

TABELA 3: INTERNAL REVIEW

Nazwa instytucji ocenianej:
Warszawski Uniwersytet Medyczny
Adres URL do instytucjonalnej polityki rekrutacyjnej (zasady OTM-R):
https://www.wum.edu.pl/files/informacje/praca/2018/2018.06.21_polityka_rekrutacji_pracownikow_wum.pdf

1. DANE O INSTYTUCJI

PRACOWNICY & STUDENCI	Odpowiednik pełnego etatu
<i>Całkowita liczba pracowników naukowych = pracownicy etatowi, stypendyści, doktoranci prowadzący badania w wymiarze pełnym lub niepełnym</i>	1205,5
<i>Ilu z nich to obcokrajowcy?</i>	5,25
<i>Ilu z nich jest finansowanych ze źródeł zewnętrznych (tj. Instytucja jest dla nich tzw. host institution – instytucją goszczącą)?</i>	0
<i>Ile z nich to kobiety?</i>	640,76
<i>Ilu z nich to samodzielni pracownicy naukowci (tzw. R3 researchers) oraz pracownicy naukowci wiodący w swoich dziedzinach (tzw. R4 researchers), czyli naukowcy z dużym stopniem autonomii, zazwyczaj będący kierownikami projektów lub z tytułem profesora?</i>	352,95
<i>Ilu z nich to naukowcy ze stopniem doktora przed habilitacją (tzw. R2 researchers)?</i>	650,1
<i>Ilu z nich to początkujący naukowcy (tzw. R1 researchers), czyli doktoranci?</i>	Liczba doktorantów zatrudnionych na WUM - 64 Ogólna liczba doktorantów - 530
<i>Całkowita liczba studentów</i>	Ogólna liczba studentów WUM – 9599

<i>Całkowita liczba personelu (w tym personel zarządzający, administracyjny, dydaktyczny oraz naukowy)</i>	2622,13
FINANSOWANIE BADAŃ (dane za ostatni zamknięty rok obrotowy)	€
<i>Całkowity roczny budżet</i>	76 129 224,45
<i>Suma rocznego bezpośredniego finansowania ministerialnego (dotacja na dydaktykę, na badania, na infrastrukturę itd.)</i>	61 904 446,92
<i>Suma środków pozyskanych na badania naukowe w drodze konkursowej ze źródeł zewnętrznych takich jak NCN, NCBiR, FNP, Programy Ramowe UE itd.</i>	14 224 777,53
<i>Suma środków na badania naukowe pochodzących z sektora prywatnego</i>	1 148 807,2
PROFIL INSTYTUCJI (krótki opis instytucji, maks. 100 słów)	
<p>The Medical University of Warsaw is a modern academic institution with a heritage dating back over 200 years.</p> <p>The University's high quality of education is demonstrated in its strong standing in prestigious university rankings.</p> <p>MUW offers 18 degree programs including 3 programs in English and 1 speciality degree.</p> <p>Research and training occur at the University's numerous clinics which are recognized for their high caliber. Specialized procedures and pioneering surgeries take place at our clinics.</p> <p>MUW is a dynamic research institution that specializes in clinical studies and theoretical medicine.</p> <p>The University is committed to developing its own clinical and research infrastructure.</p>	

2. CZĘŚĆ OPISOWA (MAKS. 2 STRONY)

W 2016 roku Warszawski Uniwersytet Medyczny otrzymał wyróżnienie HR Excellence in Research w uznaniu wdrożonych standardów Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Wyróżnienie to zostało przyznane w oparciu o Plan działań, który powstał w wyniku analizy stanu prawnego oraz opinii środowiska nauczycieli i pracowników naukowych. Plan zakładał szereg działań, mających na celu wzmocnienie innowacyjności i konkurencyjności Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego poprzez tworzenie atmosfery sprzyjającej pracy badawczej oraz zapewnienie naukowcom stabilnych warunków pracy, przyjaznego i etycznego środowiska pracy, a także jasnych zasad rekrutacji. Powołano Uczelniany Zespół ds. Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, który planował i koordynował działania związane z Wprowadzaniem nowych standardów postępowania.

Obecnie polskie uczelnie wyższe stoją u progu gruntownej reformy systemu szkolnictwa wyższego. Zmiany ram prawnych spowodują konieczność przeprowadzenia szeroko zakrojonych zmian organizacyjnych w Uczelni. Wprowadzenie tych zmian wiązało się będzie z koniecznością dokonania przeglądu i analizy przepisów zewnętrznych oraz wewnętrznych, regulujących w szczególności kwestie organizacji, zatrudnienia, prowadzenia i finansowania badań naukowych.

Aspekty etyczne i zawodowe

System oceny pracowników

Zgodnie z przeprowadzoną analizą, elementem, który wymagał poprawy był system oceny nauczycieli akademickich. Dlatego też, opracowano nowy, parametryczny system oceny nauczycieli akademickich. Ocena obejmuje pełen zakres aktywności naukowca-nauczyciela akademickiego, w tym: aspekty pracy naukowej analizowane z uwzględnieniem danych bibliometrycznych, aspekty pracy dydaktycznej i organizacyjnej, ale również kwestie etyki zawodowej oraz przestrzeganie prawa. W procesie oceny uczestniczy pracownik, jego przełożony, reprezentanci samorządu studentów i doktorantów oraz członkowie komisji oceniającej. Zasady i kryteria reguluje Zarządzenie Rektora. Jednym z czynników zewnętrznych, który miał wpływ na kierunek prac była zmiana dotycząca przepisów oceny nauczycieli akademickich w ustawie o szkolnictwie wyższym wprowadzona 1 stycznia 2017 roku. Dalsze plany przewidują doskonalenie systemu oceny w oparciu o informacje zwrotne, uzyskane w wyniku dotychczas przeprowadzonych ocen.

Rekrutacja

W Uczelni funkcjonowało kilka aktów wewnętrznych, które regulowały zasady rekrutacji pracowników. Analiza poprzedzająca prace nad I Planem działania wykazała brak jednolitych regulacji wewnętrznych określających przejrzyste procedury rekrutacji. Dlatego też, opracowano regulamin określający tryb pracy komisji konkursowych oraz szczegółowe warunki postępowania w konkursach na stanowiska nauczycieli akademickich. Pracując nad fazą IV Strategii - Internal Review, dokonano wewnętrznego przeglądu przestrzegania postanowień regulaminu rekrutacji, który uwidoczniał konieczność doprecyzowania i szerokiego upowszechnienia zasad rekrutacji, poprzez ponowne przeszkolenie komisji rekrutacyjnych w zakresie zasad rekrutacji i ochrony danych osobowych. Zespół wdrożeniowy uznał zasadność opracowania jednolitej Polityki rekrutacji pracowników WUM. Dokument powstał we współpracy z Dziekanami i przedstawicielami Wydziałów oraz samorządu doktorantów. Podstawą Polityki Rekrutacji są zalecenia zawarte w Europejskiej Karcie Naukowca oraz Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Warunki pracy i świadczenia społeczne

W ankiecie nauczyciele akademicy wskazali, że stabilizacja zatrudnienia jest jednym z najważniejszych aspektów, które wpływają na jakość ich pracy naukowej. Dlatego też, wprowadzono zmiany do Statutu Uczelni, które będą miały istotny wpływ na ten aspekt współpracy. Wszystkie zmiany są wprowadzane w życie sukcesywnie ze względu na znaczące skutki finansowe ich wdrożenia. Kierunki zmian obejmują w szczególności przekształcanie dotychczasowych okresowych umów o pracę w umowy na czas nieokreślony, jak również ograniczanie zatrudnienia w formie kontraktów cywilnoprawnych na korzyść umów o pracę. Do końca 2018 roku planowana jest ocena efektów wdrożenia rozwiązań stabilizujących zatrudnienie, a wnioski będą przekazane Senackiej Komisji ds. Rozwoju Kadry, co pozwoli na wypracowanie kolejnych rozwiązań stabilizujących zatrudnienie.

Szkolenie

Ponieważ jakość opieki naukowej ma kluczowe znaczenie dla rozwoju młodych naukowców, zasadne jest stałe jej monitorowanie i rozwiązywanie ewentualnych problemów w tym zakresie. Jednym z podjętych przez WUM działań było utworzenie Uczelnianego Kolegium Studiów Doktoranckich, którego zadania to przygotowanie narzędzi monitorujących poziom opieki naukowej na poszczególnych wydziałach oraz przedstawienie ich analizy Prorektorowi ds. Studenckich i Kształcenia w celu wypracowania dodatkowych rozwiązań podnoszących jakość opieki naukowej.

Dalsze działania obejmują wprowadzenie dodatkowych narzędzi monitorujących poziom jakości opieki naukowej t.j. danych o odsetku obronionych doktorantów przypadających na danego opiekuna oraz obowiązkowej ankiety dla Doktorantów itd.

3. DZIAŁANIA

Plan działań doskonalących

Poniżej zaprezentowano podsumowanie wyników prac *Zespołu ds. wdrożenia w WUM zasad określonych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*: wskazanie działań doskonalących zrealizowanych do 2018, opis aktualnej sytuacji oraz opis działań doskonalących, których realizacja ma spowodować lepsze, pełniejsze stosowanie tych zasad w naszej Uczelni.

L.p.	Zasada określona w Karcie lub Kodeksie	Działanie doskonalące funkcjonowanie tej zasady w WUM – czerwiec 2016	Nadzorowanie realizacji	Termin realizacji	Działanie doskonalące funkcjonowanie tej zasady w WUM – czerwiec 2018	Termin realizacji	Nadzorowanie realizacji
1.	11 - System oceny pracowników	Nowy system oceny nauczycieli akademickich będzie obowiązywał od 1 stycznia 2016r. Decyzja o zastosowaniu działań doskonalących funkcjonowanie tego systemu zostanie podjęta po przeprowadzeniu pierwszej oceny według nowelizowanych zasad.	Prorektor ds. Kadr	Do końca 2016 roku	Działania doskonalące zrealizowane do 2018 roku: Opracowano nowy, parametryczny system oceny nauczycieli akademickich. Zaprojektowano, przetestowano i wdrożono komputerowy program zawierający aktywną ankietę oceny, który pobiera część danych z już istniejącej aplikacji do gromadzenia dorobku naukowego (wum publikacje). Wydano Zarządzenie Rektora określające zasady i kryteria oceny na różnych stanowiskach, obowiązujące od 1 stycznia 2016r. Przeprowadzono ocenę 1144 nauczycieli akademickich. Zebrano uwagi zwrotne dotyczące przeprowadzonej oceny. Od 1 stycznia 2017r. ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym wprowadziła zmiany dotyczące oceny nauczycieli akademickich. Wprowadzono zmiany Statutu dostosowujące do nowelizacji ustawy.		

					<p>Aktualnie: W związku z tym, że w wyniku zmian ustawy, najbliższa ocena nauczycieli akademickich zostanie przeprowadzona w 2021 roku, zmiany w systemie ocen w Uczelni powinny zostać dokonane przed oceną.</p> <p>Dalsze działania: W oparciu o zmiany Statutu, Uczelniana Komisja ds. Oceny Nauczycieli Akademickich opracuje konieczną aktualizację zasad i kryteriów, uwzględniając uwagi uzyskane w wyniku pierwszej oceny parametrycznej.</p>	Do końca 2019 roku	Prorektor ds. Personalnych i Organizacyjnych
2.	13 - Rekrutacja (2)	Wprowadzenie jednolitych regulacji wewnętrznych określających przejrzyste procedury rekrutacji, w tym: minimalne terminy publikacji ogłoszeń konkursowych, formę składania ofert oraz tryb pracy komisji konkursowych.	Prorektor ds. Kadr	Do końca 2015 roku	<p>Działania doskonalące zrealizowane do 2018 roku: W ramach zadania określonego w punktach 2-5 opracowano regulamin określający tryb pracy komisji konkursowych oraz szczegółowe warunki postępowania w konkursach na stanowiska nauczycieli akademickich, wprowadzony Zarządzeniem Rektora, określający minimalne terminy publikacji ogłoszeń konkursowych, formę składania ofert oraz tryb pracy komisji konkursowych.</p> <p>Aktualnie: Na podstawie wewnętrznego przeglądu sposobu przestrzegania postanowień regulaminu, przeprowadzonego w I kwartale 2018r., stwierdzono konieczność doprecyzowania i szerokiego upowszechnienia zasad rekrutacji, poprzez wprowadzenie Polityki rekrutacji oraz przeszkolenie komisji rekrutacyjnych w zakresie zasad rekrutacji i ochrony danych osobowych.</p> <p>Dalsze działania: 1. Opracowanie i wprowadzenie nowej Polityki rekrutacji pracowników WUM.</p>	Do końca maja 2018	Prorektor ds. Umieźzynarod. Promocji i Rozwoju

				<p>2. Zaprezentowanie na Radach Wydziałów nowej Polityki rekrutacji przez członków Uczelnianego Zespołu ds. Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, powołanego Zarządzeniem Rektora, prof. Mirosława Wielgosia 28.02.2018 roku.</p> <p>Nowe działanie: Utworzenie Rady Młodych Naukowców w WUM</p> <p>Powołanie Rady Młodych Naukowców, jako organu doradczego Rektora. W skład Rady wejdzie po 3 młodych naukowców (wiek do 40 lat) z każdego Wydziału, którzy mogą poszczycić się najwyższymi wynikami w dorobku publikacyjnym. Skład Rady corocznie będzie aktualizowany. Rada będzie pełnić funkcje opiniotwórcze i doradcze w sprawach rozwoju naukowego, integrować środowisko młodych naukowców WUM, proponować działania likwidujące bariery w karierach naukowych, podnoszące efektywność ubiegania się o granty naukowe, monitorować osiągnięcia młodych naukowców, wspierać Rektora i Dziekanów w procesach rekrutacji pracowników naukowych, wspierać wymianę młodych pracowników nauki w ramach programu ERASMUS i in., wpływać na realizację uczelnianej strategii „Human Resource Strategy for Researchers” oraz „Strategii Rozwoju WUM na lata 2016-2020” poprzez wspieranie korzystnych zmian kadrowych i rekrutacyjnych, a także wspierać działania zmierzające do umiędzynarodowienia, promocji i rozwoju Uczelni. Powołanie Rady i określenie jej zadań odbędzie się w drodze Zarządzenia Rektora.</p>	<p>Do końca listopada 2018</p> <p>Do końca czerwca 2018</p> <p>Ocena działań – do końca 2019</p>	<p>Członkowie Uczelnianego Zespołu – reprezentanci Wydziałów</p> <p>Prorektor ds. Umiędzynarod., Promocji i Rozwoju</p>
--	--	--	--	---	--	---

3.	14 – Wybór	<p>Wprowadzenie jednolitych regulacji wewnętrznych określających skład komisji konkursowych – włączenie do składu komisji reprezentantów młodych naukowców oraz obcokrajowców (jeżeli jest to możliwe), podkreślenie konieczności zachowania proporcji płci. Uwzględnienie możliwości bezpośredniego zaprezentowania swojej kandydatury przez uczestnika konkursu komisji konkursowej. Wprowadzenie szkoleń dla członków komisji konkursowych.</p>	Prorektor ds. Kadr	<p>Do końca 2015 roku, z mocą obowiązującą od września 2016r. w odniesieniu do składu komisji konkursowych</p>	<p>Działania doskonalące zrealizowane do 2018 roku:</p> <p>W ramach zadania określonego w punktach 2-5 opracowano regulamin określający tryb pracy komisji konkursowych oraz szczegółowe warunki postępowania w konkursach na stanowiska nauczycieli akademickich, wprowadzony Zarządzeniem Rektora. Regulamin określał unormowania dotyczące składu komisji konkursowych. Skład wydziałowych komisji konkursowych został poddany przeglądowi i uzupełnieniu w sytuacjach tego wymagających. Przeprowadzono szkolenia Wydziałowych Komisji rekrutacyjnych w zakresie stosowania w/wym. regulaminu oraz przepisów o ochronie danych osobowych.</p> <p>Aktualnie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Na podstawie wewnętrznego przeglądu sposobu przestrzegania postanowień regulaminu, przeprowadzonego w I kwartale 2018r., stwierdzono konieczność dookreślenia możliwości bezpośredniego zaprezentowania swojej kandydatury przez uczestnika konkursu komisji konkursowej. 3. Polityka rekrutacji wprowadza regulacje i zalecenia określające skład komisji konkursowych, wskazuje potrzebę przeprowadzania rozmów kwalifikacyjnych z kandydatami (w tym w formie elektronicznej) oraz określa zasady informowania kandydatów, których oferty zostały odrzucone o przyczynach ich odrzucenia. 4. Dziekanom wszystkich Wydziałów WUM przekazane zostały zalecenia dotyczące składu Wydziałowych Komisji konkursowych: <ul style="list-style-type: none"> • zachowanie proporcji płci nieprzekraczającej stosunku 1/3, • włączenie przynajmniej jednego reprezentanta młodych 		
----	------------	--	--------------------	--	--	--	--

				<p>naukowców (poniżej 40 roku życia) - w przypadku konkursów na stanowiska naukowe, naukowo-dydaktyczne oraz kierownicze.</p> <ul style="list-style-type: none"> • włączenie, o ile to możliwe, obcokrajowców do składu komisji, • oraz informacja o konieczności przeszkolenia wszystkich członków komisji rekrutacyjnych w zakresie: • nowej Polityki rekrutacji pracowników WUM w kontekście wymagań Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, • ochrony danych osobowych wg znowelizowanych przepisów (RODO) <p>Dalsze działania:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dział Kadr wraz z Dziekanami wszystkich Wydziałów WUM ustalą dogodny dla obu stron termin szkolenia, które będzie przeprowadzone przez pracownika Działu Kadr oraz Pełnomocnika Rektora ds. ochrony danych osobowych. 2. Przeprowadzenie szkoleń członków komisji rekrutacyjnych. 3. Członkowie Uczelnianego Zespołu ds. Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, powołanego Zarządzeniem Pana Rektora, prof. Mirosława Wielgosia 28.02.2018 roku, będący przedstawicielami poszczególnych Wydziałów WUM zaprezentują na Radach Wydziałów postulaty i zalecenia Zespołu będące wynikiem analizy dokonanej podczas obrad Uczelnianego Zespołu, dotyczące zasad działania i funkcjonowania 	<p>Do końca listopada 2018</p> <p>Do końca listopada 2018</p>	<p>Prorektor ds. Umiejętność. Promocji i Rozwoju</p>
--	--	--	--	---	---	--

					<p>Wydziałowych Komisji konkursowych ds. zatrudnienia nauczycieli akademickich.</p> <p>4. Ocena stosowania zasad Polityki rekrutacji w WUM (przeгляд wewnętrzny).</p>	Do końca 2019 roku	Prorektor ds. Umieędzynarod. Promocji i Rozwoju
4.	15 – Przejrzystość	Wprowadzenie obowiązku informowania wszystkich kandydatów uczestniczących w konkursie o jego wyniku wraz z uzasadnieniem takiej decyzji komisji. Przekazywanie kandydatom indywidualnych informacji zwrotnych o przyczynach odrzucenia ich ofert konkursowych.	Prorektor ds. Kadr	Do końca 2015 roku	<p>Działania doskonalące zrealizowane do 2018 roku:</p> <p>W ramach zadania określonego w punktach 2-5 opracowano regulamin określający tryb pracy komisji konkursowych oraz szczegółowe warunki postępowania w konkursach na stanowiska nauczycieli akademickich, wprowadzony Zarządzeniem Rektora. Regulamin określał unormowania dotyczące składu komisji konkursowych. Skład Wydziałowych Komisji konkursowych został poddany przeglądowi i uzupełnieniu w sytuacjach tego wymagających. Przeprowadzono szkolenia Wydziałowych Komisji konkursowych w zakresie stosowania w/wym. regulaminu oraz przepisów o ochronie danych osobowych.</p> <p>Aktualnie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nowa Polityka rekrutacji określa obowiązek zamieszczania informacji o wyniku konkursu na stronie internetowej WUM oraz przekazywania indywidualnych informacji o wyniku konkursu do każdego z kandydatów wraz z podaniem przyczyn odrzucenia jego oferty konkursowej. 2. Dziekanom wszystkich Wydziałów WUM przekazane zostało w formie pisemnej zalecenie dotyczące sposobu informowania o wyniku konkursu. 		

					<p>Dalsze działania: Ocena stosowania zasad informowania kandydatów o wyniku konkursów we wszystkich Wydziałach WUM oraz przez inne komisje rekrutacyjne (w przypadku konkursów np. w pionach Prorektorów) poprzez przeprowadzenie przeglądu wewnętrznego.</p>	Do końca 2019 roku	Prorektor ds. Umiejętności i Rozwoju
5.	16 – Ocena zasług	Jak w pkt. 1					
6.	25 – Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	Przygotowanie projektów regulacji wewnętrznych dotyczących zatrudnienia okresowego.	Prorektor ds. Kadr	Do końca czerwca 2016 roku	<p>Działania doskonalące zrealizowane do 2018 roku: W ramach zadania wprowadzono nowelizację Statutu WUM aktualizującą zasady zatrudniania nauczycieli akademickich, która zwiększa stabilizację zatrudnienia adekwatnie do zasad określonych w Kodeksie pracy. Osoby, które przepracowały w Uczelni 33 miesiące są zatrudniane na czas nieokreślony. W kwietniu 2017 roku, w drodze Zarządzenia Rektora, wprowadzono nowe zasady dotyczące zatrudniania pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych. Celem wprowadzenia tych zasad jest ograniczenie zatrudnienia w tej formie na korzyść zatrudniania na podstawie umów o pracę.</p> <p>Aktualnie: Obydwie w/wym. formy działania są wprowadzane w życie sukcesywnie ze względu na znaczące skutki finansowe ich wdrożenia.</p> <p>Dalsze działania: 1. Ocena skutków wdrożenia przyjętych rozwiązań</p>	Do końca	Prorektor ds.

					<p>w zakresie stabilizacji zatrudnienia, poprzez analizę porównawczą (przed i po zmianie) danych dotyczących zatrudnienia pracowników na czas określony i nieokreślony oraz w formie umów o pracę w stosunku do umów cywilnoprawnych.</p> <p>2. Przekazanie wyników analizy Senackiej Komisji ds. Rozwoju Kadry w celu wypracowania rozwiązań służących dalszej stabilizacji zatrudnienia ze wskazaniem terminu.</p>	<p>2018 roku</p> <p>Do końca stycznia 2019 roku</p>	<p>Umieędzynarod. Promocji i Rozwoju we współpracy z Prorektorem ds. Personalnych i Organizacyjnych</p>
--	--	--	--	--	--	---	---

7.	30 – Dostęp do doradztwa zawodowego	Analiza wewnętrzna przyczyn stosunkowo niskiej oceny funkcjonowania doradztwa zawodowego w WUM.	Prorektor ds. Dydaktyczno - Wychowawczych	Do końca czerwca 2016 roku	<p>Działania doskonalące zrealizowane do 2018 roku:</p> <p>Analiza wewnętrzna przyczyn stosunkowo niskiej oceny funkcjonowania doradztwa zawodowego w WUM: Niedopasowanie grupy badawczej, na podstawie której opinii dokonywane były oceny – w sumie 99 osób. 85% badanych stanowili kierownicy jednostek, samodzielni pracownicy naukowci i doktorzy – osoby, do których w obecnym modelu funkcjonowania doradztwa zawodowego na uczelni usługi te nie są adresowane. 15% badanej grupy stanowili doktoranci. Do tej pory tylko grupa doktorantów była obejmowana działaniami z zakresu wsparcia doradczego przez Biuro Karier i stanowi ona około 5% wszystkich klientów Biura.</p> <p>Grupą docelową działań Biura Karier zgodne z zakresem działań są studenci studiów I i II stopnia i jednolitych/ magisterskich a także absolwenci kończący aktualnie studia. Do tych grupa adresowane są usługi z zakresu doradztwa zawodowego.</p> <p>Wyniki oceny pracy Biura Karier przeprowadzonej wśród absolwentów z rocznika 2012 – 3 lata po ukończeniu studiów we wrześniu 2015:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doradztwo zawodowe: (82% ocen bardzo pozytywnych i pozytywnych) • Konsultacje psychologiczne: (92% ocen bardzo pozytywnych i pozytywnych) 	Luty 2017 Zrealizowane	Kierownik Biura Karier
----	-------------------------------------	---	---	----------------------------	---	---------------------------	------------------------

				<ul style="list-style-type: none"> • Warsztaty/szkolenia: (87% ocen bardzo pozytywnych i pozytywnych) • Spotkania z pracodawcami: (74% ocen bardzo pozytywnych i pozytywnych) • Oferty pracy: (86% ocen bardzo pozytywnych i pozytywnych) • Informatorium: (84% ocen bardzo pozytywnych i pozytywnych) <p>Biuro Karier prowadzi stałą ewaluację procesu doradczego.</p> <p>Aktualnie: Uczelniany Zespół ds. wdrożenia HR in Excellence przeanalizował wyniki różnych form oceny funkcjonowania Biura Karier i uznał te wyniki za pozytywne. Biuro Karier zorganizowało między styczniem 2016 a grudniem 2017 - 20 wydarzeń w ramach cyklu „Spotkania z medycznym rynkiem pracy” (spotkania z pracodawcami, prezentacje firm, warsztaty i szkolenia) gdzie 15% uczestników stanowili doktoranci. Organizuje indywidualne i grupowe sesje coachingowe dla doktorantów (skorzystało 14 osób). Do badania „Losy zawodowe absolwentów Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego” włączono absolwentów studiów doktoranckich – 9 osób wzięło udział.</p> <p>Dalsze działania:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kontynuowanie badania „Losy zawodowe absolwentów WUM” Wskaźnik: zwiększenie stopy zwrotu ankiet z 35% do 40%. 2. Rozwój E-doradztwa w ramach powstającej platformy internetowej Biura Karier. Będzie ona służyła do zbierania ofert rozwoju zawodowego i naukowego dedykowanego zarówno do studentów jak i pracowników naukowych 	Do końca 2019	Kierownik Biura Karier
--	--	--	--	--	---------------	------------------------

					<p>uczeln. Wskaźnik: Osiągnięcie poziomu 10% użytkowników w grupie doktorantów i pracowników naukowych uczelni korzystających z platformy internetowej Biura Karier.</p> <p>Podniesienie świadomości dostępności usług doradztwa zawodowego (doradztwa kariery) i psychologicznego w grupie doktorantów i pracowników naukowych. Działania promocyjne uwzględniające bliską współpracę z Samorządem Doktorantów oraz z wykorzystaniem mediów elektronicznych i społecznych. Wskaźnik: Zwiększenie w strukturze osób korzystających z usług doradztwa zawodowego i psychologicznego odsetka doktorantów i pracowników naukowych z poziomu 5% do 10%.</p>		
--	--	--	--	--	---	--	--

8.	40 – Opieka naukowa	Opracowanie i wdrożenie mechanizmów badania opinii doktorantów związanej z dostępnością oraz jakością opieki naukowej. Coroczna analiza skuteczności opieki naukowej mierzona liczbą obronionych doktoratów i publikacji z udziałem doktorantów.	Prorektor ds. Dydaktyczno - Wychowawczych, Przewodniczący Samorządu Doktorantów	Do końca 2016 roku	<p>Działania doskonalące zrealizowane do 2018 roku:</p> <p>26 października 2016 roku Zarządzeniem Rektora, prof. Mirosława Wielgosia zostało utworzone Uczelniane Kolegium Studiów Doktoranckich. W skład Kolegium wchodzi: Przewodnicząca Kolegium, kierownicy Studium Doktoranckich poszczególnych Wydziałów WUM oraz przedstawiciele studiów doktoranckich.</p> <p>Do zadań Kolegium należy m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • opracowanie i wdrożenie mechanizmów badania opinii doktorantów związanej z dostępnością oraz jakością opieki naukowej • coroczna analiza skuteczności opieki naukowej w poszczególnych wydziałach i przedstawianie raportów z tej analizy Prorektorowi ds. Studenckich i Kształcenia <p>Aktualnie:</p> <p>Uczelniane Kolegium Studiów Doktoranckich prowadzi obecnie prace w zakresie stworzenia narzędzia służącego do oceny opiekunów naukowych przez doktorantów.</p> <p>Dalsze działania:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wprowadzenie obowiązku wypełniania ankiet przez Doktorantów WUM. 2. Gromadzenie przez Dziekanów informacji o odsetku obronionych doktoratów. 3. Wprowadzenie dodatkowego kryterium rekrutacyjnego na studia doktoranckie, którym są dodatkowe punkty za odsetek obronionych doktoratów opiekuna naukowego. 4. Wprowadzenie możliwości wyszukiwania publikacji z udziałem doktorantów w systemie Biblioteki Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego. 	01.11.2016 Koniec 2018, potem coroczne Wprowadzenie – do k. 2018 r., ocena skutków działań – do k. 2019 r. Koniec 2019	 Prorektor ds. Umiejętność. Promocji i Rozwoju
----	---------------------	--	---	--------------------	---	---	---

Opis dot. procedury wdrożenia OTM-R (Otwarta Polityka Rekrutacyjna):

I etap:

1. Dział Kadr opracował projekt Polityki Rekrutacji.
2. Uczelniany Zespół ds. Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych przedyskutował jego założenia i postanowienia.
3. Konsultacje z Dziekanami wydziałów.

II etap:

1. Konsultacje treści projektu pod względem prawnym.
3. Polityka Rekrutacji została przedstawiona na posiedzeniu Senatu WUM.
4. Polityka Rekrutacji została wydana w formie Zarządzenia Rektora i udostępniona społeczności akademickiej na stronie internetowej WUM.

III etap:

Upowszechnianie zasad określonych w Polityce rekrutacji poprzez:

1. Szkolenia członków komisji rekrutacyjnych.
2. Prezentacje zasad Polityki rekrutacji przez członków zespołu wdrożeniowego i pracowników Działu Kadr na posiedzeniach Rad Wydziałów.

4. WDROŻENIE (MAKS. 1 STRONA)

W celu przeprowadzenia oceny wewnętrznej Rektor WUM, prof. Mirosław Wielgoś powołał Uczelniany Zespół ds. Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, którego przewodniczącym jest Prorektor ds. Umieędzynarodowienia, Promocji i Rozwoju, prof. Krzysztof J. Filipiak. W skład Zespołu zaangażowani zostali przedstawiciele wszystkich wydziałów WUM, niektórych jednostek administracyjnych oraz samorządu. Łącznie Zespół liczy 15 osób.

Zespół, podczas regularnie organizowanych posiedzeń, dokonał analizy wyznaczonych w 2016 roku działań doskonalących, biorąc pod uwagę wykonany w 2017 roku raport ze stopnia ich wdrożenia. Zespół zapoznał się również z wynikami zrealizowanej w 2016 roku ankiety. Przeprowadzone zostały konsultacje z Dziekanami WUM i na ich podstawie oceniono, jak założenia Karty i Kodeksu funkcjonują na poszczególnych Wydziałach. Poproszono również wybrane działy kompetencyjne, uczestniczące w procesie wdrożeniowym, o przygotowanie sprawozdań (Biuro Karier, Samorząd Studentów Doktorantów). Zebrane informacje posłużyły do oceny, które Działania zostały zrealizowane, które należy zmodyfikować lub/i kontynuować czy rozbudować.

Powyżej opisana analiza zaowocowała również wnioskiem, o konieczności podjęcia nowych metod pracy w stosunku do tych wyznaczonych w Planie Działań Doskonalących z 2016 roku. Podjęto decyzję o konieczności lepszego upowszechnienia wyróżnienia „HR Excellence in research” m.in. przez:

- wystąpienie na Senacie Prorektora ds. Umiejdzynarodowienia, Promocji i Rozwoju, prof. Krzysztofa J. Filipiaka.
- wystąpienia członków Uczelnianego Zespołu ds. Wdrożenia Karty i Kodeksu na Radach Wydziałów WUM.
- wprowadzenie zmian na stronie internetowej z informacjami o Strategii.

WUM określił swoje najważniejsze cele w **Strategii rozwoju WUM na lata 2017-2020**. Polityka kadrowa, określona w tej strategii podkreśla znaczenie prawa do posługiwania się logo Human Resources Excellence in Research, jako mocną stroną Uczelni. Wskazuje również, że działania Uczelni powinny być:

1. ukierunkowane na zatrudnianie najlepszych kandydatów do pracy,
2. stworzenie im atrakcyjnych warunków gwarantujących stabilizację zatrudnienia,
3. stosowanie skutecznych i odpowiednio dobranych mechanizmów motywujących do pracy i rozwoju zawodowego,
4. systematyczne monitorowanie efektów pracy i rozwoju zawodowego,
5. zapewnienie skutecznego, profesjonalnego wsparcia administracyjnego dla rozwoju nauki i dydaktyki,
6. aktywne pozyskiwanie pracowników naukowo-dydaktycznych i administracyjnych o najwyższych kompetencjach i kwalifikacjach.

Zadania do zrealizowania w perspektywie lat 2017-2020, odnoszące się do zatrudniania najlepszych kandydatów do pracy, to między innymi:

1. zwiększenie mechanizmów konkurencyjności w konkursach,
2. publikowanie ofert w miejscach gwarantujących pozyskanie najlepszych kandydatów,
3. zniesienie barier dotyczących zatrudniania obcokrajowców,
4. zapraszanie najlepszych kandydatów na rozmowy,
5. uzasadnianie odrzucenia ofert w konkursach,
6. stworzenie warunków sprzyjających mobilności kadry,
7. zatrudnianie w Uczelni visiting professors w celu poszerzenia współpracy międzynarodowej.

Proces wdrażania standardu HR Excellence in Research w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym stał się impulsem do przeglądu regulacji wewnętrznych obowiązujących w Uczelni, w szczególności: Statutu, regulaminów, zarządzeń Rektora i zarządzeń Kanclerza – pod kątem spójności z wytycznymi określonymi w Karcie i Kodeksie. W wyniku tego przeglądu, władze Uczelni zdecydowały o konieczności modyfikacji wielu aktów prawnych określających

m.in. zasady nowego systemu oceny nauczycieli, zasady rekrutacji pracowników czy zasady zatrudniania pracowników, w tym na podstawie umów cywilnoprawnych. W 2018r. podjęto decyzję o zebraniu wszystkich zasad dotyczących rekrutacji w jednym dokumencie o nazwie Polityka Rekrutacji Pracowników WUM. Podstawą nowego dokumentu są wartości zawarte w Europejskiej Karcie Naukowca.

Nowa Polityka rekrutacji zostanie wprowadzona, jako obowiązująca Zarządzeniem Rektora WUM. Dodatkowo przedstawiciele Wydziałów WUM w Zespole będą czuwać nad prawidłową realizacją wyznaczonych celów na poszczególnych Wydziałach służąc jednocześnie wiedzą i wsparciem oraz stanowiąc pierwszy punkt konsultacyjny.

Sam Zespół przynajmniej raz w roku opracuje raport z przeprowadzanych działań i stopnia ich implementacji, zapewniając tym samym stały monitoring i kontrolę nad procesem wdrażania. W następstwie raportów zorganizowane będą spotkania Zespołu celem oceny statusu podjętych akcji i kierunku działań oraz jeśli to konieczne ich alternacji.

Przygotowując się do oceny zewnętrznej ponownie przeprowadzona zostanie ankieta wśród pracowników naukowych WUM. Przeprowadzone zostaną kolejne konsultacje z Dziekanami Wydziałów celem ustalenia w jakim stopniu wprowadzane zmiany przekładają się na praktykę ich stosowania. Podczas Oceny Zewnętrznej Eksperti będą mieli możliwość zapoznania się z pełną dokumentacją z przeprowadzanych raportów i posiedzeń Zespołu. Zorganizowane zostaną spotkania z przedstawicielami zaangażowanych działów oraz członkami Zespołu.