

**Strategia Wdrażania
Europejskiej Karty Naukowca
i Kodeksu Rekrutacji Pracowników Badawczych
w Politechnice Lubelskiej - aktualizacja 2023**

A large, abstract, multi-colored geometric graphic element spans the width of the page below the logo. It is composed of several overlapping, semi-transparent shapes in shades of light blue, grey, and white, creating a sense of depth and movement. The shapes are angular and layered, with some appearing to recede into the background while others are in the foreground.

Politechnika Lubelska

Lublin, Czerwiec 2023

Spis treści

1. Wstęp.....	3
2. Politechnika Lubelska – struktura i informacje ogólne	4
3. Wdrażanie Karty Naukowca	6
4. Metodologia	8
5. Polityka wdrażania Strategii HR w Politechnice Lubelskiej	10
6. Plan działania na lata 2023 – 2026	12
7. Podsumowanie	18

1. Wstęp

Europejska Karta Naukowca i Kodeks Rekrutacji Pracowników Badawczych to dokumenty opisujące zasady dobrej praktyki w pracy badawczej i przy rekrutacji i zatrudnianiu naukowców w uczelniach akademickich i instytutach badawczych.

Europejska Karta Naukowca określa role, zakres obowiązków i uprawnienia pracowników naukowych, instytucji ich zatrudniających a także pracodawców lub grantodawców. Należą do nich między innymi: stwarzanie odpowiednich warunków pracy, wzmacnianie rozwoju kariery zawodowej (w tym program mentorski dla młodych naukowców) oraz zwiększanie mobilności pracowników. Kodeks Rekrutacji Pracowników Badawczych określa zasady zatrudniania pracowników, ich równe traktowanie oraz przejrzystość, dostęp do informacji o procedurach konkursowych, a także zagwarantowanie braku dyskryminacji (np. ze względu na poglądy, wiek, pochodzenie, płeć, język itp.).

Karta i Kodeks mają również na celu zapewnienie stabilnego rozwoju pracowników naukowych na wszystkich etapach kariery.

Biorąc pod uwagę zalety stosowania zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Rekrutacji Pracowników Badawczych, Komisja Europejska nagradza instytucje, które wprowadziły regulacje opisane w tych dokumentach, przyznając im prawo do używania loga 'HR Excellence in Research'.

Wdrażanie strategii rekrutacji pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych to proces włączenia zarządzania zasobami ludzkimi w strategiczne cele Uczelni w celu poprawy wyników we wszystkich obszarach edukacyjnych i badawczych. Przyjęcie strategii, której założenia w znacznym stopniu pokrywają się ze strategią rozwoju i misją Politechniki ma liczne zalety i korzyści dla nas wszystkich zaangażowanych w prowadzenie z sukcesem badań naukowych w przestrzeni europejskiej i światowej.

Do oceny polityki rozwoju zasobów ludzkich (HR) uczelni, można stosować cele planu strategicznego wdrażania polityki HR. Strategia HR pomaga również wzmocnić poczucie współpracy i koleżeństwa w instytucji. Opracowanie przez Politechnikę Lubelską strategii HR, która idzie w parze z poczuciem otwartej komunikacji, będzie miało znaczące korzyści w postaci pomocy naukowcom i innym pracownikom w odczuciu, że ich opinie się liczą dla władz uczelni.

Zalety wprowadzenia strategii Human Resources Strategy pokrywają się z przestrzeganiem w uczelni przepisów odnoszących się do pracowników, wynagradzania, ubezpieczenia, bezpieczeństwa pracy i tym podobnych. Przepisy i polityka regulujące badania naukowe są złożone, ale HR ma kluczową rolę w zapewnieniu, aby strategia organizacji była nie tylko zgodna z prawem, ale również elastyczna jeśli chodzi o łatwość wprowadzania poprawek, umożliwiając tym samym dostosowywanie się do zmieniających się okoliczności prawnych.

W roku 2017 Komisja Europejska nadała Politechnice Lubelskiej wyróżnienie w postaci logo HR Excellence in Research. Ocena okresowa przeprowadzona w 2020 roku przez przedstawicieli Komisji Europejskiej potwierdziła, że Politechnika Lubelska wdraża zasady przedstawione w Karcie i Kodeksie.

2. Politechnika Lubelska – struktura i informacje ogólne

Politechnika Lubelska (PL) jest średniej wielkości (7200 studentów wszystkich stopni i 1200 pracowników, w tym 150 profesorów) uczelnią techniczną w Polsce, ale największą w regionie Środkowo-Wschodnim. Od siedmiu dekad jest to znacząca instytucja naukowa i ekspercka w Lublinie i regionie. Ranga uczelni jako centrum nauk technicznych stale rośnie. Uczelnia aktywnie uczestniczy w życiu społecznym i gospodarczym, przyczyniając się do integrowania i tworzenia kultury w mieście. Jej działalność naukowa i edukacyjna znacząco przyczynia się do rozwoju regionu.

Politechnika Lubelska utrzymuje ścisłe partnerstwo z instytucjami i społecznościami naukowymi w Polsce i na całym świecie (ponad 230 umów bilateralnych z partnerami zagranicznymi), co jest podstawą wspólnych projektów badawczych, połączonych z wizytami studyjnymi i wykładami, stażami i konferencjami.

Obecnie w strukturze organizacyjnej Politechniki Lubelskiej funkcjonuje sześć wydziałów:

1. Wydział Mechaniczny,
2. Wydział Elektrotechniki i Informatyki,
3. Wydział Budownictwa i Architektury,
4. Wydział Inżynierii Środowiska,
5. Wydział Zarządzania,
6. Wydział Podstaw Techniki,

oraz 10 jednostek międzywydziałowych i ogólnouczelnianych:

1. Studium Języków Obcych,
2. Studium Wychowania Fizycznego i Sportu,
3. Biblioteka
4. Centrum Informacji Naukowo-Technicznej,
5. Centrum Innowacji i Transferu Technologii,
6. Uczelniane Biuro Projektów,
7. Biuro ds. Badań Naukowych i Współpracy z Zagranicą
8. Biuro Kształcenia Międzynarodowego,
9. Biuro Karier i Współpracy z Otoczeniem Społeczno-Gospodarczym,
10. Centrum Promocji i Informacji.

Funkcje wykonawcze w Politechnice sprawuje Senat Uczelni i Rektor. Senat określa zasady, którymi uczelnia ma się kierować, ustanawia wymogi ukończenia studiów, wybiera obszary i kierunki badań naukowych oraz decyduje o rozwoju i funkcjach uczelni. Przewodniczącym Senatu jest Rektor. Wydziały są kierowane przez Dziekanów.

Aby wspomóc Rektora w sprawowaniu obowiązków w zakresie kształcenia, badań naukowych, rozwoju kadry, budżetu i finansów oraz rozwoju uczelni, Senat utworzył kilka komisji.

Rektor ustanowił Komisję ds. Etyki Badań Naukowych i Etyki oraz powołał swoich pełnomocników, tj.:

- Pełnomocnika rektora ds. Równości,
- Pełnomocnika rektora ds. społecznej odpowiedzialności,
- Pełnomocnika rektora ds. osób niepełnosprawnych,
- Pełnomocnika rektora ds. projektów rozwojowych,
- Pełnomocnika rektora ds. otwartego dostępu,
- Pełnomocnika rektora ds. ewaluacji jednostek naukowych,

- Pełnomocnika rektora ds. Systemu POL-on,
- Pełnomocnika rektora ds. jakości kształcenia,
- Pełnomocnika rektora ds. ochrony informacji niejawnych.

System organizacji i zarządzania badaniami naukowymi jest ciągle udoskonalany i nastawiony na stworzenie optymalnych warunków przeprowadzania badań i rozwoju kadry naukowej.

Pracownicy poszczególnych wydziałów są powoływani na ekspertów w komisjach i organach opinii publicznej.

Zarówno pracownicy, jak i studenci Politechniki Lubelskiej przyczynili się do ugruntowania jej renomy jako jednej z najlepszych i najbardziej popularnych uczelni w regionie. Politechnika ma nienaganną reputację akademicką, co odzwierciedla się w udanym zatrudnianiu swoich absolwentów na rynku pracy.

Badania są prowadzone w 7 dyscyplinach badawczych, zgodnie z klasyfikacją MEIN:

1. Inżynieria Mechaniczna;
2. Automatyka, Elektronika, Elektrotechnika i Technologie Kosmiczne;
3. Informatyka Techniczna i Telekomunikacja;
4. Inżynieria Środowiska, Górnictwo I Energetyka;
5. Nauki o Zarządzaniu i Jakości;
6. Architektura i Urbanistyka;
7. Inżynieria Lądowa, Geodezja i Transport.

Dwie z dyscyplin otrzymały najwyższą notę w ocenie przeprowadzonej przez organy krajowe (A+), a cztery otrzymały kategorię A.

W roku 2022, pracownicy Politechniki Lubelskiej realizowali 31 projektów badawczych, na sumę prawie 14 milionów złotych. Naukowcy z PL opublikowali w 2022 roku 1001 artykułów, a liczba cytowań z całego dorobku naukowego zawartego w bazie Scopus wynosi obecnie 76 933 i systematycznie rośnie.

Naukowcy z Politechniki Lubelskiej znaleźli się w prestiżowym gronie TOP 2% najlepszych naukowców na świecie, w rankingu oceniającym cały dorobek naukowy badaczy, opracowywanym przez analityków z Uniwersytet Stanforda, wydawnictwa Elsevier i firmy SciTech Strategies. Wśród blisko 196 tysięcy nazwisk znalazło się trzynastu pracowników Politechniki Lubelskiej z wydziałów: Elektrotechniki i Informatyki, Mechanicznego oraz Budownictwa i Architektury. W 2021 roku wśród ponad 200 tysięcy nazwisk znalazło się dwudziestu trzech naukowców z Politechniki Lubelskiej, reprezentantów wydziałów Mechanicznego, Budownictwa i Architektury i Zarządzania.

Politechnika Lubelska otrzymała nagrodę „ELSEVIER Research Impact Leaders Awards” w kategorii Inżynieria i Technologia w latach 2020 i 2021 i została doceniona za wzrost liczby publikacji w prestiżowych czasopismach naukowych, publikacji z międzynarodowymi autorami oraz wskaźników cytowań w poszczególnych obszarach, a także wysoką jakość badań naukowych i ich internacjonalizację.

Duża aktywność w zakresie ochrony własności intelektualnej uplasowała PL na 1 miejscu najbardziej aktywnych podmiotów krajowych zgłaszających wynalazki w Urzędzie Patentowym Rzeczypospolitej Polskiej (UPRP). Największa liczba patentów została zgłoszona przez Wydział Mechaniczny (50), następnie Wydział Elektrotechniki i Informatyki (39) I Wydział Inżynierii Środowiska (31).

Łącznie pracownicy Politechniki Lubelskiej w roku 2022, uzyskali 136 decyzji patentowych.

Według rankingu Webometric Ranking of World Universities, który zrzesza prawie 12000 uczelni wyższych z ponad 200 krajów, Politechnika Lubelska uplasowała się pośród 13% najbardziej rozpoznawalnych uczelni na świecie i 5% w Polsce.

3. Wdrażanie Karty Naukowca

Politechnika Lubelska oficjalnie rozpoczęła wdrażanie zasad *Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych* poprzez podpisanie we wrześniu 2015 roku Deklaracji popierającej Kartę i Kodeks.

Faza I – przygotowawcza

Wrzesień 2015 – podpisanie Deklaracji popierającej zasady Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych przez Rektora Politechniki Lubelskiej,

Listopad 2015 - powołanie Zespołu ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Politechnice Lubelskiej (Zarządzenie nr 66/2015),

Styczeń 2016 – czerwiec 2016 - opracowanie analizy GAP, sprawozdanie i wprowadzenie wewnętrznych regulacji

Wrzesień 2016 – Luty 2017 - opracowanie Strategii i Planu działania na lata 2016-2022 na podstawie oceny postępów wdrażania zasad Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w PL,

Marzec 2017 – wysłane Strategii HR a do KE,

18 lipca 2017 – Komisja Europejska przyznaje Politechnice Lubelskiej logo HR Excellence in Research.

Faza II – wdrażanie Planu działania na lata 2016 - 2022

Październik 2017 - przedłużenie działalności Zespołu EKN (Zarządzenie nr 43/2017), podjęcie działań wdrożeniowych

25 stycznia 2018 r – wprowadzenie zasad EKN i Kodeksu przy rekrutacji pracowników naukowych w PL (Pismo Okólne nr 1/2018)

16 listopada 2018 r – wprowadzenie **OTM-R** (Otwarta, przejrzysta i merytoryczna procedura rekrutacji pracowników naukowych w PL), proces zatrudniania pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych w procedurze konkursowej w Politechnice Lubelskiej wedle zasad EKN (Zarządzenie nr R-53/2018), oraz wdrożenie Przewodnika określającego zasady oraz procedury rekrutacji,

May 2019 – grudzień 2019 - ocena wewnętrzna procesu wdrażania i przygotowanie raportu samooceny

Kwiecień 2020 r – Raport Samooceny oraz OTM-R (Otwarta, przejrzysta i merytoryczna procedura rekrutacji pracowników naukowych w PL) zgłoszone do KE (Euraxess),

Faza III - przedłużenie akredytacji

10 sierpnia 2020 r - zatwierdzenie Sprawozdania Wewnętrznego i OTM-R przez EURAXESS Rights Team Komisji Europejskiej

Grudzień 2020 - przedłużenie działalności Zespołu EKN (Zarządzenie nr 108/2020)

31 grudnia 2021 – aktualizacja Przewodnika określającego zasady oraz procedury rekrutacji pracowników na stanowiska badawcze i badawczo-dydaktyczne, przeprowadzanej w drodze konkursów na Politechnice Lubelskiej (Zarządzenie nr 133/2021)

17 listopada 2022 roku – wdrożenie Planu równości płci w Politechnice Lubelskiej (Zarządzenie nr R-96/2022) oraz powołanie Pełnomocnika rektora ds. równości i Zespołu do wdrożenia i monitorowania Planu równości płci dla Politechniki Lubelskiej (Zarządzenie nr R-97/2022)

13 marca 2023 - wprowadzenie Strategii rozwoju kariery pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych Politechniki Lubelskiej (Zarządzenie Nr R-18/2023),

29 czerwca 2023 – prezentacja uaktualnionej Strategii Wdrażania EKN i Kodeksu Senatowi Politechniki Lubelskiej

Lipiec 2023 r. - przesłanie do Komisji Europejskiej Sprawozdania (*Internal Review*) podsumowującego proces wdrażania Strategii HRS4Excellence w okresie 2020-2023 oraz planu działania na lata 2023-2026.

4. Metodologia

Metodologia przygotowania Polityki rozwoju zasobów ludzkich na Politechnice Lubelskiej i Planu działania na lata 2023 – 2026

W skład Zespołu ds. wdrażania Karty i Kodeksu, powołanego przez Rektora, wchodzi naukowcy z każdego wydziału Politechniki, reprezentujący różne grupy badaczy (od profesorów po doktorantów). Członkowie zespołu nadzorują postęp wdrażania Karty i Kodeksu, zgodnie z przyjętą strategią HR, i śledzą na bieżąco wprowadzane zarządzenia oraz ewentualnie zalecają zmiany, w przypadku wprowadzania nowych legislacji. Zespół ds. wdrożenia współpracuje z Działem Spraw Osobowych uczelni – jeden członek zespołu jest jego pracownikiem. Członkowie Zespołu otrzymali uprawnienia od rektora, aby regularnie sprawdzać dokumenty rekrutacyjne i procedury przyjęte na wszystkich Wydziałach.

Uczelniany Zespół ds. Wdrażania HRS4R stale monitoruje postęp we wdrażaniu odpowiednich procedur. Regularnie zwoływane są spotkania zespołu, podczas których omawiany jest aktualny stan oraz zdawane są sprawozdania z postępów na wydziałach. Działania zespołu oraz postępy we wdrażaniu strategii przedstawiane są raz w roku w czerwcu na posiedzeniu Senatu PL.

Dodatkowo działania Zespołu ds. wdrożenia są nadzorowane przez Komitet Sterujący Europejskiej Karty Naukowca w Politechnice Lubelskiej pod przewodnictwem rektora, który nadzoruje cały proces.

Opracowanie pierwszego planu działania na lata 2017-2019 miało miejsce w czerwcu 2016 roku, a poprzedzone zostało szczegółową analizą Gap. Wykonana ona została na podstawie serii ankiet i indywidualnych konsultacji z badaczami, ocenie procedur administracyjnych na poszczególnych wydziałach uczelni i działań realizowanych przez Uczelnię z zakresu HRS4R. Analiza składała się z dwóch części. Pierwsza z nich była przygotowana w oparciu o standardowy wzór zawierający 40 zasad Strategii wdrażania Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Rekrutacji Pracowników Badawczych. Część druga przyjęła formę matrycy podsumowującej rezultaty, która przedstawiała kompetencje poszczególnych jednostek uczelni w obszarach zawartych w Karcie i Kodeksie oraz stopień, w jakim zostały spełnione standardy określone w 40 zasadach.

Akceptacja przez władze uczelni wszystkich proponowanych działań umożliwiła podjęcie wdrażania Karty i Kodeksu. Władze uczelni są zaangażowane we wdrażanie Europejskiej Karty Naukowca i każdej legislacji, która ma na celu poprawę warunków rozwoju zawodowego badaczy i standardów ich zatrudniania. Jednostki organizacyjne uczelni są zobligowane do wspierania w tej kwestii Zespołu ds. wdrożenia. Według wyników ankiet, wdrażanie karty ma pełne poparcie środowiska naukowego Politechniki.

Analiza mocnych i słabych stron Politechniki Lubelskiej przeprowadzona w roku 2019 w odniesieniu do Gap Analysis z roku 2016 wykazała postęp w obszarach wprowadzonych przez Plan Działania na lata 2017-2019. Okazało się jednak, że większość wdrożonych działań wymaga kontynuacji, a niektóre potrzebują poszerzenia o nowe dodatkowe elementy lub modyfikacji. Wszystkie te działania zostały ujęte w zweryfikowanym Planie Działania na lata 2020 – 2022. W zweryfikowanym Planie Działania na lata 2020 – 2022 znalazły się te same 10 działań, rekomendowane w roku 2016, gdyż nawet te wdrożone, wymagały monitorowania, jak i sprawdzenia zgodności z nowymi regulacjami krajowymi.

Aby zaangażować środowisko naukowe w proces wdrożenia, zostały podjęte następujące działania:

1. Na stronie uczelni można znaleźć kompletne informacje o strategii HR i jej wdrażaniu zarówno w języku polskim, jak i angielskim.
2. Na wydziałach zostały przeprowadzone spotkania informacyjne w zakresie prawidłowych procedur zatrudniania naukowców, zwłaszcza na szczeblu kierowniczym, który o nich decyduje.

3. Ankieta na temat celów HR i sposobu jej wdrażania jest rozsyłana do losowo wybranych grup naukowców co roku. Wyniki ankiety są analizowane przez Zespół i przedstawiane podczas czerwcowych posiedzeń senatu, a także przedstawia całej społeczności na stronie internetowej uczelni.
4. Każdy nowozatrudniony naukowiec jest zobligowany do przeczytania i podpisania deklaracji HR.

Rezultatem wdrażania Strategii HRS4R w latach 2020-2022, było przyjęcie następujących przepisów organizacyjnych:

1. Przepisy oparte na ISO/IEC 27001 dotyczące zarządzania bezpieczeństwem informacji, które mają na celu wzmocnienie poufności i ochronę danych.
2. Aby całkowicie pokrywać się ze Strategią HR i OTM-R, procedury zatrudniania pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych na Politechnice Lubelskiej były stopniowo zmieniane. Zespół ds. wdrożenia HRS4R uczestniczył w przygotowaniu uaktualnionego „Przewodnika określającego zasady oraz procedury rekrutacji pracowników na stanowiskach naukowych i badawczych przeprowadzanej w drodze konkursów na Politechnice Lubelskiej” jako części OTR-M (Otwarty, przejrzysty i merytoryczny proces rekrutacji). Ponadto, aby procedury rekrutacji i selekcji były przeprowadzane zgodnie z HRS4R, Zespół opracowała odpowiednie wzory dokumentów.
3. Procedury zatrudniania zostały zweryfikowane, w celu lepszego uznawania mobilności.
4. Opracowany został Plan równości płci w Politechnice Lubelskiej, który obecnie jest na etapie wdrażania.
5. Strategia Rozwoju Kariery (CDS) oraz wzory Indywidualnych Planów Rozwoju zostały przyjęte przez Senat Uczelni jako dokument o wysokim znaczeniu.

Na początku roku 2023, oprócz corocznych ankiet, wspomnianych powyżej, rozestano do wszystkich pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych nowy kwestionariusz. Rezultaty ankiety podsumowano w oddzielnym dokumencie (**wdrażanie HR4Excellence – ankieta wśród pracowników PL, Styczeń 2023**).

W 2023 roku Zespół ds. Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych PL przygotował uaktualnioną Strategię i Plan Działania na lata 2023 – 2026 w oparciu o: wyniki ankiet, przegląd uaktualnionych regulacji uczelni, wyniki kontroli konkursów na stanowiska naukowe, dane z uczelnianych komisji dyscyplinarnych, dane na temat zgodności z ochroną danych osobowych i ochroną własności intelektualnej, dane o mobilności kadry oraz rozwoju kompetencji. Dodatkowym źródłem informacji były doroczne sprawozdania o osiągnięciach naukowych i mobilności międzynarodowej pracowników politechniki, przygotowywane w marcu i przedstawiane Senatowi przez Prorektora ds. Nauki.

5. Polityka wdrażania Strategii HR w Politechnice Lubelskiej

Wdrażanie Strategii HR należy oprzeć o trzy główne aspekty:

- monitorowanie przyjętych procedur i praktyk,
- wprowadzenie/poprawa przyjętych i działających procedur i praktyk,
- zwiększenie zaangażowania środowiska naukowego w proces wdrażania Strategii HR.

Wstępna strategia przygotowana w 2016 roku koncentrowała się na 10 działaniach wynikających z analizy GAP. Pomimo pewnych opóźnień, wynikających ze zmian w prawie krajowym, wykazano postępy we wszystkich obszarach działań wdrażanych zgodnie z Planem na lata 2017 – 2019. Po wewnętrznej analizie przeprowadzonej pod koniec 2019 roku okazało się, że większość wdrożonych działań wymaga kontynuacji, a niektóre modyfikacji lub poszerzenia o dodatkowe elementy. Wszystkie te uaktualnione działania zostały ujęte w zweryfikowanym Planie Działania na lata 2020 – 2023.

Wdrażanie Planu Działania przedstawionego w 2020 roku miało miejsce w latach 2020-2023.

Na podstawie analizy wdrażania procedur, wprowadzono poprawki do polityki OTM-R (Otwarta, przejrzysta i merytoryczna procedura rekrutacji pracowników naukowych PL). Opracowano i wdrożono Plan Równości Płci. Opracowana została Strategia Rozwoju Kariery oraz formularze indywidualnych planów rozwoju, które zostały zaakceptowane przez Senat i wprowadzone zarządzeniem Rektora.

W styczniu 2023 roku rozprawdzona została nowa ankieta adresowana do wszystkich naukowców Politechniki Lubelskiej. Po analizie wyników ankiety oraz dokumentów i procedur obowiązujących na uczelni, okazało się, że trzy działania zawarte w Planie na lata 2020-2023 możemy uznać za zakończone i w obecnych okolicznościach nie wymagają one kontynuacji, chociaż będą nadal monitorowane przez Zespół ds. wdrażania i w ramach ankiet przeprowadzanych wśród społeczności akademickiej w kolejnych latach. Planowane aktywności w ramach dwóch działań zostały zakończone, ale ich wdrażanie wymaga dalszego monitorowania (raz na rok), a pięć działań zostało uaktualnionych i rozszerzonych.

Do Planu Działania na lata 2023 -2026 dodano nowe działanie, oparte na 39 punkcie Karty i Kodeksu.

Na podstawie wewnętrznej kontroli dokonanej przez Zespół, analizie wyników ankiety, jak również w oparciu o aktualne regulacje i procedury na uczelni, proponuje się zatem w ramach zaktualizowanej Strategii skoncentrować na następujących problemach:

2. Zasady etyczne
7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych
12. Rekrutacja (Kodeks)
13. Rekrutacja (Karta)
14. Dobór kadr (Kodeks)
15. Przejrzystość (Kodeks)
18. Uznanie doświadczenia w zakresie mobilności (Kodeks)
25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie
28. Rozwój kariery zawodowej
29. Uznanie wartości mobilności
39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość rozwoju zawodowego

Pomimo, iż trzy z nich (dobór kadr, stabilizacja i stałe zatrudnienie oraz uznanie mobilności) uznano za zakończone, i nie że wymagają kolejnych działań, to wszystkie będą monitorowane, o czym już wspomniano, w tym poprzez ankiety kierowane do społeczności akademickiej, dlatego uwzględniono je w Planie Działania na lata 2023 – 2026.

Szczegółowa analiza 11 zasad przedstawionych powyżej pokazuje, że 3 główne obszary, w których dobre praktyki powinny ulec wzmocnieniu, to:

- 1) Wdrożenie zasad dobrej praktyki w badaniach naukowych w odniesieniu do etyki i bezpieczeństwa informacji;
- 2) Wdrożenie zasad dobrej praktyki w zatrudnianiu pracowników i rozwoju kariery;
- 3) Wdrożenie zasad dobrej praktyki w mobilności, szkoleniach i rozwoju.

Niektóre z tych zasad wymagają lepszego nadzoru w procesie wdrażania już istniejących procedur, np. zatrudnienie, rozwój kariery itd. Niektóre wymagają przyjęcia nowych dokumentów i procedur, zwłaszcza w obszarze szkolenia i mobilności.

Aby wyjaśnić związek pomiędzy planowanymi obszarami, planowane do wdrażania zasady oraz planowane działania przedstawiono w Tabeli 5.1.

Tabela 5.1. Zasady Karty i Kodeksu oraz planowane działania w procesie wdrażania praktyk

Zasady w Karcie i Kodeksie	Nazwa działania	Rodzaj działania
2. Zasady etyczne	Wdrożenie zasad dobrej praktyki w badaniach naukowych w odniesieniu do etyki i bezpieczeństwa informacji	Monitorowanie wdrażania zasad dobrej praktyki w badaniach naukowych
7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych		Udoskonalanie aktualnych procedur i zrozumienie bezpieczeństwa informacji
12. Rekrutacja (Karta)	Wdrożenie zasad dobrej praktyki w zatrudnianiu pracowników i rozwoju kariery	Monitorowanie bieżących procedur
13. Rekrutacja (Kodeks)		Poprawa obowiązujących procedur (załącznik do Przewodnika)
14. Dobór kadr (Kodeks)		Monitorowanie obowiązujących procedur
15. Przejrzystość (Kodeks)		Monitorowanie aktualnych procedur / weryfikacja obowiązujących procedur
25. Stabilizacja oraz stałość zatrudnienie		Monitorowanie obowiązujących procedur
28. Rozwój kariery zawodowej		Monitorowanie nowych procedur / weryfikacja wdrażanych procedur
18. Uznanie doświadczenia w zakresie mobilności (Kodeks)	Wdrożenie zasad dobrej praktyki w odniesieniu do mobilności i internacjonalizacji	Monitorowanie obowiązujących procedur
29. Uznanie wartości mobilności		Monitorowanie procedur / weryfikacja obowiązujących obecnych procedur
39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość rozwoju zawodowego		Opracowanie nowych procedur

Obszary te w pewnym stopniu się pokrywają. Zasady etyczne powinny być przedstawiane głównie nowo zatrudnionym naukowcom i doktorantom, aby wdrażać dobre praktyki od początku kariery naukowej. Rozwój kariery jest natomiast silnie związany z mobilnością kadry i internacjonalizacją badań.

Jednakże, aby kontrola postępów była skuteczna, w Planie Działania na lata 2023-2026 zostały przedstawiono konkretne mierniki do każdej z zasad.

1. Wdrożenie zasad dobrej praktyki w badaniach naukowych w odniesieniu do etyki i bezpieczeństwa informacji

Celem tego obszaru jest monitorowanie i zrozumienie zasad dobrej praktyki i etyki w badaniach, jak również wdrażanie zasad Karty przez nowo zatrudnionych pracowników.

Najważniejszą kwestią jest zrozumienie i zwiększenie bezpieczeństwa wymiany informacji i przechowywania danych.

2. Wdrożenie zasad dobrej praktyki w zatrudnianiu pracowników i rozwoju ich kariery

Celem tego obszaru jest monitorowanie procedur strategii OTM-R (przejrzyste i transparentne zasady, kompatybilne i porównywalne z międzynarodowymi standardami, zatrudniania kadry naukowej w PL w otwartych procesach rekrutacji) jak również monitorowanie nowych, wdrażanych reguł polityki wspierającej rozwój kariery zawodowej (Strategia Rozwoju Kariery).

3. Wdrożenie zasad dobrej praktyki w obszarze mobilności i internacjonalizacji

Celem tego obszaru jest zwiększenie uznawania mobilności geograficznej, międzysektorowej, interdyscyplinarnej, międzydyscyplinarnej i wirtualnej, jak również mobilności pomiędzy sektorem publicznym i prywatnym, jako sposobu poszerzania wiedzy naukowej i rozwoju zawodowego na każdym etapie kariery naukowej. Celem szczegółowym jest ustanowienie jasnych procedur wspierających szkolenie i stały rozwój naukowców.

6. Plan działania na lata 2023 – 2026

Plan Działania na lata 2023 – 2026 i mierniki efektywności przedstawiono w tabeli 6.1. W Strategii rozróżniono terminy i okres realizacji, etap przygotowawczy, etap wdrażania i monitorowania oraz działania, które Politechnika Lubelska powinna podjąć.

Szczegółowy harmonogram przedstawiono w tabeli 6.2.





Tabela 6.1. Strategia HR w Politechnice Lubelskiej – wdrożone działania i Plan działania na lata 2023 - 2026















































































































Nr (Karta/ Kodeks)	Obszar analizy	Opis działania	Jednostka / osoba koordynująca	Mierniki	Harmonogram działań		
					Faza przygotowawcza	Procedura/ document gotowa	Wdrażanie i monitorowanie
Wdrażanie zasad dobrej praktyki w badaniach naukowych w odniesieniu do etyki i bezpieczeństwa informacji							
2	Zasady etyczne	Lepsze zrozumienie zasad etyki	Dział Spraw Osobowych/ Prorektor ds. Nauki	Liczba zażaleń / skarg do Komisji Etyki	Zakończono	Zakończono	Zakończono; Monitorowanie raz w roku
7	Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	Opracowanie nowych przepisów dotyczących zarządzania bezpieczeństwem informacji w oparciu o ISO/IEC 27001	Centrum Informatyczne / Inspektor Ochrony Danych	Dokument strategiczny dotyczący kompleksowej polityki bezpieczeństwa informacji	Zakończono	Zakończono	Przedłużono; Monitorowanie raz w roku
Wdrażanie zasad dobrej praktyki w mobilności, szkoleniach i rozwoju							
12	Rekrutacja (Karta)	Wprowadzenie zaktualizowanego Przewodnika postępowania przy rekrutacji pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych realizowanej w procedurze konkursowej w PL	Dział Spraw Osobowych / Komisja Senacka ds. Rozwoju Kadry	Liczba zażaleń / skarg do Komisji rekrutacyjnej	Zakończono	Zakończono	Zakończono ; Monitorowanie raz w roku
13	Rekrutacja (Kodeks)	Opracowanie załącznika do nowego Przewodnika dotyczącego zasad ogłaszania konkursów	Dział Spraw Osobowych / Komisja Senacka ds. Rozwoju Kadry	Zaktualizowany załącznik	Zakończono	Zakończono	Przedłużono; Monitorowanie raz w rok
14	Dobór kadr (Kodeks)	Opracowanie rekomendacji procedur selekcji jako część Przewodnika	Dział Spraw Osobowych / Komisja Senacka ds. Rozwoju Kadry	Zaktualizowany załącznik	Zakończono	Zakończono	Zakończono

15	Przejrzystość (Kodeks)	Opracowanie formularza dokumentu o mocnych i słabych stronach kandydata o pracę na użytek Komisji Konkursowej (dokument zostanie przekazany kandydatowi po zakończeniu procesu rekrutacji)	Dział Spraw Osobowych / Komisja Senacka ds. Rozwoju Kadry	Załączniki do dokumentu z mocnymi i słabymi stronami jako część nowego Przewodnika postępowania przy rekrutacji	Zakończono	Zakończono	Przedłużono; Monitorowanie wdrażania raz w roku
25	Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	Dostosowanie umów o pracę do nowych regulacji zawartych w prawie pracy i Ustawie Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce	Rektor / Dział Spraw Osobowych	Dokument strategiczny	Zakończono	Zakończono	Zakończono
28	Rozwój kariery	Opracowanie ogólnej strategii wsparcia rozwoju kariery młodych jak i doświadczonych naukowców	Komisja Senacka ds. Rozwoju Kadry / Biuro ds. Badań Naukowych i Współpracy z Zagranicą	Dokument strategiczny Poszerzenie obowiązków Biura Karier o doradztwo zawodowe dla studentów doktoranckich i młodych naukowców / Zarządzenie Rektora	Zakończono	Zakończono	Przedłużono; Monitorowanie wdrażania raz w roku
Wdrażanie zasad dobrej praktyki w obszarze mobilności i internacjonalizacji							
18	Uznanie doświadczenia w zakresie mobilności (Kodeks)	Wprowadzenie mobilności jako integralnej części Przewodnika postępowania przy rekrutacji pracowników	Dział Spraw Osobowych / Komisja Senacka ds. Rozwoju Kadry	Liczba naukowców uczestniczących w programach mobilności	Zakończono	Zakończono	Zakończono
29	Uznanie wartości mobilności	Ujednolicenie procedur dotyczących mobilności międzynarodowej z przepisami krajowymi	Komisja Senacka ds. Rozwoju Kadry Prorektor ds. Nauki	Uaktualniona procedura mobilności międzynarodowej	Zakończono	Zakończono	Przedłużono; Monitorowanie wdrażania raz w roku

		<p>Opracowanie nowych procedur dotyczących stażów przemysłowych jako narzędzie zachęcające do mobilności</p> <p>Monitorowanie mobilności międzynarodowej i intersektoralnej</p>		<p>Opracowanie nowych procedur staży przemysłowych</p> <p>Coroczne sprawozdania na temat liczby staży międzynarodowych i intersektoralnych</p>			
39	Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość rozwoju zawodowego	Ulepszenie poziomu nadzoru naukowego, możliwości rozwoju naukowego, wsparcie uczelni przy mobilności oraz pozyskiwanie funduszy na szkolenia i mobilność	<p>Prorektor ds. Nauki</p> <p>Biuro ds. Badań Naukowych i Współpracy z Zagranicą</p>	Liczba uczestników	4 Q 2023	3Q 2025	Nowe

Tabela 6.2. Strategia HR w Politechnice Lubelskiej – Harmonogram działań – faza wdrażania

Legenda:  Zakończono  Przedłużono  Zakończono i monitorowanie  Nowe

Nr (Karta/Kodeks)	Opis działania	Obecny status	2023		2024				2025				
			III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	
2	Lepsze zrozumienie zasad etyki												
7	Opracowanie nowych przepisów dotyczących zarządzania bezpieczeństwem informacji w oparciu o ISO/IEC 27001												
12	Wprowadzenie zaktualizowanego Przewodnika postępowania przy rekrutacji pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych realizowanej w procedurze konkursowej w PL												
13	Opracowanie załącznika do nowego Przewodnika dotyczącego zasad ogłaszania konkursu												
14	Opracowanie rekomendacji procedur selekcji jako część Przewodnika												
15	Opracowanie wzoru dokumentu z mocnymi i słabymi stronami każdego podania o pracę na użytek Komisji Konkursowej (dokument zostanie przekazany kandydatowi po zakończeniu procesu rekrutacji)												
25	Dostosowanie umów o pracę do nowych regulacji zawartych w prawie pracy i Ustawie Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce												
28	Opracowanie ogólnej strategii wsparcia rozwoju kariery młodych jak i doświadczonych naukowców												
18	Wprowadzenie mobilności jako integralnej części Przewodnika postępowania przy rekrutacji pracowników												
29	Ujednolicenie procedur dotyczących mobilności międzynarodowej z przepisami krajowymi												
	Opracowanie nowych procedur dotyczących stażów przemysłowych jako narzędzie zachęcające do mobilności												

	Monitorowanie mobilności międzynarodowej i intersektoralnej												
39	Ulepszenie poziomu nadzoru naukowego, możliwości rozwoju naukowego, wsparcie uczelni przy mobilności oraz pozyskiwanie funduszy na szkolenia i mobilność												

7. Podsumowanie

Politechnika Lubelska pretenduje do miana najbardziej innowacyjnej uczelni technicznej przy wschodniej granicy Unii Europejskiej. Jej główne cele odzwierciedlające zasady określone w Karcie i Kodeksie to, między innymi: „kompetentna kadra naukowa, światowej klasy badania naukowe i silna współpraca ze środowiskiem naukowym”. Wdrożenie *HR Strategy for Researchers* jest kluczowym działaniem podjętym w celu ciągłego doskonalenia środowiska pracy i działalności badawczej.

Strategia otrzymała pozytywną opinię Senatu Politechniki Lubelskiej, a jej wdrażanie zostało zaakceptowane przez Rektora PL.