

Realizacja działań Strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi dla Naukowców i Planie działania w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie. (Strategii HR Logo) w latach 2017 – 2023.

W dniu 19 maja 2017 r. Komisja Europejska przyznała SGGW logo Human Resources Excellence in Research, zwane dalej HR Logo. Jest to prestiżowe wyróżnienie, jedno z działań Komisji EU w ramach strategii Human Resources Strategy for Researchers, nakierowane na zwiększenie atrakcyjności warunków pracy i rozwoju kariery naukowców w UE. HR Logo otrzymują europejskie instytucje, które zapewniają naukowcom jak najlepsze warunki pracy i przejrzyste procesy rekrutacji zgodne z zasadami Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

W celu uzyskania HR Logo, w SGGW zaplanowane zostały działania będące odpowiedzią na wyniki przeprowadzonej wśród pracowników Uczelni ankiety dotyczącej oceny stopnia przestrzegania zasad Karty i Kodeksu w SGGW.

Zaplanowane aktywności zapisano w formie **Strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi dla Naukowców i Planie działania w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie.** Dokument ten, zwany w skrócie **Strategią HR Logo**, dostępny jest na stronie internetowej SGGW:

<https://www.sggw.pl/wspolpraca-miedzynarodowa/hr-excellence-in-research>

„Jednostką koordynującą działania związane z uzyskaniem HR Logo i kontynuacją realizacji Strategii na Uczelni do połowy roku 2023 było Biuro Projektów Międzynarodowych. Natomiast od lipca 2023 Biuro Płac i Kadr rozpoczęło proces przejmowania zadania i obecnie jest głównym koordynatorem HRSR w SGGW”

Dodatkowo w okresie od maja 2017 roku r. różne jednostki i podmioty Uczelni zrealizowały szereg działań w różnych obszarach problemowych związanych zakresem zasad Karty i Kodeksu.

Były to m.in.

Działania zachęcające do zwiększenia aktywności naukowej pracowników Uczelni:

- **Okresowe zwiększenie wynagrodzenia pracowników**, którzy osiągają najlepsze wyniki w nauce, zdobywając granty na badania i publikując monografie naukowe oraz artykuły w wysoko punktowanych czasopismach, a także pozyskując patenty, zgłoszenia patentowe, wdrożenia wyników badań do praktyki gospodarczej oraz pozyskując znaczne kwoty finansowe dla Uczelni na realizację badań.

Poniższa tabela przedstawia zestawienie liczby osób, które uzyskały dodatek motywacyjny w latach 2017 – 2023.

Dodatek motywacyjny	
Lata	Liczba osób, którym przyznano DM
2017	22
2018	34
2019	35
2020	41
2021	36
2022	48
2023	34

Razem 250

- Stworzenie systemu wsparcia finansowego (**System Wsparcia**) dla naukowców i zespołów badawczych uczelni, który jest przeznaczony dla naukowców i tych zespołów badawczych, które złożyły wnioski o dofinansowanie projektu o charakterze badawczym w ramach

zewnętrznych konkursów otwartych o zasięgu krajowym lub międzynarodowym, uzyskały wysoką ocenę, ale nie otrzymały finansowania. Otrzymane fundusze umożliwią dalsze prace nad planowanymi projektami i ponowną aplikację o środki.

Poniższa tabela przedstawia zestawienie kwot, które zostały wypłacone w ramach „Systemu Wsparcia” w latach 2017 – 2023.

System Wsparcia		
	Liczba osób, które otrzymały	kwota
2019	11	1 000 000,00 zł
2020	14	1 165 000,00 zł
2021	14	990 000,00 zł
2022	13	992 000,00 zł
2023	17	1 007 500 zł
Razem		5 154 500,00 zł

- Utworzenie Biura Projektów Międzynarodowych, Biura Projektów Krajowych, Biura Projektów Strukturalnych oraz Biura Obsługi Nauki w celu usprawnienia systemu pozyskiwania funduszy zewnętrznych i realizacji projektów oraz wsparcia naukowców w procesach awansowania naukowego.

Działalność tych jednostek obejmuje między innymi:

- a. identyfikację źródeł finansowania oraz potrzeb w zakresie realizacji krajowych i międzynarodowych projektów badawczych, informowanie o potencjalnych projektach zainteresowanych pracowników, a także doktorantów,
- b. informowanie pracowników uczelni i doktorantów o szkoleniach świadczonych przez podmioty finansujące projekt i organizowanie szkoleń dotyczących projektu, realizacja i rozliczenie,
- c. pomoc w przygotowaniu projektu oraz ich wdrażaniu,
- d. dostarczanie informacji o ścieżce rozwoju na różnych etapach o możliwościach kariery naukowej i zatrudnienia w projektach

Działania mające na celu zwiększenie opieki naukowej

W 2019 roku utworzono w SGGW Szkołę Doktorską. Zasady rekrutacji do Szkoły, przyjęte przez Senat naszej Uczelni pod koniec kwietnia 2019 r., wprowadziły konkurs dla promotorów doktorantów w każdej z dyscyplin występujących w Szkole. Konkurs ma na celu wyłonienie najlepszych opiekunów, zaangażowanych w ciekawą tematykę badawczą. W regulaminie Szkoły podkreślana jest również waga rozwoju międzynarodowych kontaktów naukowych, uczestniczenia w zajęciach z profesorami wizytującymi i aktywnego udziału w międzynarodowym dyskursie naukowym.

Działania mające na celu poprawę przestrzegania prawa własności intelektualnej

W tym zakresie:

- Poprawiono mechanizm i regulamin zarządzania prawami autorskimi
- Stworzono strategię współautorstwa

Dokument ten jest dostępny na stronie internetowej Uczelni.

Działania mające na celu podnoszenie kompetencji

W nowym Statucie naszej Uczelni wpisano obowiązek uczestniczenia nauczycieli akademickich w pracach organizacyjnych na rzecz Uczelni oraz stałego podnoszenia kompetencji zawodowych. W ankiecie oceny nauczyciela akademickiego kwestia ta podlega obecnie ocenie w części obejmującej inne aktywności, które oceniani uważa za ważne, a nieobjęte ankietą.

Działania mające na celu opracowanie zasad rekrutacji na naszej Uczelni

SGGW jest w trakcie opracowywania transparentnej, otwartej polityki przyjmowania naukowców do pracy, uwzględniającej także ułatwienia dostępu grupom w trudniejszym położeniu lub naukowcom powracającym do kariery naukowej (zwaną dalej OTM-R). Dokument pt. „**Dobre praktyki prowadzące do wdrożenia Polityki OTM-R na SGGW**” został opublikowany na stronie internetowej Uczelni w sekcji poświęconej wdrażaniu HR Logo.

Informuje on o przyjętych przez SGGW normach i zaleceniach dotyczących rekrutacji pracowników, które stały się podstawą stworzenia Załącznika nr 2 do nowego statutu Uczelni („Zasady przeprowadzania konkursów pracowniczych”).

Trwają prace nad przygotowaniem dokumentu OTM-R zawierającego wszystkie dotychczasowe ustalenia i wymogi opracowane w ramach „listy sprawdzającej do OTM-R”

Ponadto w dniu 26 kwietnia 2019 r Senat SGGW uchwalił **zmiany w Strategii SGGW**, w której uwzględniono spójną politykę wdrażania Strategii HR Logo na SGGW.

Niektóre z działań przewidzianych w Strategii HR logo są realizowane **w ramach projektów**, które uzyskały dofinansowanie zewnętrzne, np. "Sukces z natury - kompleksowy program na rzecz poprawy jakości kształcenia, zarządzania i nauczania w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie"; „Zintegrowany Program Rozwoju SGGW na rzecz Rozwoju Regionalnego współfinansowany przez Europejski Fundusz Społeczny”; „Akademia Przyszłości”; „PROM”; „Welcome to Poland”. Ponadto zakupiono System Omega PSIR i program E-rekrutacja – informacje o uzyskanych w ramach tych projektów rezultatach dostępne są na stronach projektów.

W ramach projektu „Sukces z natury - kompleksowy program podniesienia jakości zarządzania procesem kształcenia i jakości nauczania Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie” Nr POWR.03.05.00-00-Z033/17 współfinansowanym z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój na lata 2014-2020, Oś priorytetowa III. Szkolnictwo wyższe dla gospodarki i rozwoju, Działanie 3.5 Kompleksowe Programy Szkół Wyższych zrealizowano następujące szkolenia:

Nauka języków obcych - język angielski
Studia MBA dla inżynierów
Studia podyplomowe Zarządzanie projektami informatycznymi
Studia podyplomowe: Ekonomiczna analiza danych
Studia podyplomowe: MBA w Finansach
Studia podyplomowe: MBA w IT
Studia podyplomowe: Podyplomowe Studia Menedżersko-Finansowe
Studia podyplomowe: Zarządzanie projektami informatycznymi
Szkolenie: Agile Foundation
Szkolenie: Agile Practitioner
Szkolenie: Budowa organizacji wsparcia

Szkolenie: Budżetowanie i kontrola kosztów, przychodów i wyników
Szkolenie: Efektywna obsługa zgłoszeń
Szkolenie: Excel zaawansowany, w tym wykorzystanie arkusza kalkulacyjnego w analizie finansowej
Szkolenie: Finanse dla niefinansistów rozwijanie świadomości finansowej pracowników
Szkolenie: ITIL Foundation v.3
Szkolenie: Kierowanie zespołem
Szkolenie: Komunikacja i współpraca w projekcie
Szkolenie: Komunikacja wewnętrzna IT-Biznes
Szkolenie: M_o_R Foundation
Szkolenie: Obsługa klienta Help Desk IT
Szkolenie: Podstawy PRINCE2
Szkolenie: Podstawy zarządzania projektami w organizacji
Szkolenie: Prince2 Foundation
Szkolenie: Prince2 Practitioner
Szkolenie: Procesowe zarządzanie organizacją
Szkolenie: Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w relacjach pracowniczych
Szkolenie: Skuteczna komunikacja liczb Sztuka wizualizacji danych w raportach i prezentacjach
Szkolenie: System kontroli zarządczej
Szkolenie: Szkolenie podnoszące świadomość bezpieczeństwa IT - dla pracowników nietechnicznych
Szkolenie: Trening umiejętności menedżerskich
Szkolenie: Umowy na wdrożenie systemu informatycznego
Szkolenie: Zamówienia publiczne na dostawy i usługi informatyczne
Szkolenie: Zarządzanie kosztami i rentownością
Szkolenie: Zarządzanie licencjami na oprogramowanie
Szkolenie: Zarządzanie przez cele
Szkolenie: Zarządzanie zespołem projektowym
Szkolenie z zakresu Skuteczna prezentacja i wystąpienia publiczne z wykorzystaniem warsztatów grupowych i indywidualnych

Udostępnianie sprzętu, aparatury i oprogramowania dla naukowców

SGGW jest w trakcie aktualizacji istniejącego regulaminu udostępniania sprzętu na naszej Uczelni. Aktualizacja jest wymagana ze względu na zmianę jednostek Uczelni spowodowanych reformą nauki oraz zmianą form prawnych niektórych jednostek Uczelni.

Dodatkowo w ramach realizacji działań Strategii:

opracowano:

przewodnik

- „Awans naukowy i zawodowy nauczyciela akademickiego”

powołano:

- Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania
- Koordynatorów ds. Równego Traktowania
- Rektorską Komisję ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji
- Koordynatorów ds. Planu Równości Płci
- Rzecznika ds. Mobbingu
- Rektorską Komisję ds. Przeciwdziałania Mobbingowi
- Pełnomocnika Rektora ds. Studentów Niepełnosprawnych

Przyjęto:

- Zarządzenie Nr 140 Rektora Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie z dnia 31 grudnia 2021 r. w sprawie wprowadzenia „Polityki Równego Traktowania i Przeciwdziałania Dyskryminacji w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie”
- Zarządzenie nr 139 Rektora Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie z dnia 31 grudnia 2021 roku w sprawie wprowadzenia „Standardu Antydyskryminacyjnego Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie”
- Zarządzenie Nr 141 Rektora Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie z dnia 31 grudnia 2021 r. w sprawie wprowadzenia „Planu Równości Płci dla Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie na lata 2022-2025”
- Annex No. 141 to the Regulation of the SGGW Rector of 31 December 2021 on the implementation of the “**Gender Equality Plan** for the SGGW Warsaw for the years 2022-2025”
- Załącznik do Zarządzenia Nr 31 Rektora Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie z dnia 8 maja 2013 r. w sprawie Polityki przeciwdziałania mobbingowi w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

Utworzono:

- WePoint: Welcome Information Package
- <https://www.sggw.edu.pl/en/home/university/anti-discrimination/>

Wdrożono:

Aktualizację Regulaminu oceny nauczyciela akademickiego w SGGW uwzględniającą nowe rozszerzone kryteria: (uznanie mobilności międzynarodowej, międzysektorowej i interdyscyplinarnej, uznanie osiągnięć dydaktycznych oraz udziału w szkoleniach podnoszących kompetencje, włączenie się pracowników naukowo-dydaktycznych w zajęcia w ramach Uniwersytetu Otwartego, Uniwersytetu Trzeciego Wieku)

- Zarządzenie Nr 137 Rektora Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie z dnia 30 grudnia 2021 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu oceny nauczyciela akademickiego w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

Informowanie na temat Strategii HR Logo na Radach Dyscyplin

Od 22 listopada 2022 roku do 28 lutego 2023 roku pracownicy Biura Projektów Międzynarodowych odbyli spotkania z pracownikami naukowymi podczas obrad Rad Dyscyplin.

Podczas spotkań w 15 Instytutach omówiono zasady przyznania naszej Uczelni nagrody HR Logo, zasad jej utrzymania, korzyści płynące dla nauczycieli akademickich w związku z wdrażaniem Strategii HR Logo na Uczelni oraz pytania w ramach ankiet wysłanych do naukowców i naukowczyń

Monitorowanie, rewizja i samooceny

Realizacja Strategii HR Logo zakłada monitorowanie i okresową rewizję jej zapisów.

W 2019 r. Uczelnia złożyła do Komisji Europejskiej (KE) samoocenę realizacji Strategii oraz Zrewidowany Plan Działań w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie na lata 2019-2021, które zostały pozytywnie ocenione.

Następnie kolejna samoocena została przedłożona w dniu 18 sierpnia 2022 roku i uzyskała pozytywną ocenę.

Obecnie oczekujemy na wizytę na miejscu audytorów z KE, którzy mają za zadanie sprawdzić wdrażanie poszczególnych działań Strategii.

Wizytę wyznaczono na dzień 4.10.2023 roku.