca odbywanie staży naukowych w jednostkach naukowo-badawczych.

#### **Harmonogram realizacji działania:**

	2016												2017												2018	
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	
A.2.2												X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			

### A.2.3 Wzmocnienie działań uczelni w zakresie pozyskiwania osób na stanowisko profesora wizytującego

Działanie ma na celu intensyfikację działań przy pozyskiwaniu do pracy w PŁ na stanowisko profesora wizytującego doświadczonych naukowców i uznanych specjalistów w swoich dziedzinach. Podjęte prace będą zmierzać również do zwiększenia puli środków finansowych, pozwalających na zaangażowanie większej liczby profesorów wizytujących, prowadzących zarówno badania, jak i biorących udział w kształceniu kadry naukowej (internacjonalizacja badań i dydaktyki).

**Jednostka koordynująca:** Dział Nauki

#### **Mierniki realizacji działania:**

- Opracowanie i wdrożenie do stosowania dokumentu opisującego ścieżkę zatrudnienia profesora wizytującego w Politechnice Łódzkiej.
- Zaadresowanie środków przeznaczonych na realizację działania.

#### **Harmonogram realizacji działania:**

	2016												2017												2018	
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	
A.2.3	X	X	X	X	X	X	X	X																		

### **A.3. Promowanie i upowszechnianie wyników badań naukowych**

#### **A.3.1. Wykorzystanie internetowych portali społecznościowych do promocji wyników badań PŁ oraz nawiązywania współpracy naukowej**

Upowszechnienie wśród naukowców pracujących w PŁ wiedzy dot. *Research Gate, Academia* oraz *LinkedIn* o możliwości uruchamiania i wykorzystania własnych profili do nawiązywania współpracy naukowej. W ramach kampanii informacyjnej podjęte będą działania promujące portale, takie jak: opracowanie informacji na stronie głównej PŁ, oraz poszczególnych stronach wydziałów uczelni, rozesłanie informacji pocztą wewnętrzną, artykuł w kwartalniku uczelnianym „Życie uczelni” oraz przygotowanie kampanii plakatowej promującej portale na poszczególnych wydziałach uczelni.

**Jednostka koordynująca:** Dział Promocji

#### **Mierniki realizacji działania:**

- Przeprowadzenie kampanii informacyjnej skierowanej do naukowców dot. możliwości zakładania kont na portalach.
- Wzrost liczby naukowców korzystających z portali społecznościowych.

#### **Harmonogram realizacji działania:**

	2016												2017												2018	
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	
A.3.1		X	X	X	X																					

#### **A.3.2 Usprawnienie przepływu informacji naukowej.**

Stworzenie systemu usprawniającego transfer informacji naukowej z wydziałów do centralnej jednostki uczelni - Działu Promocji. Informacje o badaniach prowadzonych w jednostkach uczelni, będą szerzej pozyskiwane w celu, zwiększenia zakresu popularyzacji badań realizowanych uczelni.

**Jednostka koordynująca:** Dział Promocji

#### **Mierniki realizacji działania:**

- Liczba przekazanych i upowszechnionych informacji o badaniach prowadzonych na wydziałach i ich wynikach.

#### **Harmonogram realizacji działań:**

	2016												2017												2018	
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	
A.3.2												X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			



### A.3.3. Opracowanie informatora prezentującego badania i współpracę naukową uczelni (w wersji polskiej i angielskiej)

Informator w dwóch wersjach językowych będzie narzędziem wspierającym popularyzację badań prowadzonych na uczelni i jednocześnie będzie służył promocji międzynarodowej współpracy naukowej uczelni z innymi jednostkami.

**Jednostka koordynująca:** Dział Promocji

#### **Mierniki realizacji działania:**

- Opracowanie merytoryczne i graficzne informatora.
- Liczba rozdystrybuowanych informatorów.

#### **Harmonogram realizacji działania:**

	2016												2017												2018	
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	
A.3.3			X	X	X	X	X	X	X	X	X															

### A.3.4. Uruchomienie popularnonaukowego podcastu na Youtube, w ramach którego naukowcy z PŁ będą wyjaśniać zjawiska naukowe

Działanie ma na celu popularyzację nauki w społeczeństwie poprzez prezentację zagadnień naukowych w atrakcyjnej formie i przekazanie jej założeń w zrozumiałej treści. Wykorzystanie Internetu i popularnego przekazywacza jakim jest YouTube pozwoli na dotarcie do szerokiego grona odbiorców, zwłaszcza ludzi młodych korzystających na co dzień z takich źródeł informacji.

**Jednostka koordynująca:** Dział Promocji

#### **Mierniki realizacji działania:**

- Uruchomienie podcastu w serwisie internetowym YouTube
- Liczba filmów umieszczanych w skali roku (po pełnym uruchomieniu podcastu)

#### **Harmonogram realizacji działania:**

	2016												2017												2018	
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	
A.3.4									X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				

### A.3.5. Przygotowanie i publikacja cyklu artykułów prezentujących i promujących największe osiągnięcia naukowe PŁ w partnerstwie z lokalną gazetą

Przygotowanie cyklu artykułów „Innowacje, przyszłość, technologie” ma na celu popularyzację osiągnięć naukowych PŁ i zaprezentowanie aktywności uczelni, szczególnie wśród społeczności z regionu. Artykuły związane z innowacjami i nowymi technologiami opracowywanymi w PŁ pośrednio będą również promowały uczelnię jako ważny podmiot życia regionu.

**Jednostka koordynująca:** Dział Promocji

#### Mierniki realizacji działania:

- Liczba artykułów w ramach cyklu.

#### Harmonogram realizacji działania:

	2016												2017												2018	
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	
A.3.5								X	X	X	X															

### **A.4. Doradztwo zawodowe dla uczestników studiów doktoranckich**

#### A.4.1 Realizacja programu doradczego

Doradztwo zawodowe, coaching zawodowy i realizacja testów psychozawodowych określających poziom kompetencji uczestników studiów doktoranckich w zakresie kariery naukowo-badawczej. Doradztwo prowadzone będzie przez doradcę zawodowego zatrudnionego w Biurze Karier PŁ.

**Jednostka koordynująca:** Dział Innowacji i Współpracy z Gospodarką (Biuro Karier)

#### Mierniki realizacji działania:

- Liczba osób korzystających z doradztwa.

#### Harmonogram realizacji działania:

	2016												2017												2018	
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	
A.4.1		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X											

#### A.4.2 Stworzenie bazy ścieżek rozwoju po studiach doktorskich

Stworzenie bazy możliwości rozwoju zawodowego po studiach doktoranckich dla absolwentów studiów doktoranckich.

**Jednostka koordynująca:** Dział Innowacji i Współpracy z Gospodarką (Biuro Karier)

#### Mierniki realizacji działania:

- Liczba rekordów w bazie z ofertami.

#### Harmonogram realizacji działania:

	2016												2017												2018	
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	
A.4.2		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X												

### **A.5. Specjalistyczne szkolenia w obszarze komercjalizacji i transferu wiedzy**

Opracowanie planu cyklicznych szkoleń z zakresu komercjalizacji technologii, ochrony własności intelektualnej i skutecznej współpracy nauka - biznes oraz w zakresie doradztwa

w zakładaniu spółek spin off i spin out, których adresatami będą pracownicy i uczestnicy studiów doktoranckich.

**Jednostka koordynująca:** Dział Innowacji i Współpracy z Gospodarką (Sekcja Transferu Technologii)

**Mierniki realizacji działania:**

- Przygotowanie ramowego dokumentu określającego plany szkoleń.
- Liczba przeprowadzonych szkoleń.
- Liczba uczestników szkoleń.

**Harmonogram realizacji:**

	2016												2017												2018	
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	
A.5												X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			

Wykres Gantta

	2016												2017												2018	
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	
A.1																										
A.2.1																										
A.2.2																										
A.2.3																										
A.3.1																										
A.3.2																										
A.3.3																										
A.3.4																										
A.3.5																										
A.4.1																										
A.4.2																										
A.5																										

## 8. Komitet Sterujący, Komitet Monitorujący, Zespół ds. Komunikacji.



Do sprawnego i skutecznego przeprowadzenia całego procesu przygotowania i wdrożenia w Politechnice Łódzkiej *Strategii HR dla naukowców* powołane zostały Komitet Sterujący i Komitet Monitorujący. **Komitet Sterujący** podejmuje kluczowe decyzje dotyczące strategicznych kierunków działań przewidzianych do realizacji w Politechnice Łódzkiej. W skład Komitetu Sterującego weszli jako Przewodniczący – Prorektor ds. Rozwoju Uczelni, który odpowiada w uczelni między innymi za sprawy osobowe i zatrudnienie, oraz Przewodniczący komisji senackich i rektorskiej: Przewodniczący Senackiej Komisji ds. Nauki, Promocji i Współpracy z Zagranicą, Przewodniczący Senackiej Komisji ds. Rozwoju Kadry, Nagród i Odznaczeń, Przewodniczący Rektorskiej Komisji ds. Dobrych Praktyk Akademickich oraz Kierownik Działu Rozwoju Uczelni i Zasobów Ludzkich.

Przewidywana częstotliwość spotkań Komitetu w okresie wdrażania *Strategii HR dla naukowców* będzie uzależniona od potrzeb, ale posiedzenia odbywać się będą co najmniej jeden raz w roku.

W skład **Komitetu Monitorującego**, którego Przewodniczącym jest Prorektor ds. Nauki, odpowiadający w uczelni między innymi za rozwój kadry naukowej, weszli przedstawiciele rektorskich działów administracji, zaangażowanych w realizację działań związanych z wdrażaniem zasad *Karty i Kodeksu*. Zakres działania komitetu to bieżąca realizacja założonych działań i podejmowanie decyzji operacyjnych. W fazie realizacji *Planu Działań*, komitet będzie odpowiedzialny za monitoring postępu założonych zadań. Przewidywana częstotliwość spotkań podczas wdrażania *Strategii HR dla naukowców*: co najmniej jedno posiedzenie na sześć miesięcy. Komitet stanowić będzie również gremium, gdzie będą wypracowywane sposoby adoptowania realizacji *Polityki Rozwoju Zasobów Ludzkich*

w *Politechnice Łódzkiej* oraz *Planu Działań*, w zmieniającym się otoczeniu instytucjonalno-prawnym uczelni.

Wsparciem przy wdrażaniu zaplanowanych działań będzie również **Zespół ds. Komunikacji**, który za pośrednictwem pełnomocników ds. promocji na wydziałach, będzie przekazywał informacje o podejmowanych działaniach w ramach realizacji *Polityki Rozwoju Zasobów Ludzkich w Politechnice Łódzkiej* oraz *Planu Działań* bezpośrednio pracownikom w jednostkach uczelni.