|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **OTM-R system** |  |  |  |  |  |
| 1. Czy udostępniliśmy on-line nasze założenia opisujące otwarte, przejrzyste i oparte na osiągnięciach zasady rekrutacji pracowników naukowych OTM-R (w języku ojczystym i po angielsku)? | × | × | × | ++ Całkowicie  tak | Wdrożono Politykę OTM-R – informacje i powiązane dokumenty są dostępne na stronie internetowej PŁ  [Polityka OTM-R](https://p.lodz.pl/pracownicy/hr-excellence-research-w-pl/polityka-otm-r). Dokumenty są dostępne w języku polskim i angielskim oraz na wewnętrznym portalu pracowniczym  [WIKAMP](https://adm.edu.p.lodz.pl/mod/forum/discuss.php?d=12103).  Zasady rekrutacji stosowane w PŁ są zgodnie  z następującymi dokumentami:  [Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce](https://dziennikustaw.gov.pl/D2018000166801.pdf)  [Kodeks pracy](https://www.dziennikustaw.gov.pl/D2020000132001.pdf)  [Statut PŁ, Regulamin wynagradzania, Regulamin pracy, Regulamin Organizacyjny](https://p.lodz.pl/pracownicy/hr-excellence-research-w-pl/wewnetrzne-akty-normatywne-pl)  [Kodeks "Dobre praktyki w szkołach wyższych"](http://bip.us.edu.pl/sites/bip.us.edu.pl/files/prawo/zal_do_166_2017_3.pdf)  [Zarządzenie nr 80/2021 Rektora PŁ z dnia 17 grudnia 2021 w sprawie sposobu i trybu przeprowadzania konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich w Politechnice Łódzkiej POLITYKA OTM-R – OTWARTY PRZEJRZYSTY MERYTORYCZNY PROCES REKRUTACJI](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fp.lodz.pl%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2F2021-12%2Fzarzadzenie-w-sprawie-sposobu-i-trybu-przeprowadzania-konkursow-na-stanowiska-nauczycieli-akademickich-w-politechnice-lodzkiej-polityka-otm-r.docx&wdOrigin=BROWSELINK) (zastąpiło [Kodeks "Dobre praktyki przy organizacji konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich w Politechnice Łódzkiej"](https://p.lodz.pl/sites/default/files/2021-10/kodeks-dobre-praktyki-przy-organizacji-konkursow-na-stanowiska-nauczycieli-akademickich-w-pl.pdf)  <https://p.lodz.pl/sites/default/files/2021-10/kodeks-dobre-praktyki_ang.pdf> ). |
| 2. Czy posiadamy wewnętrzny przewodnik komunikujący w sposób jednoznaczny nasze procedury rekrutacji na zasadach OTM-R  i praktyki dotyczące wszystkich stanowisk? | × | × | × | ++ Całkowicie tak | W celu udostępnienia wszystkim pracownikom PŁ głównych założeń polityki OTM-R opracowano Kodeks „Dobre praktyki przy organizacji konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich w Politechnice Łódzkiej”, który zawiera wybrane elementy OTM-R dotyczące zatrudnienia pracowników naukowych (Kodeks powstał w 2018 r. i został zaktualizowany  w 2021 r.). Dokument w dwóch wersjach językowych został przesłany do pracowników wraz z wytycznymi dotyczącymi przygotowania ogłoszeń o pracę w celu ich ujednolicenia i unikania nieprawidłowości w ich tworzeniu. Wspomniany Kodeks w wersji polskojęzycznej i angielskojęzycznej dostępny jest  w zakładce Polityka OTM-R na stronie internetowej PŁ. Kodeks „Dobre praktyki przy organizacji konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich w Politechnice Łódzkiej” został zastąpiony w 2021 roku przez Politykę OTM-R, która oprócz ujednoliconych i aktualnych zasad rekrutacji pracowników naukowych, zawiera zalecenia dotyczące równego traktowania kandydatów bez względu na płeć, rasę, orientację seksualną, poglądy polityczne itp. Załączniki do niniejszego dokumentu stanowią schematy procedur postępowania przy rekrutacji nauczycieli akademickich. |
| 3. Czy wszyscy zaangażowani  w proces zostali odpowiednio przeszkoleni  w obszarze OTM-R? | × | × | × | --Nie | Rekrutacja w PŁ ma charakter zdecentralizowany – komórki organizacyjne samodzielnie przeprowadzają cały proces rekrutacji. Ze względu na przebieg procesu rekrutacji, nie ma stałych komisji rekrutacyjnych  w Uczelni. Biorąc to pod uwagę uznano, że wyodrębnienie jednej grupy pracowników, którzy mieliby odbyć szkolenia nie jest miarodajne. W zamian upowszechniono dokument Kodeks „Dobre praktyki przy organizacji konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich w Politechnice Łódzkiej”, który zawierał kompleksowe zasady przeprowadzania rekrutacji  w PŁ. Aktualnie wszystkie wytyczne dotyczące procesów rekrutacyjnych znajdują się w dokumencie Polityka OTM-R, który został rozesłany do wszystkich jednostek i znajduje się na stronie internetowej PŁ. |
| 4. Czy wykorzystujemy (w odpowiednim stopniu) narzędzia rekrutacyjne? | × | × |  | ++ Całkowicie tak | PŁ korzysta z następujących narzędzi rekrutacyjnych:  [Euraxess](https://euraxess.ec.europa.eu/jobs)  [Ministerstwo Edukacji i Nauki - AkademickaBaza Ogłoszeń](http://www.bazaogloszen.nauka.gov.pl/)  [Politechnika Łódzka](https://p.lodz.pl/uczelnia/oferty-pracy/oferty-pracy-dla-naukowcow)  [Pracuj.pl](https://pracodawcy.pracuj.pl/politechnika%20lodzka,146997) |
| 5. Czy stosujemy system badania jakości naszych praktyk OTM-R? | × | × | × | -/+Częściowo tak | Dotychczas obowiązujący Kodeks „Dobre praktyki przy organizacji konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich w Politechnice Łódzkiej”, zawierał sprecyzowane reguły powoływania komisji konkursowych, oraz zasady ich pracy, opierające się na bezstronności i przejrzystości oceny kandydatów. Aktualnie zostały one sprecyzowane w dokumencie Polityka OTM-R. Przeprowadzane są wywiady  z poszczególnymi pracownikami odchodzącymi  z pracy, jednak zamierza się zastąpić to działanie wprowadzeniem ankiety exit interview, która pozwalałaby pozyskać opinię od większej liczby osób. Wdrożono ankietę oceny procesu rekrutacji (candidate experience), z której pozyskane wyniki pozwolą na usprawnienie procesu rekrutacji i budowanie wizerunku PŁ jako atrakcyjnego pracodawcy. |
| 6. Czy nasza polityka wewnętrzna  w zakresie OTM-R zachęca do rekrutacji kandydatów z zewnątrz? | × | × | × | +/+ Całkowicie tak | Wszystkie ogłoszenia są publikowane na portalach Ministerstwa Edukacji i Nauki, EURAXESS oraz na stronie PŁ. Dzięki temu informacja o konkursach dociera do wszystkich zainteresowanych kandydatów. Publikowane ogłoszenia zawierają wyczerpującą informacje o proponowanych stanowiskach i zawierają precyzyjnie sformułowane wymagania stawiane kandydatom oraz opisy warunków pracy.  W rozesłanym do wszystkich jednostek szablonie ogłoszeń rekrutacyjnych rekomendujemy zamieszczanie w ogłoszeniach profilu jednostki ogłaszającej konkurs w tym opisu jej wiodących badań naukowych. Dodatkowo, na stronie PŁ zamieszczono Politykę OTM-R w języku polskim i angielskim, w której jest szczegółowo opisany proces rekrutacji. Umożliwia to osobom zainteresowanym podjęciem zatrudnienia na zapoznanie się z zasadami rekrutacyjnymi obowiązującymi w PŁ. Wdrożenie ankiety candidate experience, wzmocni wizerunek PŁ jako atrakcyjnego pracodawcy, poprzez możliwość przeanalizowania całego procesu rekrutacji, monitorowanie wprowadzanych zmian oraz diagnozę słabych  i mocnych stron. O atrakcyjności miejsca pracy w skali międzynarodowej informuje opracowana broszura [„A Practical Guide for International Researchers, Guest and Partners Lodz University of Technology”](https://p.lodz.pl/en/about%20tul/promotional-and-information-materials) dostępna wraz z innymi materiałami promocyjnymi w języku angielskim, na stronie internetowej PŁ. Uczelnia zminimalizowała obciążenia administracyjne podczas rekrutacji naukowców min. poprzez opracowanie krótkiego przewodnika informacyjnego, jakie dokumenty wypełnia kandydat, a jakie dokumenty są konieczne do wypełnienia przez pracownika. Opracowano procedury związane z zatrudnianiem obcokrajowców (3.1.1. strategia SAIL). |
| 7. Czy nasza obecnie obowiązująca polityka OTM-R jest zgodna z polityką przyciągania pracowników naukowych z zagranicy? | × | × | × | +/-Zasadniczo tak | Obowiązująca w PŁ Polityka OTM-R zwiększa zainteresowanie zagranicznych kandydatów na pracowników naukowych. Wszystkie ogłoszenia  o konkursach są publikowane na stronie KE – EURAXESS. W 2020 roku PŁ zatrudniała 31 cudzoziemców spośród 2 622 pracowników oraz 23 cudzoziemców spośród 1 204 nauczycieli akademickich. W 2020 roku cudzoziemcy stanowili 6,9% ogólnej liczby doktorantów. Obecnie PŁ zatrudnia 44 obcokrajowców, a planowane jest zatrudnienie jeszcze 60 osób z zagranicy  w najbliższych 2 latach. W 2020 roku goszczono  w PŁ 11 osób w charakterze Visiting Professors.  PŁ aktywnie buduje employer branding poprzez działania promocyjne takie jak spoty promocyjne, organizowanie kursów i seminariów z udziałem zagranicznych specjalistów (w 2020 roku – 11), udzielanie wykładów przez pracowników PŁ na innych uczelniach na całym świecie, udział w konferencjach branżowych oraz uczestnictwo w 187 organizacjach międzynarodowych. Prowadzone jest w pełni dwujęzyczne konto PŁ na Instagramie, dwa oficjalne profile na Facebook’u – w języku polskim i angielskim, a także konto na rosyjskojęzycznym odpowiedniku Facebooka, czyli Vkontakte. |
| 8. Czy nasze aktualne polityki wewnętrzne dotyczące OTM-R są zgodne z polityką przyciągania grup niedoreprezentowanych? | × | × | × | ++ Całkowicie tak | Opracowano nową stronę internetową, której treści są dostępne zarówno w języku polskim jak i angielskim. Strona została przystosowana do potrzeb osób niepełnosprawnych i spełnia normy WCAG („Wytyczne dotyczące dostępności stron internetowych” ang. Web Content Accessibility Guidelines czyli zbiór rekomendacji dotyczących sposobu tworzenia  i rozwoju stron mających na celu zapewnienie jak największej dostępności dla jak największej liczby grup odbiorców mając tu na uwadze przede wszystkim osoby z niepełnosprawnościami). Stronę internetową zbudowano zastosowaniem kontrastów wyświetlanych informacji przewidziane dla osób niedowidzących i możliwość wielokrotnego powiększenia czcionki. Udostępniono także wersję pozwalającą na połączenie z tłumaczem języka  migowego (Tłumacz Migam tj. <https://tlumacz.migam.org/politechnika_lodzka>). PŁ posiada Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych, które wspiera doktorantów z niepełnosprawnościami oraz w ograniczonym zakresie pracowników poprzez m.in. udział w dostosowywaniu infrastruktury PŁ do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, zakup sprzętu wspomagającego, przygotowanie audio deskrypcji materiałów informacyjnych. Obecnie są wdrażane zasady Gender Equality Plan, który zakłada zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w społeczności PŁ oraz przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na płeć w procesach rekrutacyjnych. Obecnie prowadzone są szkolenia w zakresie sposobu obsługi osób  z niepełnosprawnościami, kształcenia studentów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, warsztaty przeciwdziałające dyskryminacji i mobbingowi  i służące promowaniu postaw równościowych. Kontynuacja tego cyklu szkoleń została zaplanowana na lata 2022-2023. |
| 9. Czy nasze aktualne polityki wewnętrzne dotyczące OTM-R są zgodne z polityką zapewniania atrakcyjnych warunków pracy dla badaczy? | × | × | × | ++ Całkowicie tak | W przygotowanych nowych wzorach ogłoszeń rekrutacyjnych, znajdują się informacje dotyczące opisu profilu jednostki ogłaszającej konkurs i opis zakresu badawczego oraz oferowane warunki zatrudnienia. PŁ zapewnia atrakcyjne warunki pracy min. dzięki bogatym świadczeniom socjalnym, atrakcyjnemu ubezpieczeniu grupowemu, NNW (możliwość objęcia ubezpieczeniem wszystkich członków rodziny) ubezpieczeniu PZU Zdrowie (możliwość objęcia ubezpieczeniem wszystkich członków rodziny). Wszyscy pracownicy PŁ objęci są Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych. Do wielu socjalnych udogodnień należą m.in.: wczasy pod gruszą dla pracowników i ich rodzin, dofinansowanie do przedszkola i żłobka, ekwiwalent na paczkę świąteczną dla dzieci. Ponadto PŁ zapewnia bogatą ofertę kulturalną oraz możliwość korzystania  z ośrodków wypoczynkowych rozmieszczonych  w różnych regionach kraju. Dodatkowo uczelnia dysponuje bogatym zapleczem sportowym. PŁ oferuje możliwość rozwoju i podnoszenia kwalifikacji zawodowych, oraz dostęp do szkoleń wewnętrznych  i kursów językowych. Jednocześnie ciągle ulepszane jest zaplecze badawcze i infrastruktura kampusu PŁ. |
| 10. Czy mamy narzędzia monitorowania, czy kandydują najbardziej wartościowi badacze? |  |  |  | -/+ Częściowo tak | Zamieszczanie ogłoszeń na portalu EURAXESS oraz precyzyjne sformułowanie wymagań rekrutacyjnych, które wskazują na konieczność posiadania konkretnych kwalifikacji i osiągnięć naukowych, gwarantuje, że swoje aplikacje składają najbardziej wartościowi badacze. Ponadto w celu weryfikowania czy kandydują najbardziej wartościowi badacze przygotowano formularz sprawozdawczy „ankieta wskaźników obszaru rekrutacji”. Jego wypełnienie przez komisję rekrutacyjną ma pomóc  w sprawdzeniu czy w konkursie zachowano zasady OTM-R. Formularz ten ma być przekazywany do Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim wraz  z protokołem rekrutacyjnym. |
| **Ogłoszenia rekrutacyjne i faza ubiegania się  o stanowisko** |  |  |  |  |  |
| 11. Czy mamy jasne wytyczne lub szablony (art. EURAXESS) ogłaszania wakatów na stanowiska? | × | × |  | ++ Całkowicie tak | Uczelnia posiada jasno określone wytyczne dotyczące ogłaszania konkursów. Są one umieszczone  w Polityce OTM-R. Zarządzenie jest dostępne  w dwóch wersjach językowych na stronie internetowej PŁ [Polityka OTM-R](https://p.lodz.pl/pracownicy/hr-excellence-research-w-pl/polityka-otm-r). Opracowano również szablon ogłoszenia rekrutacyjnego, który jest załącznikiem do Polityki OTM-R. Załącznikami są również schematy rekrutacyjne, które w szczegółowy sposób opisują ścieżki postępowania w rekrutacji pracowników naukowych. |
| 12. Czy w ogłoszeniach o pracę są zawierane informacje/odnośniki dotyczące wymagań wskazanych w OTM-R? | × | × |  | +/- Zasadniczo tak | Po wprowadzeniu w życie jednolitego szablonu, ogłoszenia rekrutacyjne w pełni spełniają wymagania wskazane w OTM-R. Wzór zawiera szczegółowy zakres treści, które powinny zostać zawarte  w ogłoszeniach o pracę oraz zwięzły opis PŁ jako pracodawcy, w którym zadeklarowane jest stosowanie zasad „Europejskiej Karty Naukowca” i „Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”.  Ujednolicone wzory i reguły prowadzenia procesu rekrutacji zostały udostępnione pracownikom i są wdrażane we wszystkich jednostkach PŁ. |
| 13. Czy w pełni wykorzystujemy EURAXESS, by upewnić się, że nasze ogłoszenia zyskają szerszy odbiór? | × | × |  | ++ Całkowicie tak | PŁ w pełni wykorzystuje możliwości, jakie daje EURAXESS, w celu zrekrutowania najbardziej wartościowych kandydatów zarówno z kraju, jak  i z zagranicy. PŁ stosuje tym samym zapis art. 119 pkt 4 Ustawie Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce, który mówi o konieczności zamieszczania ogłoszeń „na stronach internetowych Komisji Europejskiej”. Ponadto wewnętrzna polityka rekrutacyjna, której zapisy znajdują się w Polityce OTM-R także nakłada obowiązek każdorazowego zamieszczania ogłoszeń na stronie EURAXESS i szczegółowo określa sposób, w jaki powinno to zostać zrobione. |
| 14. Czy stosujemy inne narzędzia rekrutacyjne? | × | × |  | --Nie | Z uwagi na wyczerpującą formułę istniejących procedur oraz miejsc publikacji, nie przewiduje się obecnie dodatkowych narzędzi rekrutacyjnych. |
| 15. Czy obciążenie kandydata kwestiami administracyjnymi utrzymujemy na poziomie minimalnym? [patrz Rozdział 4.4.1 b)] | × |  |  | ++ Całkowicie tak | Kandydaci są proszeni o dostarczenie jedynie niezbędnych dokumentów koniecznych w procesie rekrutacji. Dokumenty wymagane do złożenia, są załączone w każdym opublikowanym ogłoszeniu. Polityka OTM-R szczegółowo określa zasady na jakich dokumenty powinny zostać dostarczone z wyraźnym zaznaczeniem, iż mogą one zostać przesłane również drogą elektroniczną. Jest możliwość przeprowadzenia całego procesu rekrutacji w formie zdalnej. Został również stworzony krótki przewodnik informujący jakie dokumenty wypełnia kandydat, a jakie dokumenty są konieczne do wypełnienia przez pracownika. |
| 16. Czy posiadamy jasne reguły powoływania komisji rekrutacyjnych? [patrz Rozdział4.4.2 a)] |  | × | × | ++ Całkowicie tak | Zasady te regulują zapisy statutu PŁ (Rozdz. V „Pracownicy uczelni”). Ponadto § 3 Polityki OTM-R,  w punktach 1-10 dokładnie określono zasady powoływania komisji konkursowych. Zasady te spełniają kryteria zamieszczone w Rozdziale 4.4.2 OTM-R - jawny sposób powołania komisji konkursowej; w skład komisji wchodzi min. czterech członków; zachowane są zasady polityki równowagi płci; zalecony został udział ekspertów zewnętrznych wywodzących się z otoczenia społeczno-gospodarczego uczelni; członkowie komisji posiadają odpowiednie doświadczenie zawodowe, kwalifikacje i kompetencje do oceny kandydatów. |
| 17. Czy posiadamy jasne zasady dotyczące składu komisji rekrutacyjnych? |  | × | × | ++ Całkowicie tak | Zasady te regulują zapisy statutu PŁ (Rozdz. V „Pracownicy uczelni”). Ponadto zgodnie  z Polityką OTM-R w skład komisji konkursowej wchodzą co najmniej cztery osoby: przewodniczący (kierownik jednostki wnioskującej o zatrudnienie lub wskazana przez niego osoba), co najmniej dwie osoby reprezentujące tę samą lub pokrewną dyscyplinę nauki (wyznaczone przez kierownika jednostki wnioskującej), oraz przyszły bezpośredni przełożony zatrudnianego pracownika. Zalecany jest także udział eksperta zewnętrznego, który powinien wywodzić się  z otoczenia społeczno-gospodarczego uczelni (np. ze sfery biznesu lub przemysłu) albo być przedstawicielem zagranicznej uczelni partnerskiej. Ekspert posiada wiedzę i doświadczenie związane  z kompetencjami wymaganymi od kandydata. Polityka OTM-R kładzie szczególny nacisk na przejrzystość procedur i bezstronność procesu rekrutacji. |
| 18. Czy skład komisji uwzględnia równowagę płci? |  | × | × | ++ Całkowicie tak | Zgodnie z Polityką OTM-R, powołując komisję konkursową, Uczelnia zmierza do zachowania równowagi płci zgodnie z polityką równości płci. Dodatkowo nowo powstały i wdrażany w PŁ Gender Equality Plan przewiduje działania mające na celu zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci  w komisjach rekrutacyjnych. |
| 19. Czy posiadamy jasne wytyczne dotyczące komisji rekrutacyjnych w zakresie oceny osiągnięć zawodowych pozwalających wybrać najlepszego kandydata? |  |  | × | +/- Zasadniczo tak | Zgodnie z Polityką OTM-R kryteria wyboru są jasno określone i na ich podstawie przebiega ocena kandydatów. Proces rekrutacji jest podzielony na etapy takie jak: analiza dokumentów aplikacyjnych oraz rozmowa kwalifikacyjna z wybranymi kandydatami. Komisja rekrutacyjna sprawdza wiedzę i predyspozycje kandydatów do pracy na stanowisku, ocenia potencjał naukowy i/lub dydaktyczny. Zasady przeprowadzania konkursów zapisane w ww. Polityce OTM-R opublikowane są na stronie internetowej PŁ w wersji polskiej i angielskiej. |
| **Faza powoływania na stanowiska** |  |  |  |  |  |
| 20. Czy po zakończeniu procedury wyboru kandydata przekazujemy informacje wszystkim ubiegającym się o stanowisko? |  | × |  | +/- Zasadniczo tak | Zgodnie z Polityką OTM-R informacja zwrotna udzielana jest wszystkim kandydatom biorącym udział w rekrutacji, tak by żadna aplikacja nie została bez odpowiedzi. Po zakończeniu konkursu, sporządzony zostaje protokół, w którym znajduje się opis przebiegu prac komisji rekrutacyjnej, sposobu wyłonienia zwycięskiego kandydata, liczbie wszystkich uczestników, którzy wzięli udział w konkursie i jego wyniku. Protokół z prac komisji jest udostępniany na wniosek kandydata do wglądu w trybie ustawy  o dostępnie do informacji publicznej. Informacja  o wyniku konkursu wraz z uzasadnieniem zgodnie z art. 119 ust. 3 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo  o szkolnictwie wyższym i nauce jest publikowana jest na stronie internetowej PŁ. Kandydat wskazany do zatrudnienia zostaje poinformowany o wyniku konkursu drogą elektroniczną. |
| 21. Czy przekazujemy uczestniczącym w rozmowach rekrutacyjnych odpowiedni komentarz zwrotny? |  | × |  | +/- Zasadniczo tak | Zgodnie z Polityką OTM-R kandydatom zakwalifikowanym do drugiego etapu, którzy nie zostaną wyłonieni w ramach konkursu, rekomenduje się udzielenie indywidualnej odpowiedzi opisującej mocne i słabe strony kandydatury, co stanowi ważną informację zwrotną dla kandydata w perspektywie jego rozwoju zawodowego oraz zawiera ona adnotację  o możliwości odwołania się każdego kandydata od decyzji komisji rekrutacyjnej. |
| 22. Czy stosujemy odpowiedni mechanizm zgłaszania zażaleń wobec procesu rekrutacji? |  | × |  | -/+ Częściowo tak | Zgodnie z Polityką OTM-R, na wszystkie aplikacje zostaje udzielona odpowiedź zwrotna, tak aby każdy kandydat został poinformowany o decyzji komisji rekrutacyjnej. Wiadomość zawiera adnotację  o możliwości odwołania się kandydata od decyzji komisji rekrutacyjnej. Każde odwołanie jest rozpatrywane indywidualnie. |
| **Ocena ogólna** |  |  |  |  |  |
| 23. Czy stosujemy system oceny stopnia realizacji założeń OTM-R? |  |  |  | -/+ Częściowo tak | Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim doraźnie nadzoruje i monitoruje przebieg realizacji założeń OTM-R poprzez: kontrolę prawidłowości ogłoszeń rekrutacyjnych publikowanych na stronie EURAXESS, oraz monitorowanie wybranych ogłoszeń publikowanych na stronie PŁ oraz doraźny udział  w procesach rekrutacyjnych. Zostały przygotowane ankiety badające jakość procesu rekrutacji, które aktualnie są na etapie wdrażania:  -„Ankieta Candidate Experience” mająca na celu pozyskanie opinii kandydatów o przebiegu rekrutacji,  -„Ankieta wskaźników obszaru rekrutacji” wypełniana przez komisje rekrutacyjne w celu uzyskania informacji dotyczących m.in. liczby kandydatów z podziałem na kobiety i mężczyzn, liczby i jakości aplikacji, skuteczności rekrutacji. |