

FORMULARZ 2 – OTM-R Checklist

Numer sprawy: 2019PL460368

Nazwa organizacji: **Akademia WSB**

Dane kontaktowe (adres): Ciepłaka 1c, Dąbrowa Górnicza, 41-300

TERMIN ZŁOŻENIA: 11/09/2020

DATA WYSŁANIA POPARCIA: 7/11/2019

Lista kontrolna samooceny dot. zasad otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji (OTM-R).

	Otwarte	Transparentne	Merytoryczne	Odpowiedzi: ++ Tak, w pełni +/- Tak, w zasadniczej większości -/+ Tak, częściowo -- Nie	
Pytania kontrolne OTM-R					
1. Czy opublikowana została wersja online uczelnianej polityki OTM-R-u (w języku polskim i angielskim)?	x	x	x	-/+	https://wsb.edu.pl/en/research/hr-excellence-in-research/justification https://wsb.edu.pl/nauka-i-badania/logo-hr-excellence-in-research Akademia WSB jest w trakcie opracowywania sformalizowanej uczelnianej polityki OTM-R-u – ujednoczonej strategii, która

					<p>będzie zawierać wytyczne oraz informacje dot. przebiegu procesu rekrutacji, kryteriów doboru pracowników, warunkach zatrudnienia oraz możliwych ścieżkach kariery akademickiej. Dokument będzie opublikowany w wersji polskiej i angielskiej. Obecnie zasady OTM-R są implementowane na bazie wytycznych zawartych w rozproszonych dokumentach:</p> <p>Strategia Rozwoju Akademii WSB na lata 2014-2020 PL: https://www.e-bip.org.pl/upload/00530/21978/0225385-03409784.pdf</p> <p>Dokumenty dotyczące procesów rekrutacji, które opublikowane są tylko w języku polskim będą upublicznione w wersji angielskiej (XII 2020).</p> <p>Obecnie jednocześnie opracowywana jest w wymiarze partycypacyjnym nowa Strategia Rozwoju Akademii WSB na lata 2020-2025, w której założenia włączone są zasady OTM-R.</p> <p>https://wsb.edu.pl/uczelnia/strategia https://wsb.edu.pl/en/university/strategy-of-development</p>
2. Czy instytucja posiada wewnętrzny przewodnik określający jasne procedury i praktyki OTM-R-u dla wszystkich typów stanowisk?	x	x	x	-/+	<p>Aktualny statut Akademii WSB zawiera odrębną część poświęconą pracownikom uczelni. Wytyczne zawarte są również w Regulaminie Pracy (https://www.e-bip.org.pl/upload/00530/21978/0225385-03409784.pdf) oraz regulaminie wynagradzania (Inne kryteria zatrudnienia osób na stanowiskach: pracownik naukowy, pracownik naukowo-dydaktyczny, pracownik dydaktyczny).</p> <p>Procedury publikowane są ponadto na dedykowanej podstronie AWSB poświęconej wsparciu badań: https://wsb.edu.pl/en/research/news</p>

					https://wsb.edu.pl/nauka-i-badania/aktualnosci oraz w wewnętrznym serwisie intranet, dostępnym tylko dla pracowników AWSB: https://www.e-bip.org.pl/wsb/21978
3. Czy wszystkie osoby zaangażowane w proces rekrutacji są wystarczająco przeszkoleni w zakresie zasad OTM-R-u?	x	x	x	++	<p>W ramach procesu wdrażania polityki OTM-R od 2019 r. prowadzona jest kampania informacyjno-konsultacyjna; przeszkoleni zostali w jej zakresie wszyscy pracownicy naukowci Uczelni. W tym celu został zrealizowany cykl spotkań szkoleniowo-informacyjnych w ramach zebrań poszczególnych katedr. Ponadto pracownicy otrzymali komplet materiałów informacyjnych oraz dostęp do platformy konsultacji online. W spotkaniach (bezpośrednio) łącznie uczestniczyło ok 163 pracowników.</p> <p>Dedykowane działania i zasady będą nadal systematycznie przekazywane wszystkim zaangażowanym w proces rekrutacji.</p> <p>Ponadto w Akademii WSB w ramach Strategii OTM-R powstaje <i>Przewodnik dobrych praktyk</i> w zakresie procesu rekrutacji i zatrudniania, który będzie zawierał opis procedur oraz obowiązujące wzory dokumentów. W ramach Przewodnika wdrożony zostanie arkusz rekrutacyjny w celu standaryzacji przebieg prac kwalifikacyjnych dla nauczycieli akademickich.</p> <p>Link: https://wsb.edu.pl/index.php?p=m&idg=cnba,5004,5423 https://wsb.edu.pl/en/student/international-office/international-office-team </p>

4. Czy instytucja wykorzystuje (w wystarczającym zakresie) narzędzia e-rekrutacji?	x	x		+/-	<p>W Uczelni wykorzystywane są ogólnodostępne, bezpłatne narzędzia on-line do publikacji ogłoszeń (Portal Researchgate, LinkedIn, Euraxess, baza ogłoszeń MNiSW, serwis internetowy Uczelni) oraz poczta email. W odpowiedzi na publikowane ogłoszenia o pracę na poszczególne stanowiska każdy z kandydatów ma możliwość składania dokumentów aplikacyjnych drogą elektroniczną na wskazany adres e-mail.</p> <p>Część rozmów kwalifikacyjnych realizowanych jest za pośrednictwem platform elektronicznych (dotyczy głównie pracowników zagranicznych).</p> <p>Akademia planuje wdrożenie zaawansowanego narzędzia e-rekrutacji (formularz rekrutacyjny obejmujący m.in. informacje warunków zatrudnienia, zakresu obowiązków i uprawnień, a także benefitów pracowniczych) z możliwością publikowania informacji zwrotnej dla kandydatów. Planuje się także szersze wykorzystywanie platformy EURAXESS.</p>
5. Czy zasady OTM-R są objęte wewnętrznym Systemem Zarządzania Jakością?	x	x	X	-	System taki jest obecnie opracowany przez Zespół, w ramach uczelnianej polityki OTM-R-u – ujednoliconej strategii, która będzie zawierać m.in. narzędzia kontroli jakości (check-listy oraz ankiety badającej satysfakcję z procesu rekrutacji nowo zatrudnionych pracowników).
6. Czy obecna w instytucji polityka OTM-R-u zachęca kandydatów zewnętrznych do aplikowania o zatrudnienie?	x	x	x	+/-	Z uwagi na fakt, iż Akademia WSB posiada pozycję jednego z najsilniejszych ośrodków naukowych w grupie polskich uczelni niepublicznych, polityka zatrudnienia zdecydowanie zachęca zewnętrznych kandydatów. Proces rekrutacji pracowników zagranicznych prowadzony jest w języku angielskim. Ze względu na wysoki poziom internacjonalizacji AWSB oraz realizację licznych interdyscyplinarnych

					projektów międzynarodowych Uczelnia jest atrakcyjnym partnerem dla zagranicznych naukowców zarówno w charakterze pracodawcy jak również partnera w projektach badawczych i wdrożeniowych.
7. Czy obecna polityka OTM-R-u jest zgodna z polityką zatrudniania naukowców z zagranicy?	x	x	x	+/-	<p>Jak wskazano, ogłoszenia o pracę publikowane na stronie Uczelni, w uczelnianych kanałach komunikacji m.in. w mediach społecznościowych i popularnych serwisach internetowych. Ogłoszenia były także promowane w serwisach Facebook oraz LinkedIn. Akademia WSB od wielu lat wdraża strategię proaktywnego budowania marki pracodawcy zgodnie z założeniami zgodnie z założeniami turkusowego modelu zarządzania w którym stopień świadomości zarządzania organizacją jest najbardziej zdecentralizowany i równy u wszystkich członków organizacji. AWSB posiada i rozwija angielską wersję strony dla naukowców, która umożliwia prezentowanie sylwetek naukowych, prowadzonych badań i projektów oraz działania rekrutacyjne. Docelowo planujemy szerokie wykorzystanie serwisu Euraxess.</p> <p>Link: https://euraxess.ec.europa.eu/</p> <p>Kandydaci są w zasadniczym wymiarze informowani w obszarach: warunków pracy, oczekiwań, zadań i uprawnień. Osoby zatrudnione mają równe, bardzo szerokie możliwości dostępu do narzędzi oraz szkoleń wspierania działalności naukowej.</p>
8. Czy obecna polityka OTM-R jest zgodna z polityką zatrudniania i tworzenia dogodnych warunków pracy grupom niedoreprezentowanym?	x	x	x	++	<p>Aktualne regulaminy pracy AWSB zawierają liczne gwarancje i uprawnienia.</p> <p>Dotyczy to w szczególności:</p>

					<p>- Polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej w AWSB</p> <p>- możliwości pracy zdalnej</p> <p>- możliwości optymalnego kumulowania zajęć dydaktycznych dla naukowców dojeżdżających z zagranicy</p> <p>W AWSB zwraca się szczególną uwagę na równe traktowanie (politykę równych szans, life-work ballance, inkluzję oraz politykę antydyskryminacyjną. Efektywność tych działań została bardzo wysoko oceniona w badaniach.</p> <p>AWSB wspiera politykę równych szans m.in. w aspekcie równości płci np. realizując działania wspierające kobiety w ciąży i młode matki (skrócony lub zadaniowy czas pracy, klub malucha); osoby niepełnosprawne (pełna infrastruktura dostosowana do potrzeb osób niepełnosprawnych, wydzielone miejsca parkingowe).</p>
9. Czy obecna polityka OTM-R-u jest zgodna z polityką zapewniającą naukowcom atrakcyjne warunki pracy?	x	x	x	-/+	<p>W Akademii WSB stosowany jest odrębny regulamin dotyczący aspektów wynagradzania pracowników, jednakże stawki dla naukowców uzależnione są m.in. od ich potencjału, aktywności i dorobku naukowego. Zgodnie z strategią Uczelni premiuje się naukowców aktywnych, m.in. poprzez system stypendialny, nagrody oraz uczelniane granty na działalność badawczą.</p> <p>Pracownicy mają równe możliwości aplikowania o ww. a także możliwość uzyskania funduszy na zadania związane z wykonywaną pracą (np. Erasmus Mobility, wizyty przygotowawcze do projektów, finansowanie wyjazdów jako visiting professor np. w związku z aktywnościami przy realizacji projektów (Erasmus, Interreg, inne).</p>

				<p>W Uczelni funkcjonuje strona internetowa zawierająca niezbędne dokumenty oraz opis procedur aplikacyjnych. Publikowane są również informacje o aktualnych postępowaniach konkursowych i możliwości aplikowania m.in. w międzynarodowych konkursach. W formalnym procesie aplikowania o granty pomagają pracownicy Działu Rozwoju Nauki. Naukowcy otrzymują również wsparcie w postaci dostępu do specjalistycznych szkoleń, narzędzi oraz specjalistycznych baz danych (m.in. IBM SPSS Statistica, EndNote, Atlas.ti, Econ Lite, Sage Journals, EBSCO, ABI/ Inform, Collection (ProQuest)).</p> <p>Wszyscy nowi pracownicy są informowani o możliwościach wsparcia i dostępu do narzędzi zarówno poprzez stronę www, mailing oraz w formach bezpośredniej komunikacji.</p> <p>LINK: https://wsb.edu.pl/en https://wsb.edu.pl/nauka-i-badania https://www.e-bip.org.pl/upload/00530/21978/0181661-62293428.pdf</p>
10. Czy stosowane są środki/narzędzia do monitorowania aplikacji naukowców z zagranicy?				<p>-/+</p> <p>Ogłoszenia rekrutacyjne dla pracowników naukowych zawierają podstawowe informacje na temat stanowiska, wymagań stawianych aplikantom oraz uprawnień.</p> <p>Wymagania stawiane kandydatom podczas procesu rekrutacji opierają się o przepisy ogólnokrajowe, przepisów wewnętrzne Uczelni (m.in. Statut), a od 2020 r. o rekomendacje Zespół ds. Wdrożenia Strategii HRS4R oraz polityki OTM-R i jako takie są weryfikowane na etapie analizy i selekcji aplikacji.</p> <p>Monitorowanie procesu rekrutacyjnego leży w gestii Komisji Konkursowych, jednak nie funkcjonuje jeszcze odpowiedni</p>

					<p>system ewaluowania polityki OTM-R. Taki system będzie stanowił element opracowywanej strategii (polityki).</p> <p>Ponadto Uczelnia prowadzi proces oceny okresowej pracowników (w tym nauczycieli akademickich) wedle szerokich kryteriów: działalności naukowej, dydaktycznej oraz organizacyjnej.</p>
Advertising and application phase					
11. Czy stosowane są jasne wytyczne lub szablony (np. EURAXESS) dla ogłaszanych stanowisk?	x	x		-/+	<p>W Akademii WSB powstaje sformalizowana, uczelniana polityka OTM-R-u (strategia), w ramach której zostaną dołączone konkretne procedury i szablony. EURAXESS posiada swój wewnętrzny szablon z elementami obligatoryjnymi do uzupełnienia, są one adaptowane do strategii AWSB. Do tej pory ogłoszenia o pracę dla pracowników naukowych zawierają wszystkie niezbędne i kluczowe informacje na temat stanowiska oraz wymaganych dokumentów, zgodnie z zaleceniami Zespołu:</p> <p>https://wsb.edu.pl/nauka-i-badania/logo-hr-excellence-in-research https://wsb.edu.pl/en/research/hr-excellence-in-research/justification https://wsb.edu.pl/en/university/strategy-of-development https://wsb.edu.pl/uczelnia/strategia</p>
12. Czy w ogłoszeniach o pracę uwzględniane są wszystkie kluczowe informacje? [patrz rozdział 4.4.1 a]	x	x		+/-	<p>Ogłoszenia o pracę na stanowiska dla pracowników naukowych zawierają następujące informacje:</p> <p>nazwa stanowiska, na które prowadzony jest nabór; wymagania stawiane kandydatom; wykaz wymaganych dokumentów potwierdzających posiadane kwalifikacje i praktykę zawodową; wykaz publikacji i osiągnięć, termin</p>

					<p>składania dokumentów; termin rozstrzygnięcia konkursu. WW. dokumenty stanowią zestandaryzowane formularze, zatwierdzone w wewnętrznych procedurach. Dokumenty są upublicznione w serwisie internetowym uczelni:</p> <p>https://www.e-bip.org.pl/wsb/21978 https://wsb.edu.pl/files/pages/734/rekomendacje_postepowanie_konkursowe.pdf https://wsb.edu.pl/files//pages/3501/recommendations_concerning_competitive_selection_process.pdf https://wsb.edu.pl/nauka-i-badania/aktualnosci</p> <p>Docelowo system rekrutacyjny (w ramach opracowywanej strategii) będzie skorelowany z narzędziem EURAXESS.</p>
13. Czy instytucja w pełni wykorzystuje EURAXESS, aby oferty dla badaczy docierały do szerszego grona odbiorców?	x	x		-	<p>Oferty pracy dla nauczycieli akademickich AWSB publikowane są na stronie uczelni, w serwisach branżowych oraz są promowane w mediach społecznościowych.</p> <p>Docelowo wszystkie ogłoszenia o pracę dla naukowców będą publikowane na portalu EURAXESS w języku angielskim, co zostanie wpisane w procedurę rekrutacji. Obecnie publikowanie ogłoszeń na portalu EURAXESS stanowi zalecenie Zespołu.</p>
14. Czy instytucja korzysta z innych platform ogłaszania i promowania ofert?	x	x		++	<p>Ogłoszenia o pracę dla pracowników naukowych są zamieszczane na stronie internetowej AWSB; wykorzystywane są ponadto ogólnodostępne, bezpłatne narzędzia on-line do publikacji ogłoszeń (Portal Researchgate, LinkedIn, baza ogłoszeń MNiSW, serwis internetowy Uczelni) oraz poczta email.</p>

					<p>W odpowiedzi na publikowane ogłoszenia o pracę na poszczególne stanowiska każdy z kandydatów ma możliwość składania dokumentów aplikacyjnych drogą elektroniczną na wskazany adres e-mail.</p> <p>Opcjonalnie oferty pracy przy projektach finansowanych z zewnętrznych źródeł ogłoszenia publikowane są w:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bазie ofert NCN [https://www.ncn.gov.pl/baza-ofert] -w serwisie AWSB <p>Procedury Uczelni umożliwiają publikowanie ofert pracy także w płatnych serwisach specjalistycznych.</p>
15. Czy instytucja minimalizuje obciążenie administracyjne kandydata w procesie rekrutacji? [patrz rozdział 4.4.1 b)]	x			++	<p>W związku z obecnymi trendami na rynku pracy oraz dynamicznym charakterem funkcjonowania AWSB dążymy do minimalizacji obciążeń administracyjnych kandydatów, umożliwiając zaprezentowanie dorobku i osiągnięć w uniwersalnych, przyjętych w świecie standardach. Zgodnie z powyższym akceptowana jest komunikacja online w przypadku rekrutacji pracowników z zagranicy.</p> <p>W ogłoszeniach konkursowych na stanowiska naukowe dostępny jest wykaz wymaganych dokumentów i stanowi on niezbędne minimum, które pozwoli komisji konkursowej na przeprowadzenie merytorycznej oceny i dokonanie rekrutacji.</p> <p>Każdy z kandydatów ma możliwość składania aplikacji wraz z załącznikami w wersji elektronicznej, część rozmów kwalifikacyjnych odbywa się zdalnie (online).</p>

Selection and evaluation phase					
16. Czy stosowane są przejrzyste zasady dotyczące typowania (mianowania) członków komisji rekrutacyjnych?		x	x	-/+	<p>Zgodnie z aktualnym statutem AWSB procesem zatrudnienia pracowników kieruje Rektor. Zasady dotyczące powoływania członków komisji konkursowej określają wewnętrzne regulaminy Uczelni. Procedury powoływania komisji uzależnione są od wytycznych warunkowanych formą i okolicznościami zatrudnienia (np. projekt UE, projekt NCBiR, uczelniany grant badawczy).</p> <p>https://www.e-bip.org.pl/wsb/21978</p> <p>Procedura jest także opisana w wytycznych Zespołu: https://wsb.edu.pl/files/pages/734/rekomendacje_postepowanie_konkursowe.pdf https://wsb.edu.pl/files//pages/3501/recommendations_concerning_competitive_selection_process.pdf</p> <p>Docelowo zasady mianowania komisji selekcyjnych opisane zostaną w Strategii OTM-R AWSB.</p>
17. Czy stosowane są jasne zasady dotyczące składu komisji rekrutacyjnych?		x	x	-/+	<p>W tym zakresie stosowane są wytyczne OTM-R. W obowiązujących procedurach główny nacisk kładziony jest na zasadę zachowania kwalifikacji merytorycznych Komisji (członkowie komisji rekrutacyjnej są ekspertami w danej dziedzinie lub dziedzinie pokrewnej, mają odpowiednie doświadczenie i znają procedury rekrutacyjne), zasadę obiektywizmu oraz zasadę różnorodnego składu komisji, w której powinni zasiadać członkowie reprezentujący zróżnicowane doświadczenia w tym z różnych sektorów. Komisja konkursowa standardowo składa się z pięciu osób, w tym zawsze obecna jest osoba mająca być bezpośrednim przełożonym zatrudnianego pracownika.</p>

					https://www.e-bip.org.pl/upload/00530/21978/0231636-83797606.pdf
18. Czy skład komisji rekrutacyjnych jest zbalansowany pod kątem równości płci?		x	x	++	<p>W obowiązujących procedurach wewnętrznych w skład komisji wchodzi specjaliści reprezentujący tę samą bądź pokrewną dyscyplinę naukową, a przy doborze członków do komisji konkursowej przewodniczący zawsze kieruje się zasadą, aby została zachowana równowaga płci.</p> <p>Wyżej wymienione obszary zostały wzmocnione w Rekomendacjach Zespołu oraz wejdą jako element Strategii OTM-R Uczelni.</p>
19. Czy określono szczegółowe kryteria/wytyczne dla komisji rekrutacyjnych, które pomagają oceniać dorobek kandydatów w sposób, umożliwiający wybór najlepszego kandydata?			x	-/+	<p>Zalecenia w tym zakresie zostały zawarte w Rekomendacjach Zespołu oraz wejdą jako element tworzonej obecnie Strategii OTM-R Uczelni.</p> <p>Strategia będzie opisywała i regulowała dobre praktyki w zakresie procesu rekrutacji i zatrudniania; będzie zawierała niezbędne wytyczne (np. przykładowy arkusz rozmowy rekrutacyjnej obejmujący zestaw pytań do kandydatów).</p>
Appointment phase					
20. Czy wszyscy kandydaci są informowani na końcu procesu selekcji o jego wynikach?		x		++	<p>Obecnie dobrą praktyką stosowaną w AWSB jest udzielanie wszystkim kandydatom informacji zwrotnej o zakwalifikowaniu się lub nie zakwalifikowaniu. Na wniosek kandydata uczelnia informuje także o mocnych i słabych stronach kandydatury, jak również o szczegółowych kryteriach, które zadecydowały o wyniku postępowania. Informacja udzielana jest osobiście lub w formie komunikacji zapośredniczonej.</p>

					W ramach opracowywanej Strategii Uczelnia planuje zautomatyzować ten proces poprzez wykorzystanie narzędzi do e-rekrutacji: odpowiednie formularz.
21. Czy kandydaci otrzymują szczegółowe informacje zwrotne?		x		+/-	<p>Jak wskazano, Uczelnia w ramach prowadzonych działań rekrutacyjnych udziela pełnej informacji zwrotnej na wniosek kandydata.</p> <p>Dobrą praktyką włączoną do Strategii będzie upublicznienie (pod warunkiem zgody kandydatów) szczegółowych wyników na podstawie przyjętych kryteriów.</p>
22. Czy mamy wdrożony odpowiedni mechanizm składania skarg?		x		+/-	<p>W Akademii WSB każdy pracownik zgodnie z obowiązującą procedurą może złożyć skargę / zażalenie, które są rozpatrywane w niezależnej instancji.</p> <p>W AWSB zaimplementowana została Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna, a w jej ramach funkcjonuje niezależna komisja.</p> <p>Zgodnie z przyjętymi procedurami każdy kandydatów ma prawo odwołać się od decyzji Komisji Rekrutacyjnej.</p> <p>Niemniej właściwa procedura, określona i upubliczniona również w języku angielskim stanowić będzie element Strategii OTM-R AWSB. Planowane jest także utworzenie ankiety, umożliwiającej ocenę procesu rekrutacji.</p>
Overall assessment					
23. Czy implementowany jest system ewaluacji, pozwalający ocenić stopień realizowania zasad OTM-R?				-/+	Rektor Akademii WSB powołała Zespół ds. Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (Zarządzenie Rektora nr 70/2018/2019 z dnia 20 sierpnia 2019.). Kluczowym

					<p>zadaniem zespołu jest nadzorowanie i promowanie procesu implementacji zasad. Zespół na bieżąco koordynuje oraz monitoruje, czy opracowane zalecenia spełniają swoje cele i są stosowane w uczelni. Docelowo mechanizm ewaluacji stanowić będzie uzupełnienie Strategii polityki OTM-R-u Akademii WSB. Ponadto w proces nadzorowania i monitoringu włączone będą następujące jednostki organizacyjne:</p> <p>Centrum Jakości i Innowacji https://wsb.edu.pl/centrum-jakosci-i-innowacji,m,ds,77,3603 Komisja antymobbingowa i antydyskryminacyjna (https://www.e-bip.org.pl/upload/00530/21978/0231636-83797606.pdf) Zasady Etyki https://www.e-bip.org.pl/upload/00530/21978/0181662-25957324.pdf</p>
--	--	--	--	--	--