

FORMULARZ 4: PLAN DZIAŁAŃ

Case number: 2018PL316958

Nazwa ocenianej organizacji: Szkoła Główna Handlowa w Warszawie (SGH)

Dane kontaktowe: Al. Niepodległości 162, 02-554 Warszawa

tel.: +48 22 564 98 26, marek.rocki@sgh.waw.pl, +48 22 564 98 30 icisek@sgh.waw.pl

DATA WYSŁANIA: 17/07/2018

1. INFORMACJA O ORGANIZACJI

Podaj określoną liczbę kluczowych danych dotyczących swojej organizacji. Dane oznaczone * są obowiązkowe.

PRACOWNICY NAUKOWI & STUDENCI	FTE
<i>Łączna liczba badawczy = pracownicy, stypendyści, doktoranci zatrudnieni na etacie lub na czas określony w projektach*</i>	1279
<i>w tym zagraniczni (m.in. obcokrajowcy)*</i>	10
<i>w tym finansowani ze źródeł zewnętrznych (np. w ramach programów wymiany)*</i>	4
<i>w tym kobiety*</i>	574
<i>w tym badacze poziomu R3 lub R4 = z wysokim stopniem samodzielności naukowej, najczęściej na stanowisku profesora*</i>	287
<i>w tym na poziomie R2 = najczęściej po uzyskaniu stopnia naukowego doktora</i>	270
<i>W tym na poziomie R1 = w większości organizacji doktoranci*</i>	722
<i>Łączna liczba studentów (jeśli dotyczy)*</i>	17159
<i>Łączna liczba pracowników (w tym władze uczelni, administracja oraz wykładowcy i badacze)*</i>	2019
FUNDUSZE NA BADANIA (za ostatni rok finansowy: 2017)	€
<i>Całkowity, roczny nakład środków finansowych na badania naukowe</i>	2 609 466,03
<i>Roczne finansowanie badań naukowych przez MNiSW</i>	111 136,77
<i>Środki finansowe na badania pozyskane z instytucji zewnętrznych (innych niż ministerialne), w tym z projektów unijnych, w skali roku</i>	2 160 836,17
<i>Środki pozyskane z innych źródeł niż wymienione powyżej, w tym ze źródeł prywatnych lub pozarządowych, w skali roku</i>	197 391,37
PROFIL ORGANIZACJI (bardzo krótki opis organizacji, max 100 słów)	
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie (założona w 1906 roku) znajduje się w czołówce najlepszych ekonomicznych uczelni w Polsce, z kategorią naukową przyznawaną jest przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Działalność badawcza skupia się w pięciu jednostkach: Kolegium Analiz Ekonomicznych, Ekonomiczno-Społeczne, Gospodarki Światowej, Nauk o Przedsiębiorstwie, Zarządzania i Finansów. Badacze SGH angażują się w projekty finansowane przez instytucje krajowe, takie jak Narodowe Centrum Nauki i Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, a także pozyskują międzynarodowe granty badawcze w ramach programów UE, Funduszu Wyszehradzkiego i innych. Jako jedyna uczelnia w Polsce SGH jest członkiem <i>Global Alliance in Management Education</i> (CEMS MIM).	

2. MOCNE I SŁABE STRONY OBECNEJ STOSOWANYCH ZASAD

Proszę przedstawić zarys organizacji pod względem obecnych mocnych i słabych stron obecnej praktyki w ramach czterech tematycznych obszarów Karty i Kodeksu w organizacji:

Tematyczne obszary w K&K	Mocne i słabe strony
<p>Aspekty etyczne i zawodowe</p>	<p>Aspekty etyczne i zawodowe są jednym z najlepiej ocenianych obszarów funkcjonowania SGH. W szczególności, badania ankietowe przeprowadzone wśród pracowników naukowych i doktorantów SGH wykazały, że zdecydowana większość (95%) postrzega uczelnię jako miejsce dające możliwość kierowania się wolnością wypowiedzi i doboru metod badawczych w ramach prowadzonej działalności naukowej. Dotyczy to także kwestii przestrzegania fundamentalnych norm, zasad i praktyk etycznych, czy poszanowania praw własności intelektualnej. Wysokiej ocenie podstawowych aspektów etycznych towarzyszy jednak, w chwili obecnej, brak wewnętrznych kodeksów etyki (w szczególności, kodeksu etyki działalności akademickiej i badawczej) w postaci jednolitych dokumentów.</p> <p>Zasady poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych w przypadku badań prowadzonych z opiekunami naukowymi/innymi naukowcami w SGH są dobrze znane. Przestrzegane są również (krajowe, sektorowe i instytucjonalne) przepisy regulujące warunki szkoleń lub pracy, dotyczące m.in. wymagań i warunków ze strony wszelkich sponsorów lub grantodawców, niezależnie od charakteru umowy. Stosowane w SGH sposoby wykonywania pracy są zgodne z krajowymi przepisami, m.in. podejmowane są niezbędne środki ostrożności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Zasady prowadzenia badań naukowych zobowiązują pracowników SGH do upowszechniania ich wyników.</p> <p>Najsłabszą stroną uczelni w tym wymiarze pozostaje ograniczona znajomość strategicznych celów SGH (co powiązać można z brakiem strategii uczelni oraz incydentalnym istnieniem strategii na niższych poziomach organizacji). Nie istnieje również ciało dedykowane sprawom równouprawnienia, m.in. przez co kwestia występowania na uczelni zjawiska dyskryminacji (lub jej braku) nie jest zweryfikowana (na co wskazuje również niekonkluzywność badania ankietowego w kwestii dotyczącej równości płci). Ponadto, dalszej, ciągłej pracy wymagają kwestie szczegółowe, co częściowo wynika ze zmieniających się warunków wewnętrznych i zewnętrznych (np. RODO). Dotyczy to m.in. kwestii bezpieczeństwa informacji, cyfryzacji wyników prac B+R (w tym publikacji), praw autorskich, stosowania systemów antyplagiatowych, czy aktualnej wiedzy o systemie mechanizmów finansowania badań.</p>
<p>Rekrutacja</p>	<p>Fundamentalną słabością procesu rekrutacji jest obecnie ograniczony zakres jej umocowania w przepisach uczelnianych. Pochodną tego problemu jest brak szczegółowych kryteriów naboru i oceny kandydatów, zasad przeprowadzania procesu rekrutacji (w tym powoływania komisji rekrutacyjnych) czy jego przejrzystości. W związku z tym, charakter procesów rekrutacji kształtowany jest, przynajmniej w części, przez czynniki zwyczajowe i dyskrecyjne decyzje władz</p>

Tematyczne obszary w K&K	Mocne i słabe strony
	<p>dziekańskich. Badanie ankietowe wskazało, że przez środowisko akademickie SGH relatywnie gorzej oceniane jest samo ustrukturyzowanie procesu rekrutacji (powoływanie komisji rekrutacyjnych, transparentność procesu), niż kwestia uwzględniania (lub nie) poszczególnych kryteriów oceny kandydatów. Niemniej, w ramach tych ostatnich, relatywnie słabiej oceniana jest kwestia uwzględniania „mniej standardowych/formalnych” aspektów ścieżki kariery – kwalifikacji nieformalnych, czy osiągnięć w ramach zróżnicowanej ścieżki kariery. Przez blisko 2/3 ankietowanych pracowników i doktorantów pozytywnie oceniane są m.in. kwestie określenia podstawowych kwalifikacji dla poszczególnych stanowisk pracy, zapewnienia w procesie rekrutacji i przyjmowania naukowców do pracy jasno określonych standardów poprzez zastosowanie przejrzystych procedur naboru dostosowanych do rodzaju oferowanego stanowiska oraz zapewnienie właściwej oceny kwalifikacji dorobku akademickiego i zawodowego kandydatów, uwzględnienia jako wkład w rozwój zawodowy mobilności oraz jasnego określenia zasad i wskazówek w zakresie rekrutacji i zatrudnienia naukowców ze stopniem doktora.</p> <p>Należy również odnotować, że w SGH nie istnieje dokument precyzujący model i wytyczne dotyczące kształtowania ścieżki kariery przez młodych pracowników naukowych. Zestawienie tego faktu z relatywnie pozytywną oceną powiązanego z tym aspektu transparentności procesu rekrutacji wynika najprawdopodobniej, z jednej strony, z jasnych regulacji na poziomie ogólnokrajowym (np. dotyczących maksymalnego okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta bez habilitacji), a z drugiej, z nieformalnych norm, jakie wykształciły się w środowisku akademickim SGH.</p> <p>Należy przy tym odnotować, że większość pytań związanych z rekrutacją była trudna do oceny dla ankietowanych – na odpowiedź „trudno powiedzieć” wskazywało od 15% do 29%. Z jednej strony, wiązać to można z brakiem styczności z procesem większości osób (poza nowozatrudnionymi pracownikami i członkami komisji rekrutacyjnych), a z drugiej ze wspomnianym niskim stopniem sformalizowania zasad.</p> <p>Obszarami, na które należy zwrócić uwagę w przyszłości, jest dobór składu komisji rekrutacyjnych pod względem kompetentności oraz reprezentowania różnorodnego doświadczenia i kwalifikacji, a także informowanie kandydatów o procesie rekrutacji, kryteriach wyboru, liczbie dostępnych stanowisk, perspektywach rozwoju zawodowego oraz o mocnych i słabych stronach ich podań.</p>
Warunki pracy	<p>Warunki pracy, na poziomie ogólnym, są relatywnie najslabiej ocenianym przez środowisko aspektem pracy na uczelni, co częściowo wynikać może z przyczyn ogólnosystemowych (nie w pełni satysfakcjonujący poziom wynagrodzeń oraz warunki socjalne pracy). Niemniej jednak, naukowcy na SGH traktowani są profesjonalnie na każdym szczeblu kariery (od R1 do R4), ich warunki pracy są</p>

Tematyczne obszary w K&K	Mocne i słabe strony
	<p>z jednej strony elastyczne, a z drugiej zatrudnienie jest stabilne i dające poczucie bezpieczeństwa, dotyczy to również osób niepełnosprawnych. Naukowcom zapewniona jest właściwa ochrona praw własności intelektualnej. System wyboru władz i zarządzania uczelnią zapewnia także reprezentatywność poszczególnych podgrup środowiska oraz uwzględnianie ich interesów indywidualnych i zbiorowych jako profesjonalistów.</p> <p>Wśród problemów w ramach warunków pracy należy wymienić: brak transparentności w zakresie informowania o systemie wynagradzania pracowników na różnych szczeblach kariery zarówno na etapie rekrutacji jak i w czasie zatrudnienia; niewystarczające wykorzystanie narzędzi wspierania rozwoju kariery naukowców (m.in. poprzez doradztwo zawodowe); niewystarczające zapewnienie opieki naukowej młodym pracownikom; uwzględniane w wynagradzaniu oraz systemach oceny pracowników czasu poświęcanego na szkolenia początkujących naukowców przez kadre z wyższym stopniem naukowym; tworzenie stymulującego środowiska badań przez zapewnianie odpowiedniego sprzętu i wyposażenia obiektów; brak procedur dotyczących skarg wewnętrznych.</p>
<p>Szkolenia i rozwój</p>	<p>Także ten wymiar polityki kadrowej uczelni odzwierciedla dotychczas opisane prawidłowości: wysoką ocenę aspektów etycznych czy równości w zakresie dostępu do narzędzi wspierających rozwój zawodowy, która współwystępuje jednak z sygnałami o niedostatecznym poinformowaniu lub wskazaniem braków w zakresie aktywnego wsparcia skierowanego do naukowców i doktorantów przez uczelnię.</p> <p>W szczególności, w kwestii relacji między młodszyymi a doświadczonymi pracownikami uczelni (lub samą uczelnią) oraz pomiędzy podwładnymi oraz zwierzchnikami ocena nie jest jednoznaczna. Z jednej strony, zdecydowana większość pracowników i doktorantów SGH postrzega pełnienie przez doświadczonych pracowników roli opiekunów, mentorów itp. jako zgodne z najwyższymi standardami zawodowymi oraz nie występują problemy aktywnego nadużywania zwierzchniej relacji (np. w kwestii współautorstwa publikacji), a z drugiej, często wskazywanym problemem jest brak dobrych praktyk w tym zakresie, jak również w kontekście aktywnego wspierania młodych naukowców na systemowym poziomie (m.in. brak przewodnika rozwoju kariery naukowej).</p> <p>Ponadto, także w tym przypadku przeprowadzona diagnoza wskazała na kwestie szczegółowe wymagające poprawy, jak potrzeba zwiększenia efektywności (tzn. skrócenia czasu) procedur dotyczących kierowania pracownikami i doktorantami na wyjazdy zagraniczne czy też nieaktualne regulacje dotyczące pomocy uczelni w tym zakresie.</p>

3. DZIAŁANIA

Plan działań i Strategia HRS4R muszą być opublikowane w łatwo dostępnym miejscu na witrynie internetowej organizacji.

Proszę podać link do podstrony dedykowanej Strategii HR i Planu Działań:

<http://uczelnia.sgh.waw.pl/pl/hrs4r/Strony/dokumentacja.aspx>

Proszę wskazać listę wszystkich indywidualnych działań, które należy podjąć w HRS4R organizacji, które dotyczą zidentyfikowanych w analizie luk słabych i mocnych stron organizacji:

Proponowane działania (<i>Actions</i> – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji (kwartał)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (<i>Indicator(s)</i> – I) / Cel(e) (<i>Target(s)</i> – T)
A1: Opracowanie Strategii uczelni, w tym stosowania zasad HRS4R oraz polityki OTM-R.	(-/+) 4. Profesjonalne podejście	IV kwartał 2018	Prorektor ds. nauki i zarządzania	IA1: Przyjęcie Strategii uczelni w postaci uchwały Senatu SGH. TA1: Poprawa o 10 pkt. proc., do co najwyżej 25% (łącznie wskazania „raczej nie” lub „zdecydowanie nie”) w ponowionym w 2020 r. badaniu ankietowym wyniku odpowiedzi na pytanie nr 4 dot. znajomości przez naukowców celów strategicznych SGH w obszarze B+R.
A2: Opracowanie regulaminu realizacji projektów B+R w SGH.	(-/+) 5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów (+/-) 6. Odpowiedzialność	IV kwartał 2018	Dział Obsługi Projektów	IA2: Przyjęcie Zarządzenia Rektora SGH. TA2: Naukowcom realizującym projekty B+R znane są zasady ich realizacji i sprawozdania ich wyników.
A3: Opracowanie zasad i trybu powierzania i wykonywania obowiązków kierowników projektu z zakresu gospodarki finansowej.	(-/+) 5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	IV kwartał 2018	Kanclerz	IA3: Przyjęcie Zarządzenia Rektora SGH. TA3: Kierownikom projektów znane są ich obowiązki z zakresu gospodarki finansowej.
A4: Opracowanie zasad oceny okresowej nauczycieli akademickich z uwzględnieniem działalności B+R.	(+/-) 11. Systemy oceny pracowników	IV kwartał 2018	Dział Nauki	IA4: Przyjęcie Uchwały Senatu SGH. TA4: Pracownicy naukowcy są oceniani według przejrzystych i znanych im zasadom.

Proponowane działania (Actions – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji (kwartał)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (Indicator(s) – I) / Cel(e) (Target(s) – T)
A5: Aktualizacja Zarządzenia Rektora nr 61 z dnia 23 października 2013 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu organizacyjnego SGH, polegająca na rozszerzeniu kompetencji Centrum Kariery i relacji z absolwentami o doradztwo zawodowe dla naukowców.	(--) 30. Dostęp do doradztwa zawodowego	IV kwartał 2018	Rektor	IA5: Przyjęcie Zarządzenia Rektora SGH. TA5: Naukowcy na każdym etapie kariery naukowej mają zapewnioną możliwość rozwoju zawodowego.
A6: Aktualizacja Regulaminu zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad ich komercjalizacji (uchwała nr 76 z 27.03.2013 oraz uchwała nr 344 z 24.06.2015 r.).	(+/-) 1. Wolność badań naukowych (+/-) 31. Prawa własności intelektualnej	IV kwartał 2018	Centrum Przedsiębiorczości i Transferu Technologii	IA6: Przyjęcie dwóch Uchwał Senatu SGH. TA6: Poprawa o 10 pkt. proc. do co najwyżej 25% (łącznie wskazania „trudno powiedzieć”, „raczej nie” lub „zdecydowanie nie”) w ponowionym w 2020 r. badaniu ankietowym wyniku odpowiedzi na pytanie nr 31 dot. zapewnienia naukowcom właściwej ochrony praw własności intelektualnej.
A7: Organizacja spotkań, kierowanych do nowych pracowników naukowych i doktorantów (otwartych dla wszystkich chętnych) na temat możliwości upowszechniania, popularyzowania i promowania wyników B+R.	(+/-) 8. Upowszechnianie, wykorzystanie wyników (-/+) 9. Zaangażowanie społeczne	Od IV kwartału 2018	Centrum Przedsiębiorczości i Transferu Technologii	IA7.1: Przynajmniej jedno spotkanie rocznie. IA7.2: Udział co najmniej 70% nowoprzyjętych pracowników i doktorantów. TA7: Nowoprzyjęci pracownicy i doktoranci znają zasady upowszechniania i promowania wyników B+R.
A8: Opracowanie regulaminu rozwiązywania konfliktów pracowniczych.	(-/+) 34. Skargi/apelacje	IV kwartał 2018	Dział Spraw Pracowniczych	IA8.1: Przyjęcie Zarządzenia Rektora SGH. IA8.2: Utworzenie Rejestru skarg. TA8: SGH posiada procedury rozwiązywania konfliktów pracowniczych, o których informuje pracowników naukowych.
A9: Aktualizacja Zarządzenia Rektora nr 29 z dnia 7 czerwca 2013 r. w sprawie składania wniosków o uruchomienie procesu wydawania publikacji w Oficynie Wydawniczej SGH, polegająca na	(-/+) 3. Odpowiedzialność zawodowa	IV kwartał 2018	Oficyna Wydawnicza	IA9: Przyjęcie Zarządzenia Rektora SGH. TA9: Oficyna Wydawnicza SGH posiada i stosuje rozwiązania antyplagiatowe (system informatyczny) do weryfikacji oryginalności wszystkich nowopowstałych opracowań naukowych.

Proponowane działania (<i>Actions – A</i>)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji (kwartał)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (<i>Indicator(s) – I</i>) / Cel(e) (<i>Target(s) – T</i>)
wprowadzeniu rozwiązań antyplagiatowych (systemu informatycznego) do weryfikacji oryginalności opracowań naukowych.				
A10: Uruchomienie dedykowanej strony internetowej zawierającej informacje dotyczące mechanizmów pozyskiwania środków na działalność naukową.	(-/+) 4. Profesjonalne podejście	IV kwartał 2018	Dział Nauki	IA10: Dedykowana podstrona w witrynie internetowej uczelni. TA10: Poprawa o 10 pkt. proc., do co najwyżej 25% (łącznie wskazania „raczej nie” lub „zdecydowanie nie”) w ponowionym w 2020 r. badaniu ankietowym wyniku odpowiedzi na pytanie nr 4 dot. znajomości przez naukowców mechanizmów pozyskiwania środków na działalność naukową.
A11: Kampania informacyjna (newsletter, e-mailing) i opracowanie instrukcji dla naukowców (R1-R4) z obsługi Systemu wspomaganie wyboru recenzentów.	(-/+) 3. Odpowiedzialność zawodowa	IV kwartał 2018	Dział Nauki	IA11: Rozesłanie newslettera oraz wiadomości mailowych do wszystkich naukowców (R1-R4) na uczelni. TA11: Na każdym etapie kariery naukowej badacze SGH potrafią wykorzystywać informatyczne bazy danych do wspomaganie wyboru recenzentów.
A12: Utworzenie stanowiska ds. zawodowego rozwoju naukowców w celu aktywnego wspierania naukowców oraz doktorantów w planowaniu i realizowaniu ścieżki kariery naukowej, przygotowywania propozycji zakupu/stworzenia narzędzi oraz inicjatyw wspierających ten rozwój.	(-/+) 28. Rozwój kariery zawodowej	I kwartał 2019	Prorektor ds. nauki i zarządzania	IA12.1: Przyjęcie Zarządzenia Rektora aktualizującego Regulamin organizacyjny SGH. IA12.2: Utworzone jedno stanowisko ds. zawodowego rozwoju naukowców. TA12: Poprawa o 10 pkt. proc., do co najwyżej 19% (łącznie wskazania „raczej nie” lub „zdecydowanie nie”) w ponowionym w 2020 r. badaniu ankietowym wyniku odpowiedzi na pytanie nr 28 dot. obowiązywania w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi SGH, określonej strategii rozwoju kariery zawodowej dla naukowców.

Proponowane działania (<i>Actions</i> – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji (kwartał)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (<i>Indicator(s)</i> – I) / Cel(e) (<i>Target(s)</i> – T)
<p>A13: Opracowanie Zarządzenia Rektora w sprawie kryteriów i trybu przyznawania oraz rozliczania środków finansowych na udział w konferencjach naukowych (ze środków będących w dyspozycji Rektora lub władz Kolegiów). Środki te mogłyby być wykorzystane do sfinansowania udziału w konferencjach w sytuacjach nadzwyczajnych (braku środków w przypadku nowozatrudnionych lub powracających po dłuższej przerwie pracowników).</p>	<p>(-/+) 8. Upowszechnianie, wykorzystanie wyników</p>	<p>I kwartał 2019</p>	<p>Prorektor ds. nauki i zarządzania</p>	<p>IA13: Przyjęcie Zarządzenia Rektora SGH. TA13: Wszystkim pracownikom naukowym znane są kryteria i tryb przyznawania oraz rozliczania środków finansowych na udział w konferencjach naukowych; pozwoli to na lepsze upowszechnienie wyników badań naukowców SGH w kraju i za granicą.</p>
<p>A14: Opracowanie Kodeksu Etyki działalności akademickiej i badawczej, w tym Katalogu dobrych praktyk w relacjach mistrz-uczeń oraz Katalogu dobrych praktyk w relacjach przełożony-podwładny.</p>	<p>(+/-) 1. Wolność badań naukowych (-/+) 2. Zasady etyczne (-/+) 3. Odpowiedzialność zawodowa (-/+) 28. Rozwój kariery zawodowej (-/+) 32. Współautorstwo (--) 37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania</p>	<p>I kwartał 2019</p>	<p>Dział Nauki</p>	<p>IA14.1: Kodeks Etyki opublikowany na witrynie internetowej uczelni. IA14.2: Procentowy udział skarg związanych z naruszeniem zasad etycznych i ograniczeniu wolności badań w Rejestrze skarg. TA14: Naukowcy SGH znają i przestrzegają uznane praktyki etyczne, korzystają bez ograniczeń z wolności wypowiedzi oraz stosują dobre praktyki w relacjach mistrz-uczeń oraz przełożony-podwładny.</p>
<p>A15: Udostępnienie na stronie internetowej zbioru ogólnokrajowych przepisów poświęconych zagadnieniom etycznym w obszarze B+R.</p>	<p>(-/+) 3. Odpowiedzialność zawodowa</p>	<p>I kwartał 2019</p>	<p>Dział Nauki</p>	<p>IA15: Dedykowana podstrona na witrynie internetowej uczelni. TA15: Naukowcy i doktoranci SGH mają zapewniony łatwy dostęp do zbioru aktualnych ogólnokrajowych przepisów poświęconych zagadnieniom etycznym w obszarze B+R.</p>
<p>A16: Aktualizacja Uchwały nr 258 Senatu SGH z dnia 30 maja 2007 r. - Warunki i tryb kierowania za granicę pracowników,</p>	<p>(-/+) 29. Wartość mobilności</p>	<p>I kwartał 2019</p>	<p>Centrum Programów Międzynarodowych</p>	<p>IA16: Przyjęcie Uchwały Senatu SGH.</p>

Proponowane działania (<i>Actions</i> – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji (kwartał)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (<i>Indicator(s)</i> – I) / Cel(e) (<i>Target(s)</i> – T)
doktorantów i studentów SGH w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych. Zmiana uchwały ma na celu uproszczenie i przyspieszenie procedury.	(-/+) 39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego			<p>TA16.1: Naukowcy SGH na każdym etapie kariery zawodowej mają możliwość stałego rozwoju zawodowego, w tym zdobywanego za granicą.</p> <p>TA16.2: Procedury wyjazdowe są przejrzyste i pozwalają na szybki obieg niezbędnych dokumentów wyjazdowych.</p>
A17: Opracowanie przewodnika zarządzania prawami autorskimi i jego rozpropagowanie wśród naukowców i doktorantów.	(-/+) 1. Wolność badań naukowych (-/+) 2. Zasady etyczne (-/+) 3. Odpowiedzialność zawodowa	I kwartał 2019	Centrum Otwartej Edukacji	<p>IA17: Dokument opublikowany na witrynie internetowej uczelni oraz wysłany w załączeniu do wiadomości mailowych.</p> <p>TA17: Naukowcy i doktoranci mają zapewniony zestaw informacji dot. zarządzania prawami autorskimi.</p>
A18: Rozesłanie informacji dotyczących polityki bezpieczeństwa informacji do pracowników i doktorantów (a także studentów SGH). Luka ta powinna zostać częściowo wypełniona dzięki szkoleniom dot. RODO prowadzonym w czerwcu 2018, dalsze działania są jednak konieczne w kontekście aspektów innych niż dane osobowe.	(-/+) 7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	I kwartał 2019 (ponowienie w I kwartale 2020)	Kancelarz SGH	<p>IA18: Rozesłanie informacji w postaci załącznika za pomocą emaila.</p> <p>TA18.1: Zwiększenie świadomości środowiska akademickiego w zakresie polityki bezpieczeństwa danych.</p> <p>TA18.2: Poprawa o 12 pkt. proc., do co najwyżej 15% w ponowionym w 2020 r. badaniu ankietowym wskazań „trudno powiedzieć” (bez zwiększania odsetka odpowiedzi negatywnych) wyniku odpowiedzi na pytanie nr 7b dot. stosowanych procedur ochrony danych.</p>
A19: Opracowanie rocznego planu działań upowszechniających i promujących wyniki B+R – zarówno wydarzeń organizowanych na uczelni, jak i udziału uczelni w wydarzeniach zewnętrznych (np. Festiwal Nauki).	(-/+) 9. Zaangażowanie społeczne	Od I kwartału 2019	Dział Nauki	<p>IA19.1: Podstrona z rocznym planem działań w witrynie internetowej uczelni, z coroczną aktualizacją.</p> <p>IA19.2: Min. jedno wydarzenie kwartalnie organizowane na SGH.</p> <p>IA19.3: Udział SGH w min. jednym wydarzeniu zewnętrznym rocznie.</p> <p>TA19: Poprawa o 10 pkt. proc., do co najwyżej 30% w ponowionym w 2020 r. badaniu ankietowym</p>

Proponowane działania (<i>Actions</i> – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji (kwartał)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (<i>Indicator(s)</i> – I) / Cel(e) (<i>Target(s)</i> – T)
				odpowiedzi negatywnych i „trudno powiedzieć” na pytanie nr 9, czy wyniki prowadzonych badań naukowych są popularyzowane i promowane wśród ogółu społeczeństwa akademickiego.
A20: Powołanie rzecznika praw akademickich.	(-/+) . Skargi/apelacje	II kwartał 2019	Rektor	IA20: Przyjęcie Zarządzenia Rektora aktualizującego Regulamin organizacyjny SGH. IA8.2: Utworzenie Rejestru skarg. TA20: Poprawa o 22 pkt. proc. do 25% odpowiedzi negatywnych i „trudno powiedzieć” na pytanie nr 34 dot. odpowiednich procedur oraz wyznaczenia bezstronnej osoby w charakterze rzecznika, który rozpatruje skargi i apelacje, w ponowionym w 2020 r. badaniu ankietowym.
A21: Powołanie pełnomocnika ds. równouprawnienia, którego zadaniem byłaby m.in. bieżąca diagnoza kwestii dyskryminacji (nie tylko płciowej), wsparcie dla osób pokrzywdzonych oraz wsparcie władz uczelni w rozwiązaniu ew. problemów na poziomie systemowym.	(-/+) 10. Zasada niedyskryminacji (-/+) 27. Równowaga płci	II kwartał 2019	Rektor	IA21: Przyjęcie Zarządzenia Rektora aktualizującego Regulamin organizacyjny SGH. TA21.1: Poprawa o 9 pkt. proc. do co najwyżej 25% w ponowionym w 2020 r. badaniu ankietowym odpowiedzi negatywnych i „trudno powiedzieć” na pytanie nr 27 dot. zapewnienia reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu. TA21.2: Naukowcy i doktoranci z SGH czują się zabezpieczeni przed dyskryminacją ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyzwanie itp.
A22: Opracowanie Przewodnika rozwoju kariery naukowej - zestawienia przydatnych informacji o ścieżkach kariery, mechanizmach finansowania działalności dydaktycznej, naukowej i upowszechniającej, możliwościach	(-/+) 28. Rozwój kariery zawodowej (-/+) 40. Opieka naukowa	II kwartał 2019	Prorektor ds. nauki i zarządzania	IA22: Przewodnik opublikowany na stronie uczelni. TA22: Poprawa o 9 pkt. proc. do co najwyżej 20% w ponowionym w 2020 r. badaniu ankietowym odpowiedzi negatywnych i „trudno powiedzieć” na pytanie nr 28 dot. stosowania na każdym etapie

Proponowane działania (<i>Actions</i> – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji (kwartał)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (<i>Indicator(s)</i> – I) / Cel(e) (<i>Target(s)</i> – T)
podnoszenia swoich kompetencji na uczelni i poza nią (np. w ramach procesu komercjalizacji) oraz o jednostkach uczelni oferujących wsparcie pracownikom.				kariery strategii rozwoju kariery zawodowej dla naukowców.
A23: Aktualizacja zestawu informacji dla wszystkich badaczy (R1-R4) dotyczących możliwości prowadzenia badań naukowych finansowanych z dotacji budżetowej w postaci Informatora elektronicznego.	(-/+) 4. Profesjonalne podejście (-/+) 23. Środowisko badań naukowych	II kwartał 2019	Prorektor ds. nauki i zarządzania	IA23: Informator dla wszystkich badaczy (R1-R4) dotyczących możliwości prowadzenia badań naukowych opublikowany na stronie uczelni. TA23.1: Poprawa o 10 pkt. proc. w ponowionym w 2020 r. badaniu ankietowym odpowiedzi negatywnych i „trudno powiedzieć” do co najwyżej 25%, na pytanie nr 4 dot. znajomości w środowisku naukowym celów strategicznych SGH w obszarze B+R oraz mechanizmów funkcjonowania badań. TA23.2: Poprawa o 12 pkt. proc. w ponowionym w 2020 r. badaniu ankietowym odpowiedzi negatywnych i „trudno powiedzieć” do co najwyżej 25%, na pytanie nr 23 dot. zapewnienia naukowców stymulującego środowiska badań i szkoleń naukowych.
A24: Przeprowadzenie kampanii informacyjnej nt. opracowanego i wdrożonego Kodeksu Etyki działalności akademickiej i badawczej.	(+/-) 1. Wolność badań naukowych	II kwartał 2019	Dział Nauki	IA24: Rozesłanie newslettera oraz wiadomości mailowych do wszystkich pracowników i doktorantów uczelni. TA24: Naukowcy SGH znają i przestrzegają uznane praktyki etyczne, korzystają bez ograniczeń z wolności wypowiedzi.
A25: Opracowanie Instrukcji realizacji i kontroli wydatków oraz obiegu dokumentów finansowo–księgowych w ramach projektów oraz udostępnienie jej na stronie internetowej uczelni dla wszystkich badaczy (R1-R4).	(+/-) 6. Odpowiedzialność	II kwartał 2019	Kwestura	IA25: Dedykowana podstrona w witrynie internetowej uczelni. TA25: Wszyscy badacze (R1-R4) mają dostęp do aktualnych procedur dotyczących realizacji i kontroli wydatków oraz obiegu dokumentów finansowo–księgowych w ramach projektów.

Proponowane działania (Actions – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji (kwartał)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (Indicator(s) – I) / Cel(e) (Target(s) – T)
A26: Aktualizacja Zarządzenia Rektora nr 43 z 20.09.2010 r. w sprawie pomocy Uczelni dla pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe, uwzględniające możliwości finansowania szkoleń zewnętrznych, także realizowanych w trybie online.	(+/-) 38. Kontynuacja rozwoju zawodowego	II kwartał 2019	Centrum Otwartej Edukacji	IA26: Przyjęcie Zarządzenia Rektora SGH. TA26: Zapewnienie naukowcom podnoszącym swoje kwalifikacje zawodowe niezbędnego wsparcia na wszystkich etapach kariery zawodowej.
A27: Opracowanie zasad cyfrowego gromadzenia, przechowywania i archiwizowania oraz udostępniania wyników B+R, w tym za pomocą Repozytorium SGH.	(-/+) 7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	II kwartał 2019	Centrum Technologii Informatycznych	IA27: Przyjęcie Zarządzenia Rektora SGH. TA27: Pracownicy naukowci stosują zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych, mając pełną świadomość w zakresie ochrony danych osobowych.
A28: Opracowanie zasad funkcjonowania Oficyny Wydawniczej SGH. W obecnej chwili nie istnieje adekwatny akt prawny.	(-/+) 3. Odpowiedzialność zawodowa	II kwartał 2019	Oficyna Wydawnicza	IA28: Przyjęcie Zarządzenia Rektora SGH. TA28: Pracownicy naukowci i doktoranci znają zasady funkcjonowania Oficyny Wydawniczej SGH.
A29: Uwzględnienie w Statucie uczelni zapisów dotyczących parytetu w składach komisji oraz innych ciał uczelnianych.	(+/-) 10. Zasada niedyskryminacji (-/+) 27. Równowaga płci	III kwartał 2019	Prorektor ds. nauki i zarządzania	IA29.1: Przyjęcie Uchwały Senatu SGH. IA29.2: Udział procentowy kobiet w składach komisji oraz innych ciał uczelnianych monitorowany w Raporcie rocznym OTM-R. TA29: Przy ustalaniu składów komisji oraz innych ciał uczelnianych uwzględniane są zasady parytetu.
A30: Opracowanie regulaminu przyznawania środków finansowych na utrzymanie i rozwój potencjału badawczego Uczelni.	(-/+) 4. Profesjonalne podejście (+/-) 6. Odpowiedzialność (-/+) 23. Środowisko badań naukowych (-/+) 28. Rozwój kariery zawodowej	IV kwartał 2019	Prorektor ds. nauki i zarządzania /Dział Nauki	IA30: Przyjęcie Zarządzenia Rektora SGH. TA30: Zredukowanie do co najwyżej 25% w ponownym w 2020 r. badaniu ankietowym odpowiedzi negatywnych i „trudno powiedzieć” odpowiedzi na pytania nr 4, 6, 23 i 28.
A31: Opracowanie dobrych praktyk uwzględniających równowagę płci	1(-/+) 0. Zasada niedyskryminacji	IV kwartał 2019	Rektor	IA31: Przyjęcie Zarządzenia Rektora aktualizującego Regulamin organizacyjny SGH.

Proponowane działania (<i>Actions</i> – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji (kwartał)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (<i>Indicator(s)</i> – I) / Cel(e) (<i>Target(s)</i> – T)
(i pozostałych parytetów) w składach komisji oraz innych ciał uczelnianych.	(-/+) 27. Równowaga płci			TA31: Zgodność (w 100%) składów komisji z zaleceniami utworzonymi w ramach dobrych praktyk, począwszy od momentu ogłoszenia katalogu.
A32: Aktualizacja Uchwały Senatu nr 149 z dnia 7 czerwca 2017 w sprawie kierunków polityki kadrowej nauczycieli akademickich. Celem aktualizacji jest wskazanie pożądanej ścieżki kariery osób ze stopniem doktora, od momentu rekrutacji.	(+/-) 21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora	IV kwartał 2019	Rektor	IA32: Przyjęcie Uchwały Senatu SGH. TA32: Osoby ze stopniem doktora zatrudniane na SGH znają wymogi dot. rekrutacji, a także cele i zasady oceniania ich działalności oraz możliwości rozwoju kariery naukowej w perspektywie długoterminowej.
A33: Opracowanie polityki naukowej SGH.	(-/+) 4. Profesjonalne podejście (-/+) 23. Środowisko badań naukowych	IV kwartał 2019	Prorektor ds. nauki i zarządzania	IA33: Przyjęcie Uchwały Senatu SGH. TA33.1: Utworzenie operacyjnych zasad wdrażających politykę naukową SGH, mających stworzyć motywujące środowisko badań. TA33.2: Zredukowanie do co najwyżej 25% w ponownym w 2020 r. badaniu ankietowym odpowiedzi negatywnych i „trudno powiedzieć” odpowiedzi na pytania nr 4 i 23.
A34: Opracowanie i wdrożenie Zarządzenia Rektora SGH dotyczącego szczegółowych zasad procesu rekrutacji zgodnych z dobrymi praktykami OTM-R.	(--) 12. Rekrutacja (--) 13. Rekrutacja (Karta) (--) 14. Dobór kadr (Karta) (--) 15. Przejrzystość (Karta) (--) 16. Ocena zasług (Karta) (--) 17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (Karta) (--) 18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (Karta) (--) 19. Uznawanie kwalifikacji (Karta) (--) 20. Staż pracy (Karta)	IV kwartał 2019	Dział Spraw Pracowniczych	IA34.1: Przyjęcie Zarządzenia Rektora SGH. IA34.2: Publikacja polityki OTM-R online w j. polskim i angielskim – link do strony internetowej. IA34.3: Udział procentowy aplikantów spoza uczelni (obecnie niemonitorowany). IA34.4: Udział procentowy aplikantów z zagranicy (obecnie niemonitorowany) IA34.5: Udział procentowy aplikantów z grup niewystarczająco reprezentowanych (zidentyfikowane przez pełnomocnika ds. równouprawnienia) (obecnie niemonitorowany). IA34.6: Udział procentowy pracowników, którzy nie są absolwentami SGH.

Proponowane działania (<i>Actions</i> – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji (kwartał)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (<i>Indicator(s)</i> – I) / Cel(e) (<i>Target(s)</i> – T)
	(--) 26. Finansowanie i wynagrodzenie			<p>IA34.7: Aktualny wewnętrzny przewodnik dot. ogłoszeń o pracę.</p> <p>IA34.8: Wewnętrzne wytyczne dot. powoływania komisji, ich działania przy ocenie kandydatów dla wszystkich typów stanowisk.</p> <p>IA34.9: Relacja liczby skarg do liczby kandydatów aplikujących, którzy nie zostali ostatecznie zatrudnieni.</p> <p>IA34.10: Liczba dodatkowych narzędzi wykorzystywanych do publikowania ogłoszeń o pracę.</p> <p>IA34.11: Udział liczby skarg w Rejestrze skarg z powodu uciążliwych procedur rekrutacyjnych.</p> <p>TA34.1: Polityka OTM-R jest opublikowana online i wspierana narzędziami e-rekrutacji.</p> <p>TA34.2: Zasady procesu rekrutacji w SGH są zgodne ze Strategią HRS4R oraz OTM-R – zarówno na poziomie organizacyjnym, procesowym oraz monitorowania.</p>
<p>A35: Opracowanie regulaminu wynagradzania pracowników naukowych, który precyzowałby zasady wynagradzania. Będzie on regulował zarówno proces ustalania poziomu wynagrodzenia nowozatrudnianych osób, jak również zmiany poziomu wynagrodzeń osób już pracujących.</p>	(--) 26. Finansowanie i wynagrodzenie	IV kwartał 2019	Dział Spraw Pracowniczych	<p>IA35: Przyjęcie Zarządzenia Rektora SGH.</p> <p>TA35: Wszyscy pracownicy naukowcy (R1-R4) mają zapewniony dostęp do informacji do zasad wynagradzania i poziomu wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach.</p>
<p>A36: Organizacja szkoleń e-learningowych dla naukowców, uczestników studiów doktoranckich oraz administracji centralnej i kolegiatnej uczelni z zakresu zasad finansowania nauki.</p>	(+/-) 6. Odpowiedzialność	IV kwartał 2019	Centrum Otwartej Edukacji	<p>IA36: Szkolenie przeprowadzane co najmniej raz na rok, obowiązkowe dla wszystkich nowych naukowców i doktorantów, dobrowolne dla pozostałych.</p> <p>TA36: Wszyscy naukowcy i doktoranci SGH mają zapewnioną możliwość aktualizacji wiedzy z zakresu zasad finansowania nauki.</p>

Proponowane działania (<i>Actions</i> – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji (kwartał)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (<i>Indicator(s)</i> – I) / Cel(e) (<i>Target(s)</i> – T)
A37: Opracowanie strategii poprawiającej warunki socjalne pracy.	(-/+) 24. Warunki pracy	IV kwartał 2019	Kanclerz	<p>IA37.1: Strategia opublikowana na witrynie internetowej uczelni.</p> <p>IA37.2: Procentowy udział skarg związanych z nieelastycznymi warunkami pracy w Rejestrze skarg.</p> <p>TA37: Wszyscy naukowcy, w tym niepełnosprawni, mają zapewnione godne i elastyczne warunki pracy.</p>
A38: Przeprowadzenie kampanii informacyjnej wśród doktorantów i opiekunów naukowych z zakresu dobrych praktyk we wzajemnych relacjach mistrz-uczeń (dostosowanych do nowych warunków instytucjonalnych kształcenia na poziomie studiów III stopnia).	(-/+) 36. Relacje z opiekunem naukowym	Od IV kwartału 2019	Dział Promocji i Rekrutacji	<p>IA38: Min. raz na rok rozsyłanie informacji za pomocą newslettera oraz wiadomości mailowych do wszystkich pracowników i doktorantów uczelni.</p> <p>TA38: Wszyscy pracownicy naukowci oraz doktoranci są powiadomieni o dobrych praktykach oraz stosują je we wzajemnych relacjach mistrz-uczeń.</p>
A39: Organizacja szkoleń dla członków komisji z zakresu dobrych praktyk stosowanych w procesach rekrutacyjnych.	(--) 14. Dobór kadr	Od I kwartału 2020	Dział Spraw Pracowniczych	<p>IA39: Min. jedno spotkanie rocznie.</p> <p>TA39: Co najmniej 90% członków komisji rekrutacyjnych, którzy byli uczestnikami szkoleń w okresie dwóch lat poprzedzających prowadzenie procesu rekrutacji.</p>
A40: Stworzenie systemu kontroli jakości opartego na zbiorczych sprawozdaniach przekazywanych Rektorowi SGH przez Dziekanów Kolegiów, na które składać się będą raporty komisji rekrutacyjnych i informacja zwrotna dotycząca procesu uzyskania od uczestników rekrutacji w toku ustrukturyzowanych wywiadów z kandydatami, którzy zostali zatrudnieni.	(--) 15. Przejrzystość	Od I kwartału 2020	Prorektor ds. nauki i zarządzania	<p>IA40: Raport roczny OTM-R w formie elektronicznej, posiadający informacje, pozwalające na ich szybką agregację, wyznaczanie wartości wskaźników opisujących proces rekrutacji oraz ocenę systemu OTM-R.</p> <p>TA40: Posiadanie kompletnej bazy danych o procesie rekrutacji, pozwalającej na wyznaczanie wartości wskaźników pozwalających na ocenę polityki OTM-R.</p>

Ustanowienie otwartej polityki rekrutacji jest kluczowym elementem strategii HRS4R. Proszę również wskazać, w jaki sposób organizacja będzie korzystać z otwartych i przejrzystych zasad procesów rekrutacji opartych na kwalifikacjach pracowników, oraz w jaki sposób zamierza wdrażać / wdraża te zasady. Chociaż niektóre z działań wymienionych powyżej mogą się częściowo pokrywać, proszę podać krótki komentarz demonstrujący tę implementację. Jeśli tak, proszę podać link pomiędzy listą kontrolną OTM-R a ogólnym planem działania (max 1000 słów).

SGH będzie realizować politykę OTM-R jako integralną część naszej Strategii HRS4R w oparciu o powiązania pomiędzy proponowanymi działaniami (A), zasadami OTM-R oraz wskaźnikami (I) i celami, co przedstawia poniższa tabela:

Zasada OTM-R	Termin realizacji (kwartał)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (<i>Indicator(s) – I</i>) / Cel(e) (<i>Target(s) – T</i>)
A34. Opracowanie i wdrożenie Zarządzenia Rektora SGH dotyczącego szczegółowych zasad procesu rekrutacji. Zarządzenie będzie wprowadzać szereg zasad dotyczących rekrutacji zgodnych z HRS4R oraz OTM-R zarówno na poziomie organizacyjnym (zasady powoływania komisji), procesowym (dopuszczalne i niezbędne kryteria naboru, transparentność procesu, w tym komunikowanie kwestii zasad wynagradzania) jak i monitorowania (gromadzenie dokumentacji procesów rekrutacji).			
1. Czy opublikowaliśmy politykę OTM-R w internecie? (w języku ojczystym i angielskim)? 4. Czy (wystarczająco) wykorzystujemy narzędzia e-rekrutacji?	IV kwartał 2019	Dział Spraw Pracowniczych	IA34.1: Przyjęcie Zarządzenia Rektora SGH. IA34.2: Publikacja polityki OTM-R online w języku polskim i angielskim – link do strony internetowej. TA34.1: Polityka OTM-R jest opublikowana online i wspierana efektywnymi narzędziami e-rekrutacji.
6. Czy nasza aktualna polityka OTM-R zachęca kandydatów spoza uczelni zwłaszcza z zagranicy do aplikowania o pracę? 7. Czy nasza aktualna polityka OTM-R jest zgodna ze strategiami zatrudniania badaczy z zagranicy? 8. Czy nasza aktualna polityka OTM-R jest zgodna ze strategiami przyciągania grup niewystarczająco reprezentowanych? 10. Czy posiadamy środki do monitorowania czy aplikują najlepsi kandydaci na dane stanowisko pracy?	IV kwartał 2019	Dział Spraw Pracowniczych	IA34.3: Udział procentowy aplikantów spoza uczelni. IA34.4: Udział procentowy aplikantów z zagranicy. IA34.5: Udział procentowy aplikantów z grup niewystarczająco reprezentowanych (zidentyfikowane przez pełnomocnika ds. równouprawnienia). IA34.6: Udział procentowy pracowników, którzy nie są absolwentami SGH. TA34.2: Zasady procesu rekrutacji w SGH są zgodne ze Strategią HRS4R oraz OTM-R – zarówno na poziomie organizacyjnym, procesowym oraz monitorowania.

Zasada OTM-R	Termin realizacji (kwartał)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (<i>Indicator(s) – I</i>) / Cel(e) (<i>Target(s) – T</i>)
<p>11. Czy posiadamy jasny przewodnik lub formularze (np. EURAXESS) dot. publikowania ogłoszeń o pracę?</p> <p>12. Czy w ogłoszeniach o pracę zawarte są odnośniki/linki do wszystkich elementów przewidzianych w odpowiednich sekcjach zestawu narzędzi?</p> <p>13. Czy w pełni wykorzystujemy EURAXESS, aby zapewnić naszym wakatom badawczym szerszy odbiór?</p> <p>14. Czy wykorzystujemy inne narzędzia służące do publikowania ogłoszeń o pracę?</p> <p>15. Czy ograniczamy ilość biurokracji dla kandydata do minimum?</p>	IV kwartał 2019	Dział Spraw Pracowniczych	<p>IA34.7: Aktualny wewnętrzny przewodnik dot. ogłoszeń o pracę.</p> <p>IA34.7: Aktualny wewnętrzny przewodnik dot. ogłoszeń o pracę.</p> <p>IA34.10: Liczba dodatkowych narzędzi wykorzystywanych do publikowania ogłoszeń o pracę.</p> <p>IA34.11: Udział liczby skarg w Rejestrze skarg z powodu uciążliwych procedur rekrutacyjnych.</p> <p>TA34.2: Ogłoszenia o pracy zawierają niezbędne linki do wszystkich elementów oraz publikowanie w EURAXESS, zapewniając naszym wakatom badawczym szerszy odbiór.</p>
<p>16. Czy posiadamy jasne zasady dot. mianowania członków komisji rekrutacyjnych?</p> <p>17. Czy posiadamy jasne zasady dot. składu komisji rekrutacyjnych?</p> <p>18. Czy komisje są odpowiednio reprezentowane przez obie płcie?</p> <p>19. Czy posiadamy jasne wytyczne dla komisji rekrutacyjnych, które pomogą im ocenić "merytoryczność" aplikacji w sposób pozwalający wyłonić najlepszego kandydata na dane stanowisko?</p>			<p>IA29.1: Przyjęcie Uchwały Senatu SGH.</p> <p>IA29.2: Udział procentowy kobiet w składach komisji oraz innych ciałach uczelnianych monitorowany w Raplocie rocznym OTM-R.</p> <p>IA31: Przyjęcie Zarządzenia Rektora aktualizującego Regulamin organizacyjny SGH.</p> <p>IA34.8: Wewnętrzne wytyczne dot. powoływania komisji, ich działania przy ocenie kandydatów dla wszystkich typów stanowisk.</p> <p>TA29: Składy komisji rekrutacyjnych są ustalane na podstawie jasnych zasad, w tym uwzględniających zasady parytetu.</p>
<p>20. Czy udzielamy wszystkim aplikantom stosownych informacji po zakończeniu procesu rekrutacji?</p> <p>21. Czy zapewniamy aplikantom odpowiednią informację zwrotną?</p> <p>22. Czy posiadamy właściwy mechanizm składania skarg?</p>			<p>IA8.2: Utworzenie Rejestru skarg.</p> <p>IA34.9: Relacja liczby skarg do liczby kandydatów aplikujących, którzy nie zostali ostatecznie zatrudnieni.</p>
A39: Organizacja szkoleń dla członków komisji z zakresu dobrych praktyk stosowanych w procesach rekrutacyjnych.			
3. Czy każda osoba zaangażowana w system OTM-R jest odpowiednio przeszkolona?	Od I połowy 2020	Dział Spraw Pracowniczych	<p>IA39: Min. jedno spotkanie rocznie.</p> <p>TA39: Co najmniej 90% członków komisji rekrutacyjnych, którzy byli uczestnikami szkoleń w okresie dwóch lat poprzedzających prowadzenie procesu rekrutacji.</p>

Zasada OTM-R	Termin realizacji (kwartał)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (<i>Indicator(s) – I</i>) / Cel(e) (<i>Target(s) – T</i>)
A40: Stworzenie systemu kontroli jakości opartego na zbiorczych sprawozdaniach przekazywanych Rektorowi SGH przez Dziekanów Kolegiów, na które składać się będą raporty komisji rekrutacyjnych i informacja zwrotna dotycząca procesu uzyskania od uczestników rekrutacji w toku ustrukturyzowanych wywiadów z kandydatami, którzy zostali zatrudnieni.			
5. Czy posiadamy system kontroli jakości dla systemu OTM-R? 23. Czy posiadamy system, który oceni czy polityka OTM-R realizuje swoje cele?	Od I połowy 2020	Prorektor ds. nauki i zarządzania	IA40: Raport roczny OTM-R w formie elektronicznej, posiadający informacje, pozwalające na ich szybką agregację, wyznaczenie wartości wskaźników opisujących proces rekrutacji oraz ocenę systemu OTM-R. TA40: Posiadanie kompletnej bazy danych o procesie rekrutacji, pozwalającej na wyznaczenie wartości wskaźników pozwalających na ocenę polityki OTM-R.

Jeśli Twoja organizacja ma już strategię rekrutacji, która wdraża zasady otwartych i przejrzystych procesów rekrutacji opartych na kwalifikacjach pracowników naukowych, podaj link do strony, na której można znaleźć tę strategię: --

4. WDROŻENIE

Ogólne podsumowanie oczekiwanego procesu wdrażania Planu Działań (max 100 słów):

Struktura organizacyjna wspierania i nadzorowania procesu wdrażania strategii HRS4R odzwierciedlać będzie trzypoziomą strukturę, obejmującą: Zespół wdrażający, Grupę Monitorującą oraz Komitet Sterujący. Prace wdrożeniowe nadzoruje bezpośrednio Prorektor ds. nauki i zarządzania. Strategia HRS4R zostanie uwzględniona w Strategii uczelni.

W proces wdrożeniowy zaangażowani są reprezentanci badaczy wszystkich poziomów (R1-R4) oraz wszystkich pięciu Kolegiów SGH, a także pracowników administracyjnych. Utworzony zostanie system oceny jakości dla systemu OTM-R. Weryfikacja postępów będzie się odbywała za pomocą stworzonego systemu wskaźników.

Upewnij się, że wdrożenie obejmuje również wszystkie aspekty zaznaczone na poniższej liście kontrolnej, które musisz szczegółowo opisać:

Lista kontrolna	Szczegółowy opis i uzasadnienie
W jaki sposób zespół wdrażający i/lub komitet sterujący będą regularnie nadzorować postępy?	<p>Podgrupy robocze pracujące dotychczas nad poszczególnymi zadaniami w ramach Zespołu wdrażającego będą wspomagać merytorycznie jednostki odpowiedzialne za realizację poszczególnych zadań (członkami grup roboczych są również pracownicy tych jednostek, co zapewni bieżący kontakt na operacyjnym poziomie). Inne zespoły robocze powoływane na uczelni (np. ds. zespół ds. Kodeksu etyki) oraz komisje rektorskie będą wymieniać się informacją o zakresie i postępie prac. Opracowany zostanie harmonogram prac Grupy Monitorującej oraz Komitetu Sterującego, składającego się z przedstawicieli władz uczelni.</p> <p>Koordinator ds. wdrożenia strategii zapewni właściwą komunikację między poszczególnymi jednostkami oraz będzie informować o postępach w realizacji przyjętego planu Grupę Monitorującą. Spotkania tej ostatniej będą odbywać się średnio dwa razy na kwartał.</p> <p>Na najwyższym poziomie, raz na kwartał odbywać się będą spotkania Komitetu Sterującego ds. HRS4R, składającego się z przedstawicieli władz uczelni.</p>
Jakie są zamierzone sposoby włączenia społeczności naukowej SGH w proces wdrażania?	<p>W skład zespołu wdrażającego, Grupy Monitorującej i Komitetu Sterującego wchodzić będą reprezentanci badaczy wszystkich poziomów (R1-R4) oraz wszystkich pięciu Kolegiów SGH, a także pracowników administracyjnych. Wszystkie spotkania zespołów roboczych i Grupy Monitorującej będą realizowane w formule otwartej, a informacje o tematyce, miejscu i czasie spotkań publikowane będą z wyprzedzeniem na stronie internetowej poświęconej wdrażaniu strategii HRS4R na SGH.</p> <p>Po dwu latach od badania ankietowego zostanie ono powtórzone (luty-marzec 2020) – uwzględniające także ocenę przeprowadzonych i realizowanych zmian w związku z wdrażaniem strategii HRS4R, który</p>

Lista kontrolna	Szczegółowy opis i uzasadnienie
	umożliwi również swobodne wypowiedzi na kwestie związane ze strategią. Zorganizowane zostanie z tej okazji również specjalne otwarte spotkanie poświęcone prezentacji stanu realizacji procesu oraz konsultacjom publicznym.
Jak będzie wyglądać proces dopasowywania polityki organizacyjnej uczelni z HRS4R? Musi być ona uwzględniona w strategii badawczej jako nadrzędna polityka HR.	Opracowanie strategii uczelni jest jednym z kluczowych działań podejmowanych w ramach wdrażania strategii HRS4R. Opracowywanie strategii uczelni jest przedmiotem działań Komisji Rektorskiej ds. opracowania projektu strategii rozwoju SGH (DR nr 9 z 16.02.2017), których członkami są m.in. Prorektor ds. Nauki i Zarządzania oraz Kanclerz SGH, wchodzący również w skład Komitetu Sterującego ds. HRS4R. Zatem Strategia HRS4R zostanie uwzględniona w strategii B+R uczelni.
W jaki sposób zapewnione będzie wdrożenie proponowanych działań?	Komitet Sterujący ds. HRS4R składa się z przedstawicieli władz uczelni – rektora, dwóch prorektorów (w tym prorektora ds. nauki i zarządzania), kanclerza i kwestora. Tym samym, bezpośrednio zaangażowane są wszystkie osoby będą zwierzchnikami naukowców, pracowników administracyjnych oraz odpowiedzialne za aspekty strategiczne, operacyjne i finansowe funkcjonowania uczelni. Stworzony zostanie także system kontroli jakości dla systemu OTM-R.
W jaki sposób monitorowane będą postępy/realizacja harmonogramu?	<p>Bieżąca praca podgrup roboczych zespołu wdrażającego znajdzie odzwierciedlenie w krótkoterminowych raportach z prac, składanych przez koordynatorów zespołów. Przed każdym spotkaniem Grupy Monitorującej, zespół wdrażający będzie przedstawiać grupie podsumowanie z raportów z prac oraz, w razie potrzeby, aktualizację harmonogramu wdrażania strategii HRS4R.</p> <p>Po spotkaniach i zaakceptowaniu raportów oraz ew. modyfikacji harmonogramu, zespół wdrażający lub Grupa Monitorująca będą przekazywać je Komitetowi Sterującemu wraz z ew. wskazaniem konieczności wprowadzenia zmian do planu wdrażania strategii na poziomie merytorycznym lub organizacyjnym.</p> <p>W razie potrzeb, zespół wdrażający oraz Grupa Monitorująca, przy współpracy z Komitetem Sterującym, będą działać na rzecz zwiększenia wsparcia dla realizowanych działań, np. poprzez poszerzenie zespołu wdrażającego.</p>
W jaki sposób mierzone będą postępy/wskaźniki w kontekście następnej oceny (wdrażania HRS4R)?	Jednostki uczelni, odpowiedzialne za realizację poszczególnych działań, będą przekazywać odpowiednią dokumentację: teksty proponowanych/przyjętych aktów prawnych, sprawozdania z przeprowadzonych kampanii informacyjnych i utworzonych elektronicznych źródeł, harmonogramy szkoleń i listy obecności,

Lista kontrolna	Szczegółowy opis i uzasadnienie
	dokumentację postępowań rekrutacyjnych poszczególnym podgrupom roboczym, działającym w ramach zespołu wdrażającego. Opracowywane w ramach realizacji planowanych działań akty prawne będą uwzględniać proces zbierania informacji o regulowanych procesach (np. o składach komisji rekrutacyjnych oraz o strukturze demograficznej aplikantów) i przypisywać odpowiedzialność za ich gromadzenie i przekazywanie do odpowiednich jednostek organizacyjnych uczelni. Zespół wdrażający będzie sprawozdawać postępy Grupie Monitorującej w postaci syntetycznej przed każdym jej spotkaniem.

Dodatkowe uwagi / komentarze na temat proponowanego procesu wdrażania:

W procesie wdrażania wykorzystane zostaną również kanały komunikacji ze środowiskiem akademickim SGH, wykorzystywane w procesie prac nad opracowaniem strategii HRS4R. W szczególności, są to:

- dedykowana podstrona: www.sgh.waw.pl/hrs4r (w j. polskim) oraz www.sgh.waw.pl/hrs4r-en (w j. angielskim);
- baner na stronie głównej uczelni i plakaty promujące zasady Karty i Kodeksu;
- artykuły w „Gazecie SGH” (przykładowo, https://ssl-administracja.sgh.waw.pl/pl/dpir/gazeta/archiwum/Documents/342_wiosna_2018.pdf);
- przekazywane drogą mailową, w tym Newslettera SGH, informacje o kluczowych postępach w pracach i planowanych wydarzeniach skierowanych do ogółu społeczności SGH (jak przeprowadzenie ankiety czy też zaprezentowanie jej rezultatów), zachęcające do aktywnego udziału w nich (dotychczas w tym celu wykorzystywane były cotygodniowy newsletter SGH oraz specjalnie poświęcone strategii wiadomości od władz uczelni).

12 lipca 2018 r., Warszawa

Data i miejsce

Zatwierdził:

REKTOR

dr hab. Marek Rocki, prof. SGH