



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

I N T E R N A L R E V I E W

**Ocena okresowa procesu wdrażania
Strategii the Human Resources for Researchers
w Śląskim Uniwersytecie Medycznym
w Katowicach**

Katowice, grudzień 2019 r.

1. Informacje organizacyjne

1.1 Pracownicy i studenci

Pracownicy i studenci	FTE
Łączna liczba naukowców = personel, osoby posiadające stypendia, doktoranci w pełnym i niepełnym wymiarze godzin zaangażowani w badania	813,875
W tym osoby posiadające obce obywatelstwo	1
W tym osoby finansowane z zewnątrz (tj dla których organizacja jest organizacją przyjmującą)	0
W tym łączna liczba kobiet	436,75
W tym łączna liczba osób na etapie R3 lub R4=badacze o dużym stopniu autonomii, zazwyczaj posiadający status głównego badacza lub profesora	162
W tym łączna liczba osób jest na etapie R2=w większości organizacji odpowiadający poziomowi podoktorskiemu	378,75
W tym łączna liczba osób jest na etapie R1=w większości organizacji odpowiadający poziomowi doktoranckiemu	175
Łączna liczba studentów (jeśli dotyczy)	10 052
Łączna liczba pracowników (w tym kadry zarządzającej, administracyjnej, dydaktycznej i badawczej)	2387,255

1.2 Finansowanie badań (za ostatni rok podatkowy)

Finansowanie badań (za ostatni rok podatkowy)	€
Całkowity roczny budżet organizacji	7 084 327,62
Roczne bezpośrednie finansowanie ze źródeł rządowych (przeznaczone na badania)	3 519 706,63
Coroczne konkurencyjne finansowanie rządowe (przeznaczone na badania, uzyskane w drodze konkurencji z innymi organizacjami – w tym finansowanie z UE)	1 022 149,89
Roczne finansowanie ze źródeł prywatnych, pozarządowych przeznaczone na badania	121 441,83

1.3 Profil organizacji (max 100 słów)

Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach jest Uczelnią z ponad siedemdziesięcioletnią tradycją. Powołany w 1948 roku jako Akademia Lekarska z jednym wydziałem lekarskimi oddziałem stomatologicznym z siedzibą w Rokitnicy Bytomskiej, został rok później przemianowany na Śląską Akademię Lekarską, a następnie na Śląską Akademię Medyczną im Ludwika Waryńskiego, by ostatecznie na mocy ustawy z dnia 30.03.2007r. stać się Uniwersytetem.

Aktualna pozycja Uniwersytetu wynika z osiągnięć naukowo-badawczych kadry oraz wysokiego poziomu kształcenia w zawodach medycznych i pokrewnych na 25 kierunkach kształcenia w 28 specjalnościach. Uczelnia posiada prawo do nadawania stopni doktora i doktora habilitowanego w dziedzinie nauk medycznych i nauk o zdrowiu w dyscyplinach: nauki medyczne, nauki farmaceutyczne i nauki o zdrowiu.

2. Słabe i mocne strony obecnych praktyk.

2.1. Aspekty etyczne i zawodowe (Obszar „Zasady etyczne i zawodowe”)

Działania przyjęte do realizacji w obszarze „Zasady etyczne i zawodowe” w latach 2017 - 2019 zostały skutecznie zaimplementowane. W ostatnich latach wyznaczono priorytetowe kierunki badań, które zostały poszerzone i uzupełnione w ostatnich miesiącach oraz umieszczone na stronie internetowej Uczelni. Ponadto podjęto decyzję o przystąpieniu do Stowarzyszenia Prolesia Biznes - Nauka - Samorząd działającego przy Urzędzie Marszałkowskim woj. Śląskiego. Punkt „Zasady etyczne” zobligował każdego nauczyciela akademickiego do uczestniczenia w szkoleniach z zakresu etyki, które może być potwierdzone uzyskaniem certyfikatu. W związku z wejściem nowej Ustawy o Szkolnictwie Wyższym podjęto decyzję o uruchomieniu szkoleń e-learningowych informujących o zakresie nowych regulacji prawnych, które zmieniły system realizacji działalności naukowej, w tym finansowania i jej ewaluacji.

W zakresie „Dobrej praktyki w badaniach naukowych” wprowadzono Zarządzenie Rektora SUM 180/2016 z dn. 10-11-2016 w sprawie: Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji i ochroną danych osobowych przetwarzanych w Śląskim Uniwersytecie Medycznym w Katowicach. Na podstawie w/w Zarządzenia ustanowiono w SUM znormalizowany system zarządzania bezpieczeństwem informacji na podstawie normy ISO27001.

W tym zakresie wykonano aktualizację dokumentacji bezpieczeństwa teleinformatycznego, przeprowadzono audyt bezpieczeństwa systemu teleinformatycznego oraz dokonano zakupu urządzeń umożliwiających wyższy poziom bezpieczeństwa kopii zapasowych z urządzeń komputerowych przetwarzających dane z zakresu badań naukowych.

W zakresie „Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników” zostało utworzone Centrum Transferu Technologii. Dodatkowo wprowadzono model Libre Open Access, który umożliwia darmowy dostęp do treści z prawami do ich ponownego wykorzystania dzięki publikacji na licencjach Creative Commons. Do mocnych stron działań należy także zaliczyć przystąpienie do Projektu „Polska Platforma Medyczna: portal zarządzania wiedzą i potencjałem badawczym”.

W realizacji działań z pozycji „Zaangażowanie społeczne” od 2016 roku jest prowadzony newsletter o osiągnięciach naukowo - badawczych dystrybuowany w otoczeniu zewnętrznym SUM. Na duży plus należy także zaliczyć przystąpienie w 2018 roku do Magna Charta - prestiżowego zrzeszenia uniwersytetów europejskich. Od stycznia 2018 roku wprowadzono przepis zmieniający warunki oceny nauczyciela akademickiego, która zachodzi z uwzględnieniem oprócz liczby publikacji, również, jakości osiągnięć i mobilności pracowników, zwłaszcza w zagranicznych ośrodkach.

Przeprowadzona analiza wykazała pewne luki w systemie oceny nauczycieli akademickich. Proponowanym działaniem naprawczym może być uproszczenie systemu logowania oraz zwiększenie atrakcyjności systemu oceniania przez studentów. Ponadto, w związku z rozszerzeniem zakresu oceny nauczycieli akademickich ulepszenie pozytywnego modelu motywowania autorów jakościowych prac oryginalnych oraz uproszczenie formalności związanych z podjęciem decyzji o stażu i/lub realizacji badań poza granicami kraju, wpisujących się w zasadę o mobilności pracowników naukowo - dydaktycznych.

2.2. Rekrutacja i selekcja (Obszar „Rekrutacja”)

Plan działania na lata 2017 - 2019 zakładał wprowadzenie szeregu działań w obszarze rekrutacji. Zapoczątkowano działania w poszczególnych Wydziałach Uniwersytetu w zakresie zmiany w ocenie pracowników naukowo - dydaktycznych (liczba publikacji, jakość osiągnięć, mobilność pracowników, zwłaszcza w zagranicznych ośrodkach), zmiany treści ogłoszeń konkursowych z wydłużeniem czasu pomiędzy ogłoszeniem o wolnym stanowisku a ostatecznym terminem składania podań, zmiany protokołów konkursowych. Centrum Transferu Technologii rozpoczęło wdrożenie procedur konkursowych dla zewnętrznych członków zespołów badawczych (umowy cywilno - prawne, zapytanie ofertowe, zatrudnienie

w projektach, granty, zatrudnienie na wniosek kierownika projektu). Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych w porozumieniu z Dziekanami Wydziałów rozpoczął prace dotyczące szkolenia dla członków Komisji do spraw oceny kandydatów na stanowisko nauczyciela akademickiego. Wprowadzono możliwości zasięgnięcia opinii ekspertów zewnętrznych w procesie rekrutacji pracowników. Z uwagi jednak na zmianę regulacji prawnych dotyczących szkolnictwa wyższego w Polsce i wynikające z nich zmiany organizacyjne w Uniwersytecie prace te zostały częściowo lub całkowicie wstrzymane do momentu ustanowienia nowych uregulowań w prawie krajowym. Wprowadzono znaki graficzne na dyplomach zgodnie z obowiązującymi przepisami, a na drukach (papierach instytucjonalnych) umieszczono LOGO HR.

Mocne strony obecnych i zrealizowanych do tej pory działań to jasne, niedyskryminacyjne i przejrzyste procedury rekrutacji i oceny pracowników. Trudno jest wyznaczać obecnie słabe strony, przy przerwanych działaniach naprawczych, ale na pewno należy w dalszych pracach zwrócić uwagę na badanie satysfakcji kandydatów z procesu rekrutacji, pomoc w adaptacji dla nowo zatrudnionych pracowników, przygotowanie zestawu narzędzi dla przełożonych i opiekunów naukowych.

2.3. Warunki pracy i zabezpieczenia społeczne (Obszar „Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne”)

Doktoranci i młodzi naukowcy mają swój udział w Komisjach Wydziałowych. Na każdym z Wydziałów zostali powołani Młodzi naukowcy na funkcję promotorów pomocniczych. Młodzi Naukowcy oraz Doktoranci biorą udział w posiedzeniach wydziałowych komisji np. (Komisja ds. Kształcenia, Zespół ds. Jakości Kształcenia, Rada Programowa Studium Doktoranckiego, Komisja rekrutacyjna). Ponadto, uruchomiono realizację dwóch dodatkowych zadań inwestycyjnych:

1. zadanie inwestycyjne pn.: „Centrum Badawczo-Wdrożeniowe Silesia – LabMed” oraz
2. zadanie inwestycyjne pn.: „Przebudowa i dostosowanie pomieszczeń oraz termomodernizacja budynku Wydziału Zdrowia Publicznego w Bytomiu przy ul. Piekarskiej 18 do aktualnie obowiązujących przepisów.”

W roku 2018 Uczelnia poniosła nakłady na aparaturę badawczą w wysokości 3.518.149,81zł (Dane ewidencyjne na dzień 31.12.2018r. przy zamkniętym roku obrotowym 2018). Centrum Transferu Technologii SUM zaproponował promowanie modelu współpracy bazujący na wspólnym wykorzystaniu posiadanej aparatury - w ramach Projektów: Śląska Biofarma, Silesia LabMed, - członek klastrów: Medsilesia - audyt technologiczny –

pozwalający na zebranie najnowszych informacji dot. m.in. bazy aparatury pozwalającej na wspólne użytkowanie.

Prorektor ds. Nauki przekazał Dziekanom poszczególnych Wydziałów informację o możliwości ubiegania się o dotację w ramach inwestycji związanych z działalnością naukową na rok 2019 w tym o aparaturę naukowo-badawczą o wartości powyżej 500 000zł. Zainteresowani dotacją Kierownicy jednostek zobowiązani zostali do złożenia do dnia 31.03.2019 r. wniosku do Centrum Nauki i Współpracy Międzynarodowej, który zapewnia obsługę administracyjną całego procesu wnioskowania. W przypadku „Równowagi płci” nie stwierdza się zjawisk dyskryminacji. Obowiązują parytety w obsadzie stanowisk kierowniczych na Uczelni. W przypadku podniesienia „Wartości mobilności” pod koniec 2018r. Centrum Nauki i Współpracy Międzynarodowej uruchomił nową, dostosowaną do potrzeb społeczności akademickiej stronę internetową, w ramach której informuje o ważnych dla pracowników naukowych datach, wydarzeniach oraz projektach, a także pojawiających się możliwościach nawiązania współpracy przy międzynarodowych projektach. Na stronie internetowej udostępniono wykaz wszystkich porozumień pomiędzy SUM a instytucjami krajowymi i zagranicznymi, w ramach których możliwe jest nawiązanie współpracy naukowej. Ulepszono także „Dostęp do doradztwa zawodowego” poprzez cykliczne przekazywanie informacji o konieczności wspierania pracowników w procesie rozwoju zawodowego i podwyższania kompetencji. Zainteresowane osoby na bieżąco są informowane o istniejących w tym zakresie możliwościach. W ramach projektu został zatrudniony jeden doradca zawodowy. Po zakończeniu projektu będzie świadczył usługi również w zakresie doradztwa zawodowego dla pracowników i doktorantów.

2.4. Szkolenia i rozwój (Obszar „Kształcenie”)

Niezależnie od stopnia doświadczenia, pracownicy mogą ubiegać się o różne projekty badawcze i rozwojowe oraz mobilnościowe, które są nieodzownym elementem rozwoju zawodowego. W tym aspekcie prowadzone są odpowiednie szkolenia w różnych obszarach oraz na bieżąco prowadzone są akcje informacyjne dotyczące samych projektów, zebrane na stronach Centrum Transferu Technologii SUM. W tym celu utworzono stronę Centrum Transferu Technologii oraz nową stronę Centrum Nauki i Współpracy Międzynarodowej SUM. Aby utrzymać wysoki poziom informacyjny Uczelnia współpracuje m.in. z Krajowym Punktem Kontaktowym Programów Badawczych UE czy Regionalnym Punktem Kontaktowym Politechniki Śląskiej.

Do motywacji pracowników i docenienia wykonywanej przez nich pracy dydaktycznej Uczelnia wprowadza zmiany w systemie oceny pracowników w postaci m.in. konkursu „Najlepszy Dydaktyk Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach” (Zarządzenie Nr 120/2018 z dnia 29.06.2018r. Rektora SUM) czy modyfikacji karty oceny pracowników z uwzględnieniem oceny studentów w zakresie prowadzonych zajęć.

W aspekcie „Skargi i apelacje” wprowadzono opis procedury skarg i apelacji, które dostępne są w „*Pakiecie informacyjnym*” opracowanym przez odpowiedni dział. Opracowany „*Pakiet informacyjny*” został zamieszczony na stronie internetowej Uczelni.

Uczelnia pozyskuje również środki finansowe na dalszy rozwój Kadry, aby Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach stanowił konkurencyjny ośrodek naukowo-dydaktyczny nie tylko na poziomie krajowym, ale również międzynarodowym. Stąd Uczelnia pozyskała środki finansowe na realizację projektu *Wielowymiarowe wsparcie SUM w zakresie zapewnienia wysokiej jakości obsługi studentów i kadry zagranicznej* (Welcome to SUM) w ramach Programu *Welcome to Poland – Podniesienie kompetencji kadry akademickiej i potencjału instytucji w przyjmowaniu osób z zagranicy*.

Celem projektu jest poprawa jakości obsługi cudzoziemców przebywających na Uczelni tj. studentów i kadry z zagranicy, poprzez realizację zadań obejmujących kursy języka angielskiego dla pracowników administracyjnych i dydaktycznych SUM mających bezpośredni kontakt z cudzoziemcami (studenci lub kadra) lub z dokumentami w języku angielskim, 10-miesięczny kurs języka polskiego dla studentów z zagranicy oraz aplikację mobilną dla systemu Android oraz IOS ułatwiającą studentom z Zagranicy poruszanie się pomiędzy budynkami Uczelni, kampusach wydziałowych, szpitalach klinicznych, po mieście oraz miastach ościennych.

Do poprawienia oraz wprowadzenia pozostaje szereg elementów:

1. grupowa personalizacja przeprowadzanych szkoleń, poprzez przeprowadzenie ankiet jakie szkolenia interesują pracowników najbardziej,
2. spójniejsze wprowadzanie zmian w danym obszarze w obrębie Uczelni wskazanych przez zespół HR Logo Excellence,
3. wprowadzenie oceny opiekunów naukowych przez studentów studiów doktoranckich w celu podniesienia umiejętności opiekunów naukowych,
4. analiza uzyskiwanych wyników oraz efektywności opiekunów naukowych poprzez analizę artykułów naukowych, w których współautorem jest student studiów doktoranckich.
5. rozwój i szkolenie w kierunku Post-Doc,

6. aktualizacja HR Logo Excellence w aspekcie nowych przepisów Ustawy 2.0

2.5 Czy zmienił się któryś z priorytetów krótko- i średnioterminowych?

Zaplanowane działania w Planie na lata 2017 - 2019 obejmowały zarówno cele krótkoterminowe oraz średniookresowe. Zgodnie z nową polityką w zakresie rozwoju nauki i szkolnictwa w Polsce pojawiły się nowe inicjatywy wspierane przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego określające nowe wymagania i kierunki rozwoju dla Uniwersytetu. Rozszerzono i wprowadzono nowe kierunki priorytetowe badań naukowych. Uczelnia stale dąży do promowania działań mających na celu jak najczęstsze publikowanie w modelu Open - Access czego efektem jest rozpoczęcia wdrażanie modelu Libre Open Access. W procesie rekrutacji nie zauważono zmian w ustalonych wcześniej priorytetach. Jednakże w najbliższym czasie z uwagi na zmiany legislacyjne może pojawić się potrzeba takich zmian.

2.6 Czy któraś z okoliczności, w których działa Twoja organizacja, zmieniła się i miała wpływ na Twoją strategię HR?

Proces wdrożenia założeń strategii HR w Śląskim Uniwersytecie Medycznym w Katowicach zbiegł się w czasie z systemowymi zmianami w obszarze nauki i szkolnictwa wyższego w Polsce, w związku ze zmianą przepisów prawnych o szkolnictwie wyższym i nauce. W lipcu 2018 roku uchwalono Konstytucję dla Nauki. Reforma ta ma na celu poprawę jakości polskiej nauki i szkolnictwa wyższego. Zakłada kreowanie dla nauczycieli akademickich jak najlepszych warunków pracy, umożliwiających pełne wykorzystanie ich potencjału i rozwój kariery. Tym samym, plan działania założony w 2017 roku musi zostać zintegrowany z działaniami podejmowanymi przez Ministerstwo i Władze uczelni na rzecz wdrożenia założeń reformy. Nowe regulacje prawne nałożyły na Uczelnię wprowadzenie zmian w dotychczasowej strukturze organizacyjnej, także zmian w Statucie, Regulaminie Pracy, Regulaminie Organizacyjnym i innych przepisach wewnętrznych.

2.7 Czy podejmowane są strategiczne decyzje, które mają wpływ na Plan działania?

Uczelnia realizuje działania zmierzające do wdrożenia reformy szkolnictwa wyższego i nauki, w związku z uchwaleniem ustawy tzw. Konstytucji dla Nauki, która weszła w życie 1.10.2018r. Wdrożono nowy statut uczelni, zmieniono architekturę dotychczasowej struktury

organizacyjnej oraz opracowano strategię rozwoju uniwersytetu, która stworzy ramy prawne i organizacyjne do wdrożenia działań założonych w zrewidowanym planie działania. W nawiązaniu do powyższego, realizacja zrewidowanego planu działania na rzecz implementacji założeń HRS4R będzie uzależniona od przebiegu procesów przeprowadzonej reformy oraz transformacji uczelni w kierunku umożliwiającym osiągnięcie celów strategicznych.

3. Działania

Lp.	Działania	Zasada K&K	Termin realizacji	Odpowiedzial na jednostka	Wskaźnik	Status realizacji działania
A1	Stałe śledzenie trendów gospodarczych; przystąpienie do Stowarzyszenia Prosilesia Biznes-Nauka- Samorząd działającego przy Urzędzie Marszałkowskim woj. Śląskiego; realizacja procesu decyzyjnego o komercjalizacji wyników badań	Zasady etyczne i zawodowe/ Wolność badań naukowych	Od października 2017	Pełnomocnik Rektora ds. Programów Rozwojowych i Innowacji; Prorektor ds. Nauki		Ciągle, systematyczne
A2	Analiza dokumentów strategicznych pod kątem kierunków badań priorytetowych dla Uczelni; wyznaczenie głównych kierunków badań: 1) choroby cywilizacyjne, w szczególności choroby nowotworowe (w tym: poznawanie mechanizmów powstawania chorób cywilizacyjnych), 2) medyczne, psychologiczne i społeczne aspekty procesów starzenia, 3) koncepcje nowych sposobów leczenia (w tym nowe leki oraz profilaktyka przewlekłych chorób niezakaźnych, np. chorób układu sercowo-naczyniowego, chorób nowotworowych, chorób nerek), 4) medycyna regeneracyjna (m.in. zastosowanie komórek macierzystych, inżynieria tkankowa), 5) nowoczesne technologie w medycynie, w tym nowe leki i koncepcje leczenia zakażeń patogenami lekoopornymi	Zasady etyczne i zawodowe/ Wolność badań naukowych	Od października 2017	Pełnomocnik Rektora ds. Programów Rozwojowych i Innowacji; Prorektor ds. Nauki; Senacka Komisja ds. Nauki	zamieszczono na stronie Uczelni dn. 14.03.2018 r. oraz na stronie Centrum. Nauki i Współpracy Międzynarodowej SUM 15.03.2018 r. (utworzono odrębną zakładkę dot. tej tematyki)/ www.sum.edu.pl), np. w opisie działalności Uczelni	Ciągle, systematyczne
A3	Wprowadzenie dla pracowników szkoleń z zakresu etyki	Zasady etyczne i zawodowe/ Zasady etyczne	od listopada 2016 r	Dziekani poszczególnych Wydziałów, Pracownicy Katedry Nauk Społecznych i Humanistycznych Wydziału Nauk o Zdrowiu w Katowicach	Strona z e-learningiem	Ciągle, systematyczne
A4	Zorganizowanie szkoleń, w tym e-learningowych dotyczących kierowania projektem badawczym, pozyskiwania, wykorzystywania i rozliczania środków finansowych na badania naukowe	Zasady etyczne i zawodowe/ Profesjonalne podejście	Od września 2017	Pełnomocnik Rektora ds. Programów Rozwojowych i Innowacji; Centrum Transferu Technologii;	http://sum.edu.pl/	Działanie ciągle, szkolenia-zrealizowane

				Centrum Nauki i Współpracy Międzynarodowej; Centrum Informatyki i Informatyzacji		
A5	Opracowano nowy Statutu Uczelni oraz Regulamin Organizacyjny	Zasady etyczne i zawodowe/ Profesjonalne podejście	Od września 2017	Pełnomocnik Rektora ds. Programów Rozwojowych i Innowacji; Centrum Transferu Technologii; Centrum Nauki i Współpracy Międzynarodowej; Centrum Informatyki i Informatyzacji		Zrealizowano
A6	Aktualizowanie regulacji wewnętrznych, w tym znowelizowano Regulamin przygotowywania wniosków i realizacji projektów finansowanych lub współfinansowanych ze środków krajowych lub zagranicznych niepodlegających zwrotowi.	Zasady etyczne i zawodowe/ Profesjonalne podejście	Od września 2017	Pełnomocnik Rektora ds. Programów Rozwojowych i Innowacji; Centrum Transferu Technologii; Prorektor ds. Nauki/Centrum Nauki i Współpracy Międzynarodowej	Zarządzenie JM Rektora nr 124/2017 z dnia 17.08.2017r	Ciągle, systematyczne
A7	Monitoring przepisów w zakresie realizacji projektów naukowo-badawczych	Zasady etyczne i zawodowe/ Odpowiedzialność	Już realizowane	Centrum Transferu Technologii, Centrum Nauki i Współpracy Międzynarodowej		Ciągle, systematyczne
A8	Zaktualizowano dokumentację bezpieczeństwa teleinformatycznego; przeprowadzono audyt bezpieczeństwa systemu teleinformatycznego	Zasady etyczne i zawodowe/ Dobra praktyka w badaniach naukowych	Wykonano w 2016 r. (listopad, czerwiec, grudzień 2016), grudzień 2018	Pełnomocnik Rektora ds. Ochrony Informacji Niejawnych Administrator Bezpieczeństwa Informacji	Zarządzenie Rektora SUM 180/2016 z dn. 10-11-2016	Zrealizowane
A9	Usprawniono procesy odzyskiwania danych, zakupiono urządzenia	Zasady etyczne i	Rozpoczęto w marcu 2017	Pełnomocnik Rektora ds.		zrealizowane

	umożliwiające wyższy poziom bezpieczeństwa kopii zapasowych z urządzeń komputerowych przetwarzających dane z zakresu badań naukowych	zawodowe/ Dobra praktyka w badaniach naukowych		Ochrony Informacji Niejawnych; Inspektor Bezpieczeństwa Teleinformatycznego; Administrator Bezpieczeństwa Informacji		
A10	Zrealizowano szkolenia z zakresu realizacji kopii zapasowych.	Zasady etyczne i zawodowe	Rozpoczęto w lipcu 2016	Administrator Bezpieczeństwa Informacji	Zarządzenia Rektora SUM nr 92/2016; Zarządzenie Rektora SUM numer 76/2018	zrealizowane
A11	Utworzono jednostkę zajmującą się transferem technologii i innowacji	Zasady etyczne i zawodowe	Centrum Transferu Technologii działa od 01.01.2017	Senat, Dział Projektów, Programów Rozwojowych i Innowacji (obecnie: Centrum Transferu Technologii), Prorektor ds. Nauki/Centrum Nauki i Współpracy Międzynarodowej	Uchwała Senatu nr 149/2016 z dnia 23.11.2016 r	zrealizowane
A12	Wdrażanie promowania publikacji wyników prac naukowych w systemie Open Access	Zasady etyczne i zawodowe/ Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	Od lipca 2018	Biblioteka SUM; Wydawnictwo Uczelni; Centrum Informatyki i Informatyzacji SUM	Na stronie www Biblioteki w menu działu Bibliografia i Bibliometria jest umieszczona zakładka Open Access, http://annales.sum.edu.pl	W trakcie realizacji
A13	Zapewnianie otwartego dostępu w uczelnianym repozytorium dla publikacji w wyniku realizacji projektów naukowo-badawczych, przystąpiono do Projektu „Polska Platforma Medyczna: portal zarządzania wiedzą i potencjałem badawczym”	Zasady etyczne i zawodowe/ Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	Od lipca 2018	Biblioteka SUM		W trakcie realizacji
A14	Przygotowywanie newslettera o osiągnięciach naukowo-badawczych dystrybuowanego w otoczeniu zewnętrznym SUM, przygotowano broszurę	Zasady etyczne i zawodowe/ Zaangażowanie społeczne	Od września 2017	Dział Karier Studenckich i Promocji Uczelni/ Rzecznik	bieżące zamieszczanie informacji na stronie internetowej	Ciągłe i systematyczne

	informacyjną o działalności naukowej SUM, która jest przekazywana podmiotom pośredniczącym, mogącym pomóc w nawiązaniu współpracy pomiędzy SUM oraz podmiotami zza granicy zajmującymi się działalnością naukową. W roku 2018 SUM przystąpił do Magna Charta Observatory – prestiżowego zrzeszenia uniwersytetów europejskich.			Prasowy Uczelni Centrum Informatyki i Informatyzacji SUM; Centrum Transferu Technologii; Centrum Nauki i Współpracy Międzynarodowej	Uczelni oraz w newsletterze; bieżące przekazywanie mediom (prasie) informacji o dokonaniach naukowo-badawczych, organizacja konferencji prasowych	
A15	Utworzono podstronę internetową pol/ang informującą o realizowanych pracach naukowo-badawczych	Zasady etyczne i zawodowe/ Zaangażowanie społeczne	Wrzesień 2017	Dział Karier Studenckich i Promocji Uczelni/ Rzecznik Prasowy Uczelni/ Centrum Informatyki i Informatyzacji SUM, Centrum Transferu Technologii, Centrum Nauki i Współpracy Międzynarodowej	www.sum.edu.pl ; http://logohr.sum.edu.pl , www.projekty-naukowo-badawcze.sum.edu.pl	zrealizowano
A16	Wprowadzanie zmian dotyczących oceny pracowników naukowo-dydaktycznych, liczby ich publikacji, jakości osiągnięć oraz mobilność pracowników, zwłaszcza w zagranicznych ośrodkach	Zasady etyczne i zawodowe	Od stycznia 2018	Dziekani Wydziałów/ Kierownicy Jednostek Organizacyjnych SUM; Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych		Ciągle i systematyczne
A17	Zmiana treści ogłoszeń konkursowych	Rekrutacja/ Rekrutacja zasady	Styczeń 2018	Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych; Dziekani Wydziałów, Kierownicy Jednostek Organizacyjnych SUM	Pisma Okólne: Nr 1/2014 z dnia 14.01.2014 r. Rektora Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach t. j. z dnia 20.06.2018 r	W trakcie realizacji
A18	Wydłużenie czasu pomiędzy ogłoszeniem o wolnym stanowisku a ostatecznym terminem składania podań.	Rekrutacja/ Rekrutacja zasady	Styczeń 2018	Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych;		W trakcie realizacji

				Dziekani Wydziałów, Kierownicy Jednostek Organizacyjnych SUM		
A19	Wdrażanie procedur konkursowych dla zewnętrznych członków zespołów badawczych	Rekrutacja/ Rekrutacja zasady	Styczeń 2018	Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych, Centrum Transferu Technologii		W trakcie realizacji
A20	Wprowadzanie szkoleń dla członków Komisji do spraw oceny kandydatów na stanowisko nauczyciela akademickiego	Rekrutacja/ Dobór kadr zasady	Od stycznia 2018	Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych; Dziekani Wydziałów, Kierownicy Jednostek Organizacyjnych SUM		W trakcie realizacji
A21	Wprowadzanie możliwości zasięgnięcia opinii ekspertów zewnętrznych w procesie rekrutacji pracowników	Rekrutacja/ Dobór kadr zasady	Od stycznia 2018	Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych; Dziekani Wydziałów, Kierownicy Jednostek Organizacyjnych SUM		W trakcie realizacji
A22	W stosowanych procedurach rekrutacji ujęto obowiązek wpisywania w protokole, przez Komisję Konkursowe ds. zatrudnienia na stanowisko nauczyciela akademickiego, mocnych i słabych stron kandydatów.	Rekrutacja/ Przejrzystość zasady	Od stycznia 2018	Komisja konkursowa	Pismo Okólne Nr 2/2016 z dnia 03.08.2016 r. Rektora SUM	zrealizowano
A23	Na bieżąco, zgodnie z przepisami, aktualizowane są treści ogłoszeń konkursowych na stanowiska nauczycieli akademickich	Rekrutacja/ Przejrzystość zasady	Od stycznia 2018	Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych		W trakcie realizacji
A24	Do wzorów dyplomów wydawanych przez SUM wprowadzono znak graficzny, informujący o przypisanym poziomie Polskiej Ramy Kwalifikacji. Respektuje się znaki graficzne w tym zakresie ujęte na dyplomach wydanych przez inne Uczelnie, w tym zagraniczne oraz uznaje się kwalifikacje zgodnie z wytycznymi przepisów prawa.	Rekrutacja/ Uznawanie kwalifikacji (zasady)	od 1 października 2017	Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych; Centrum Transferu Technologii; Dział ds. Studiów i Studentów; Centrum Nauki i Współpracy Międzynarodowej		Zrealizowano W trakcie realizacji
A25	Przygotowano „Pakiet	Rekrutacja/	Od grudnia	Dział Karier		zrealizowano

	informacyjny” odnoszący się do całego obszaru warunków pracy i zabezpieczenia społecznego, w którym znajduje się wyjaśnienie zasad, którymi kieruje się Uczelnia, ich podstaw prawnych oraz możliwości, jakie daje pracownikom zatrudnienie w SUM	Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (zasady)	2017	Studenckich i Promocji Uczelni Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych, Dział Płac,		o
A26	Zwiększanie udziału Doktorantów i młodych naukowców w komisjach i zespołach eksperckich.	Rekrutacja/ Uznanie zawodu	Od stycznia 2018	Dziekani Wydziałów		W trakcie realizacji
A27	Wprowadzanie szkoleń dla Kierowników Jednostek organizacyjnych SUM z zakresu zarządzania zespołem, coachingu i mentoringu.	Rekrutacja/ Uznanie zawodu	Od marca 2018	Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych		W trakcie realizacji
A28	Podejmowanie działań w celu pozyskania środków finansowych na rozbudowę i modernizację infrastruktury Uczelni	Rekrutacja/ Środowisko badań naukowych	Już realizowane	Dział Inwestycji, Centrum Transferu Technologii, Centrum. Nauki i Współpracy Międzynarodowej; Dział Techniczny; Kwestor; Dziekani		W trakcie realizacji
A29	Zoptymalizowano mechanizm efektywnego wykorzystywania specjalistycznej aparatury badawczej poprzez utworzenie jej bazy	Rekrutacja/ Środowisko badań naukowych	Już realizowane	Kierownicy Jednostek Organizacyjnych SUM, Dział Ewidencji Rzeczowych Składników Majątkowych	http://bazaeksportow.sum.edu.pl/apar_index.php	zrealizowano
A30	Podejmowanie działań motywujących pracowników do podejmowania inicjatyw w zakresie aplikowania o środki finansowania na zakup, wytworzenie lub rozbudowę infrastruktury badawczej	Rekrutacja/ Środowisko badań naukowych	Już realizowane	Dział Techniczny, Dział Inwestycji, Kwestor, Dziekani, Centrum Transferu Technologii, Centrum Nauki i Współpracy Międzynarodowej/ Prorektor ds. Nauki	www.nauka.sum.edu.pl	W trakcie realizacji

A31	Utworzono Regulamin Pracy SUM zawierający zapis o niedopuszczalności jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu, bezpośredniej lub pośredniej, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną itp.	Rekrutacja/ Równowaga płci	Już realizowane	Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych, Dziekani Wydziałów		Ciągle i systematyczne
A32	Opracowanie sformalizowanej strategii rozwoju kariery zawodowej dla zatrudnionych w Uniwersytecie Naukowiec, z uwzględnieniem roli opiekunów naukowych.	Rekrutacja/ Równowaga płci	Marzec 2018	Prorektor ds. Nauki, Dziekani Wydziałów, Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych		W trakcie realizacji
A33	Rozwijanie oferty socjalnej SUM	Rekrutacja/ Równowaga płci	Marzec 2018	Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych, Prorektor ds. Nauki, Dziekani, Dział Płac, Dział Karier Studenckich i Promocji Uczelni		W trakcie realizacji
A34	Stałe informowanie o pojawiających się możliwościach współpracy, przekazywane za pośrednictwem newsletterów, informacji na stronie internetowej Działu ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej i Centrum Transferu Technologii	Rekrutacja/ Wartość mobilności	Już realizowane	Centrum Transferu Technologii, Centrum Nauki i Współpracy Międzynarodowej	http://sum.edu.pl/nauka/centrum-transferu-technologii	Ciągle i systematyczne
A35	Wprowadzenie doradztwa zawodowego dla pracowników oraz doktorantów	Rekrutacja/ Doradztwo zawodowe	Wrzesień 2017	Kierownicy jednostek organizacyjnych SUM		Ciągle i systematyczne
A36	Poszerzanie kompetencji Działu Karier Studenckich i Promocji Uczelni o doradztwo zawodowe ukierunkowane na pracowników Uczelni.	Rekrutacja/ Doradztwo zawodowe	Styczeń 2018	Rektor, Dział Karier Studenckich i Promocji Uczelni		W trakcie realizacji
A37	Uproszczono i wyjaśniono drogi zgłaszania powstałych projektów wynalazczych, w celu zabezpieczenia ochrony praw własności intelektualnej (wprowadzono Formularz zgłoszeń	Rekrutacja/ Prawa własności intelektualnej	Maj 2017	Centrum Nauki i Współpracy Międzynarodowej	Strona SUM	zrealizowano

	projektów wynalazczych, dodano informację na stronie Uczelni).					
A38	Zabezpieczenie praw własności intelektualnej w zawieranych umowach o realizacji projektów z podmiotami zewnętrznymi.	Rekrutacja/ Prawa własności intelektualnej	Już realizowane	Centrum Transferu Technologii Centrum Nauki i Współpracy Międzynarodowej		W trakcie realizacji
A39	Wprowadzanie zmian w systemie oceny pracowników, pozwalające w większym stopniu docenić wartość pracy dydaktycznej.	Kształcenie/ Nauczanie	Styczeń 2018	Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych, Rektor, Dziekani Wydziałów	Zarządzenie Nr 120/2018 z dnia 29.6.2018 r. Rektora SUM	W trakcie realizacji
A40	Wprowadzenie oraz stosowanie przez Dziekanów Wydziałów kryterium doświadczenia w rozwijaniu młodej kadry naukowej, jako jednego z podstawowych wymogów stawianych kandydatom do objęcia funkcji kierowniczych w Uczelni	Kształcenie/ Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	Od marca 2018	Dziekani Wydziałów wspólnie z Działem ds. Pracowniczych i Socjalnych		W trakcie realizacji
A41	Wprowadzanie corocznej analizy uczestnictwa naukowców w szkoleniach celem regularnej oceny skuteczności form podnoszenia kwalifikacji.	Kształcenie/ Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	Od marca 2018	Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych	Pismo z dnia 27.04.2018 r. znak KNW-0723/251/15/10/2018	Ciągle i systematyczne

4. Wdrażanie

1. Ogólny proces wdrażania

W październiku 2017 r. Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach przystąpił do Stowarzyszenia „Prosilesia Biznes-Nauka-Samorząd” działającego przy Urzędzie Marszałkowskim woj. śląskiego. W listopadzie 2017 r. Senacka Komisja ds. Nauki ustaliła, że priorytetowymi kierunkami badań Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach powinny być:

1. Choroby cywilizacyjne w szczególności choroby nowotworowe
2. Koncepcje nowych sposobów leczenia
3. Medycyna regeneracyjna
4. Nowoczesne technologie w medycynie

W marcu 2018 r. informacje te zostały zamieszczone na stronie internetowej Uczelni oraz na stronie Centrum Nauki i Współpracy Międzynarodowej.

Od 2017 r. prowadzone są szkolenia e-learningowe z zakresu prowadzenia zajęć o charakterze e-learningu i webinarów. Szkolenia te są prowadzone systematycznie w każdym półroczu. Pracownik, który ukończy szkolenie, otrzymuje certyfikat.

W okresie od stycznia do czerwca 2018 r. prowadzone były szkolenia w zakresie ochrony własności intelektualnej oraz transferu wiedzy i technologii.

W 2017 roku na wniosek Działu Karier Studenckich i Promocji Uczelni została zawarta umowa na realizację projektu „Czas w ramach Działania 3.1. „Kompetencje w szkolnictwie wyższym” - POWER.03.01.00-IP.08-00-ABK/17, który będzie trwał 3 lata.

W ramach projektu zatrudniono 1 osobę na etat doradcy zawodowego. Po zakończeniu projektu osoba ta będzie świadczyć również usługi w zakresie doradztwa zawodowego dla pracowników i doktorantów.

W ramach tego samego projektu od stycznia 2019 roku prowadzone są szkolenia mające na celu poszerzanie kompetencji zawodowych pracowników Działu Karier Studenckich i Promocji.

W wyniku uchwalenia w dn. 20 lipca 2018 r. Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, której celem jest poprawa jakości polskiej nauki i szkolnictwa wyższego plan działania złożony w *Initial Phase* procesu ubiegania się o utrzymanie wyróżnienia *HR Excellence in Research* musiał zostać zintegrowany z działaniami podejmowanymi przez władze uczelni na

rzecz wdrażania założeń reformy. Reforma objęła takie obszary jak: finansowanie badań naukowych, warunki pracy naukowców oraz dobór kadry naukowej. Aktualnie uczelnia znajduje się przyjęciem zasad dotyczących standardów realizacji kluczowych procesów kadrowych takich jak: rekrutacja, okresowa ocena pracowników, motywacji oraz rozwoju kadry naukowej.

2. Jak została przygotowana ocena okresowa

W celu weryfikacji założeń planu działania przeprowadzono szereg badań, w tym: a) analizę danych wewnętrznych, b) analizę uczelni w zakresie badań, edukacji, zatrudnia pracowników naukowych, współpracy, widoczności i zarządzania.

W latach 2017-2019 z zaplanowanych 41 działań, 22 zostały zrealizowane, pozostałe są w trakcie realizacji.

W wyniku przeprowadzonych analiz zidentyfikowano obszary do dalszego rozwoju w zakresie implementacji założeń HRS4R. Bieżąca analiza mocnych i słabych stron uczelni ujawniła postęp w obszarze wdrażanych działań. Stwierdzono, że część założeń z planu działania na rzecz implementacji założeń HRS4R będzie uzależniona od przebiegu procesów przeprowadzonej reformy szkolnictwa wyższego.

3. W jaki sposób w procesie wdrażania była włączona społeczność badaczy i głównych interesariuszy?

Władze Uczelni oraz przedstawiciele wspólnoty Uniwersytetu (naukowcy, pracownicy administracyjni, przedstawiciele związków zawodowych) byli angażowani w dotychczas zrealizowane działania poprzez uczestnictwo w:

1. pracach interdyscyplinarnych zespołów na rzecz przygotowania projektów dokumentów wyznaczających podstawowe ramy dla polityki kadrowej, takie jak: statut uczelni, regulamin pracy,
2. udział w e-learningowych szkoleniach.

4. Czy organizacja ma komitet wdrożeniowy bądź grupę sterującą regularnie monitorującą proces wdrażania?

Co 6 miesięcy odbywają się spotkania Zespołu ds. Logo HR, których celem jest monitorowanie działań wyznaczonych w strategii HR.

5. Czy istnieje jakaś zgodność polityki organizacyjnej z HRS4R?

W związku z wejściem w życie Ustawy 2.0, Uczelnia jest w trakcie zmian w wewnętrznych, w tym w obszarze regulacji prawnych. Odniesienie do HRS4R zostało już wpisane do nowego statutu Uczelni oraz znajduje się w Regulaminie pracy Uczelni.

6. W jaki sposób organizacja zapewnia realizację proponowanych działań?

Senat uczelni zaakceptował nowy statut uczelni oraz regulamin pracy. Dodatkowy Zespół ds. HR regularnie zbiera raporty dotyczące realizacji działań.

7. W jaki sposób proces wdrażania jest monitorowany

Działania podjęte do realizacji w raporcie składanym przez uczelnie były corocznie rozliczane w raporcie podsumowującym sporządzanym przez Zespół ds. HR.

8. W jaki sposób będą mierzone postępy procesu w kolejnej ocenie

Postępy będą oceniane podczas kolejnych spotkań Zespołu ds. Logo HR.

9. W jaki sposób organizacja przygotowuje się do audytu zewnętrznego

Przygotowywane są bieżące raporty w ramach Zespołu ds. Logo HR oraz w toku tworzenia nowych regulacji prawnych w związku z wejściem w życie ustawy 2.0.